

UBS – Política de Equidade

Nossa diferença salarial de gênero no Brasil reflete uma menor representação de funcionárias em cargos seniores. Essa diferença mede o salário médio de todas as mulheres versus homens sem ajustar para papéis, responsabilidades, experiência ou desempenho comparáveis, e não é o mesmo que equidade salarial. Além disso, as diferenças entre as entidades jurídicas refletem seus perfis comerciais relativos e as áreas de negócio que representam. Nossos números reportados incluem a aquisição de diferimento de incentivos de anos anteriores que podem incluir alterações no valor do instrumento.

Estamos comprometidos em ser um ambiente de trabalho inclusivo baseado na meritocracia e buscamos construir uma cultura de pertencimento onde todos os funcionários sejam reconhecidos e valorizados, e onde todos possam ter sucesso e prosperar. Nossa força de trabalho global possui uma variedade de habilidades, experiências e origens que refletem a diversidade de nossos clientes para atendê-los da melhor forma possível.

Pagamos pelo desempenho e levamos a sério a equidade salarial. Em todas as nossas unidades, aplicamos os mesmos padrões salariais justos, reforçados por revisões anuais de nossa abordagem e políticas alinhadas com as metodologias estabelecidas de igualdade salarial. Análises de equidade salarial em relação ao gênero estão incorporadas em nossos processos de recompensa. Em 2025, nossas análises estatísticas da diferença salarial reafirmaram que as diferenças salariais entre funcionários homens e mulheres em cargos semelhantes em nossos principais centros financeiros permaneceram abaixo de 1%, uma diferença consistente com a de 2024. Se encontrarmos lacunas não explicadas pelo negócio ou por fatores adequados dos funcionários, como cargo, responsabilidade, experiência, desempenho ou localização, analisamos as causas raiz e as abordamos. Como parte da nossa abordagem mais ampla para pagar as pessoas de forma justa, buscamos garantir que todos os funcionários recebam pelo menos um salário digno.

Nossa estrutura de governança permite que líderes e funcionários implementem a estratégia e desfrutem de um ambiente inclusivo. Esse princípio orientador começa com a supervisão e o compromisso do Conselho de Administração e é implementado pelos líderes de toda a empresa. Aproveitamos canais de comunicação, fóruns e conselhos no local de trabalho e planos de engajamento para aumentar a conscientização e a responsabilidade.

Para saber mais sobre o compromisso da UBS com um ambiente de trabalho inclusivo, visite nossa [página na web](#).

Para saber mais sobre nossa filosofia de remuneração por desempenho, consulte nosso [Relatório Anual de 2025](#).

Conglomerado UBS no Brasil

I) a quantidade e a proporção de mulheres contratadas, por níveis hierárquicos da companhia, em 31 dezembro de cada ano

	2024		2025		Δ p.p.
	# Mulheres	% Mulheres	# Mulheres	% Mulheres	2025 vs 2024
Managing Director	11	28%	10	26%	(1.9)
Executive Director	42	36%	41	36%	+ 0.1
Director	41	23%	44	25%	+ 2.4
Associate Director	83	32%	82	32%	(0.1)
Authorized Officer	29	43%	93	36%	(6.5)
Employee	245	44%	140	47%	+ 3.2
Total	451	37%	411	36%	(0.8)

II) quantidade e a proporção de mulheres que ocupam cargos na administração da companhia (i.e. Diretoria Estatutária)

	2024		2025		Δ p.p.
	# Mulheres	% Mulheres	# Mulheres	% Mulheres	2025 vs 2024
UBS Diretoria Estatutária	8	35%	11	42%	+7.5



Conglomerado UBS no Brasil

III) o demonstrativo da remuneração fixa, variável e eventual, segregada por sexo, relativa a cargos ou funções similares da companhia; (incluindo salário em 31 de dezembro, e remuneração variável paga no ano), por nível hierárquico do UBS (excluindo saídas e entradas pro-rata).

Ratio entre Remuneração media de Mulheres vs. Remuneração media de Homens	2024		2025		Δ p.p.	
	Remuneração Fixa	Remuneração Total	Remuneração Fixa	Remuneração Total	Remuneração Fixa	Remuneração Total
Managing Director	81%	73%	88%	63%	+7.1	(9.7)
Executive Director	89%	85%	92%	94%	+2.4	+9.6
Director	96%	75%	94%	76%	(2.0)	+0.6
Associate Director	95%	87%	94%	92%	(1.3)	+5.4
Authorized Officer	87%	86%	95%	95%	+7.6	+9.1
Employee	94%	93%	107%	105%	+13.2	+12.1