



Av. Presidente Vargas, 800 - Belém (PA) - Companhia Aberta - Carta Patente: 3.369/00001 - CNPJ: 04.902.979/0001-44

Nível Hierárquico	Mulheres (Qtde)	Mulheres (%)	Homens (Qtde)	Homens (%)	Total
Administradores Estatutários <sup>1</sup>	2	17%	10	83%	12
Alta Administração <sup>2</sup>	1	17%	5	83%	6
Liderança Sênior <sup>3</sup>	241	34%	478	66%	719
Liderança Intermediária <sup>4</sup>	719	35%	1.324	65%	2.043
Técnico/Administrativo <sup>5</sup>	27	56%	21	44%	48
<b>Total Geral</b>	<b>990</b>	<b>35%</b>	<b>1.838</b>	<b>65%</b>	<b>2.828</b>

- (1) Conselheiros de Administração, Conselheiros Fiscais e Comitê de Auditoria (mantida uma posição vaga no comitê de auditoria)
- (2) Diretores Estatutários
- (3) Funções de Assessoria e Apoio à Diretoria executiva- Secretarias Executivas, Superintendentes e Gerentes Executivos
- (4) Funções Gerenciais Intermediárias - Gerentes Gerais, Coordenadores, Chefes, Supervisores e Assessores
- (5) Funções que englobam todas as demais funções técnicas e de apoio operacional e administrativo.

**Nota metodológica:** Para fins de divulgação dos indicadores de equidade e participação feminina, adotamos a apresentação dos dados por níveis hierárquicos agregados, definidos com base em critérios de homogeneidade funcional, materialidade, consistência metodológica e comparabilidade intertemporal. Essa opção busca assegurar que as informações divulgadas representem, de forma fidedigna e inteligível, os principais estratos de decisão, liderança e execução da estrutura organizacional, evitando fragmentação excessiva em subníveis internos de reduzida materialidade estatística. Entendemos que os agrupamentos apresentados são suficientes para demonstrar, de forma clara e tecnicamente adequada, a distribuição da força de trabalho, a participação feminina nos principais estratos organizacionais e a evolução dos indicadores divulgados, sem prejuízo do atendimento às exigências legais e regulatórias aplicáveis.

**b) Participação feminina**

Nos termos da Lei nº 15.177/2025, o quadro que segue informa a quantidade e a proporção de mulheres por níveis hierárquicos e a quantidade e a proporção de mulheres que ocupam cargos na administração.

**Indicadores de participação feminina**

Indicador	2024	2025	Var. (%)
Participação feminina no quadro total	35,8%	35,0%	(0,8 p.p)
Participação feminina em cargos de liderança	34,9%	34,8%	(0,1 p.p.)
Participação feminina na alta administração	15,0%	16,7%	1,7 p.p.

A administração mantém atenta para a necessidade de fortalecimento contínuo da presença feminina nos espaços de decisão, especialmente em nossa administração e na liderança intermediária. Ainda que se registre uma modesta evolução positiva em níveis da alta administração, se mantém o compromisso de implementar ações de desenvolvimento e fortalecimento do pipeline sucessório feminino.

**c) Remuneração dos administradores e empregados**

Também em atendimento a Lei nº 15.177/2025, passamos a divulgar o demonstrativo da remuneração segregada por gênero, relativa a cargos ou funções similares, a qual engloba a remuneração fixa, variável e eventual, bem como sua evolução comparativa entre exercícios.

**Remuneração Média por Nível Hierárquico e Gênero**

Agrupamento Hierárquico	Remuneração Média Mensal 2025 (R\$)	
	Mulheres	Homens
Administradores Estatutários	7.105,41	7.105,41
Alta Administração	43.725,58	43.725,58
Liderança Sênior	36.237,80	36.237,80
Liderança Intermediária	16.485,59	16.485,59
Técnico/Administrativo	11.999,12	11.999,12

A análise desses dados, evidencia a igualdade de remuneração entre homens e mulheres em cargos ou funções similares, não considerando as variações de fatores como tempo de casa, senioridade, histórico funcional e distribuição ocupacional. Esses números reforçam o nosso compromisso em operar em patamar de equidade remuneratória e, assim, evitar distorções significativas de caráter estrutural.

**Cursos realizados no Portal Educacional**

Como parte do nosso compromisso contínuo com o desenvolvimento dos nossos talentos, ampliamos os investimentos em educação corporativa, totalizando aproximadamente R\$ 9,1 milhões. Esse valor representa um crescimento de aproximadamente 31% em relação ao mesmo período de 2024, quando foram investidos R\$ 6,9 milhões. Registramos ainda 61.270 horas de cursos realizados no nosso Portal Educacional, totalizando 19.830 participações no período. Esse aumento reflete a reestruturação estratégica do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), que tem como finalidade promover a atualização profissional dos empregados, alinhando as ações educacionais tanto às demandas das atividades diárias quanto às nossas prioridades estratégicas. O foco está no fortalecimento do capital intelectual e no desenvolvimento de competências técnicas, funcionais, organizacionais e de liderança, por meio de uma política de educação permanente e gestão do conhecimento.

**19.830 Participações nos cursos EAD**

**Qualidade de Vida**

Disponibilizamos continuamente aos nossos empregados programas voltados à promoção da saúde, do bem-estar e da valorização profissional. As iniciativas incluíram ações de estímulo à atividade física, como os programas Ver-o-Peso e Corredores em Ação, ambos com total preenchimento das vagas ofertadas, evidenciando elevado engajamento.

Avançamos também no fortalecimento do clima organizacional, por meio do Programa de Reconhecimento e Valorização, que vem beneficiando 2.810 empregados, promovendo integração, reconhecimento e melhoria das relações no ambiente de trabalho.

Complementarmente, ampliamos o cuidado com a saúde física e mental, com acesso a plataformas digitais especializadas, como o Wellz e o Wellhub, garantindo atendimento e soluções de bem-estar aos nossos empregados. Essas iniciativas reforçam o compromisso com a qualidade de vida e o equilíbrio emocional do nosso corpo funcional.

**Tecnologia, Inovação e Transformação Digital**

No campo da tecnologia, avançamos em ações estruturantes que evidenciam a evolução da nossa transformação digital, com entregas voltadas ao fortalecimento da transparência, à integração dos canais de atendimento, ao aprimoramento da gestão de dados e à modernização da nossa arquitetura bancária. Em conjunto, essas iniciativas consolidam uma base tecnológica mais integrada, padronizada e orientada à eficiência operacional e à melhoria da experiência do cliente. Nesse contexto, foi publicada a primeira fase do Portal da Transparência, com a disponibilização, no site institucional, de contratos e informações de licitações extraídos diretamente do sistema SIGAF (Solução Integrada de Gestão Administrativa e Financeira), o que confere mais publicidade às contratações e fortalece nossa transparência e governança.

Em multicanalidade, consolidamos o desenho das integrações entre os diferentes canais e pontos de contato com o cliente, abrangendo APIs de canais digitais, sistemas de atendimento em agências e corres-