Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026 Empregador: 28.195.667/0001-06 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 1.097

Nosso compromisso com a equidade.

O Banco ABC Brasil está comprometido com a promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão em sua cultura e ambiente de trabalho. Esse compromisso está formalizado em nossa Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, que estabelece valores e diretrizes alinhados à Declaração Universal dos Direitos Humanos e orienta as relações com nossos colaboradores, clientes e demais partes interessadas, tendo como instrumento de orientação o Guia de Diversidade e Inclusão do Banco ABC Brasil.

Nossa estratégia plurianual de DE&I para o ciclo de 2024 a 2026 está estruturada em três frentes de atuação: Compromisso e Governança, Cultura Inclusiva e Representatividade. Sob os pilares de processos, conscientização, como a adoção de shortlists afirmativas em processos seletivos, programas contínuos de letramento para lideranças e o acompanhamento sistemático de indicadores de carreira (promoção, movimentação interna e retenção) nos comitês colegiados de pessoas. Dentro dessa esteira transversal e de evolução de grupos prioritários, consolidamos iniciativas dedicadas à diversidade étnico e racial e reforçamos o compromisso institucional com a inclusão, a acessibilidade e o desenvolvimento de pessoas com deficiência (PcD).

Neste segundo semestre, a agenda de equidade de gênero do banco ganhou um novo impulso com a consolidação da estratégia de Mulheres Singulares, que expandiu seu escopo para conectar, apoiar e desenvolver profissionais em diferentes níveis da organização. Engajamento e medição contínua, estabelecemos um plano tático que abrange práticas consistentes de atração e retenção de talentos.

Nessa estrutura, a alta liderança feminina atua impulsionando a governança da pauta, a mentoria interna e a multiplicação de referências institucionais. Como parte dessa esteira contínua de fortalecimento do pipeline feminino, estruturamos a Capacitação em Liderança Estratégica em parceria com a FAAP. Realizamos o processo de inscrição e seleção de 50 mulheres em posições de média liderança e cargos especialistas para a turma que teve início em agosto. Somando a essa atuação interna e ao nosso compromisso com a transformação do mercado financeiro, o Banco foi patrocinador institucional do Fin4She Summit, contando com a presença de executivas do ABC Brasil como painelistas nos debates sobre o futuro e os caminhos da equidade no setor.

A equidade salarial integra de forma indissociável esse compromisso institucional. Compreendemos a justa remuneração como parte de um ecossistema integrado de valorização, garantindo critérios técnicos consistentes, não discriminatórios e transparentes, que reconhecem o mérito e respeitam as diferentes jornadas profissionais dentro do Banco ABC Brasil.

Como olhamos para a equidade salarial

Equidade salarial exige comparações equivalentes.

Este relatório foi elaborado e publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com republicação pelo ABC Brasil em cumprimento às obrigações previstas no Decreto nº 11.795/2023 e na Portaria MTE nº 3.174/2023. O levantamento governamental não compara salários e critérios remuneratórios entre homens e mulheres considerando a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, apresentando dados consolidados por Grandes Grupos de Ocupações (CBO), o que pode gerar distorções e interpretações imprecisas quanto à equiparação salarial. A verdadeira análise da equidade salarial exige ir além da simples comparação de médias remuneratórias gerais, sendo imprescindível avaliar a natureza das funções exercidas, a complexidade das entregas e as respectivas trajetórias profissionais de cada colaborador.

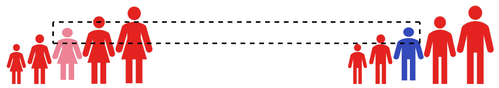
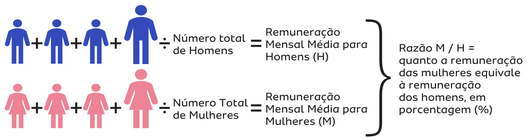
As práticas do Banco ABC Brasil estão em estrita conformidade com a legislação trabalhista, em especial com o Artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e com as diretrizes da Lei nº 14.611/2023. Nesse contexto, fatores técnicos e legais legítimos, como tempo de casa, tempo na função, senioridade e local de trabalho, são considerados na avaliação da isonomia salarial, permitindo uma análise mais adequada entre pessoas que realizam trabalhos de igual valor.

Ao analisar funções equivalentes sob critérios estritamente objetivos de função e localidade, a relação salarial entre mulheres e homens (M/H) registrou 90,0% na média e 90,7% na mediana. O delta residual observado justifica-se por variáveis individuais e históricas legítimas, tais como o tempo de experiência consolidada na função, a maturidade profissional e o histórico de reconhecimento por mérito e performance ao longo da trajetória de cada colaborador.

Esses resultados refletem o universo específico de cargos pareados e integram o acompanhamento contínuo e evolutivo das nossas práticas de remuneração, reafirmando o compromisso do Banco ABC Brasil com a valorização do mérito, a transparência e a igualdade de oportunidades. Dessa forma, a instituição ressalta expressamente seu repúdio a qualquer forma de discriminação, seja por gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, religião, deficiência ou qualquer outra característica, incentivando ativamente uma cultura inclusiva onde todos os colaboradores se sintam respeitados, valorizados e plenamente capacitados a protagonizar seu desenvolvimento profissional.

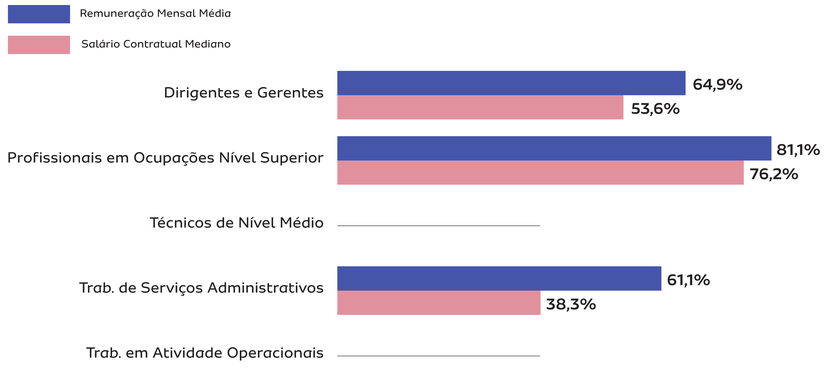
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 68,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 71,0% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) } Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 	68,5%
Remuneração Mensal Média		71,0%

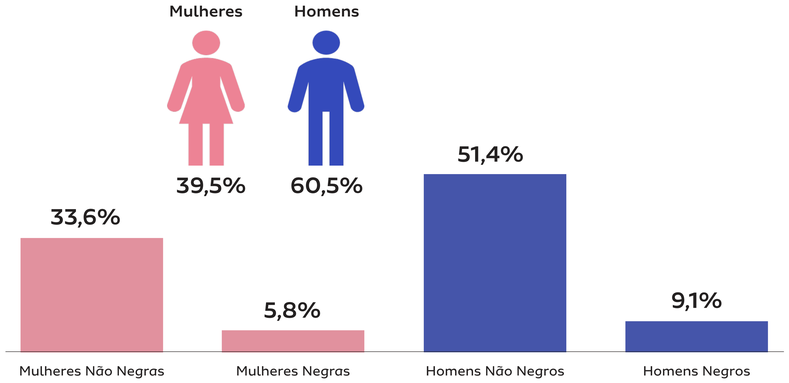
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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 (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.