



# Relatório de Transparência Salarial

1º sem. 2025

# Diversidade, Equidade e Inclusão

no BTG Pactual

No BTG Pactual, acreditamos que um ambiente diverso, formado por pessoas com origem, raça, gênero, experiências e outras características diferentes, estimula a criatividade e a inovação, sendo positivo para a companhia. Essa visão vem dando tração à nossa agenda interna nos últimos 10 anos.

Temos uma Política de Diversidade que estabelece as diretrizes e os compromissos em relação ao tema, reforçando nosso posicionamento pautado pela inclusão, pelo respeito, pela equidade e pela valorização da diversidade. Também contamos com um Comitê de Diversidade, Inclusão e Equidade, que atua com o objetivo de promover discussões estratégicas com a alta liderança e assegurar o alcance das metas estabelecidas.

Um ambiente inclusivo, que permita a atração e o desenvolvimento de talentos diversos, contribui para a formação de equipes de excelência. Para isso, no entanto, é fundamental que o(a) líder ou gestor(a) seja um exemplo positivo e incentive uma cultura pautada pelo respeito, eliminando vieses e preconceitos inconscientes e permitindo que o profissional seja verdadeiramente avaliado pelo seu potencial de entrega e colaboração.



# Iniciativas desenvolvidas em 2024

## Destques



Programa de Mentoria Feminina: participação de 37 colaboradoras e taxa de promoção de 60%.



Programa Inside: programa de estágio e mentoria para universitárias que visam aprimorar o conhecimento técnico e expandir as possibilidades de carreira no mercado financeiro.

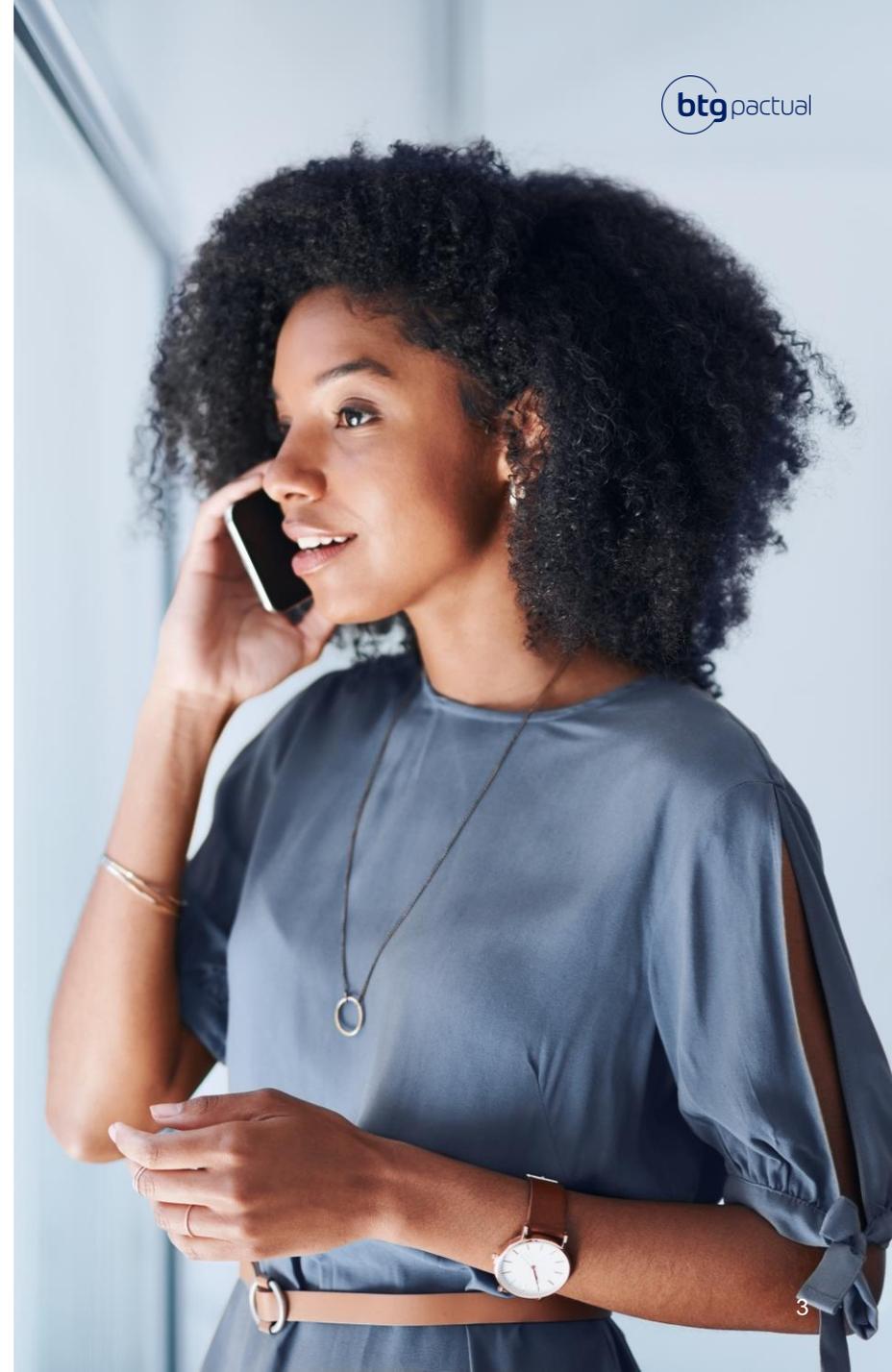
Em 2024, o programa registrou mais de 1.100 inscrições e resultou na contratação de 23 profissionais.



Programa #elafaztech: criado com o propósito de ampliar a representatividade feminina em nosso time de Tecnologia. Com mais de 600 inscrições, 14 mulheres tiveram acesso a mentorias exclusivas com mulheres em posição de liderança e duas rotações nas áreas de Tech.



Comitê de Diversidade e Inclusão: composto por quatro grupos de afinidade, trabalha para garantir igualdade de oportunidades e promover novas iniciativas, alinhando-se ao nosso modelo meritocrático.



# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

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.

As métricas utilizadas no relatório não distinguem grau de responsabilidade, critérios de trabalho de igual valor e demais critérios estabelecidos no artigo 461 da CLT, não demonstrando corretamente a realidade do Banco BTG Pactual S.A., BTG Pactual Asset Management S.A. DTVM e BTG Pactual Serviços Financeiros S.A. DTVM em relação à remuneração de mulheres e homens e concessão de iguais oportunidades de ascensão profissional.

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 meritocráticas, não permitindo a influência e interferência de diferenças de gênero, idade, cor, situação familiar, orientação sexual e outras.



# Detalhamento do relatório de Transparência e Igualdade

## Salarial de Mulheres e Homens

### Diferenças de salários entre mulheres e homens (2024)

#### 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

83.6%

86.4%

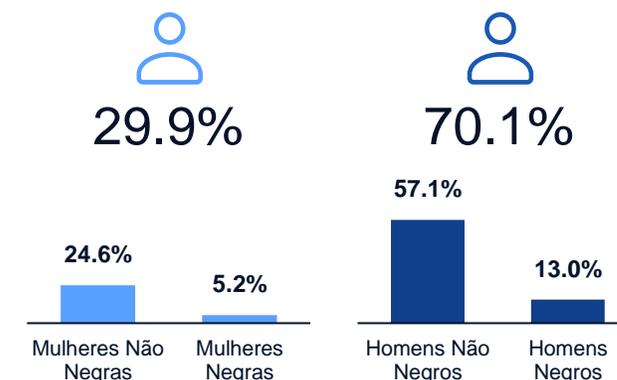
#### Salário contratual mediano

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 de Mulheres e Homens

## Grandes grupos de ocupação

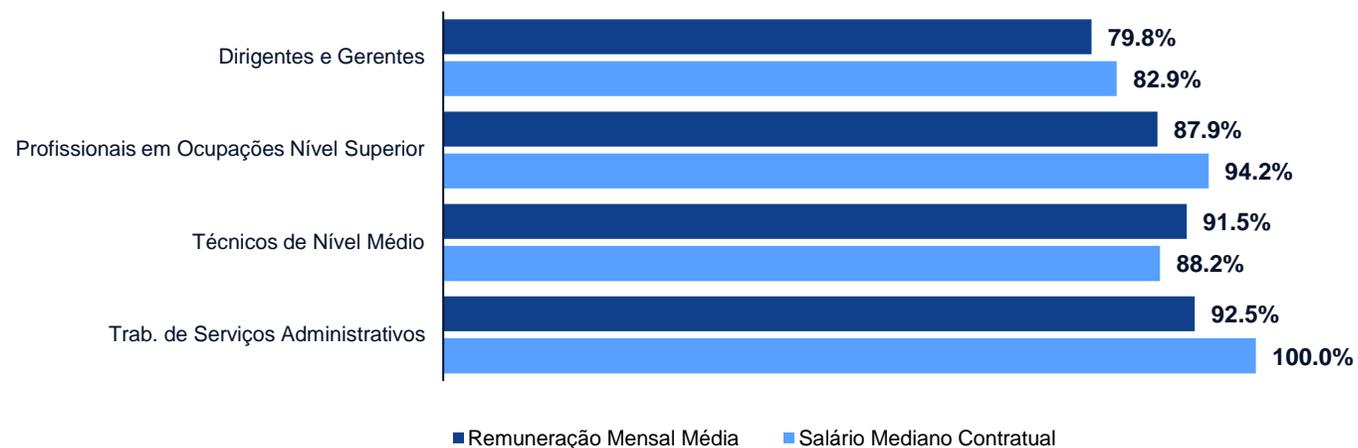
### CBO

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 sexos.
- Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência.

**btg**pactual