Grupo TOMBINI	PROCEDIMENTO	PRO.151
ASSUNTO: Política de Salário Digno		

A Tombini & Cia Ltda reconhece o salário digno como elemento essencial do trabalho decente e estabelece, por meio desta política, os compromissos, critérios e mecanismos de verificação necessários para que seus trabalhadores diretos recebam remuneração estável compatível com o custo de vida da região em que trabalham.

1. Objetivo

Formalizar o compromisso da Tombini com salário digno, definir o benchmark e a metodologia de verificação, estabelecer metas quantitativas e prazos, determinar o tratamento de eventuais lacunas e assegurar governança, evidências e divulgação dos resultados.

2. Compromisso

A Tombini compromete-se a pagar, de forma contínua, a seus trabalhadores diretos, remuneração estável igual ou superior ao salário digno da região em que trabalham. Para fins desta política, salário digno é a remuneração necessária para que o trabalhador e sua família tenham um padrão de vida decente, contemplando necessidades como alimentação, água, moradia, energia, transporte, educação, saúde, vestuário e provisão para imprevistos.

3. Abrangência

Esta política aplica-se aos trabalhadores diretos da Tombini em todas as unidades de negócio, qualquer que seja o regime de jornada ou a forma de remuneração, com proporcionalização quando aplicável a jornadas parciais e contratos de aprendizagem.

Para trabalhadores remunerados por comissão, a análise considera o piso normativo garantido conforme a estrutura de remuneração aplicável e a metodologia definida nesta política.

4. Benchmark de salário digno

A referência adotada pela Tombini é o Salário Digno para uma Família Típica publicado pela ***WageIndicator Foundation***, por unidade da federação e em valores brutos, conforme metodologia de benchmark reconhecida pela IDH (*The Sustainable Trade Initiative*).

O benchmark deve ser atualizado sempre que houver nova publicação da fonte e, no mínimo, uma vez por ano. Para efeito da análise, prevalece o maior valor entre o piso legal ou normativo aplicável - incluindo salário mínimo, piso estadual e Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho - e o benchmark de salário digno utilizado pela empresa.

5. Metodologia de verificação

A verificação segue a abordagem adotada pela empresa com base na metodologia Anker. O diagnóstico é realizado por unidade de negócio e, na etapa correspondente, por cargo e individualmente, utilizando médias mensais dos últimos doze meses de folha de pagamento e comparando a remuneração bruta estável com o benchmark bruto da respectiva unidade da federação.

5.1 Componentes da remuneração estável

Integram a remuneração estável, quando aplicáveis e garantidos ao trabalhador:

- salário base;
- adicionais legais fixos, incluindo insalubridade, periculosidade e gratificação de função, quando aplicáveis;
- vale-refeição, vale-alimentação, cesta básica e cartão multibenefícios;
- parcela do plano de saúde e odontológico custeada pela empresa;
- 13º salário proporcional, à razão de 1/12 ao mês;
- para motoristas remunerados por comissão, o piso normativo garantido, apurado conforme os registros dos últimos doze meses.

5.2 Componentes condicionais apresentados separadamente

Por dependerem de situação específica do trabalhador, são apurados e apresentados em separado:

prêmio por tempo de serviço, quando previsto na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho aplicável;

- auxílio-creche;

- auxílio ao filho com necessidades especiais.

Quando utilizados para análise complementar, esses componentes são apurados pela média entre os trabalhadores que efetivamente os recebem, de modo a não distorcer a remuneração estável do conjunto dos empregados.

5.3 Componentes não incluídos na remuneração estável

Não integram a remuneração estável para fins desta política, por sua natureza variável, indenizatória, de reembolso ou por não serem monetizáveis individualmente:

- comissões acima do piso garantido;
- prêmios e premiações, inclusive prêmios de produtividade e premiações para motoristas;
- Participação nos Lucros e Resultados - PLR;
- diárias de viagem;
- ajuda de custo combustível e outras ajudas de custo;
- Wellhub, seguro de vida e teleatendimento;
- horas extras e demais verbas variáveis.

5.4 Valoração dos benefícios

Cada benefício classificado como parte da remuneração estável é valorado pela média mensal por trabalhador, por unidade de negócio, com base nos últimos doze meses de registros disponíveis. Os valores e critérios utilizados devem constar no Pro. 152 – Estudo de Salário Digno e na Planilha de diagnóstico que suportam a análise.

6. Metas quantitativas e prazos

A Tombini estabelece as metas abaixo, com verificação anual ao final de cada período de apuração:

Meta	2026 (ano-base)	2027	2028	2030
Trabalhadores diretos cobertos pela análise de benchmarking de salário digno	Unidades SC, SP, PE e PR	100% das unidades	100% das unidades	100% das unidades
Verificação individual, trabalhador a trabalhador	Diagnóstico por cargo	Preparação da base	Iniciada e concluída	Mantida anualmente
Trabalhadores diretos com remuneração estável igual ou superior ao salário digno regional	100% nas unidades analisadas por cargo	Lacunas identificadas e priorizadas	Lacunas tratadas	100% em todas as unidades, com verificação individual

A meta de longo prazo é que, até 2030, 100% dos trabalhadores diretos, em todas as unidades de negócio, tenham remuneração estável igual ou superior ao salário digno regional, com verificação individual e manutenção anual. O progresso deve ser acompanhado e reportado anualmente

7. Indicadores

O Departamento de Relações Humanas apura, por unidade de negócio e de forma consolidada, ao menos os seguintes indicadores:

- número e percentual de trabalhadores diretos cobertos pela análise de benchmarking de salário digno;
- número e percentual de trabalhadores diretos com remuneração estável abaixo do salário digno;

- percentual da lacuna salarial média dos trabalhadores abaixo do benchmark;
- percentual de lacunas com plano de ação formalizado;
- percentual de planos de ação concluídos no prazo estabelecido.

Os resultados devem ser registrados no Pro. 152 – Estudo de Salário Digno e o Relatório de Indicadores, com a planilha de diagnóstico como evidência de suporte.

8. Tratamento de lacunas

Qualquer lacuna identificada entre a remuneração estável de um trabalhador e o salário digno de sua região deve gerar plano de ação datado, com responsável, prazo e medida de correção. O plano pode incluir ajuste de salário, ampliação de benefício estável ou combinação de medidas, conforme viabilidade e aderência à metodologia.

A priorização deve considerar a magnitude da lacuna e o número de trabalhadores impactados. O Departamento de Relações Humanas acompanha os planos até o encerramento e mantém as evidências do tratamento realizado.

9. Governança e responsabilidades

- **Diretoria:** aprovar a política, as metas e os planos de ação e deliberar sobre recursos necessários para o tratamento das lacunas identificadas.
- **Departamento de Relações Humanas:** manter a metodologia, atualizar o benchmark, realizar as análises, apurar os indicadores, preparar os relatórios, tratar as lacunas e manter as evidências da verificação.
- **Assessoria Jurídica Trabalhista:** validar os pisos legais e normativos, as normas coletivas aplicáveis e as diretrizes a serem adotadas para a correta estruturação de remuneração e eventual participação junto às negociações e acordos sindicais.
- **Lideranças das unidades:** fornecer informações necessárias, apoiar a validação dos dados e executar ações sob sua responsabilidade quando houver lacunas ou ajustes aprovados.

10. Divulgação e comunicação

O compromisso, as metas e os resultados anuais desta política devem ser comunicados aos colaboradores e divulgados nos canais institucionais da empresa, nas plataformas de avaliação de sustentabilidade e em seu Relatório de Sustentabilidade anual.

A divulgação externa deve preservar dados pessoais e informações confidenciais, priorizando indicadores consolidados e evidências de metodologia, cobertura e evolução.

11. Registros e documentos relacionados

Devem ser mantidos, no mínimo, os seguintes registros e documentos de suporte:

- ***Estudo de Salário Digno;***
- ***Relatório de Indicadores de Salário Digno;***
- ***Ata de Metodologia de Salário Digno;***
- ***Planilha de diagnóstico e memória de cálculo;***
- ***Registros dos benchmarks utilizados;***
- ***Planos de ação e evidências de encerramento de lacunas;***
- ***Pro.118 - Política de Remuneração e Benefícios;***
- ***Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho aplicáveis.***

12. Revisão

Esta política deve ser revisada anualmente e sempre que houver alteração relevante do benchmark, do piso legal ou normativo, de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, da estrutura de remuneração ou da metodologia adotada. A atualização dos benchmarks e a apuração dos indicadores podem ocorrer em periodicidade menor sempre que necessário para manter a análise atualizada.

VALDIR TOMBINI:00312150920 Assinado de forma digital por VALDIR TOMBINI:00312150920 Dados: 2026.10.07 14:39:31 -03'00'

CLECIO ROBERTO TOMBINI:92450920978 Assinado de forma digital por CLECIO ROBERTO TOMBINI:92450920978 Dados: 2026.10.07 14:40:07 -03'00'

Histórico de revisões

DATA	REVISÃO	DESCRIÇÃO DA ALTERAÇÃO	APROVADO POR
06/10/2026	00	Estruturação da Política de Salário Digno com compromisso, metas, benchmark, metodologia e governança, bem como harmonização com a Política de Remuneração e Benefícios; detalhamento de componentes, indicadores, tratamento de lacunas, registros e responsabilidades	Karolina B. Tombini