# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

1º Semestre de 2025

Março de 2025

Na Opea, incentivamos a participação e o protagonismo dos nossos colaboradores, independente do gênero. Em um mercado tradicionalmente ocupado por homens, reforçamos nossas crenças na diversidade e na equidade para que todos possam desenvolver suas carreiras.

Até 2022, pouco mais de 7% das pessoas com Certificação de Gestores de Carteiras Anbima (CGA) eram mulheres. O número reflete uma realidade comum em todo o mercado de trabalho brasileiro: a falta de oportunidades para o desenvolvimento de carreiras para mulheres.

Com mais de 45,6% de seu quadro de profissionais composto pelo sexo feminino, e mais de um terço dessa porcentagem sendo lideranças representado por mulheres, a Opea busca estimular um ambiente de equidade entre suas pessoas. Este é o caminho para um ambiente mais diversos, criativo e voltado para o desenvolvimento.

Com o selo Atena, criado em 2023, é um atestado de nossa convicção na construção de um mercado financeiro mais diverso e com espaço para todas as origens e saberes. Atuamos para reconhecer, estimular e ampliar o protagonismo de mulheres no mercado financeiro.

Os relatórios subsequentes foram preparados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, baseados em dados de dezembro de 2024. Os dados foram organizados conforme os Grandes Grupos da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) que representam uma classificação governamental que agrupa distintos tipos de trabalho, englobando diversas funções e departamentos dentro da organização.

Em conformidade com a Lei nº 14.611 de 04 de julho de 2023, a Portaria MTE nº 3.714 e os compromissos da Opea para fomentar práticas de inclusão e diversidade, estamos divulgando os relatórios de igualdade salarial.

# Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

## Empregador: 02.773.542/0001-22 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 193

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

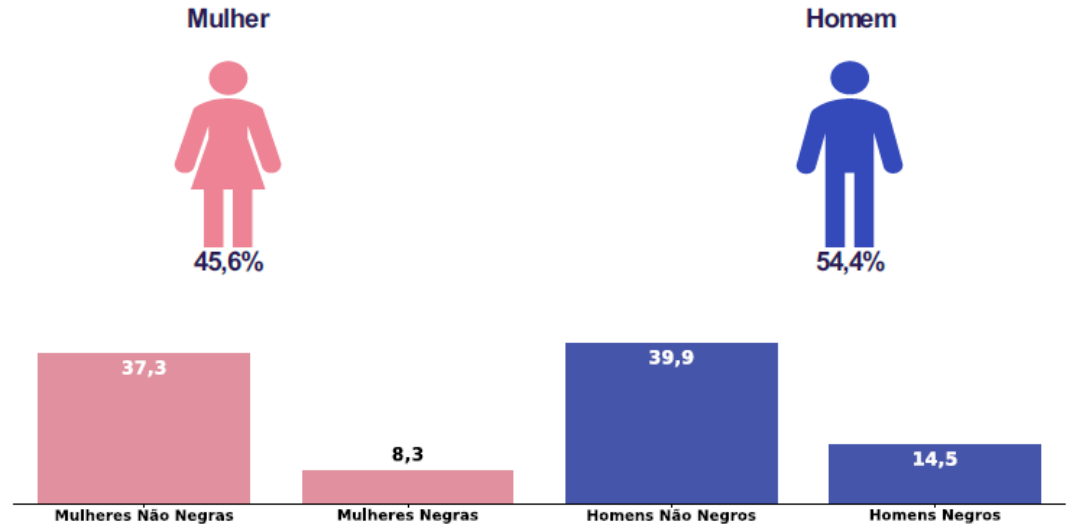
GOVERNO FEDERAL BRASIL UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 85,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 85,0% da recebida pelos homens.

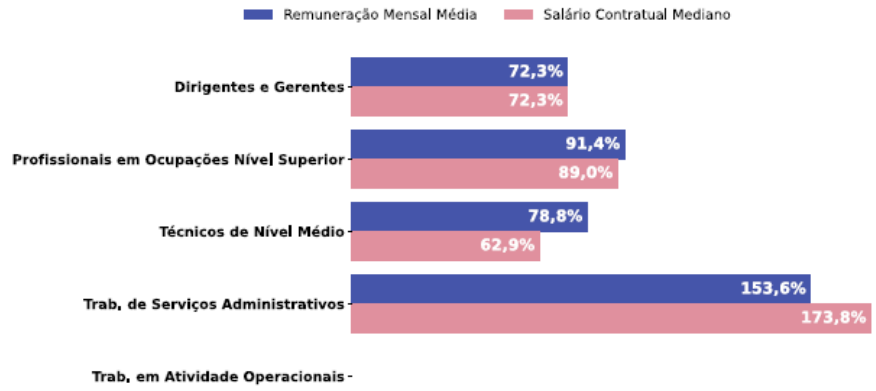
| Indicador | Definição | Razão M/H |
|---|---|---|
| Salário Contratual Mediano | Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) → Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % | 85,0% |
| Remuneração Mensal Média | Número Total de Homens → Remuneração Mensal Média para Homens (H); Número Total de Mulheres → Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) → Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%) | 85,0% |

### 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 | ✓ |

Fonte: eSocial, Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025