



Relatório de Transparência Salarial

2º Semestre/25

Diversidade & Inclusão no Banco PAN



Acreditamos no potencial de uma cultura diversa e inclusiva para alavancar o desempenho dos nossos times e, consequentemente, impactar positivamente os nossos resultados – além de contribuirmos para uma sociedade mais justa e igualitária.

Por isso, contamos com uma Política Corporativa de Diversidade e Inclusão e metas institucionais que visam ampliar a representatividade em todos os níveis da organização. Para atingi-las, atuamos com ações intencionais de contratação, como: vagas afirmativas, bootcamps de tecnologia com foco em grupos sub-representados (desde 2021) e participação em feiras de desenvolvimento e empregabilidade focadas em diversos grupos. Além disso, promovemos programas afirmativos de desenvolvimento desde 2020 que contam com trilhas de formação, mentorias e aceleração de carreiras.

Desde 2021, contamos com grupos de afinidade focados nas pautas de gênero, raça, pessoas com deficiência, LGBTI+ e geracional, que contam com mais de 300 colaboradores(as) de diversas áreas e cargos participando ativamente da agenda de diversidade e inclusão do banco. Em 2024, obtivemos 86% de implementação das ações sugeridas pelos integrantes.

Realizamos, ainda, ações recorrentes de conscientização desde 2019 e treinamentos para toda a gestão com foco em boas-práticas de lideranças inclusivas, somando mais de 3 mil horas em 2024.

Como consequência das práticas e indicadores relacionados ao tema, o PAN recebeu diversos reconhecimentos públicos, como: Destaque em D&I no Setor Financeiro (Instituto Ethos/Época); Melhores Empresas para Mulheres, Pessoas Negras e LGBTI+ trabalharem (GPTW); Selo Municipal de Direitos Humanos e Diversidade (Prefeitura de SP); e Selo Equidade BR (Human Rights Campaign).



Diversidade & Inclusão em 2024



+3 mil

horas de conscientização e treinamentos para todos(as)

+2.800

participações

NPS 93

de satisfação



Capacitação de **liderança inclusiva**, incluindo executivos(as) e diretoria



Divulgação de **vagas afirmativas**



Programas Afirmativos de Desenvolvimento

Focados em mulheres na liderança, pessoas negras e pessoas com deficiência

96 participantes



22 ações de **conscientização**

Lives, painéis, rodas de conversa, materiais informativos etc.



Grupos de Afinidade

370 integrantes e **86%** de implementação de ações sugeridas



Bootcamp

200 imigrantes e refugiados capacitados em Kotlin (+144h de formação)



Eventos de empregabilidade apoiados

Conferência Juntos, Feira Divers/a, Women in Finance, Summit PrograMaria, Autismo Tech

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

O Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que coletou e organizou os dados, em cumprimento às obrigações previstas no Decreto 11.795/2023 e Portaria nº 3714/2023.

Asseguramos que homens e mulheres têm os mesmos direitos e obrigações, e que suas responsabilidades são definidas de acordo com a exigência da função exercida, sem considerar a diferença de gênero. Garantimos que a remuneração e as oportunidades de ascensão profissional dos colaboradores são praticadas com base em avaliações de desempenho, não permitindo a influência e interferência de diferenças de gênero, idade, cor, situação familiar, orientação sexual e outras.

Divulgamos publicamente em nosso Relatório Anual a proporção entre o salário-base e remuneração recebidos pelas mulheres e pelos homens por categoria funcional ([página 119](#)).

É importante destacar que os dados deste relatório referem-se à RAIS 2024 e 2º Semestre de 2025.



Detalhamento do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

Diferenças de salários entre mulheres e homens (2025)

Indicador

Salário contratual
mediano (não pago)

Remuneração média
(inclui descontos e acréscimos)

Definição

\$ \$ \$ \$
\$ \$ \$ \$
\$ \$ \$ \$

Salário mediano
mulheres (M)

\$ + \$ \$ + \$ \$ \$ ÷ \$ \$ \$

Soma dos salários de mulheres
dividida pelo nº total de mulheres
= salário médio de mulheres (M)

\$ \$ \$ \$
\$ \$ \$ \$
\$ \$ \$ \$

Salário mediano
homens (H)

\$ + \$ \$ + \$ \$ \$ ÷ \$ \$ \$

Soma dos salários de homens dividida
pelo nº total de homens
= salário médio de homens (H)

(M) ÷ (H)

Quanto o salário das mulheres
equivale ao salário dos homens
(em %)

(M) ÷ (H)

Quanto o salário das
mulheres equivale ao salário
dos homens (em %)

Razão M/H

100,0%

83,6%

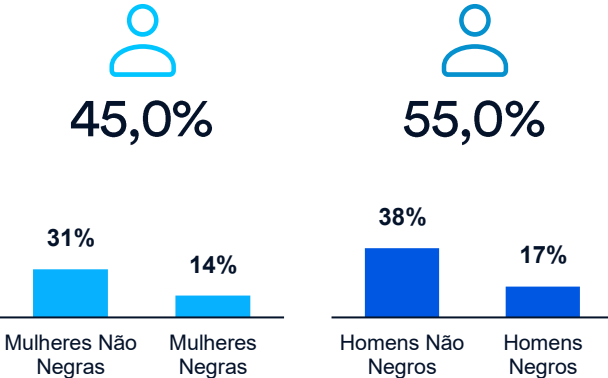
Salário contratual mediano

O percentual mostra a comparação entre o salário mediano das mulheres e o dos homens, sem levar em conta variáveis como nível hierárquico, cargo, tempo de empresa ou tempo na função. Assim, a predominância de algum gênero em cargos mais altos ou mais baixos desvia a mediana.

Remuneração média

O percentual mostra a comparação entre o salário médio das mulheres e o dos homens, incluindo adicionais, como horas extras. Também não leva em conta variáveis como nível hierárquico, cargo, tempo de empresa ou tempo na função.

Composição dos empregados por sexo e raça



Detalhamento do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

Grandes grupos de ocupação

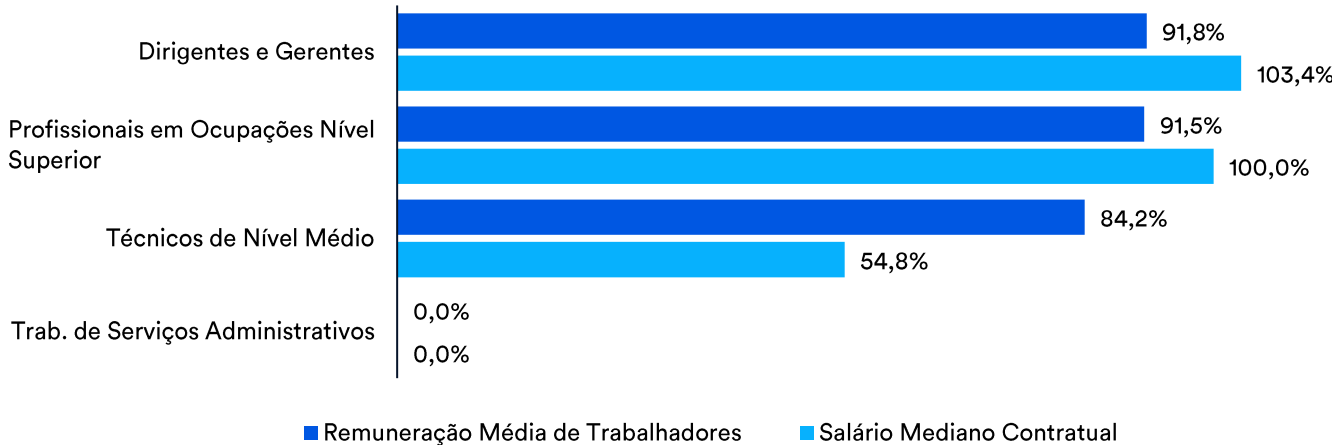
CBO

O percentual mostra a divisão do salário mediano e médio das mulheres em razão dos homens, por grande grupo de ocupação da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Pelo fato de o CBO não registrar a mesma estrutura hierárquica da organização, mais de um cargo ou nível hierárquico da empresa pode estar dentro de um mesmo grande grupo.

Por exemplo, no mesmo grupo de “Dirigentes e Gerentes” estão os cargos analista de negócios, o de diretor financeiro e, também, o gerente de produtos bancários.

Ou seja, estes grupos contém cargos de diferentes níveis hierárquicos, diferenças de tempo na empresa e de tempo na função.



Políticas e processos declarados pela empresa

Critérios remuneratórios 2º Semestre de 2025

- Cumprir metas de produção.
- Capacidade de trabalho em equipe.
- Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões.

Ações para aumentar a diversidade 2º Semestre de 2025

- Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os gêneros.
- Políticas de contratação de mulheres.

