

Relatório Igualdade Salarial – ago/2024

 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 **63%** feminina, e as nossas TSMs representam **53%** 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 (Julho de 2024) 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, com base em informações desatualizadas (2023). 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 **Julho de 2024**.

| Nível HSB | Média de Ratio Salário M / Salário H |
|----------------|--------------------------------------|
| Supervisor | 89% |
| Analista I | 96% |
| Encarregado | 101% |
| 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
89% significa que a média dos salários das mulheres representa 89% da média dos dos salários dos homens
101% significa que a média dos salários das mulheres representa 101% 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 **Julho de 2024**.

| Nível HSB | Média de Ratio Salário M / Salário H |
|----------------|--------------------------------------|
| Gerente | 81% |
| Coordenador | 93% |
| Especialista | 109% |
| Supervisor | 93% |
| Analista I | 94% |
| Analista II | 82% |
| Analista III | 71% |
| Comercial | 99% |
| Assistente | 96% |
| Encarregado | 97% |
| Operador II | 98% |
| 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
81% significa que a média dos salários das mulheres representa 81% da média dos dos salários dos homens
109% significa que a média dos salários das mulheres representa 109% 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 **Julho de 2024**.

| Nível HSB | Média de Ratio Salário M / Salário H |
|--------------|--------------------------------------|
| Coordenador | 110% |
| Supervisor | 99% |
| Analista I | 92% |
| Analista II | 92% |
| Analista III | 85% |
| Comercial | 94% |

*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
85% significa que a média dos salários das mulheres representa 85% da média dos salários dos homens
110% significa que a média dos salários das mulheres representa 110% 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 **Julho de 2024**.

| Nível HSB | Média de Ratio Salário M / Salário H |
|-----------|--------------------------------------|
| Comercial | 88% |

*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 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 **Julho de 2024** (Considerando todas as unidades).

| Nível HSB | Média de Ratio Salário M / Salário H |
|----------------|--------------------------------------|
| Gerente | 84% |
| Coordenador | 97% |
| Especialista | 103% |
| Supervisor | 93% |
| Analista III | 73% |
| Analista II | 88% |
| Analista I | 94% |
| Comercial | 94% |
| Encarregado | 96% |
| Assistente | 95% |
| Operador II | 97% |
| Operador I | 90% |
| 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
84% significa que a média dos salários das mulheres representa 82% da média dos dos salários dos homens
103% significa que a média dos salários das mulheres representa 103% da média dos salários dos homens

HSB – (Itapeva – Curitiba – Blumenau – 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, com base em informações desatualizadas (2023), 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.

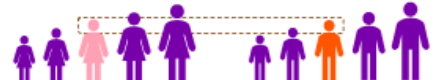
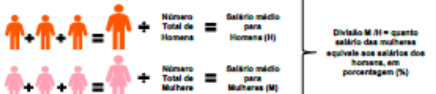
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 14.190.675/0001-55 / Quant. de trabalhadores: 546

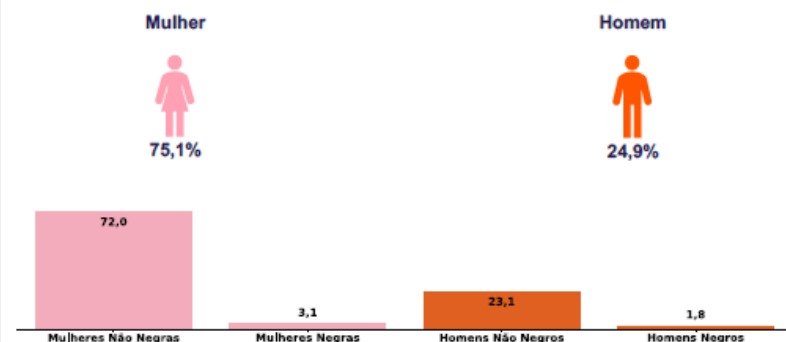


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 77,3% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 58,6%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

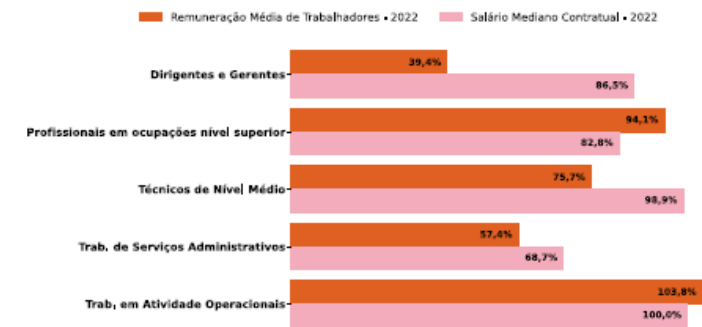
| Indicador | Definição | Razão M/H |
|--|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022 | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>  | 77,3% |
| Remuneração Média (Inclui descontos e acréscimos) - 2022 | <p>Homeno Total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Homeno Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>  | 58,6% |

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade



| Critérios remuneratórios | 1º Sem 2024 |
|--|-------------|
| 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 | 1º Sem 2024 |
| 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 cargos de direção e gerência | |

Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo de 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.

RELATÓRIO SEMESTRAL AUTOMATIZADO DO GOVERNO:

Material preparado automaticamente pelo governo, com base em informações desatualizadas (2023), 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 2024


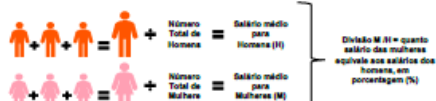
Empregador: 14.190.675/0002-36 / Quant. de trabalhadores: 542

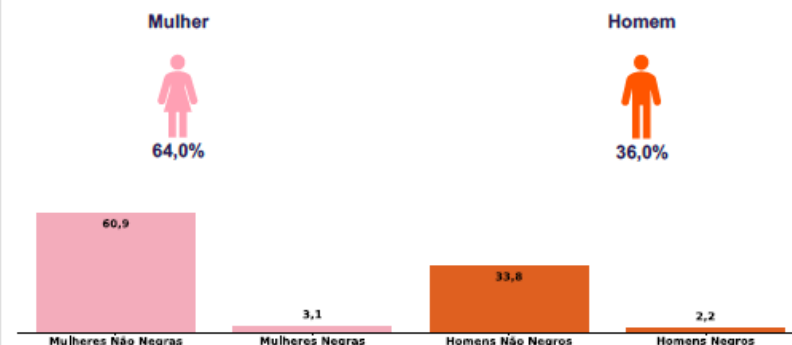


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 71,8%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

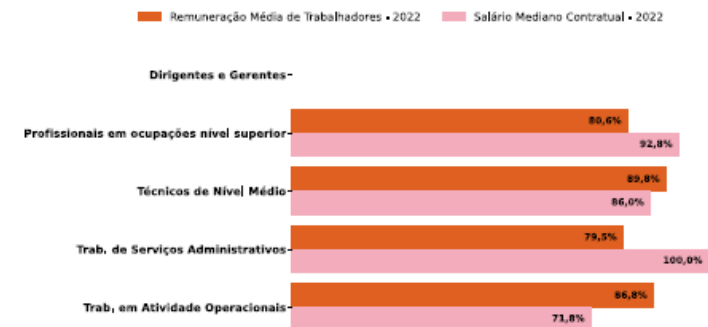
a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça

| Indicador | Definição | Razão M/H |
|--|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022 | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>  | 100,0% |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022 | <p>Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>  | 71,8% |



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade



| Critérios remuneratórios | 1º Sem 2024 |
|--|-------------|
| 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 | 1º Sem 2024 |
| 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 cargos de direção e gerência | |

Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seguintes 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.

RELATÓRIO SEMESTRAL AUTOMATIZADO DO GOVERNO:



Material preparado automaticamente pelo governo, com base em informações desatualizadas (2023), 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 2024

Empregador: 13.612.214/0001-60 / Quant. de trabalhadores: 812

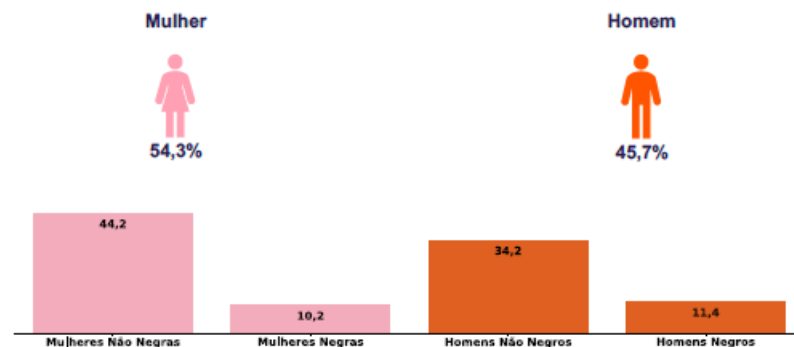


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 66,4%

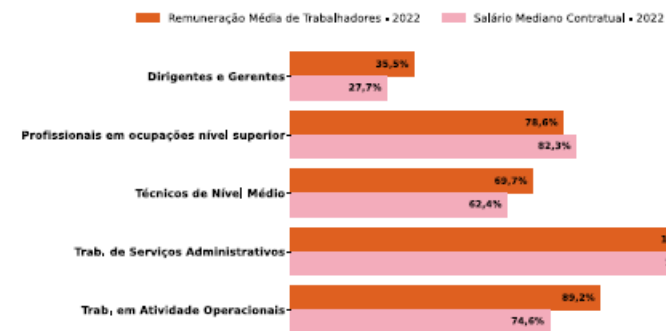
| Indicador | Definição | Razão M/H |
|--|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022 | Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)  Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % | 100,0% |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022 |  Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%) | 66,4% |

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 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.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

| Critérios remuneratórios | 1º Sem 2024 |
|--|-------------|
| 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 | 1º Sem 2024 |
| 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 cargos de direção e gerência | |