



# Relatório de Transparência Salarial

1º Semestre/26

---

# 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 e a participação em feiras de desenvolvimento e empregabilidade focadas em grupos diversos. 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.

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

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 2025



**+2 mil**

Participações em  
ações de conscientização

**+20**

Eventos

**93**

Avaliação NPS



**Grupos de Afinidade**

**327** integrantes e **87%**

de implementação de  
ações sugeridas



**Mentoria Afirmativa  
Talentos Negros**

Lançado em 2025, programa de  
mentoria para analistas negros(as)

**33**

Participantes

**71**

Avaliação NPS



**Talentos Plurais**

Trilha de desenvolvimento para analistas  
mulheres, negros(as), pessoas com  
deficiência e LGBTI+

**30**

Participantes

**94**

Avaliação NPS



**Eventos de  
empregabilidade apoiados**

Fin4She Summit, Summit  
PrograMaria e Future In Black

# 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.



# Detalhamento do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

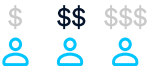
## Diferenças de salários entre mulheres e homens (2025)

### Indicador

Salário contratual  
mediano (não pago)

Remuneração média  
(inclui descontos e acréscimos)

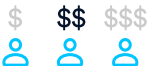
### Definição



Salário mediano  
mulheres (M)

$$\$ + \$\$ + \$\$\$ \div \text{pessoas}$$

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



Salário mediano  
homens (H)

$$\$ + \$\$ + \$\$\$ \div \text{pessoas}$$

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

$$(M) \div (H)$$

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

$$(M) \div (H)$$

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

### Razão M/H

79,5%

80,0%

### 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



38,6%



61,4%

25.8%  
Mulheres Não  
Negras

12.7%  
Mulheres  
Negras

42,4%  
Homens Não  
Negros

19.0%  
Homens  
Negros

# Detalhamento do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

## Grandes grupos de ocupação

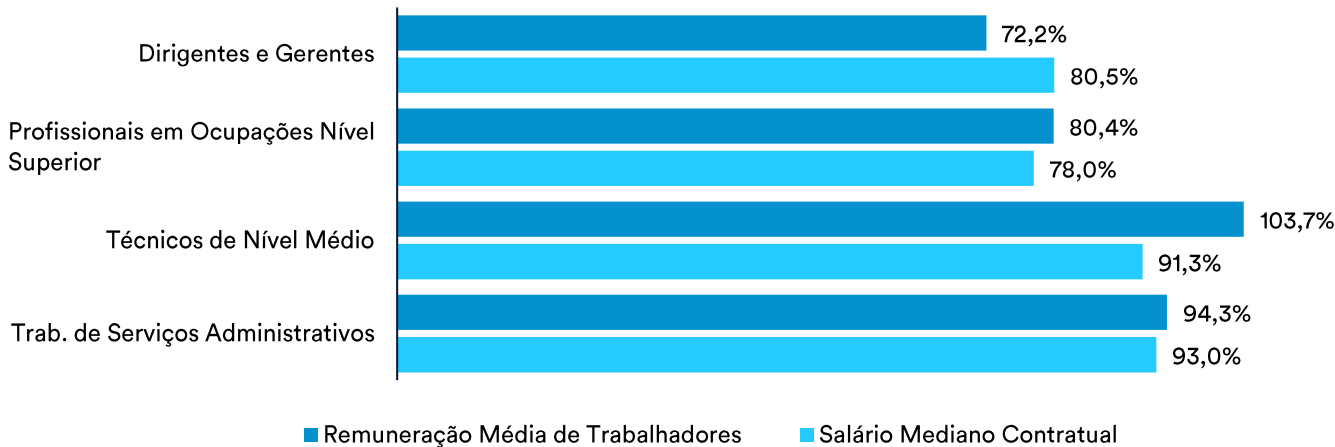
### CBO

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

- Cumprir metas de produção.
- 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 gêneros.
- Políticas de contratação de mulheres.
- Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência.

