



Relatório de Equidade

Banco Santander Brasil



Diversidade e Inclusão de gênero no Santander

Definimos nosso posicionamento de Diversidade por acreditar que uma Organização mais plural em todos os aspectos, aumenta nossa capacidade de pensar novos modelos de cognição, transformar, inovar e empreender, além de representar a sociedade diversa que servimos. As mulheres representam 52% da população brasileira, porém essa representatividade não é refletida nos cargos executivos das 500 maiores empresas no Brasil. Por isso, criamos o pilar **#CompetênciaNãoTemGênero**, com o objetivo encorajar a liderança em cada mulher, gerando visibilidade e oportunidades para seu crescimento profissional.

A diversidade de gênero não é apenas moralmente justa, é uma estratégia inteligente para o sucesso empresarial. Ao promover a equidade de gênero, o Santander se abre para diversas perspectivas, experiências e habilidades. Empoderar mulheres não só cria um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo, mas também aumenta a eficiência, a criatividade e a lucratividade da empresa.

Temos, em todo Grupo Santander Brasil, considerando o fechamento de dezembro de 2024, **55.837 colaboradores**, sendo que **29.980 (54%) são mulheres**. Nas posições de **Média Gestão** (Líderes), a representatividade de mulheres é de **43%**, enquanto, na **Alta Liderança** (Heads e Sócios), é de **36%**, com um compromisso público de atingir 40% até o final de 2025.

Como acompanhamos a equidade salarial de gênero

No Santander, os indicadores que calculamos para acompanhamento do tema foram criados de maneira totalmente baseada no Art. 461 da CLT e na Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios (nº14.611/2023), sancionada pelo governo no ano passado, que determina que são comparáveis pessoas que:

- Trabalhem no mesmo estabelecimento empresarial
- Tenham a mesma função
- Com diferença de tempo de serviço não superior a 4 anos
- Com diferença de tempo na função não superior a 2 anos

Assim, podemos comparar, de forma adequada e 100% alinhada à legislação vigente, as médias e medianas salariais entre colaboradores em funções similares, considerando as individualidades de cada pessoa, conforme critérios da CLT.

Além disso, essa metodologia permite analisar todas as empresas do conglomerado, independentemente do número de colaboradores em cada CNPJ, e não considera nos cálculos verbas condicionais e personalíssimas, como horas extras e adicional noturno, também em linha com a legislação.

Seguindo os critérios descritos acima e utilizando os dados referentes ao fechamento de dezembro de 2023, podemos calcular os indicadores gerais que comparam o Salário mediano contratual e o Salário médio contratual de mulheres e homens.



Indicador	Definição	M/H
Salário mediano contratual	Média das razões entre o salário de cada mulher e o <u>salário mediano</u> de homens	100,1
Salário médio contratual	Média das razões entre o salário de cada mulher e o <u>salário médio</u> de homens	100,0

Relatórios disponibilizados pelo governo

A partir desta página, disponibilizamos as informações geradas e fornecidas pelo governo brasileiro.

Diferenças entre a nossa metodologia e o relatório de transparência criado pelo MTE

Os dados do governo consideram somente médias e medianas simples se baseando unicamente no CNPJ, comparando cargos e níveis de senioridade muito diferentes e sem considerar variáveis importantes como tempo na função e tempo de empresa, além de considerar somente CNPJs com mais de 100 colaboradores, excluindo, assim, grande parte dos funcionários.

Além disso, também considera verbas personalíssimas, como horas extras e adicional noturno, tornando a comparação menos precisa aos critérios de remuneração.

+ É importante reforçar que a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) é de ordem administrativa e não se estende às relações de emprego, e que os grandes grupos de ocupação, criados a partir desta classificação e usados nos gráficos dos relatórios do governo, não refletem a realidade organizacional de empresas do porte do Santander, que têm uma diversidade de cargos e funções significativamente maior do que a metodologia baseada unicamente na CBO é capaz de contemplar na avaliação.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

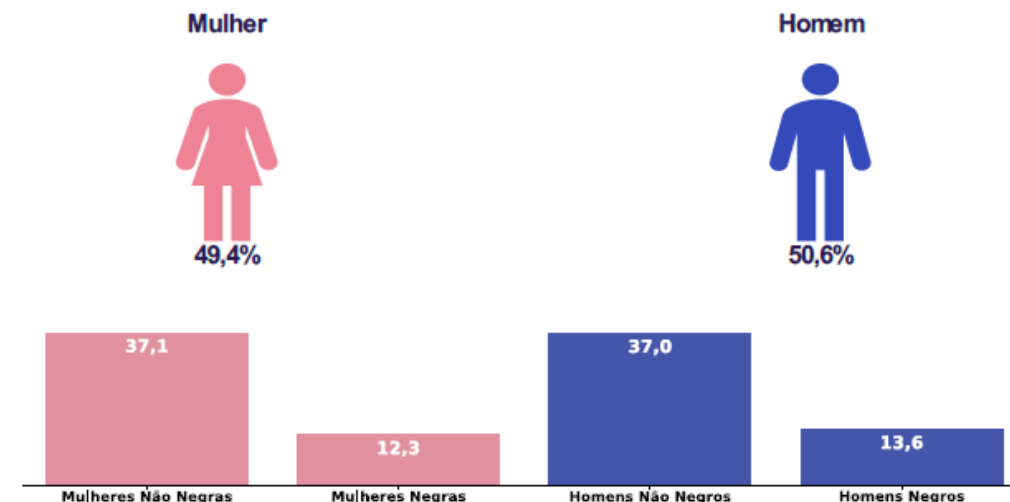
Empregador: 90.400.888/0001-42 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 8719

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 84,7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 78,0% da recebida pelos homens.

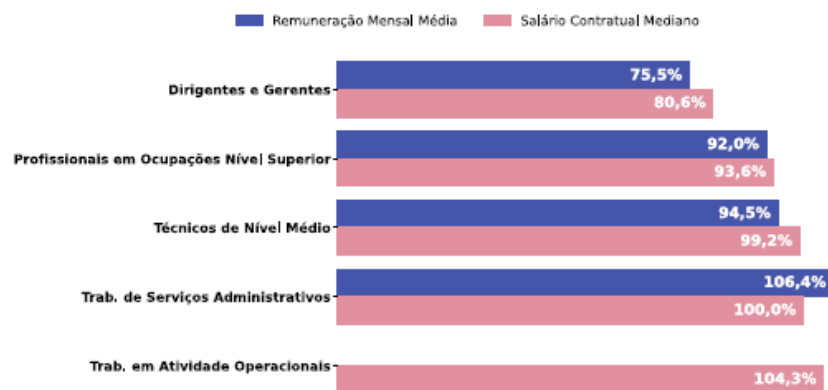
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	84,7%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens + Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres + Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	78,0%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

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	☹️

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

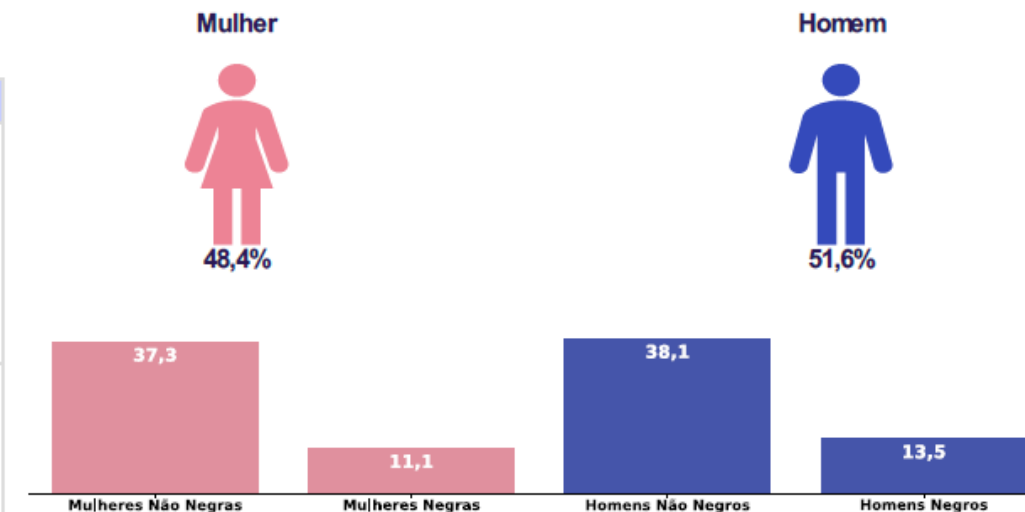
Empregador: 90.400.888/3421-08 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 126

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 68,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 70,9% da recebida pelos homens.

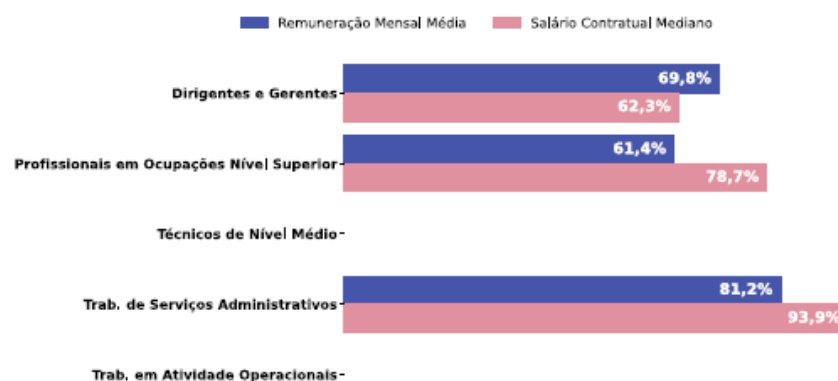
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	68,1%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	70,9%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

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	🚫