

O ABC Brasil está comprometido com a promoção de Diversidade e Inclusão (DE&I) na sua cultura e ambiente de trabalho. Um marco importante nessa jornada foi o reconhecimento, pelo nosso Conselho Administrativo, de que esse é um tema prioritário para a empresa. Como parte desse compromisso, promovemos iniciativas como a série Resignificando a Inclusão, que abre espaço para aprendizado e diálogo sobre temas fundamentais, incluindo equidade de gênero, raça e orientação sexual. Além disso, fomos reconhecidos com o **Selo Mais Mulheres na Liderança**, reforçando nosso empenho em ampliar a participação feminina na alta liderança do mercado financeiro.

Em 2025, seguimos fortalecendo essa agenda com novas ações dentro do nosso **Programa de Liderança Feminina**. No primeiro semestre, realizamos iniciativas como o bate-papo O caminho para a alta liderança e o Desafio Bem Me Quero, voltado ao autocuidado feminino. Além disso, são conduzidas reuniões estratégicas com a Vice-Presidência de Pessoas para monitorar e promover a equidade salarial, garantindo que nossas práticas estejam sempre alinhadas ao compromisso de apoiar o crescimento e a ascensão das mulheres em cargos de liderança.

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.

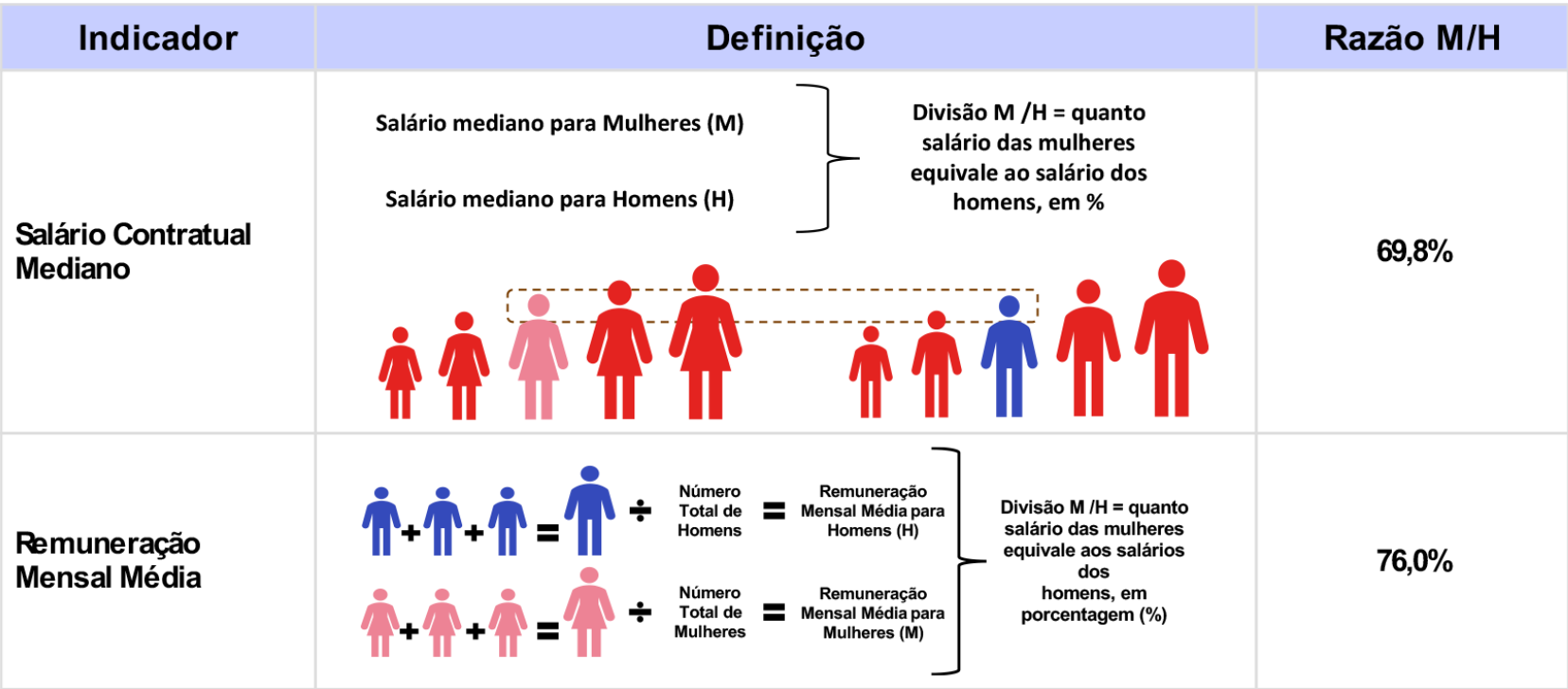
Desta forma, o ABC Brasil expressamente ressalta que repudia veementemente qualquer forma de discriminação, seja com base em gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, religião, deficiência ou qualquer outra característica. Incentivamos ativamente o debate e a promoção da diversidade 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 - 1º Semestre 2025

Empregador: 28.195.667/0001-06 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 1067

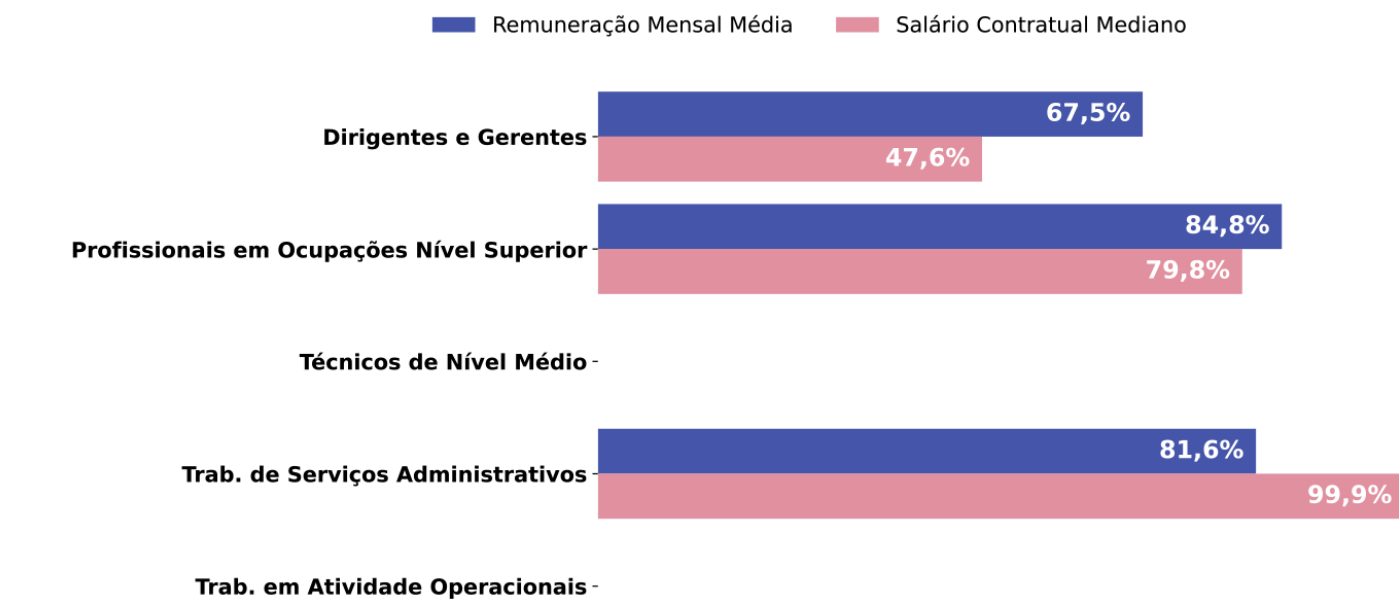
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 69,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 76,0% da recebida pelos homens.



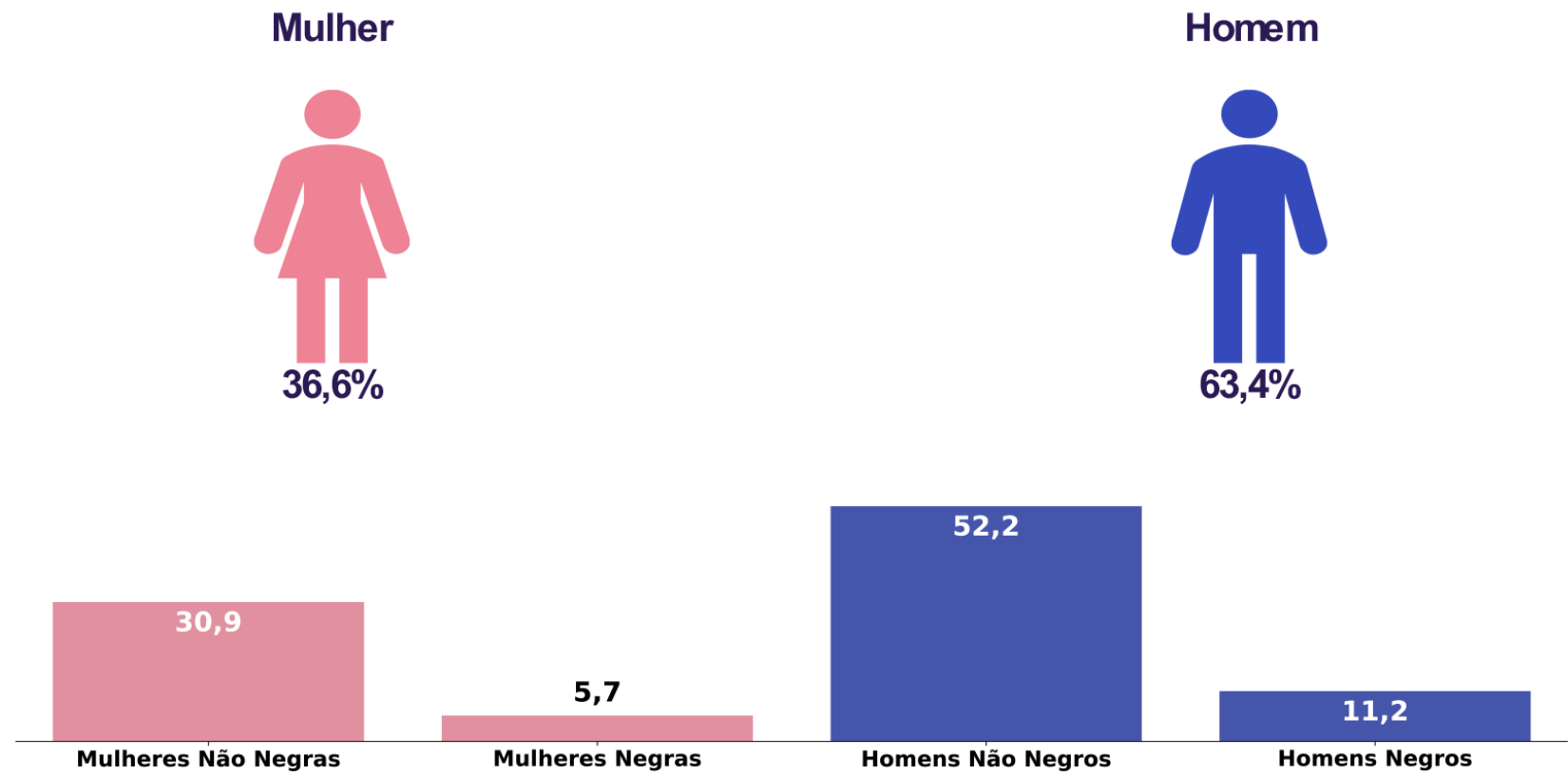
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

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	