

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 2024 e da remuneração total média de 2024 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 **15,4%** para os salários medianos contratuais de 2024 e de **15,7%** para a remuneração total média de 2024.

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 15,4% no salário mediano contratual para o ano de 2024.

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 15,7% 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.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025 Empregador: 33.172.537/0001-98 /
 Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 946

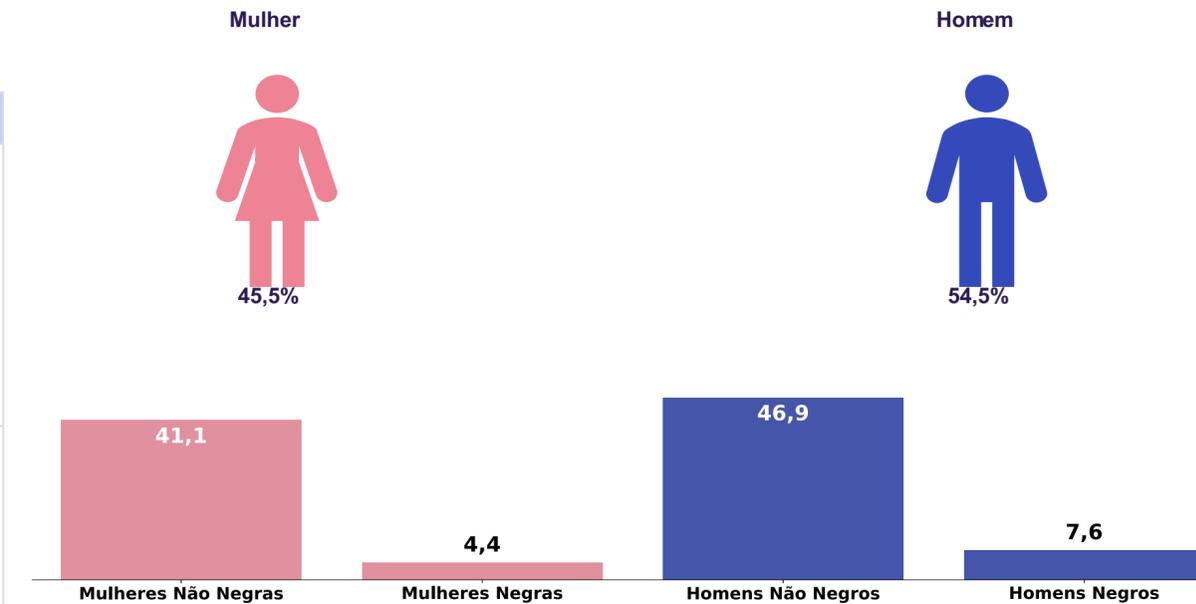


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 84,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 84,3% da recebida pelos homens.

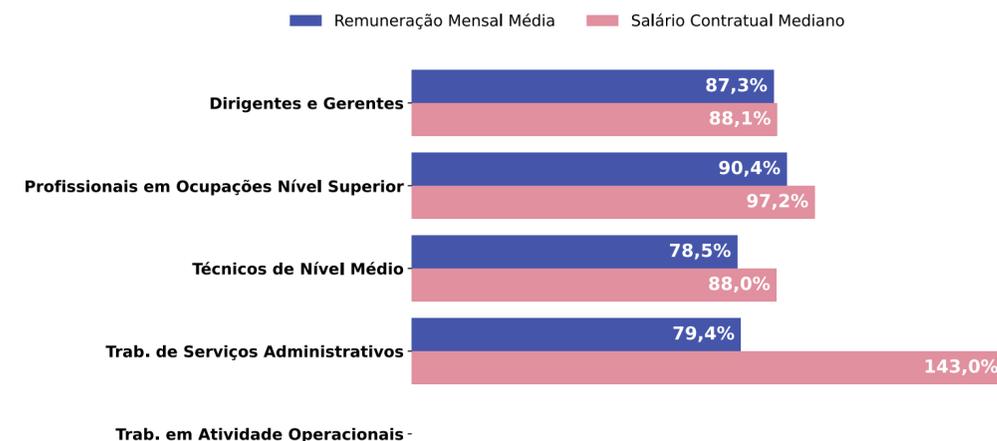
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	84,6%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}} = \text{Divisão M/H}$ Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	84,3%

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	