

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. Esse compromisso está formalizado na Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, que estabelece valores e diretrizes alinhados à Declaração Universal dos Direitos Humanos e orienta as relações com colaboradores e demais stakeholders.

Em 2025, os processos de atração e seleção tiveram como meta aumentar o número de mulheres e de pessoas com deficiência (PcD) na lista final de candidatas apresentados ao gestor da vaga, influenciando na maior contratação destes públicos. Como instrumento de orientação institucional, elaboramos e divulgamos o Guia de Diversidade e Inclusão do Banco ABC Brasil, consolidando diretrizes e referências para o tema.

Além disso, fomos reconhecidos com o Selo Mais Mulheres na Liderança, da ABBC, reforçando nosso empenho em ampliar a participação feminina na alta liderança do mercado financeiro e desde 2024, promovemos o Programa interno de Liderança Feminina que fomenta o desenvolvimento de talentos e prepara nossas colaboradoras para assumir novos desafios e avançar na organização.

Como parte desse programa, em 2025 promovemos ciclos de encontros com o tema “A arte de se comunicar” conteúdo desenvolvido em parceria com a Gabriela Prioli, o Empowerment Mentoring (Programa de Mentoria de Carreira) em parceria com a Fin4she com grupos de mentoria para mulheres líderes e patrocinamos o “Fin4she Summit”, evento que realiza o encontro de lideranças femininas do Brasil para uma agenda de conversas sobre carreira, liderança, empreendedorismo, economia, dentre outros temas, onde tivemos a participação de mais de 30 mulheres colaboradoras do ABC Brasil, com a participação da nossa vice-presidente de Talentos, Marca e ESG, Izabel Branco.

Também realizamos em março de 2025, um webinar chamado “ABC Cast – O caminho para a alta liderança” com a mediação da head de ESG Fabiana Silva e participação da CEO para a América Latina do First ABU DHABI Bank, Angela Martins e a vice-presidente de Talentos, Marca e ESG do Banco ABC Brasil, Izabel Branco, abordando o tema de carreira.

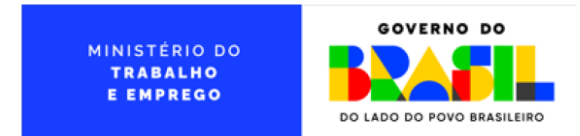
Este relatório foi elaborado e publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com republicação pelo ABC Brasil em cumprimento das obrigações previstas no Decreto nº 11.795/2023 e na Portaria MTE nº 3.174/2023. Ele não compara salários e critérios remuneratórios entre homens e mulheres considerando a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, mas apresenta informações consolidadas baseadas em Grandes Grupos de Ocupações (CBO), o que pode gerar distorções e interpretações imprecisas, especialmente quando se trata da equiparação salarial entre os gêneros.

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 razões legítimas existentes, como, por exemplo, tempo de empresa, tempo no exercício de determinada função, atividades exercidas, dentre outros. 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 2026

Empregador: 28.195.667/0001-06 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 1.066



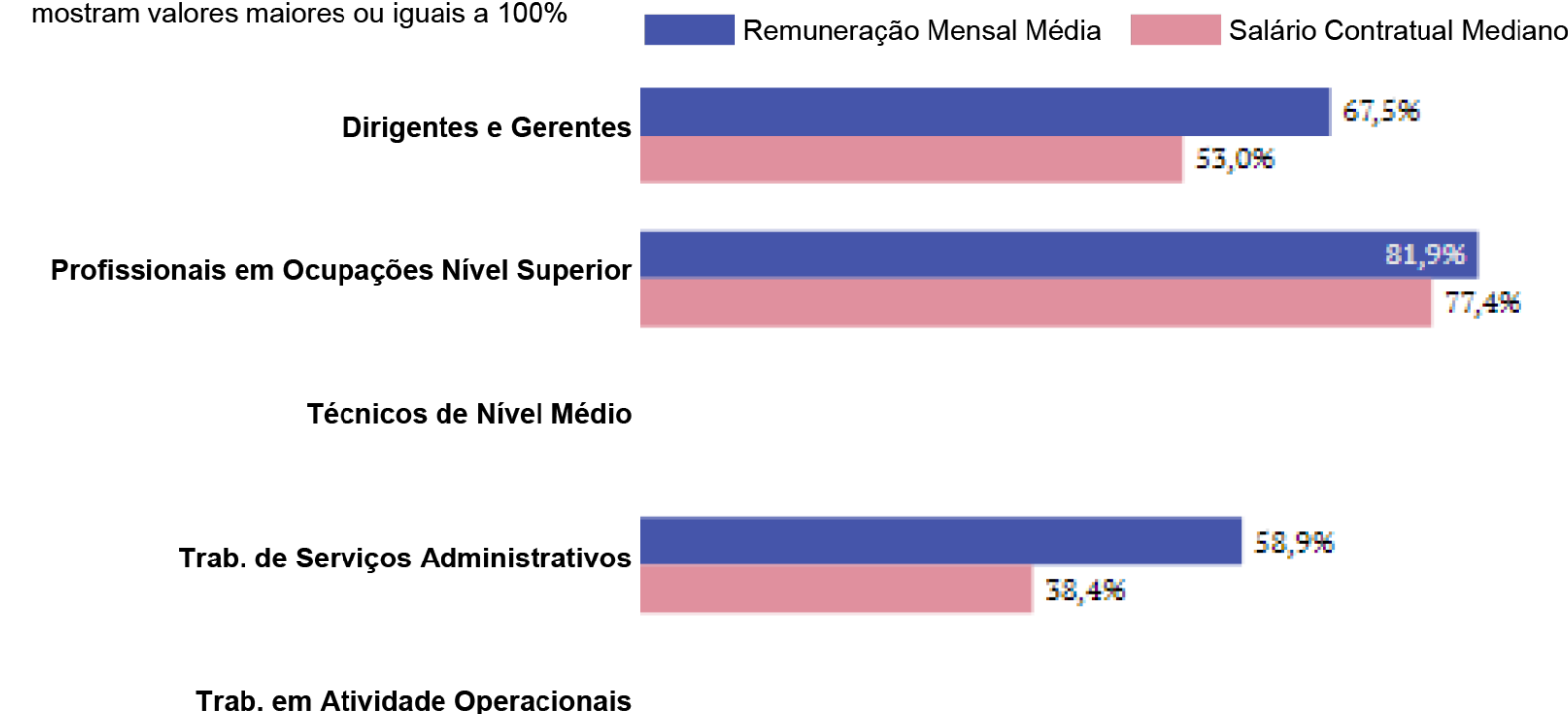
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 66,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 72,2% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	$\frac{\text{Salário mediano para Mulheres (M)}}{\text{Salário mediano para Homens (H)}} = \text{Razão M / H} = \text{quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em \%}$	66,4%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}} = \text{Razão M / H} = \text{quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em \%}$	72,2%

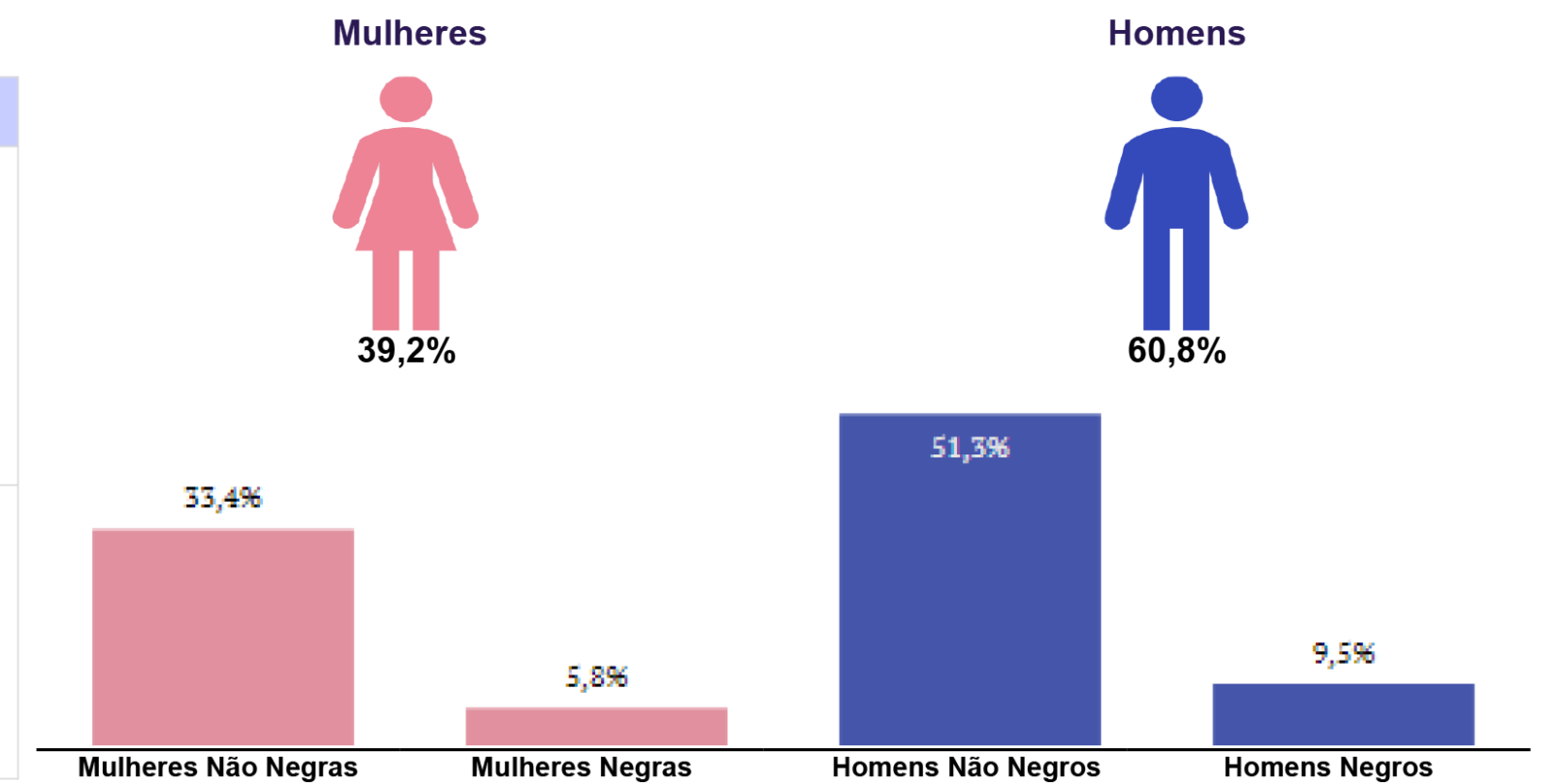
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 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

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	

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.