Relatório de Transparência de Equidade Salarial

EBANX 2026 - H1

Relatório de Transparência de Equidade Salarial
Análise

Em atendimento à Lei 14.611/2023, à portaria MTE 3.714/2023 e ao decreto 11.795/2023, e conforme disponibilizado no Portal Emprega Brasil, o EBANX publica o Relatório de Transparência de Equidade Salarial, referente aos colaboradores registrados no Brasil em 2025.

O relatório de igualdade salarial divulgado pelo governo apresenta dados agrupados por CBO (Classificação Brasileira de Ocupações). Embora seja uma referência importante, é preciso cautela ao utilizá-lo como base única para análise. Isso porque o CBO não distingue níveis de posição dentro de uma mesma função, o que pode gerar interpretações limitadas ou até distorcidas da realidade.

Além disso, o relatório não considera fatores relevantes que impactam diretamente na remuneração, como grau de qualificação, tempo de experiência na função, nível de senioridade, especializações e a complexidade das responsabilidades exercidas. Esses elementos são determinantes para uma avaliação justa.

Portanto, o relatório deve ser entendido como uma fonte complementar de informação, mas não suficiente por si só para uma análise completa de equidade salarial.

EBANX

Relatório de Transparência de Equidade Salarial
Dados EBANX Dez.2025

	Média do posicionamento na faixa		
Nível	**Mulher**	**Homem**	**Diferença**
Assistente	85.6%	90.4%	**-4.8%**
Analista Júnior	89.7%	83.5%	**6.2%**
Analista Pleno	90.8%	92.1%	**-1.2%**
Analista Sênior	88.6%	89.9%	**-1.3%**
Coordenador/Especialista	84.9%	93.4%	**-8.5%**
Gerente	95.4%	99.8%	**-4.4%**
Gerente Sênior	95.9%	94.7%	**1.2%**
Executivos	100.2%	105.4%	**-5.3%**
Total	**89.6%**	**92.0%**	**-2.4%**

EBANX

Relatório de Transparência de Equidade Salarial
Ciclos Anuais de Salary Review e Critérios de Elegibilidade

Durante o ano, o EBANX promove dois ciclos anuais chamado de Salary Review, para que os gestores revisem suas equipes e proponham Mérito ou Promoção.

Os ciclos acontecem em duas datas distintas, distribuídas no primeiro - H1 e no segundo semestre - H2.

Ao longo do ano, baseado orçamento disponível, os gestores são convidados a focar suas análises e propostas conforme:

- Desempenho Individual
- Equidade Salarial Interna
- Competitividade Externa

Para orientar a liderança e evitar vieses ocultos no momento de recomendação de Mérito ou Promoção devem ser seguidas as premissas:

- Colaboradores na mesma função
- Mesmo país
- Data de Admissão semelhante/ próxima
- Data de último reconhecimento próximo
- Níveis de desempenho semelhantes

EBANX

Relatório Nacional do Ministério do Trabalho e Emprego - Segundo Semestre.

(para efeitos comparativos)

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 13.236.697/0001-46 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 555

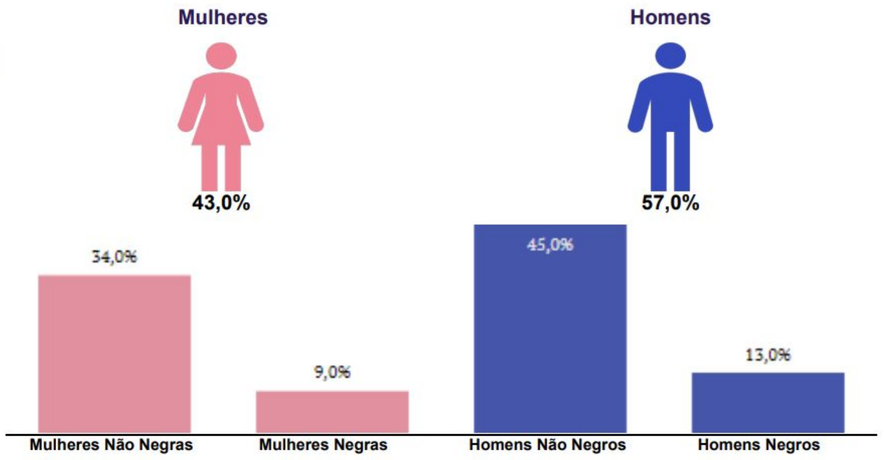
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO — GOVERNO FEDERAL BRASIL UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 83,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 77,2% da recebida pelos homens.

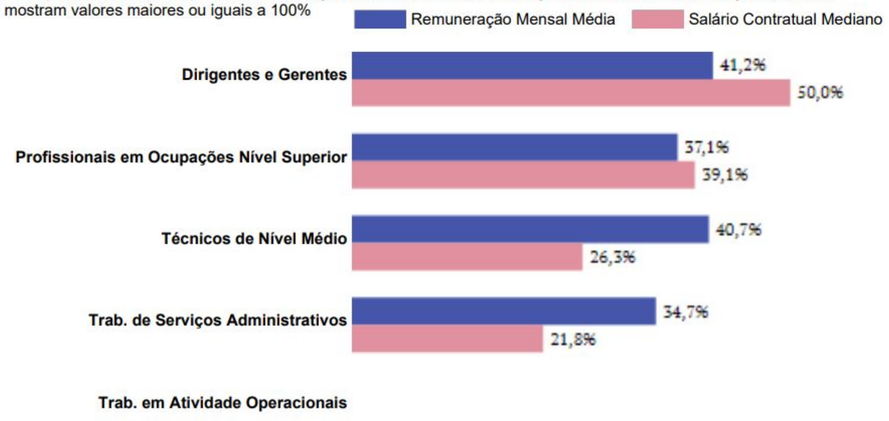
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	83,1%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (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 (%)	77,2%

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	

EBANX

THANK YOU.