Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

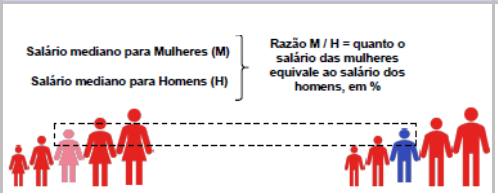
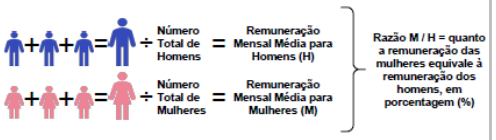
Empregador: 33.987.793/0001-33 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 125

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

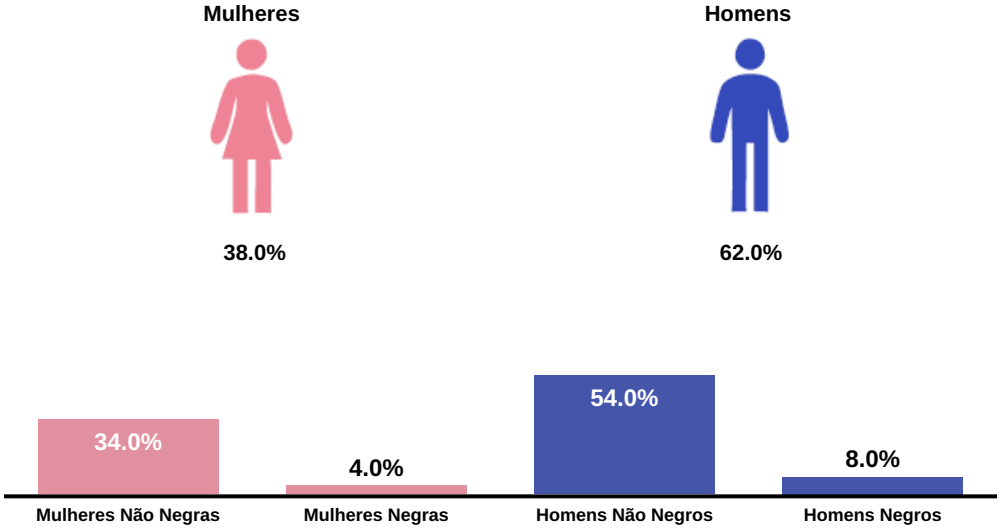
GOVERNO DO BRASIL DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 63.6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 78.8% da recebida pelos homens.

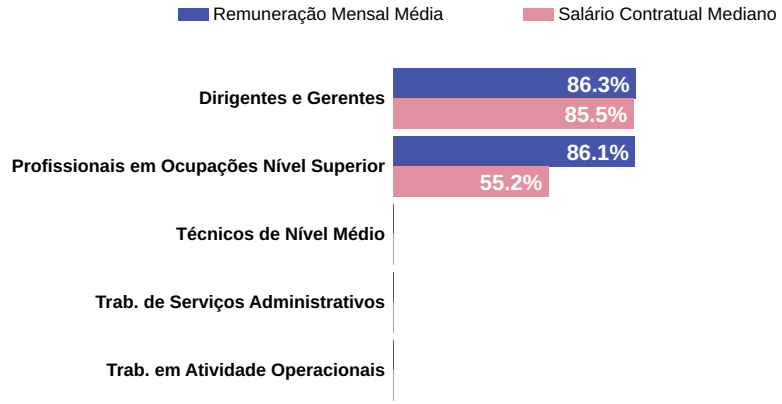
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano		63.6%
Remuneração Mensal Média		78.8%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande 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

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 cargo de direção e gerência	✓

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Statement

Our gender pay gap in Brazil reflects a lower representation of women in senior roles in our Brazil population. This gap measures average pay for all women versus men without adjusting for comparable roles or performance, and is not the same as pay equity.

UBS applies fair and consistent pay practices, designed to ensure that employees are appropriately rewarded for their contribution. We pay for performance, and we take pay equity seriously. We have embedded clear commitments in our compensation policies and practices and apply the same fair pay standards across all locations. We annually review our approach and policies, in line with established equal pay methodologies, to support our continuous improvement. Our broader approach to paying people fairly includes checks to ensure all employees are paid at least the most recently published living wage.

As part of our commitment to equal pay, we regularly conduct internal reviews on pay equity, and our statistical analyses show a differential between male and female employees in similar roles across our core financial hub locations of less than 1%. If we find any gaps not explained by business or by appropriate employee factors such as role, responsibility, experience, performance or location, we look at the root cause and address them.

We recognize that workforce inclusion is a business imperative and is critical to our long-term success. In our experience, inclusive teams better understand and relate to the diversity of our clients' needs and interests.

Our approach to transparency is key to achieve inclusion and belonging. We use data monitoring with respective characteristics, including management dashboards and toolkits to support our entire workforce. All of this is core to our Workforce Inclusion strategy.

To learn more about how UBS's commitment to an inclusive workplace, please visit our Diversity, Equity and Inclusion page

To learn more about our pay for performance philosophy please see our 2024 Annual Report.