

Relatório Igualdade Salarial – ago/2026

 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 **55%** 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 2026**) 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.

RELATÓRIO SEMESTRAL:

Proporção média de salários bases por níveis internos entre mulheres/homens em **Ago de 2026**.

UNIDADE ITAPEVA	
Nível HSB	Ratio Salário M / Salário H
Supervisor	89%
Analista II	116%
Analista I	90%
Encarregado	100%
Assistente	98%
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 representa a relação entre o salário-base médio das mulheres e o salário-base médio dos homens em cada nível analisado.

Por exemplo: **100%** → as médias salariais de mulheres e homens são equivalentes.

Acima de 100% → Ex.: 116% indica uma média feminina 16% superior à masculina.

Abaixo de 100% → Ex.: 98% indica uma média feminina 2% inferior à masculina.

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	✓	✓
Auxílio Creche	✓	✓
Licença Maternidade e Paternidade Estendida	✓	✓

RELATÓRIO SEMESTRAL:

Proporção média de salários bases por níveis internos entre mulheres/homens em **Ago de 2026**.

UNIDADE SÃO JOSÉ	
Nível HSB	Ratio Salário M / Salário H
Gerente	82%
Coordenador	97%
Especialista	97%
Supervisor	115%
Analista III	82%
Analista II	78%
Analista I	97%
Comercial	97%
Encarregado	100%
Assistente	93%
Operador II	100%
Operador I	100%
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 representa a relação entre o salário-base médio das mulheres e o salário-base médio dos homens em cada nível analisado.

Por exemplo: **100%** → as médias salariais de mulheres e homens são equivalentes.

Acima de 100% → Ex.: 115% indica uma média feminina 15% superior à masculina.

Abaixo de 100% → Ex.: 97% indica uma média feminina 3% inferior à masculina.

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	✓	✓
Auxílio Creche	✓	✓
Licença Maternidade e Paternidade Estendida	✓	✓

RELATÓRIO SEMESTRAL:

Proporção média de salários bases por níveis internos entre mulheres/homens em **Ago de 2026**.

UNIDADE BLUMENAU	
Nível HSB	Ratio Salário M / Salário H
Gerente Sr	100%
Gerente	103%
Coordenador	72%
Especialista	78%
Supervisor	102%
Analista III	90%
Analista II	99%
Analista I	92%
Comercial	111%
Assistente	86%
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 representa a relação entre o salário-base médio das mulheres e o salário-base médio dos homens em cada nível analisado.

Por exemplo: **100%** → as médias salariais de mulheres e homens são equivalentes.

Acima de 100% → Ex.: 111% indica uma média feminina 11% superior à masculina.

Abaixo de 100% → Ex.: 90% indica uma média feminina 10% inferior à masculina.

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	✓	✓
Auxílio Creche	✓	✓
Licença Maternidade e Paternidade Estendida	✓	✓

RELATÓRIO SEMESTRAL:

Proporção média de salários bases por níveis internos entre mulheres/homens em **Ago de 2026**.

UNIDADE CURITIBA	
Nível HSB	Ratio Salário M / Salário H
Analista II	127%
Comercial	101%

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

- O percentual representa a relação entre o salário-base médio das mulheres e o salário-base médio dos homens em cada nível analisado.

Por exemplo: **100%** → as médias salariais de mulheres e homens são equivalentes.
Acima de 100% → Ex.: 127% indica uma média feminina 27% superior à masculina.
Abaixo de 100% → Ex.: 90% indica uma média feminina 10% inferior à masculina.

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	✓	✓
Auxílio Creche	✓	✓
Licença Maternidade e Paternidade Estendida	✓	✓

RELATÓRIO SEMESTRAL:

Proporção média de salários bases por níveis internos entre mulheres/homens em **Ago de 2026**.

UNIDADE SÃO PAULO	
Nível HSB	Ratio Salário M / Salário H
Coordenador	Nível Inelegível para Comparação
Especialista	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	✓	✓
Auxílio Creche	✓	✓
Licença Maternidade e Paternidade Estendida	✓	✓

RELATÓRIO SEMESTRAL:

Proporção média de salários bases por níveis internos entre mulheres/homens em **Ago de 2026**
(Considerando todas as unidades).

TOTAL HSB	
Nível HSB	Ratio Salário M / Salário H
Gerente Sr	92%
Gerente	87%
Coordenador	92%
Especialista	96%
Supervisor	105%
Analista III	82%
Analista II	89%
Analista I	93%
Comercial	102%
Encarregado	98%
Assistente	92%
Operador II	97%
Operador I	92%
Estagiário	100%
Jovem Aprendiz	102%

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

- O percentual representa a relação entre o salário-base médio das mulheres e o salário-base médio dos homens em cada nível analisado.

Por exemplo: **100%** → as médias salariais de mulheres e homens são equivalentes.

Acima de 100% → Ex.: 105% indica uma média feminina 5% superior à masculina.

Abaixo de 100% → Ex.: 92% indica uma média feminina 8% inferior à masculina.

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	✓	✓
Auxílio Creche	✓	✓
Licença Maternidade e Paternidade Estendida	✓	✓



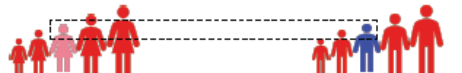
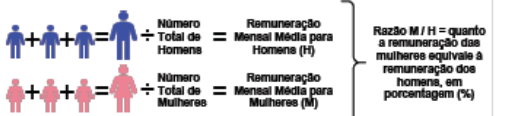
RELATÓRIO SEMESTRAL AUTOMATIZADO DO GOVERNO:

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 2026 Empregador: 13.612.214/0001-60 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 741

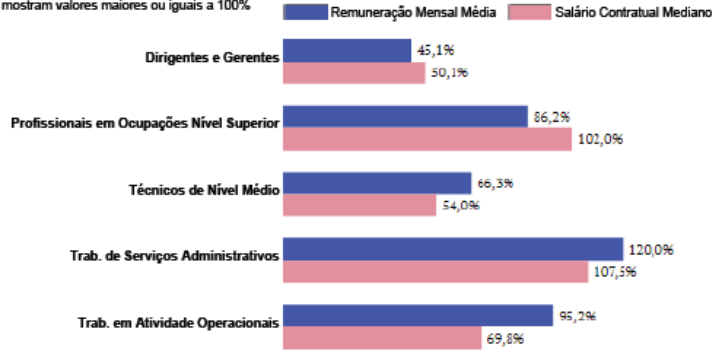
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 104,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 67,4% 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 % 	104,6%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%) 	67,4%

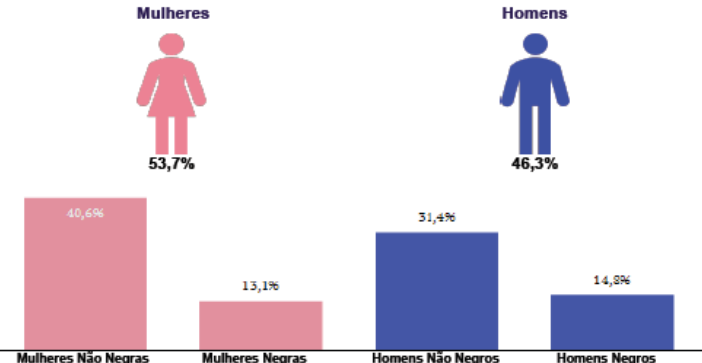
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Re
Tempo de experiência profissional	Re
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re Re Re Re
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: 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.



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 2026
Empregador: 14.190.675/0002-36 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 563

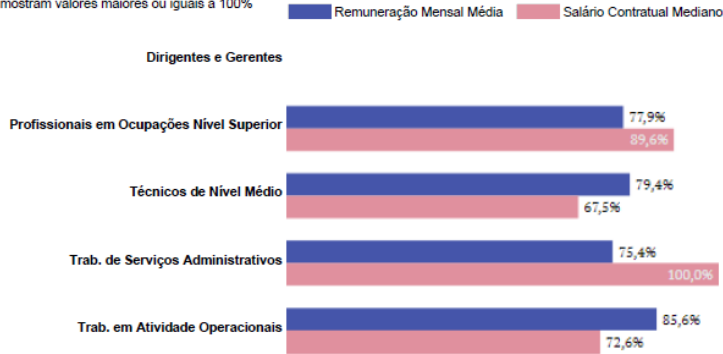
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 70,1% 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 %	100,0%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	70,1%

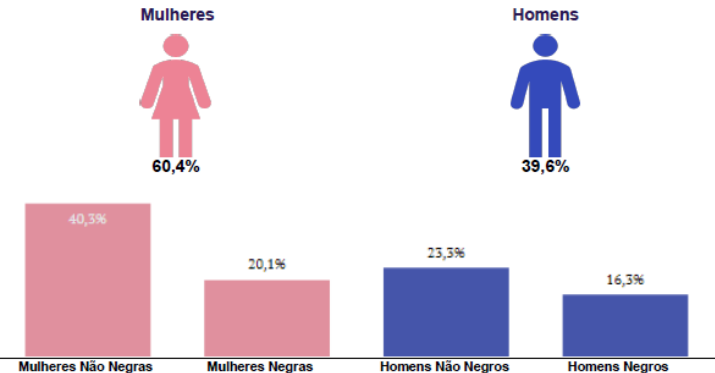
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Re
Tempo de experiência profissional	Re
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re Re Re Re
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: 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.



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 2026
Empregador: 14.190.675/0001-55 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 424

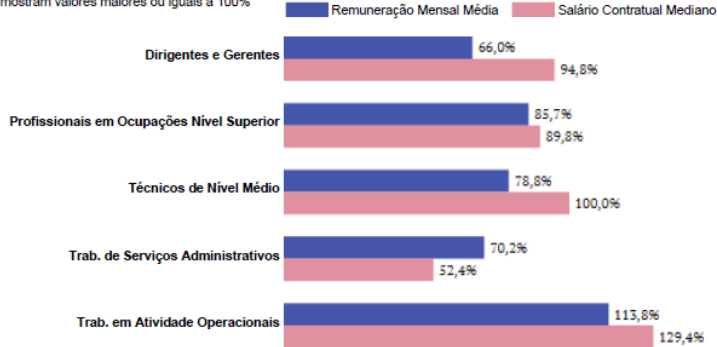
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 95,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 55,9% 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 %	95,6%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens + Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres + Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	55,9%

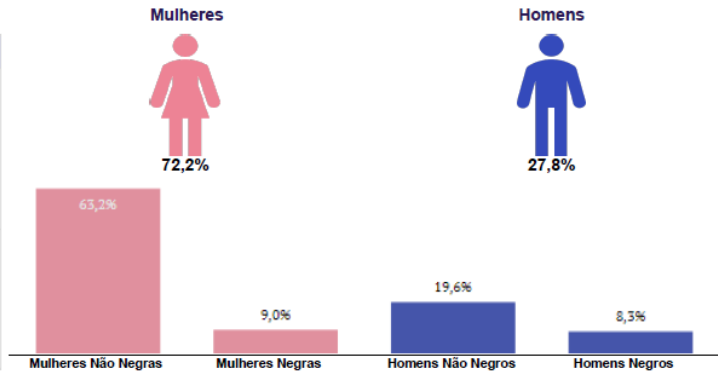
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Re
Tempo de experiência profissional	Re
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re Re Re Re
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: 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.