



Relatório de Transparência Salarial

CNPJ: 59.285.411/0016-08
2º Semestre/24

Diversidade & Inclusão no Banco PAN



Acreditamos no potencial de uma cultura diversa e inclusiva para alavancar o desempenho dos nossos times e, conseqüentemente, 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 2023, obtivemos 87% 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 4 mil horas e mais de 2.500 participações em 2023.

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+ trabalhem (GPTW); Selo Municipal de Direitos Humanos e Diversidade (Prefeitura de SP); e Selo Equidade BR (Human Rights Campaign).



Diversidade & Inclusão em 2023



+4 mil

horas de conscientização e treinamentos para todos(as)

2.572

participações

95%

de satisfação



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



Divulgação de **vagas afirmativas**



Programa de Aceleração de Talentos Negros

Lançado em 2022, com evolução em 2023, incluindo um programa de mentoria para pessoas negras.

27 participantes



29 ações de conscientização

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



Grupos de Afinidade

273 integrantes e **87%** de implementação de ações sugeridas



Bootcamp

28 mil bolsas de Java Developer, destinadas a grupos sub-representados



Eventos de empregabilidade apoiados

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

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, embora o relatório indique que os dados são de 2022 e 1º semestre de 2024, eles se referem à RAIS 2023 e 2º semestre de 2024.



Detalhamento do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

Diferenças de salários entre mulheres e homens (2023)

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%

82,5%

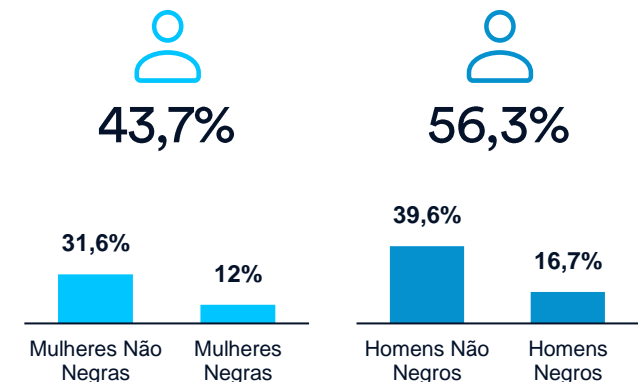
Salário contratual mediano

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 gênero e raça



Detalhamento do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

Grandes grupos de ocupação

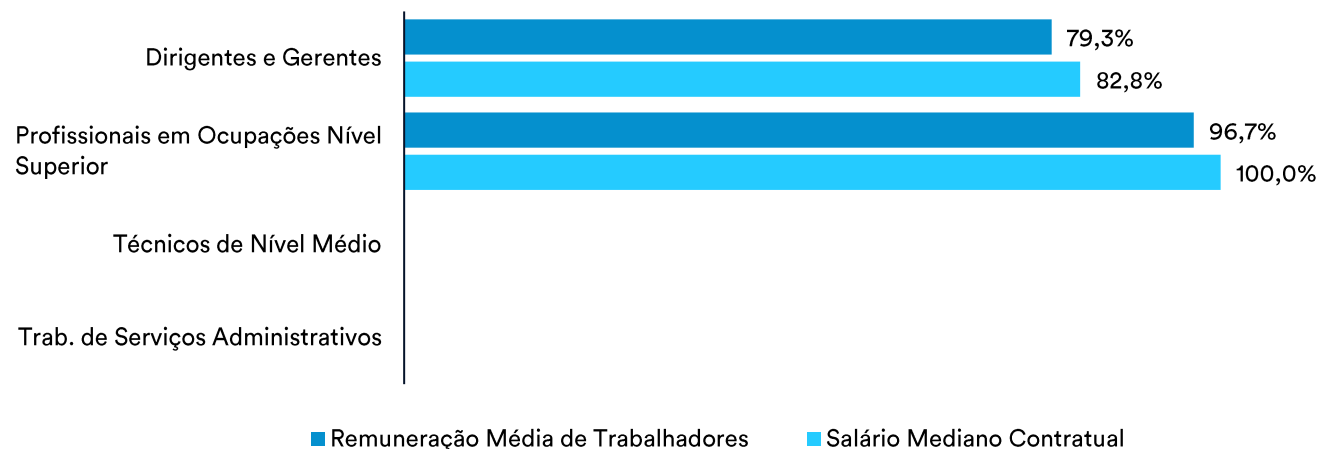
CBO

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 contêm 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 2024

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

Ações para aumentar a diversidade 2º Semestre de 2024

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

