Santander

# Relatório de Equidade

Banco Santander Brasil

2º Ciclo de 2026



# Diversidade e Inclusão de gênero no Santander

O compromisso com a construção de uma cultura organizacional que seja inclusiva faz parte da estratégia global do Santander. Acreditamos que a diversidade de perfil, de experiência e de conhecimentos nos torna aptos a evoluir nossos produtos e serviços, inovar em nossas entregas, atrair novos talentos e, principalmente, atender melhor aos nossos milhares de clientes em todo o país.

Neste contexto, estruturamos o pilar estratégico chamado de **#CompetênciaNãotemGênero**, com o objetivo de encorajar a liderança em todas as mulheres, oferecendo programas de formação, visibilidade e oportunidades efetivas para seu crescimento profissional.

As mulheres representam 51,5% da população brasileira (Fonte: Censo Demográfico IBGE 2022), porém, não estão representadas de forma significativa nas empresas. Diante desta oportunidade, assumimos o compromisso global de termos 40% das nossas posições de liderança ocupadas por mulheres. No Brasil, com um trabalho focado sendo feito há 10 anos, atingimos em dezembro de 2025 a marca de 43,4% de mulheres ocupando posições de liderança. Nosso compromisso se mantém, seguir apoiando o desenvolvimento das mulheres e ampliando a representatividade de gênero em todas as camadas da organização.

# 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 agosto de 2026, 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 salário mediano de homens | 99,0 |
| **Salário médio contratual** | Média das razões entre o salário de cada mulher e o salário médio de homens | 99,1 |

# 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 - 2º Semestre 2026

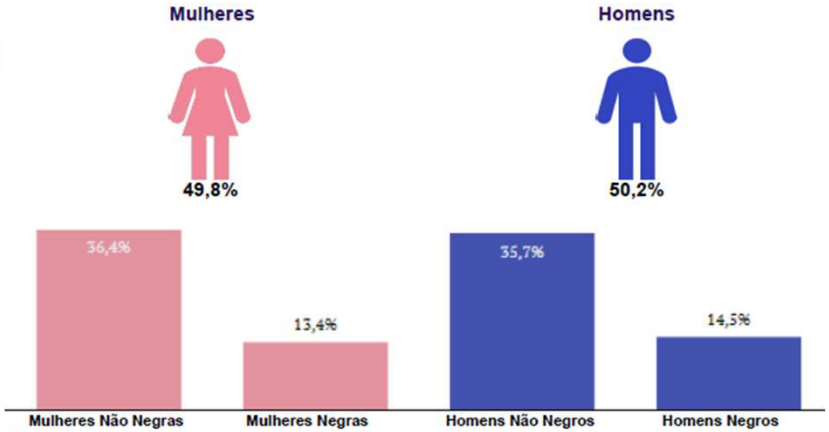
## Empregador: 90.400.888/0001-42 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 8.139

### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 82,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 79,7% da recebida pelos homens.

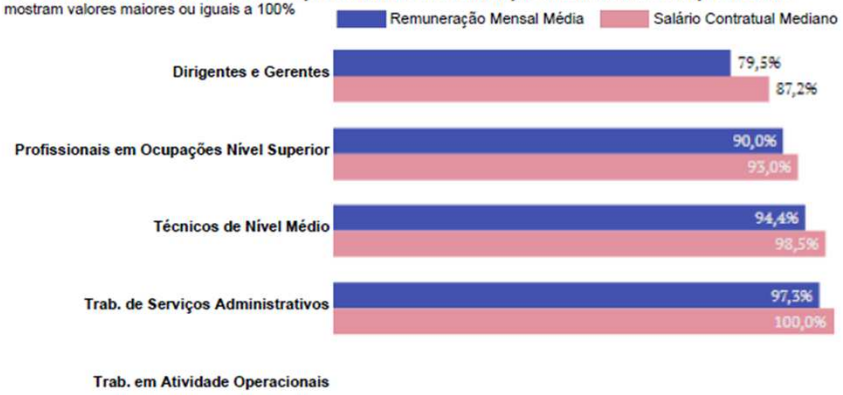
| Indicador | Definição | Razão M/H |
|---|---|---|
| Salário Contratual Mediano | Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % | 82,4% |
| Remuneração Mensal Média | Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) / Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) — Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%) | 79,7% |

### Composição do total de empregados por sexo e raça/cor




### Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 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

| 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 | ✓ |

**Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).**

**Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.**