

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE

Sobre o Relatório do Ministério do Trabalho e Emprego

Em conformidade com a Lei de Igualdade Salarial, o Ministério do Trabalho e Emprego ("MTE") produziu um Relatório de Transparência e Igualdade Salarial ("Relatório") para empresas com 100 ou mais empregados, incluindo o Banco J.P. Morgan S.A. ("JPMorgan").

A regulamentação determina que as empresas devem publicar o Relatório em seu site ou em outros canais que permitam a ampla divulgação do documento.

O relatório fornece uma comparação básica do salário mediano contratual de 2025 e da remuneração total média de 2025 de todas as mulheres e todos os homens dentro da população de empregados. O Relatório não divulga nenhum dado de informação pessoal. De acordo com o Relatório, a diferença salarial de gênero para o J.P. Morgan no Brasil é de **12,3%** para os salários medianos contratuais de 2025 e de **15,4%** para a remuneração total média de 2025 até Junho.

Nossos Princípios

- Buscamos tornar sonhos possíveis para todos, em qualquer lugar, todos os dias
- Não acreditamos que o talento esteja concentrado em qualquer grupo demográfico específico e estamos dedicados a oferecer igualdade de oportunidades de emprego para talentos de todas as origens
- Proibimos estritamente a discriminação, o assédio e a conduta abusiva de qualquer tipo. Estamos dedicados a tratar todos os indivíduos de forma justa e com respeito
- Buscamos atrair e reter os melhores talentos. Reconhecemos que nossas pessoas são nossa força e que os diversos talentos e perspectivas que trazem para nossa força de trabalho global estão diretamente ligados ao nosso sucesso
- Nos esforçamos para construir e promover um ambiente de trabalho inclusivo onde nossos funcionários sejam respeitados, confiáveis e empoderados. Nossa experiência é que, se nossas equipes forem mais diversas, geraremos melhores ideias e resultados, desfrutaremos de uma cultura corporativa mais forte e superaremos nossos concorrentes
- Estamos dedicados - e em muitos lugares obrigados - a apoiar comunidades carentes como parte do nosso compromisso com a responsabilidade corporativa e o valor de longo prazo para os acionistas. Nos esforçamos para empoderar indivíduos e melhorar vidas por meio de nossas práticas de negócios e esforços de alcance comunitário que vimos serem benéficos para clientes, comunidades e nosso negócio.

Definições utilizadas no Relatório divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego

Salário Mediano Contratual

A mediana é o valor central quando o salário contratual de todos os empregados é organizado em ordem crescente. Após determinar o salário mediano contratual para mulheres e para homens, usando o salário mensal ajustado ao longo do tempo, o MTE calculou a razão entre esses dois valores para obter a diferença de 12,3% no salário mediano contratual de 2025.

Remuneração Total Média

A remuneração total média representa o salário mensal real, bem como outros pagamentos de remuneração para todos os funcionários incluídos, divididos pelo número de funcionários. Após determinar a remuneração total média para mulheres e para homens, o MTE calculou a razão entre esses dois valores para obter a diferença de 15,4% na remuneração total média.

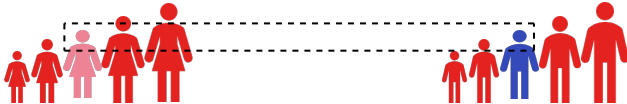
Diferença Salarial e Equidade Salarial

As métricas divulgadas neste relatório são uma medida da diferença salarial e não da equidade salarial. A diferença salarial é baseada na diferença de remuneração de todas as mulheres na organização em comparação com a remuneração de todos os homens na organização. Nossa diferença salarial é influenciada por esses fatores. A diferença salarial não leva em consideração fatores importantes como função, tempo de serviço, senioridade e experiência, horas de trabalho ou quaisquer outros fatores que geralmente influenciam a remuneração. Além disso, o relatório inclui a proporção do Salário Contratual Mediano e da Remuneração Total Média de acordo com os Grandes Grupos Ocupacionais definidos pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Esses Grandes Grupos categorizam ocupações com características semelhantes. Devido à natureza ampla das classificações do CBO e ao fato de abrangerem uma variedade de ocupações, as diferenças salariais relatadas por grupo ocupacional também não levam totalmente em conta os fatores que normalmente influenciam a remuneração.

Empregador: 33.172.537/0001-98 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2025: 951

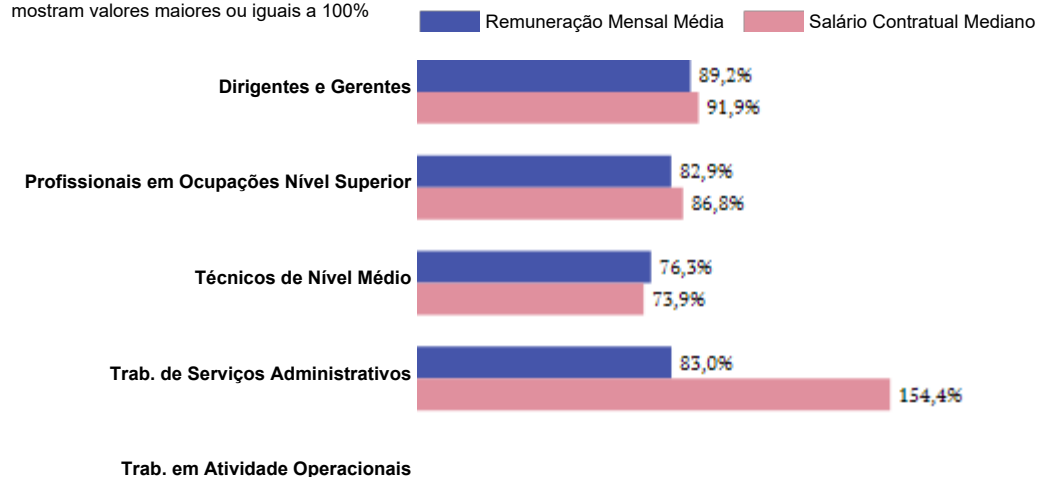
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 87,7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 84,6% 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 % 	87,7%
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 (%) 	84,6%

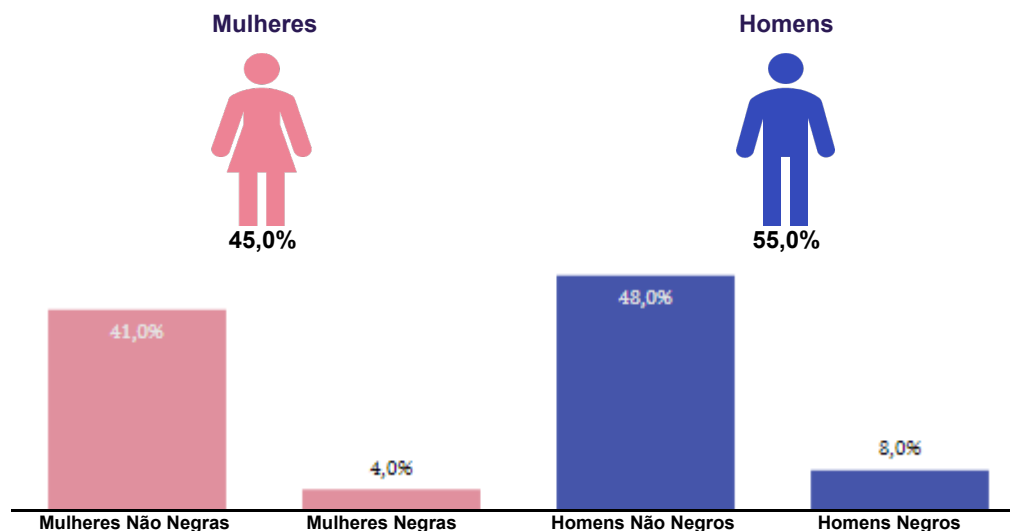
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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	