

BANCO ALFA DE INVESTIMENTOS S.A.

DISCLAIMER

O relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios foi elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em cumprimento e finalidade exclusiva das disposições do Decreto 11.795/2023 e portaria 3714/2023. O relatório não leva em consideração em suas conclusões critérios específicos como produtividade, mesma técnica ou exercício de funções diferentes, além de possuir divergências em relação aos dados, critérios e informações que foram oportunamente prestados pelo Banco Alfa de Investimentos S. A., Financeira Alfa – CFI e Alfa Seguradora S. A.

O Conglomerado Alfa em boas práticas no efetivo desenvolvimento de seus colaboradores, por meio de contínuo aprimoramento de seus mecanismos de valorização do emprego, diversidade e inclusão, tais como investimentos em contratações, promoções e concessão de benefícios.

O relatório do MTE refere-se a estabelecimentos específicos, não abrangendo a totalidade das empregadas e empregados do Conglomerado Alfa.

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

Empregador: 60.770.336/0001-65 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 149

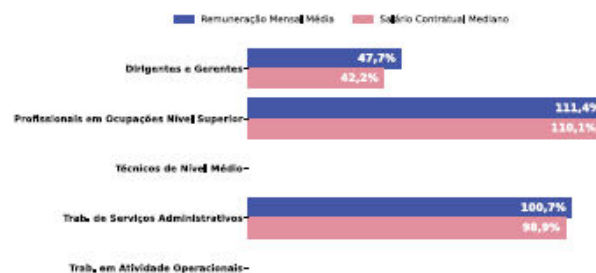
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 81,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 67,8% 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 % 	81,6%
Remuneração Mensal Média	$\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ $\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%) 	67,8%

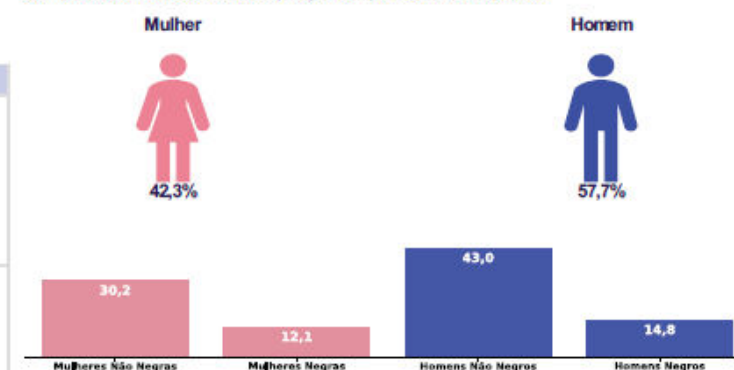
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença 60 do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100.



Para cada grupo de ocupação que não apresente dados de gênero, pode-se obter o contraste de gênero em uma única medida, para as seguintes razões: (1) por ser mais de três mulheres; (2) por ser mais de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens e três mulheres nem três mulheres e três homens ou qualquer outro grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Crêterios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2  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

FINANCEIRA ALFA – CFI

DISCLAIMER

O relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios foi elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em cumprimento e finalidade exclusiva das disposições do Decreto 11.795/2023 e portaria 3714/2023. O relatório não leva em consideração em suas conclusões critérios específicos como produtividade, mesma técnica ou exercício de funções diferentes, além de possuir divergências em relação aos dados, critérios e informações que foram oportunamente prestados pelo Banco Alfa de Investimentos S. A., Financeira Alfa – CFI e Alfa Seguradora S. A.

O Conglomerado Alfa em boas práticas no efetivo desenvolvimento de seus colaboradores, por meio de continuo aprimoramento de seus mecanismos de valorização do emprego, diversidade e inclusão, tais como investimentos em contratações, promoções e concessão de benefícios. O relatório do MTE refere-se a estabelecimentos específicos, não abrangendo a totalidade das empregadas e empregados do Conglomerado Alfa.

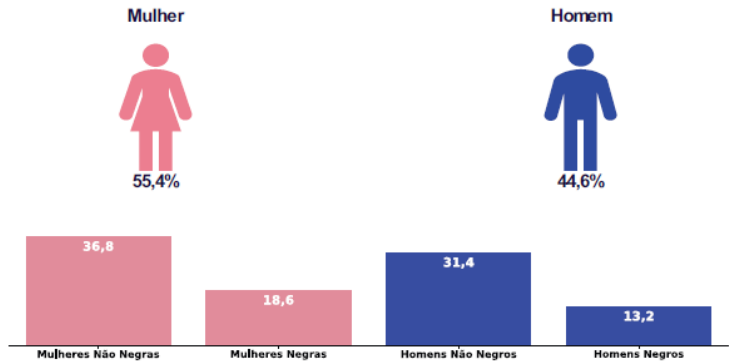
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025
Empregador: 17.167.412/0001-13 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 204



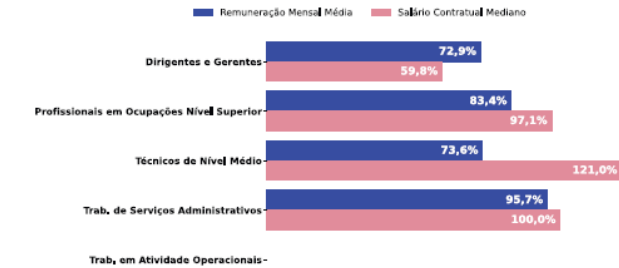
- Diferença salarial entre mulheres e homens
- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 95,9% do recebido pelos homens.
 - A remuneração média mensal das mulheres equivale a 76,4% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	95,9%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	76,4%

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