

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

2º Semestre de 2026

Setembro de 2026

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 48,5% 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.

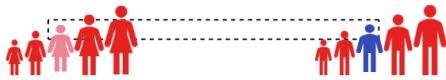
Com o selo Atena, criado em 2023, é um atestado de nossa convicção na construção de um mercado financeiro mais diverso e com espaço para todas as origens e saberes. Atuamos para reconhecer, estimular e ampliar o protagonismo de mulheres no mercado financeiro.

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.

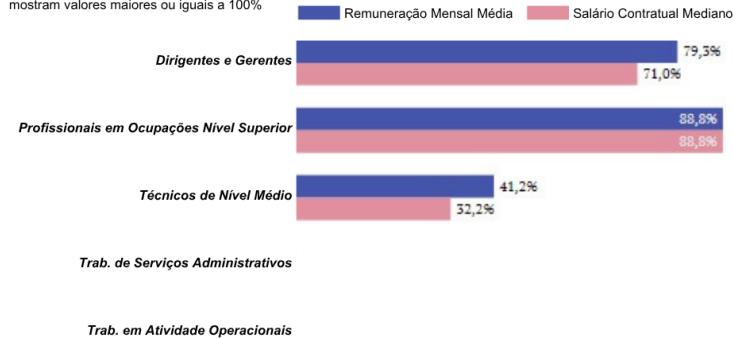
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026**Empregador: 02.773.542/0001-22 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 258****Diferença salarial entre mulheres e homens**

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 86,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 80,5% da recebida pelos homens.

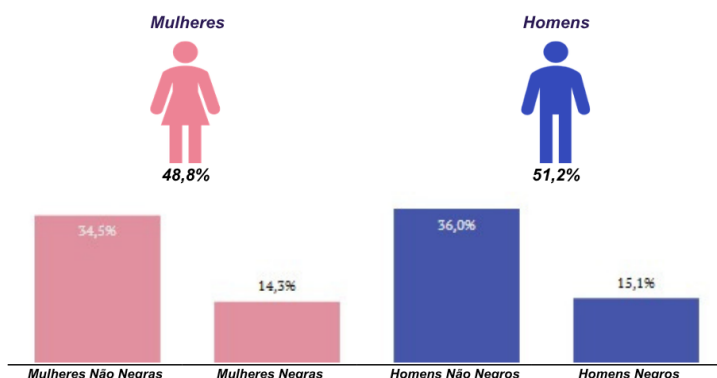
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 	86,4%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ $\frac{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Mulheres}} = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%) 	80,5%

Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes 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.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor**Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade**

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Ro
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ro Ro Ro Ro
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	Ro

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.