Nota Explicativa - Relatório de Transparência Salarial 2º Semestre 2026	Explanatory Note – Salary Transparency Report 2nd Semester 2026
Publicada em 04 de julho de 2023, a Lei de Igualdade Salarial (“Lei nº 14.611/2023”) tem como principal objetivo a garantia da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens que realizem trabalho de igual valor ou exerçam a mesma função.	Published on July 4, 2023, the Equal Pay Law ("Law No. 14,611/2023") has as its main objective the guarantee of equal pay and remuneration criteria between women and men who perform work of equal value or perform the same function.
Frente a este objetivo, a nova Lei de Igualdade Salarial atribuiu às pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados a obrigação de publicação semestral de um Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.	In view of this objective, the new Equal Pay Law assigned to private legal entities with 100 or more employees the obligation to publish a Salary Transparency and Remuneration Criteria Report every six months.
Posteriormente, com o intuito de regulamentar a nova Lei e orientar as empresas para o cumprimento de suas obrigações, o Governo Federal e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) publicaram, respectivamente, em novembro de 2023, o Decreto 11.795/2023, a Portaria 3.714/2023 e a Instrução Normativa GT/MTE nº 6/2024, estabelecendo, principalmente, que o relatório trazido pela Lei seria elaborado pelo próprio MTE. O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios seria elaborado com base em informações fornecidas pelos empregadores pelo eSocial e em informações complementares fornecidas pelas empresas pelo Portal Emprega Brasil.	Subsequently, to regulate the new Law and guide companies to comply with their obligations, the Federal Government and the Ministry of Labor and Employment (MTE) published, respectively, in November 2023, Decree 11,795/2023, Ordinance 3,714/2023 and the Normative Rule GT/MTE nº 6/2024, establishing, mainly, that the report required by the Law would be prepared by the MTE itself. The Salary Transparency and Remuneration Criteria Report would be prepared based on information provided by employers through eSocial and complementary information provided by companies through the Emprega Brasil Portal.
Nesse contexto, foram disponibilizados pelo MTE, em 23 de setembro de 2026, os Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios de cada empresa referente ao 2º semestre de 2026, separados por estabelecimento, com base em metodologia própria desenvolvida pelo MTE.	In this context, on September 23rd, 2026, the MTE made available the Salary Transparency and Remuneration Criteria Reports of each company, separated by establishment related to the 2nd semester of 2026, based on its own methodology developed by the MTE.
No entanto, a metodologia utilizada pelo MTE não leva em consideração, de forma integral, os requisitos da nova Lei e da CLT, apresentando indicadores baseados em análises estatísticas, com comparativos inespecíficos de gênero. Segundo o órgão ministerial, a comparação de	However, the methodology used by the MTE does not take into account, in full, the requirements of the new Law and the CLT, presenting indicators based on statistical analyses, with non-specific gender comparisons. According to the labor authority, the comparison of salaries and

salários e remunerações foi baseada nos conceitos de Salário Mediano Contratual e de Remuneração Média Efetivamente Paga referentes ao período de julho de 2025 a junho de 2026, considerando vínculos ativos em junho de 2026 e informações complementares coletadas em agosto de 2026. A análise foi realizada considerando todo o quadro de mulheres e homens de cada empresa, sem atenção às particularidades decorrentes de posição hierárquica, atividade desempenhada, cargo efetivo, performance, tempo na empresa ou tempo no cargo. Assim, os parâmetros utilizados acabam por comparar empregados de toda a empresa, de diferentes posições e que não exercem as mesmas atividades, como, por exemplo, diretores e analistas. O Relatório preparado pelo órgão governamental apresenta, ainda, a proporção de Salário Mediano Contratual e Remuneração Média Efetivamente Paga de mulheres e homens, segregados por Grande Grupo de Ocupações da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), replicando a metodologia utilizada no comparativo geral. Novamente, a divisão de empregados por Grandes Grupos do CBO resulta, também, na comparação de trabalhadores de diferentes posições hierárquicas e que executam atividades distintas. O Relatório disponibilizado pelo MTE, portanto, não reflete os critérios de comparação estabelecidos na Lei nº 14.611/2023 e no artigo 461 da CLT, uma vez que não permite uma comparação específica entre mulheres e homens que realizam trabalhos de igual valor ou exercem a mesma função, nem considera integralmente os requisitos aplicáveis à igualdade salarial previstos no artigo 461 da CLT. A CLT garante salário igual a todo trabalho de igual valor, desde que estejam presentes os seguintes requisitos: • identidade de função; • identidade de empregador; • identidade de estabelecimento empresarial; • mesma produtividade e perfeição técnica;	remuneration was based on the concepts of Contractual Median Salary and Average Remuneration Actually Paid for the period from July 2025 to June 2026, considering active employment relationships in June 2026 and complementary information collected in August 2026. The analysis was carried out considering the entire staff of women and men in each company, without attention to particularities arising from hierarchical position, activity performed, effective position, performance, time in the company or time in the position. Thus, the parameters used end up comparing employees from all over the company, from different positions and who do not perform the same activities, such as, for example, directors and analysts. The Report prepared by the labor authority also presents the proportion of Contractual Median Salary and Average Remuneration Effectively Paid of women and men, segregated by Large Groups of Occupations of the CBO (Brazilian Classification of Occupations), replicating the methodology used in the general comparison. Again, the division of employees by Large Groups of the CBO also results in the comparison of workers from different hierarchical positions and who perform different activities. The Report made available by the MTE, therefore, does not reflect the comparison criteria established in Law No. 14,611/2023 and article 461 of the CLT, since it does not permit a specific comparison between women and men who perform work of equal value or perform the same function, nor does it fully consider the requirements applicable to equal pay under article 461 of the CLT. The CLT guarantees equal pay for work of equal value, provided that the following requirements are present: • role identity; • employer identity; • identity of business establishment; • same productivity and technical perfection;

• diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador de até 4 (quatro) anos; • diferença de tempo de serviço na mesma função de até 2 (dois) anos.	• difference in length of service for the same employer of up to four (4) years; and • Difference in length of service in the same position of up to two (2) years.
Dessa forma, ressaltamos que o Relatório elaborado e disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego não reflete, de forma adequada, a realidade da LyondellBasell em relação à igualdade salarial entre gêneros.	Therefore, we emphasize that the report prepared and released by the Ministry of Labor and Employment does not adequately reflect LyondellBasell's reality regarding gender pay equality.
Ressalvados os pontos acima, demonstrando nosso compromisso com a igualdade de remuneração entre mulheres e homens, disponibilizamos no link abaixo, em cumprimento às obrigações estabelecidas na Lei da Igualdade de Remuneração, os relatórios referentes aos estabelecimentos a localidades Sumaré, Pinda, e Manaus, elaborados pelo MTE para as empresas do grupo LyondellBasell no Brasil, relativamente a estabelecimentos (CNPJs) com 100 funcionários ou mais.	Subject to the above points, demonstrating our commitment to equal pay for women and men, we make available at the link below, in compliance with the obligations established in the Equal Pay Law, the reports relating to the establishments for the Sumaré, Pinda and Manaus locations, as prepared by the MTE for the LyondellBasell group companies in Brazil, in relation to establishments (CNPJs) with 100 employees or more.
Nosso Relatório de Sustentabilidade contém mais informações a respeito de ações e programas de equidade salarial entre gêneros. Por favor, consulte no seguinte link: Relatório de Sustentabilidade.	Our Sustainability Report contains information regarding actions and programs for gender pay equity. Please refer to the following link: Sustainability Report.