

## **Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios – 1º Semestre de 2026**

O Relatório de Transparência Salarial (“Relatório”) foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (“MTE”), conforme previsto na Lei nº 14.611/2023 e no Decreto nº 11.795/2023.

O Relatório faz referência à Classificação Brasileira de Ocupações (“CBO”), que tem por objetivo identificar e nomear as profissões existentes no mercado de trabalho brasileiro, descrevendo, de forma ampla e genérica, as atividades desenvolvidas por cada ocupação. Ressalta-se, porém, que a CBO não distingue diferentes cargos ou níveis de senioridade dentro de uma mesma área de atuação, o que pode causar distorções nos resultados apurados.

A elaboração do Relatório é obrigatória para empresas e filiais que possuam 100 ou mais empregados(as).

Os dados divulgados estão anonimizados, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018).

## **Considerações Importantes sobre o Relatório de Transparência**

As diferenças salariais entre homens e mulheres apresentadas em determinados recortes do Relatório não devem ser automaticamente interpretadas como desigualdade salarial nos termos legais. O conceito de igualdade salarial refere-se à remuneração equivalente para trabalho de igual valor, o que pressupõe a comparação de funções similares, com o mesmo nível hierárquico, experiência, tempo de empresa e/ou na função, produtividade, desempenho, entre outros fatores — conforme previsto no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”).

A metodologia estatística utilizada na elaboração do Relatório, infelizmente, não contempla esses critérios fundamentais para uma análise precisa da igualdade salarial conforme estabelecido na legislação vigente. Por isso, apesar das nobres intenções da Lei nº 14.611/2023, o Relatório ora publicado não representa, de forma fidedigna, a realidade da Palácio Tangará.

Nesse sentido, a Companhia entende que as variações salariais apontadas refletem, principalmente, a agregação de cargos diversos nos grupos amplos definidos pela CBO, sem considerar aspectos relevantes como senioridade, qualificação técnica, tempo de casa e/ ou desempenho individual dos profissionais.

De todo modo, a Companhia reafirma seu compromisso com a promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres, mantendo políticas internas de revisão periódica das estruturas remuneratórias e programas de desenvolvimento profissional voltados à equidade de oportunidades para todos os(as) colaboradores(as).

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 13.812.932/0002-61 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 344

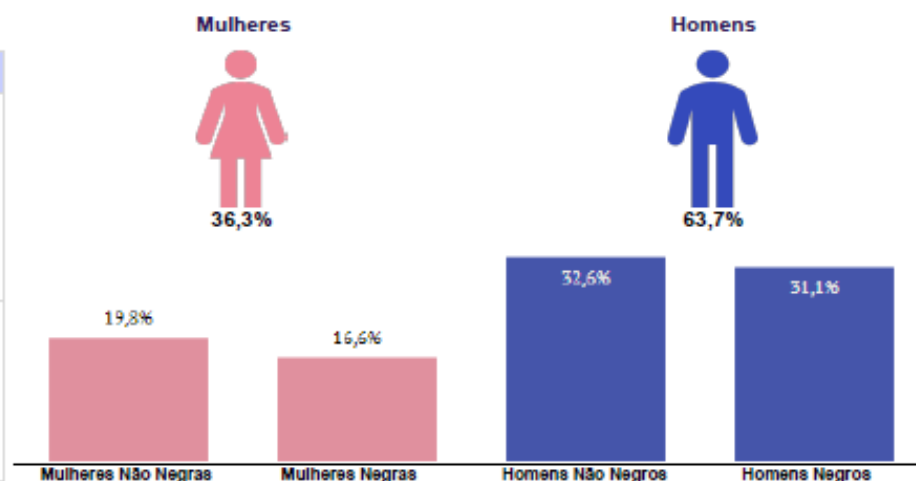


## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 94,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 102,6% da recebida pelos homens.

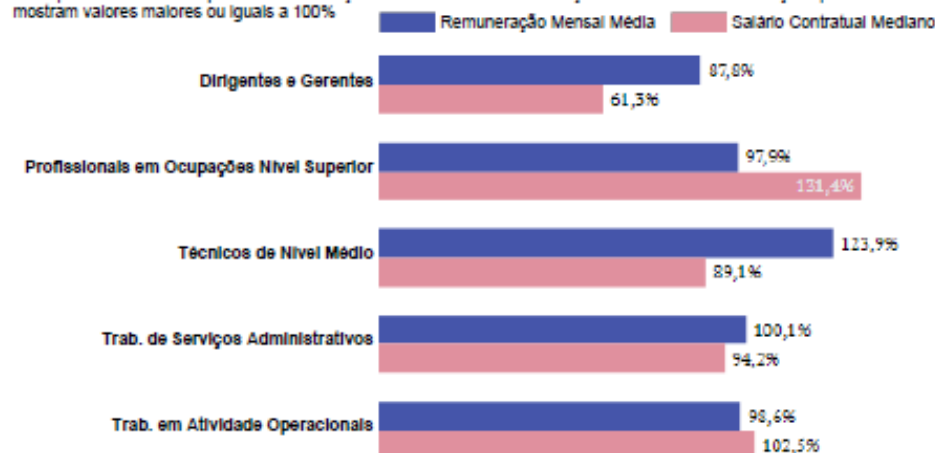
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	94,5%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale a remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	102,6%

## Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



## 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%



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.

## 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	

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.