

### Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios

O Relatório de Transparência Salarial foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com base nas informações fornecidas pela Palácio Tangará Desenvolvimento Imobiliário e Exploração Hoteleira Ltda. (Palácio Tangará) por meio do e-Social e da Declaração de Igualdade Salarial preenchida no Portal Emprega Brasil, nos termos da Lei nº 14.611/2023 e do Decreto nº 11.795/2023.

Além dos dados coletados a partir das fontes acima citadas, foi utilizada como base para o relatório a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), que é um sistema que identifica e nomeia profissões e descreve, de forma geral e ampla, as atividades que cada profissão realiza, sem distinguir profissionais com diferentes cargos e/ou níveis de senioridade.

O relatório é obrigatório para empresas e filiais que possuam 100 ou mais empregados(as).

Os dados disponibilizados nos relatórios estão anonimizados, conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018).

#### Considerações Importantes sobre os Relatórios de Transparência:

O relatório abaixo foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, considerando informações referentes ao ano de 2022. Portanto, tais informações não refletem os quadros atuais da empresa.

Em princípio, a Palácio Tangará entende que as diferenças apontadas se dão basicamente em razão dos diferentes cargos reunidos nos grandes grupos considerados na CBO, independentemente da senioridade desses profissionais.

De toda a forma, a Palácio Tangará esclarecerá junto ao MTE os critérios e a metodologia utilizados para a elaboração do relatório até setembro, data da próxima divulgação, para que sejam tomadas providências em relação a divergências identificadas.

A Palácio Tangará reafirma o seu compromisso com a promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres, de forma consistente com as práticas e políticas adotadas por ela e pela empresa contratada para operar o hotel de sua propriedade.

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

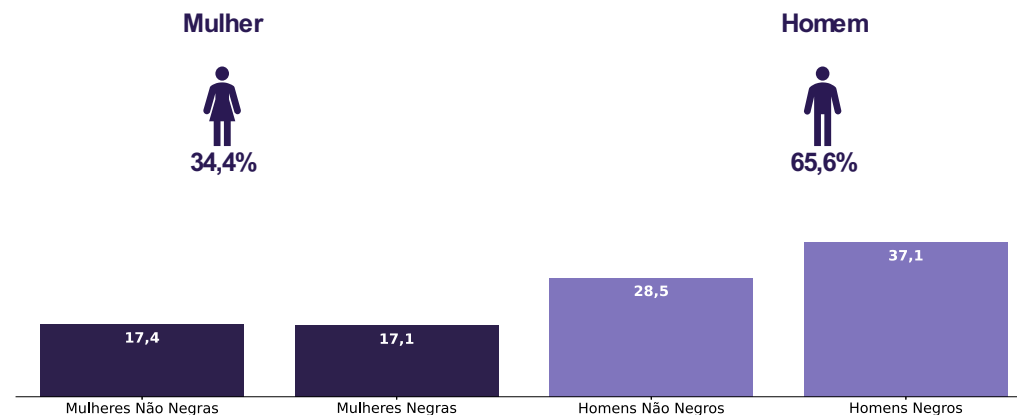
CNPJ: 13812932000261

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 115,3% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 97,4%

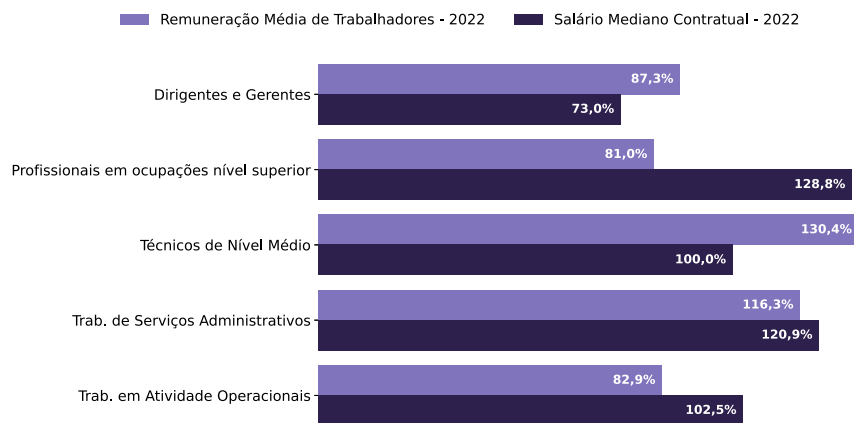
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	115,3%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	97,4%

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+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	