

O ABC Brasil está comprometido com a promoção da Diversidade e Inclusão (DE&I) em seu ambiente de trabalho. Um marco importante nesse processo foi reconhecer **Diversidade e Inclusão como tema prioritário pelo Conselho Administrativo**. Iniciativas como a série "Ressignificando a Inclusão" proporcionam espaços de aprendizado e debate sobre temas relevantes, como equidade de gênero, raça, orientação sexual, entre outros.

Além disso, recebemos o **Selo Mais Mulheres na Liderança**, reconhecimento importante do nosso compromisso com a equidade de gênero e incentivo à participação feminina na alta liderança no mercado financeiro.

Seguimos avançando, com o objetivo de preparar nossas colaboradoras, fomentar o protagonismo e impulsionar carreiras, deixando-as aptas para assumir novos cargos na organização, desenvolvemos o **Programa de Liderança Feminina**. O programa contemplará as colaboradoras em todos os níveis, respeitando a singularidade de cada momento profissional, e contará com iniciativas de desenvolvimento de soft skills, autoconhecimento e PDI.

O lançamento ocorreu através de um painel onde destacamos as referências internas da alta liderança, trazendo a todas um novo olhar sobre as oportunidades, além de aproximarmos a jornada de cada colaboradora a esse contexto de desenvolvimento.

O **Programa de Liderança Institucional** também conta com um módulo de DE&I com objetivo de ampliarmos ainda mais os conhecimentos da nossa liderança sobre o tema. Nomeado como "**Liderança Essencial**" o módulo abordará a importância da singularidade na liderança, os desafios da liderança atual, vieses inconscientes, diversidade conectada a estratégia e a pluralidade em favor dos resultados.

Realizamos também **reuniões com a Vice-Presidência de Pessoas** para acompanhar os dados relacionados à equidade salarial.

Este relatório foi elaborado e publicado pelo **Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)**, com republicação pelo **ABC Brasil**, e não compara salários e critérios remuneratórios entre homens e mulheres para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, servindo exclusivamente para cumprimento das obrigações previstas no Decreto nº 11.795/2023 e na Portaria MTE nº 3.174/2023.

Importante ressaltar que as práticas do **ABC Brasil** estão em conformidade com a legislação trabalhista, especialmente com o artigo 461 da CLT, que autoriza a fixação de salários distintos para os(as) trabalhadores(as), jamais com base em critérios discriminatórios, mas sim em razão de particularidades existentes na vida funcional de cada trabalhador(a), como, por exemplo, tempo de empresa, tempo no exercício de determinada função, atividades exercidas, dentre outros.

Nesse sentido, destaca-se que o método utilizado pelo **Ministério do Trabalho e Emprego** na elaboração do **relatório de transparência salarial** não compara salários e critérios remuneratórios entre homens e mulheres para realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, utilizando como bases comparativas os Grandes Grupos de Ocupações, o que pode gerar distorções e conclusões imprecisas, especialmente quando se trata da equiparação salarial entre os gêneros.

Ainda é importante ressaltar que, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), não podemos fornecer informações salariais mais detalhadas.

Desta forma, o **ABC Brasil** expressamente ressalta que repudia veementemente qualquer forma de discriminação, seja com base em gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, religião, deficiência ou qualquer outra característica. Incentivamos ativamente o debate e a promoção da diversidade e inclusão em nosso ambiente de trabalho. Nosso compromisso é criar um espaço onde todos(as) os(as) colaboradores(as) se sintam valorizados, respeitados e capazes de contribuir plenamente, independentemente de suas origens ou identidades.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

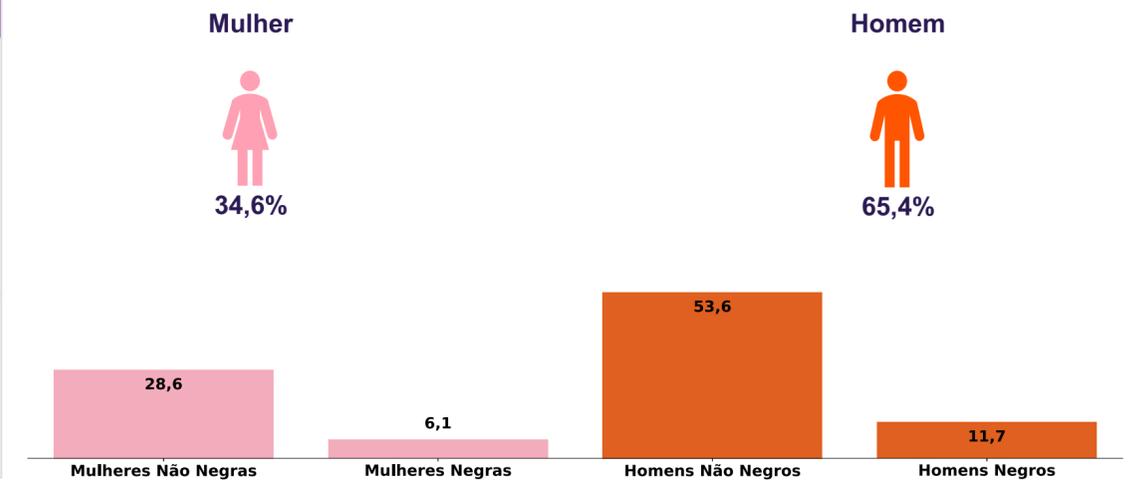
Empregador: 28.195.667/0001-06 / Quant. de trabalhadores: 1039

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 72,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 73,2%

| Indicador | Definição | Razao M/H |
|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022 | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> | 72,0% |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022 | <p>Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p> | 73,2% |

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+, Indígenas) | |
| Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência | |