



Nota Explicativa - Relatório de Transparência Salarial

2º Semestre 2026

Em vigor desde 04 de julho de 2023, a Lei de Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023) foi proposta e sancionada pelo Governo Federal com o objetivo de reafirmar e fortalecer as garantias à igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para trabalho de igual valor ou exercício de igual posição. A nova Lei de Igualdade Salarial prevê a adoção pelos empregadores de mecanismos de transparência salarial, promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, bem como a publicação de um Relatório semestral de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios por pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados.

Entre as principais exigências da nova lei, destaca-se a obrigatoriedade de empresas privadas com 100 ou mais colaboradores publicarem, semestralmente, o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios. Para regulamentar essa medida, foram publicados o Decreto nº 11.795/2023, a Portaria nº 3.714/2023 e, mais recentemente, a Instrução Normativa nº 6/2024, todos emitidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Conforme definido pela regulamentação, os relatórios são elaborados pelo MTE com base em dados fornecidos pelas empresas via e-Social e Portal Emprega Brasil. Em 23 de setembro de 2026, o MTE disponibilizou os relatórios referentes ao 2º semestre de 2026, com dados de vínculos ativos em 30 de junho de 2026 e de remunerações do período de julho de 2025 a junho de 2026, além de informações complementares coletadas em agosto de 2026, segmentados por estabelecimento com 100 ou mais empregados.

É importante destacar que a metodologia adotada pelo MTE considera comparações genéricas entre mulheres e homens, sem distinção de cargo, função ou tempo de empresa. Isso pode resultar em análises que não refletem com precisão as exigências da Lei de Igualdade Salarial nem os critérios estabelecidos pelo artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que prevê equiparação salarial apenas entre trabalhadores que desempenham funções idênticas, com igual perfeição técnica, no mesmo estabelecimento e com diferenças de tempo de serviço e função dentro dos limites legais.

Apesar das limitações metodológicas observadas, o Deutsche Bank reafirma seu compromisso com a equidade de gênero e a transparência salarial. Em conformidade com a legislação vigente, disponibilizamos o



Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios do 2º semestre de 2026, elaborado pelo MTE para o nosso estabelecimento registrado sob o CNPJ 62.331.228/0001-11.

Conforme indicado no Relatório, o Deutsche Bank adota ações de apoio ao compartilhamento de obrigações familiares e ações destinadas a aumentar a diversidade.

<https://country.db.com/brazil/informacoes-regulatorias/2026/Relatorio-de-Transparencia-Salarial-DBSA-2-Semestre-2026.pdf>