

SOBRE O RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS



PETRONAS

Em cumprimento à Lei nº 14.611, de 04 de julho de 2023, ao Decreto nº 11.795/2023 e à Portaria MTE Nº 3.714, a **PETRONAS Lubrificantes Brasil S.A. (“PETRONAS”)** divulga a seguir o **Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios entre mulheres e homens (“Relatório”)**.

O Relatório é elaborado e disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (“MTE”) **(1)** com base em informações do e-social do exercício de do segundo semestre de 2025. Todos os dados do Relatório são anonimizados, observando-se as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD (Lei nº 13.709/2018).

Os dados referentes ao agrupamento por grandes grupos de ocupação levam em consideração a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), norma de classificação de atividades econômicas e profissionais para fins governamentais **(2)**.

***(1)** A metodologia utilizada para elaboração do relatório não foi amplamente divulgada pelo MTE e pode não refletir de forma fidedigna o cenário do quadro de colaboradores da PETRONAS.*

***(2)** As classificações dos grandes grupos de ocupação, atualmente existentes na CBO, não refletem de forma fidedigna a divisão de cargos e funções existentes na prática na PETRONAS.*

CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES SOBRE O RELATÓRIO DA PETRONAS

O quadro “Ações para aumentar a diversidade” permanece inalterado em relação as ações que a PETRONAS reportou nos últimos relatórios. Além disso, as opções disponibilizadas no sistema do MTE eram extremamente limitadas, impedindo que a PETRONAS informasse diversas iniciativas promovidas atualmente, como por exemplo:

- Aderência ao programa ONU Mulheres;
- Promoção de vagas afirmativas para mulheres;
- Palestras, rodas de conversa e comunicados voltados para o combate à misoginia, sexismo e violência contra a mulher, incluindo diálogos com as áreas operacionais sobre o tema;
- Palestras, rodas de conversa e comunicados voltados para o público feminino com temas de empoderamento, desenvolvimento de carreira e gestão financeira;
- Grupo de Afinidade voltado para discussão de questões de gênero e empoderamento feminino na empresa, pertencente ao Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão criado em 2018;
- Suporte e desenvolvimento de carreiras femininas por meio de sessões de mentoria e coaching voltadas especificamente para mulheres;
- Treinamento para as lideranças no combate a vieses inconscientes, além da conscientização sobre a importância da liderança inclusiva;
- Acompanhamento de KPI's (Indicadores-Chaves de Desempenho, em inglês) para avaliação e promoção de seus colaboradores, contendo indicadores para incentivo de atração e retenção de mulheres na empresa;
- Observadora do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+;
- Ações conduzidas por mulheres líderes em parcerias com universidades para incentivar carreiras femininas em áreas técnicas;
- Ações de promoção de bem-estar, qualidade de vida e saúde mental para mulheres por meio do incentivo à prática de esportes, meditação, pilates, ioga etc.; e
- Momento de Diversidade PETRONAS, abordando temas de inclusão e diversidade nas principais reuniões e eventos com clientes e parceiros.

A PETRONAS reitera publicamente seu compromisso com a promoção da igualdade de oportunidades para todas as pessoas e busca constantemente a diversidade em seu quadro de colaboradores.

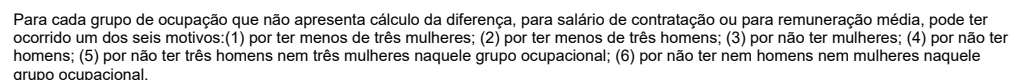
Confira o abaixo o **Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios entre mulheres e homens** da PETRONAS.

Empregador: 03.613.421/0001-86 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 318

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 113,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 87,5% da recebida pelos homens.

Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

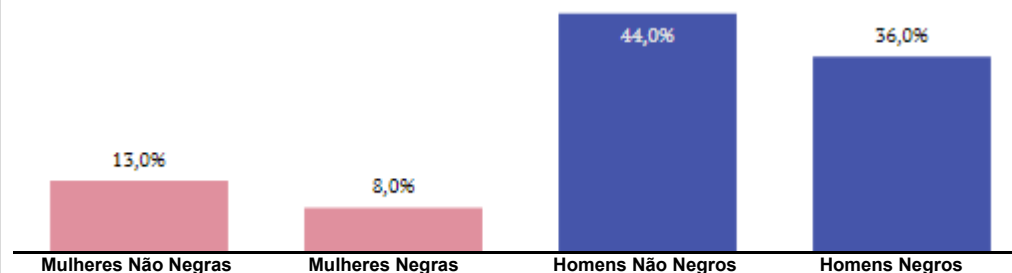
São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



Mulheres



Homens



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	  
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 03.613.421/0001-86 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 326

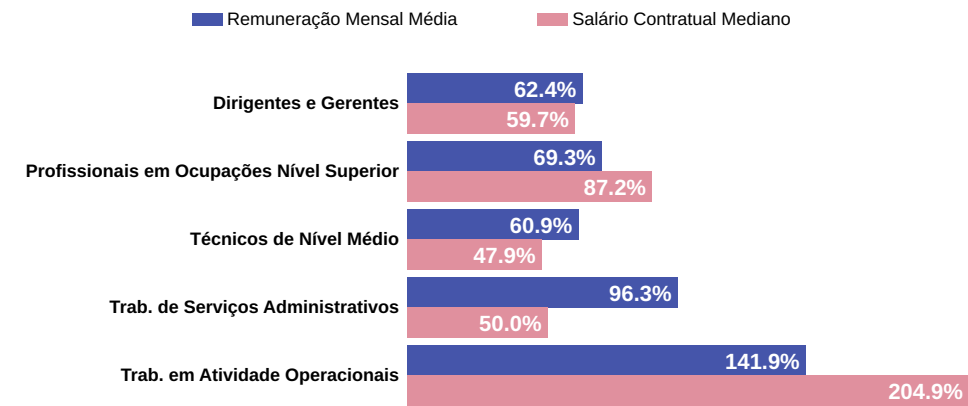
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 77.9% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	100.0%
Remuneração Mensal Média	3 blue male icons + 1 blue female icon = 4 icons Número Total de Homens 3 red female icons + 1 red male icon = 4 icons Número Total de Mulheres Remuneração Mensal Média para Homens (H) Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	77.9%

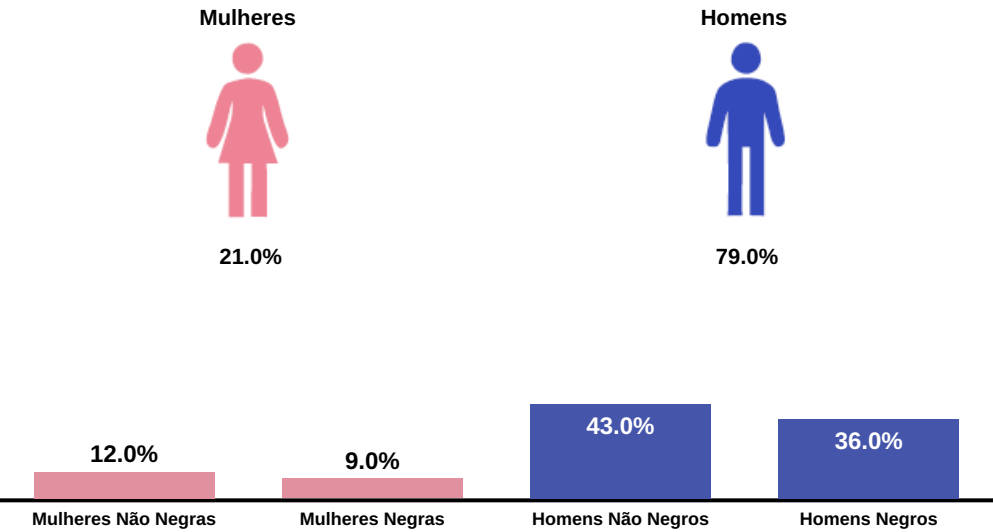
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	🚫
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	🚫
Tempo de experiência profissional	🚫
Capacidade de trabalho em equipe	🚫
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	🚫
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	🚫🚫🚫
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

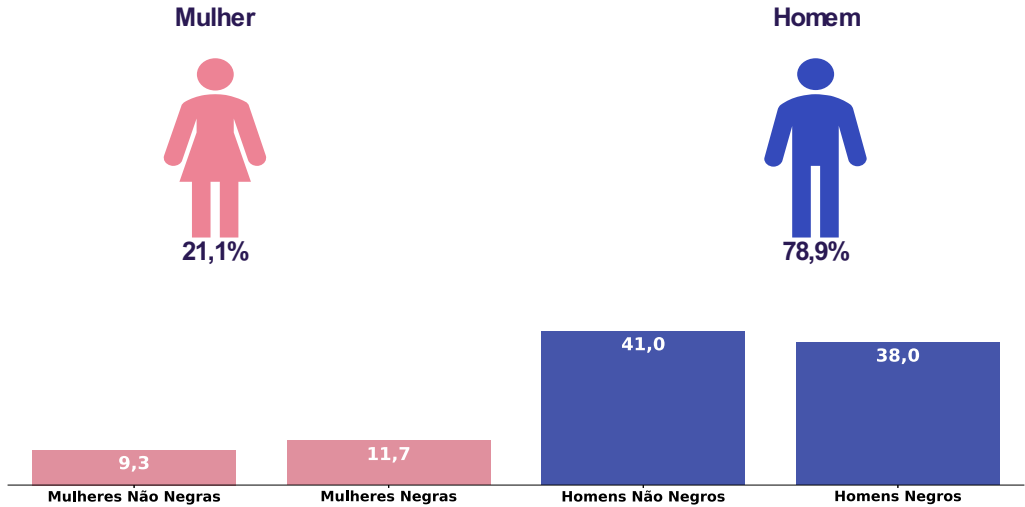
Empregador: 03.613.421/0001-86 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 332

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 102,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 74,2% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	102,3%
	Salário mediano para Homens (H)	
	Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)	74,2%
	Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)	
	Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor

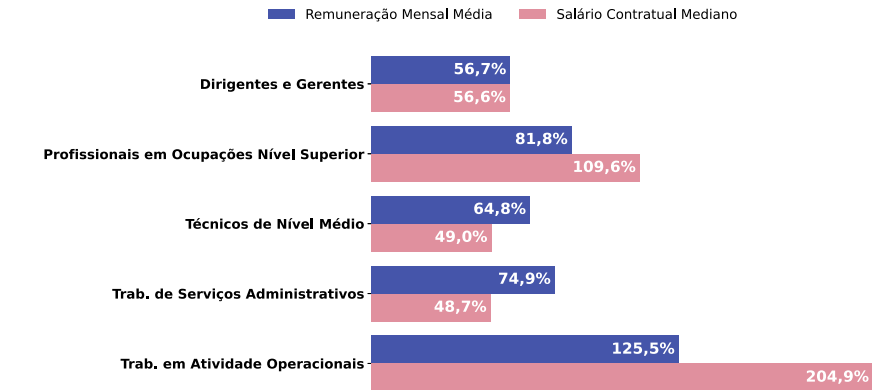


Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Questionário não respondido pelo CNPJ informado.

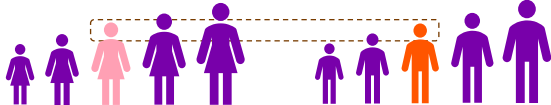
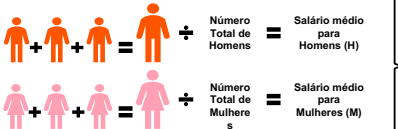


Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

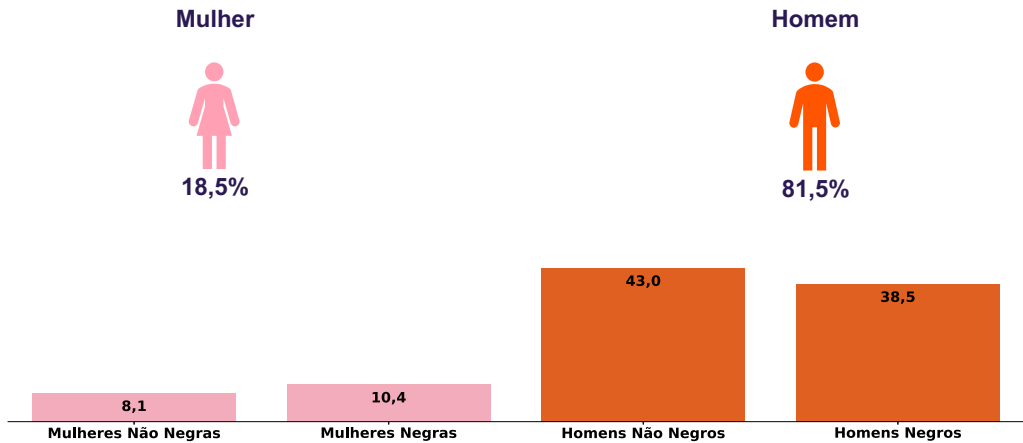
Empregador: 03.613.421/0001-86 / Quant. de trabalhadores: 335

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 100,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 75,0%

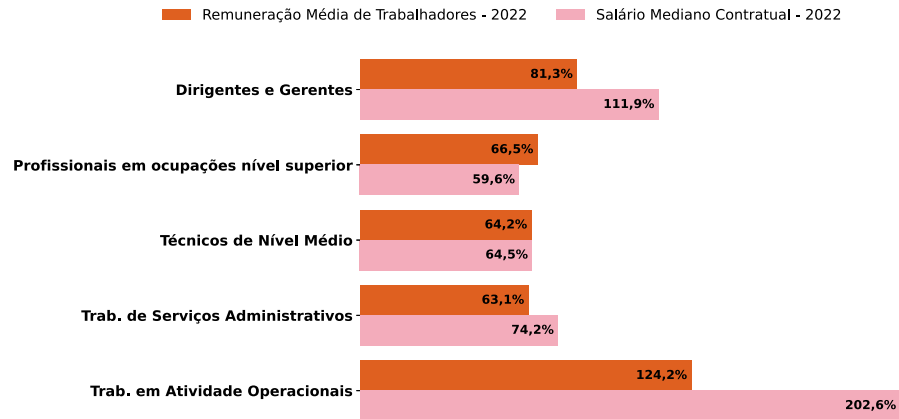
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M)	Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %
	Salário mediano para Homens (H)	
		100,6%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H)	Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)
	Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)	
		75,0%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	📊
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	📊
Tempo de experiência profissional	📊
Capacidade de trabalho em equipe	📊
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	📊
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	📊📊📊
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

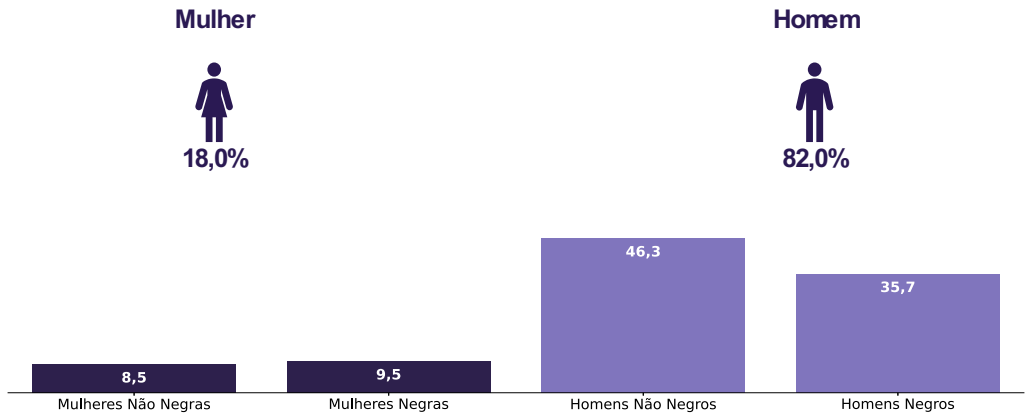
CNPJ: 03613421000186

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 99,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 73,4%

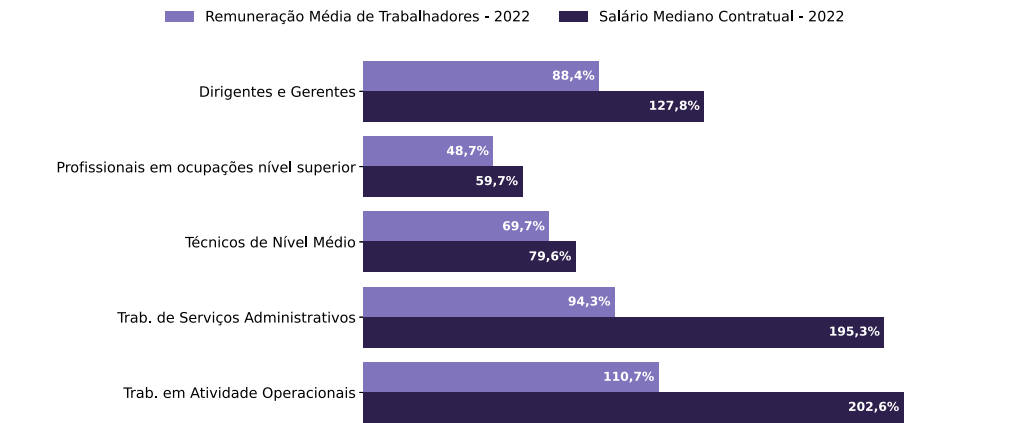
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M)	99,1%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)	73,4%
	Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)	

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Ro
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ro Ro Ro
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	