Banco Pine S/A

O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios foi elaborado e publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que coletou e organizou os dados em tabelas.

Este relatório não compara salários e critérios remuneratórios entre homens e mulheres para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, servindo exclusivamente para cumprimento das obrigações previstas no Decreto nº 11.795/2023 e na Portaria MTE nº 3.714/2023.

O Banco Pine possui como um de seus pilares “Pessoas e Cultura”. Valoriza a equidade de gênero em sua força de trabalho e seu desenvolvimento contínuo. Acredita que a diversidade de pessoas e ideias é um ativo valioso que é de contribuição fundamental para os valores e estratégias da instituição.

BANCO PINE

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 62.144.175/0001-20 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 345

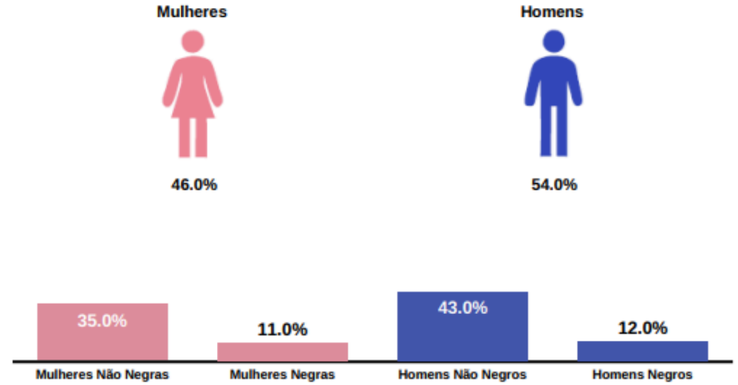
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO — GOVERNO DO BRASIL — DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 75.7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 74.1% da recebida pelos homens.

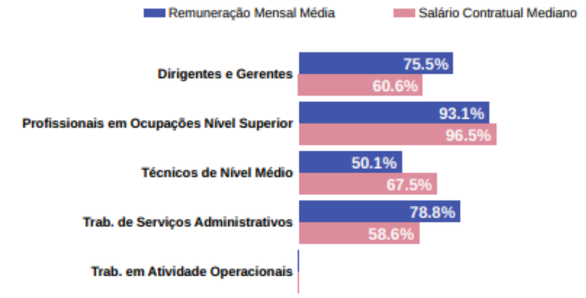
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	75.7%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens × Remuneração Mensal Média para Homens (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 (%)	74.1%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande 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 cargo de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025