

Relatório Igualdade Salarial – ago/2025

 HENRY SCHEIN®
BRAZIL

Na Henry Schein Brasil, em absolutamente todas as nossas unidades de negócio, temos orgulho de manter uma cultura e valores que promovem um ambiente de trabalho inclusivo e diverso, que gera ótimos resultados para nosso negócio ao mesmo tempo em que garante práticas justas para todos os nossos TSMs.

Alinhado ao nosso compromisso de cumprimento das normas e políticas locais, e em atendimento à Lei 14.611/2023, sobre a igualdade de critérios de remuneração e pagamento entre homens e mulheres, reforçamos nossas práticas internas:

- A Henry Schein Brasil conta com uma força de trabalho **60%** feminina, e as nossas TSMs representam **52%** de nossa força de liderança (supervisão, coordenação e gerência).
- A nossa Política de Remuneração abrange absolutamente todos os colaboradores e define diretrizes claras e objetivas de remuneração: não há qualquer distinção decorrente de gênero, raça, afiliações religiosas ou qualquer caráter pessoal/subjetivo. Nossa Política de Remuneração traz critérios estritamente objetivos, com foco em validar o impacto de cada posição em nossos negócios.
- Possuímos procedimentos estruturados para aplicação e revisão de equiparação salarial, de acordo com as normas legais e políticas vigentes para cada unidade.
- Em 2023 implementamos nosso Mapa de Carreiras, acrescentando mais transparência aos processos internos de crescimento e progressão de carreira. O Mapa detalha requisitos técnicos, comportamentais e de experiência de nossas famílias de cargos.
- Os nossos benefícios estão disponíveis a todos os TSMs de forma homogênea, sem qualquer distinção (inclusive de gênero), conforme as políticas aplicáveis: VA/VR; Tempo de Casa, Plano de Saúde, Plano Odontológico, Day Off, entre outros.

Para ilustrar tais medidas e nossa forma de fazer negócios, apresentamos a seguir dados atualizados (Ago de 2025) com comparativo de remuneração de homens e mulheres na organização.

Os dados apresentam a comparação entre salários de mulheres e homens. Para respeitar as leis vigentes e assegurar anonimização dos dados, o material apresenta informações para posições com mais de 3 ocupantes homens e mais de 3 ocupantes mulheres para cada nível e unidade. As ínfimas diferenças salariais identificadas decorrem da aplicação de critérios objetivos e estão plenamente respaldadas pela legislação trabalhista.

Anexamos também o material preparado automaticamente pelo governo federal. Tal material, que atualmente está sendo avaliado e poderá ser questionado por nossa equipe jurídica devido a falhas na metodologia, compara posições inseridas entre grandes grupos, misturando diferentes níveis de cargos: gerentes, analistas, técnicos etc., e não traduz a realidade para todos os cargos. Tal comparação, de posições e cargos muito distintos, de departamentos variados, distorce os dados do levantamento automatizado do governo e os afasta da nossa realidade. Além disso, não tivemos acesso à base de cálculo adotada pelas autoridades para podermos compreender exatamente o que está sendo apresentado.

Estamos seguros de que todas essas informações reforçam nosso compromisso com a construção de ambientes de trabalho inclusivos e transparentes para todos os TSMs.

PUBLICAÇÃO DO RELATÓRIO SEMESTRAL:

Proporção média de salários bases por níveis internos entre mulheres/homens em **Ago de 2025**.

Nível HSB	Ratio Salário M / Salário H
Supervisor	86%
Analista II	110%
Analista I	89%
Encarregado	100%
Assistente	99%
Operador II	99%
Operador I	100%
Jovem Aprendiz	100%

*Os níveis com até 3 ocupantes (H ou M) não são divulgados para garantir a confidencialidade dos dados, conforme a legislação.

- O percentual % mostrado nesta tabela é o salário base das mulheres/salário base dos homens

Por exemplo: **100%** significa que a média dos salários de homens e mulheres são iguais
86% significa que a média dos salários das mulheres representa 86% da média dos salários dos homens
110% significa que a média dos salários das mulheres representa 110% da média dos salários dos homens

Unidade Itapeva

A **Henry Schein** garante que todos os TSMs tenham acesso à estrutura de remuneração, benefícios e práticas de desenvolvimento de carreira idênticos, sem qualquer distinção, inclusive de gênero.

Práticas de Benefícios e Remuneração	H	M
Plano de saúde	✓	✓
VA/VR	✓	✓
Day Off	✓	✓
Plano odontológico	✓	✓
Reconhecimento "Tempo de Casa"	✓	✓
Políticas de desenvolvimento de carreira	✓	✓

RELATÓRIO SEMESTRAL:

Proporção média de salários bases por níveis internos entre mulheres/homens em **Ago de 2025**.

Nível HSB	Ratio Salário M / Salário H
Gerente	80%
Coordenador	98%
Especialista	112%
Supervisor	107%
Analista III	77%
Analista II	77%
Analista I	94%
Comercial	102%
Encarregado	103%
Assistente	98%
Operador III	102%
Operador II	100%
Operador I	99%
Estagiário	100%
Jovem Aprendiz	100%

*Os níveis com até 3 ocupantes (H ou M) não são divulgados para garantir a confidencialidade dos dados, conforme a legislação.

- O percentual % mostrado nesta tabela é o salário base das mulheres/salário base dos homens

Por exemplo: **100%** significa que a média dos salários de homens e mulheres são iguais
77% significa que a média dos salários das mulheres representa 75% da média dos dos salários dos homens
112% significa que a média dos salários das mulheres representa 112% da média dos salários dos homens

Unidade São José

A **Henry Schein** garante que todos os TSMs tenham acesso à estrutura de remuneração, benefícios e práticas de desenvolvimento de carreira idênticos, sem qualquer distinção, inclusive de gênero.

Práticas de Benefícios e Remuneração	H	M
Plano de saúde	✓	✓
VA/VR	✓	✓
Day Off	✓	✓
Plano odontológico	✓	✓
Reconhecimento “Tempo de Casa”	✓	✓
Políticas de desenvolvimento de carreira	✓	✓

RELATÓRIO SEMESTRAL:

Proporção média de salários bases por níveis internos entre mulheres/homens em **Ago de 2025**.

Nível HSB	Ratio Salário M / Salário H
Coordenador	94%
Supervisor	102%
Analista II	98%
Analista I	94%
Comercial	104%
Jovem Aprendiz	100%

*Os níveis com até 3 ocupantes (H ou M) não são divulgados para garantir a confidencialidade dos dados, conforme a legislação.

- O percentual % mostrado nesta tabela é o salário base das mulheres/salário base dos homens

Por exemplo: **100%** significa que a média dos salários de homens e mulheres são iguais
94% significa que a média dos salários das mulheres representa 94% da média dos salários dos homens
104% significa que a média dos salários das mulheres representa 104% da média dos salários dos homens

Unidade Blumenau

A **Henry Schein** garante que todos os TSMs tenham acesso à estrutura de remuneração, benefícios e práticas de desenvolvimento de carreira idênticos, sem qualquer distinção, inclusive de gênero.

Práticas de Benefícios e Remuneração	H	M
Plano de saúde	✓	✓
VA/VR	✓	✓
Day Off	✓	✓
Plano odontológico	✓	✓
Reconhecimento "Tempo de Casa"	✓	✓
Políticas de desenvolvimento de carreira	✓	✓

RELATÓRIO SEMESTRAL:

Proporção média de salários bases por níveis internos entre mulheres/homens em **Ago de 2025**.

Nível HSB	Ratio Salário M / Salário H
Analista II	146%
Analista I	88%
Comercial	103%

*Os níveis com até 3 ocupantes (H ou M) não são divulgados para garantir a confidencialidade dos dados, conforme a legislação.

- O percentual % mostrado nesta tabela é o salário base das mulheres/salário base dos homens

Por exemplo: **100%** significa que a média dos salários de homens e mulheres são iguais
88% significa que a média dos salários das mulheres representa 88% da média dos salários dos homens
146% significa que a média dos salários das mulheres representa 146% da média dos salários dos homens

Unidade Curitiba

A **Henry Schein** garante que todos os TSMs tenham acesso à estrutura de remuneração, benefícios e práticas de desenvolvimento de carreira idênticos, sem qualquer distinção, inclusive de gênero.

Práticas de Benefícios e Remuneração	H	M
Plano de saúde	✓	✓
VA/VR	✓	✓
Day Off	✓	✓
Plano odontológico	✓	✓
Reconhecimento “Tempo de Casa”	✓	✓
Políticas de desenvolvimento de carreira	✓	✓

RELATÓRIO SEMESTRAL:

Proporção média de salários bases por níveis internos entre mulheres/homens em **Ago de 2025**.

UNIDADE SÃO PAULO	
Nível HSB	Ratio Salário M / Salário H
Coordenador	Nível Inelegível para Comparação
Analista III	Nível Inelegível para Comparação
Analista I	Nível Inelegível para Comparação
Comercial	Nível Inelegível para Comparação
Assistente	Nível Inelegível para Comparação
Jovem Aprendiz	Nível Inelegível para Comparação

*Os níveis com até 3 ocupantes (H ou M) não são divulgados para garantir a confidencialidade dos dados, conforme a legislação.

Unidade São Paulo

A **Henry Schein** garante que todos os TSMs tenham acesso à estrutura de remuneração, benefícios e práticas de desenvolvimento de carreira idênticos, sem qualquer distinção, inclusive de gênero.

Práticas de Benefícios e Remuneração	H	M
Plano de saúde	✓	✓
VA/VR	✓	✓
Day Off	✓	✓
Plano odontológico	✓	✓
Reconhecimento "Tempo de Casa"	✓	✓
Políticas de desenvolvimento de carreira	✓	✓

RELATÓRIO SEMESTRAL:

Proporção média de salários bases por níveis internos entre mulheres/homens em **Ago de 2025** **(Considerando todas as unidades)**.

TOTAL HSB	
Nível HSB	Ratio Salário M / Salário H
Gerente Sr	86%
Gerente	87%
Coordenador	98%
Especialista	114%
Supervisor	101%
Analista III	76%
Analista II	87%
Analista I	90%
Comercial	105%
Encarregado	100%
Assistente	93%
Operador III	105%
Operador II	97%
Operador I	90%
Estagiário	100%
Jovem Aprendiz	101%

***Os níveis com até 3 ocupantes (H ou M) não são divulgados para garantir a confidencialidade dos dados, conforme a legislação.**

- O percentual % mostrado nesta tabela é o salário base das mulheres/salário base dos homens

Por exemplo: **100%** significa que a média dos salários de homens e mulheres são iguais
76% significa que a média dos salários das mulheres representa 76% da média dos salários dos homens
114% significa que a média dos salários das mulheres representa 114% da média dos salários dos homens

HSB – (Itapeva – Curitiba – Blumenau – São Paulo - São José)

A **Henry Schein** garante que todos os TSMs tenham acesso à estrutura de remuneração, benefícios e práticas de desenvolvimento de carreira idênticos, sem qualquer distinção, inclusive de gênero.

Práticas de Benefícios e Remuneração	H	M
Plano de saúde	✓	✓
VA/VR	✓	✓
Day Off	✓	✓
Plano odontológico	✓	✓
Reconhecimento “Tempo de Casa”	✓	✓
Políticas de desenvolvimento de carreira	✓	✓

RELATÓRIO SEMESTRAL AUTOMATIZADO DO GOVERNO:

Material preparado automaticamente pelo governo, sob avaliação de nossa equipe jurídica. Há possíveis discussões e falhas sobre metodologia, pelo agrupamento indevido de níveis de cargos, que pode distorcer os dados, sua interpretação e afastar as informações da nossa realidade atual.

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

Empregador: 13.612.214/0001-60 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 784

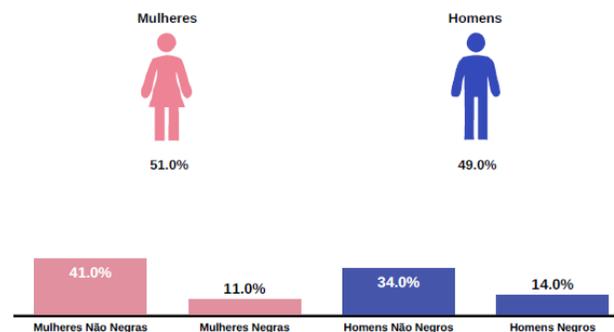


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 109.2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 70.4% da recebida pelos homens.

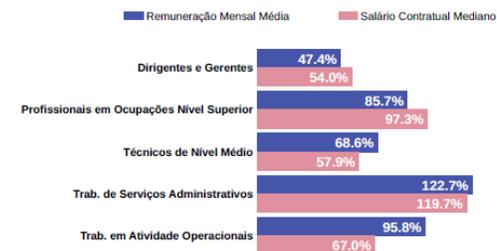
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) } Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	109.2%
Remuneração Mensal Média	Remuneração Mensal Média para Homens (H) / Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) } Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	70.4%

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	

RELATÓRIO SEMESTRAL AUTOMATIZADO DO GOVERNO:

Material preparado automaticamente pelo governo, sob avaliação de nossa equipe jurídica. Há possíveis discussões e falhas sobre metodologia, pelo agrupamento indevido de níveis de cargos, que pode distorcer os dados, sua interpretação e afastar as informações da nossa realidade atual.

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

Empregador: 14.190.675/0002-36 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 553



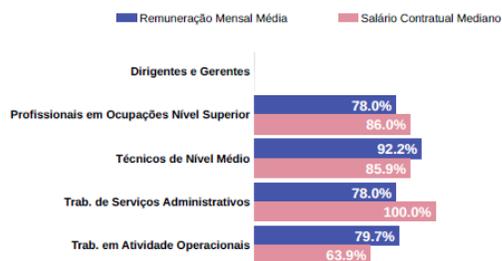
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 72.4% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	100.0%
Remuneração Mensal Média	<p>Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale a remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	72.4%

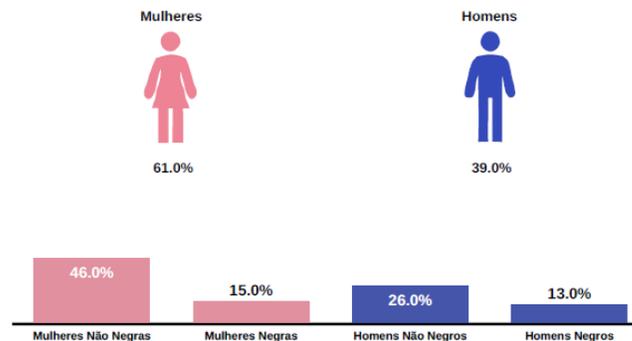
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Críticos 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	

RELATÓRIO SEMESTRAL AUTOMATIZADO DO GOVERNO:

Material preparado automaticamente pelo governo, sob avaliação de nossa equipe jurídica. Há possíveis discussões e falhas sobre metodologia, pelo agrupamento indevido de níveis de cargos, que pode distorcer os dados, sua interpretação e afastar as informações da nossa realidade atual.

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

Empregador: 14.190.675/0001-55 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 447

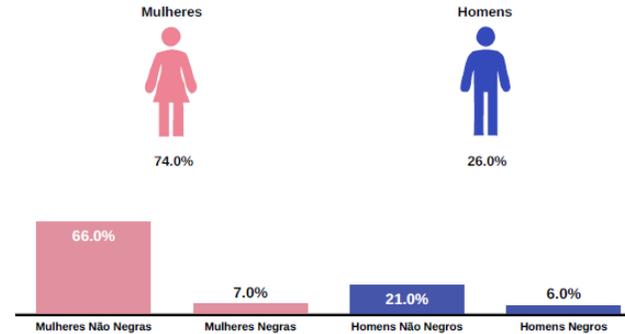


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 86.1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 57.6% da recebida pelos homens.

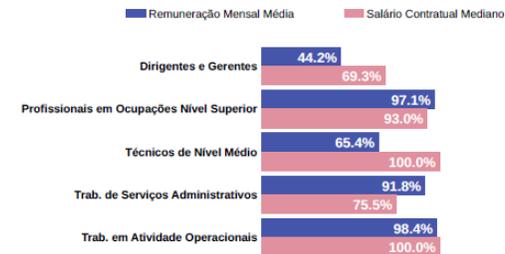
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %.	86.1%
Remuneração Mensal Média	Mensal Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Mensal Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale a remuneração dos homens, em porcentagem (%).	57.6%

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	