

Relatório de Igualdade Salarial

Março de 2024

Na Henry Schein Brazil, 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 **62%** 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 (fevereiro 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 (2022). 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 **fevereiro de 2024**.

Níveis Interno	Níveis Interno	Média de Ratio Salario M / Salario H
☐ Supervisão	Supervisão	90%
☐ Analista	Analista I	97%
☐ Assistente	Assistente	100%
☐ Aprendiz/Estagiario	Aprendiz	100%
☐ Operações	Encarregado	99%
☐ Operações	Operação II	99%
☐ Operações	Operação I	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
90% significa que a média dos salários das mulheres representa 90% 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 **fevereiro de 2024**.

Níveis Interno	Níveis Interno	Média de Ratio Salario M / Salario H
Gerência	Gerência	85%
Coordenação	Coordenação	90%
Supervisão	Supervisão	101%
Analista	Analista I	99%
Assistente	Assistente	99%
Aprendiz/Estagiario	Aprendiz	100%
Aprendiz/Estagiario	Estagiario	98%
Comercial	Comercial	99%
Operações	Encarregado	97%
Operações	Operação II	98%
Operações	Operação I	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;
97% significa que a média dos salários das mulheres representa 97% 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 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	✓	✓
VAVR	✓	✓
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 **fevereiro de 2024**.

Níveis Interno	Níveis Interno 2	Média de Ratio Salario M / Salario H
☐ Coordenação	Coordenação	110%
☐ Supervisão	Supervisão	95%
☐ Analista	Analista II	97%
☐ Analista	Analista I	95%
☐ Comercial	Comercial	96%

*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;

95% significa que a média dos salários das mulheres representa 95% 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	✓	✓
VAVR	✓	✓
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 **fevereiro de 2024**.

Níveis Interno	Níveis Interno	Média de Ratio Salario M / Salario H
Analista	Analista II	108%
Comercial	Comercial	99%

*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;

99% significa que a média dos salários das mulheres representa 99% da média dos salários dos homens;

108% significa que a média dos salários das mulheres representa 108% 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	✓	✓
VAVR	✓	✓
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 fevereiro de 2024 (Considerando todas as unidades).

Nível HSB	Média de Ratio Salario M / Salario H
Gerência	87%
Coordenação	96%
Especialista	103%
Supervisão	97%
Analista	88%
Assistente	97%
Comercial	95%
Operações	93%
Aprendiz/Estagiario	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;

99% significa que a média dos salários das mulheres representa 99% da média dos salários dos homens;

108% significa que a média dos salários das mulheres representa 108% da média dos salários dos homens.

HSB (Blumenau - Curitiba Itapeva – 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 (2022), 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 - 1º Semestre 2024

CNPJ: 14190675000155

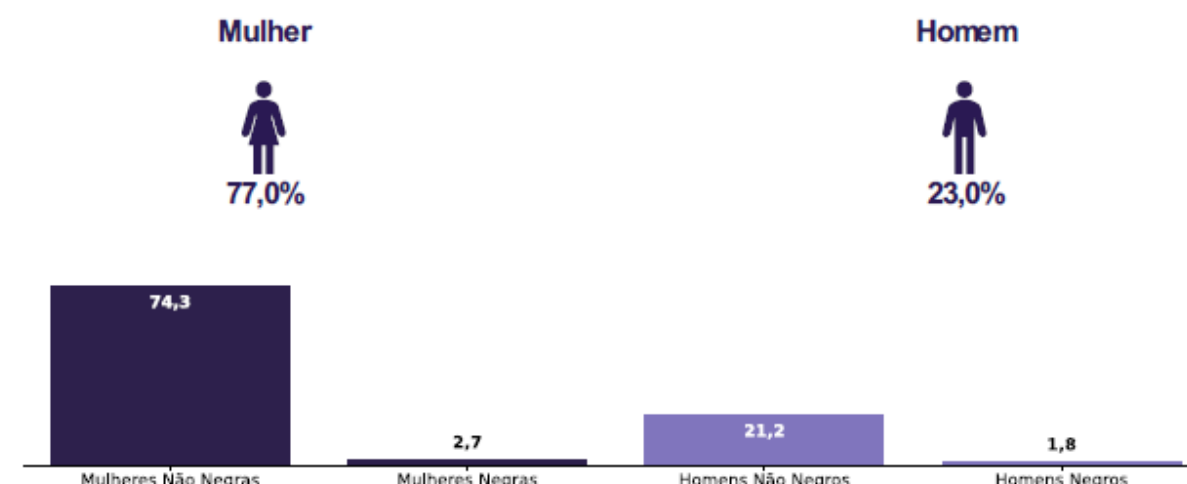


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 77,3% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 62,8%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

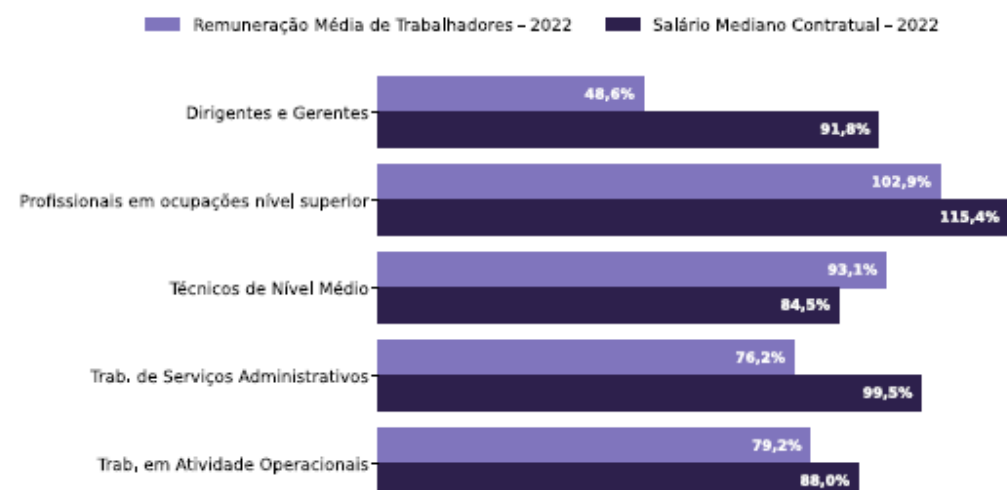
Indicador	Definição	Razao MH
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	77,3%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>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 ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	62,8%

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+)	
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 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 (2022), 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 - 1º Semestre 2024

CNPJ: 14190675000236

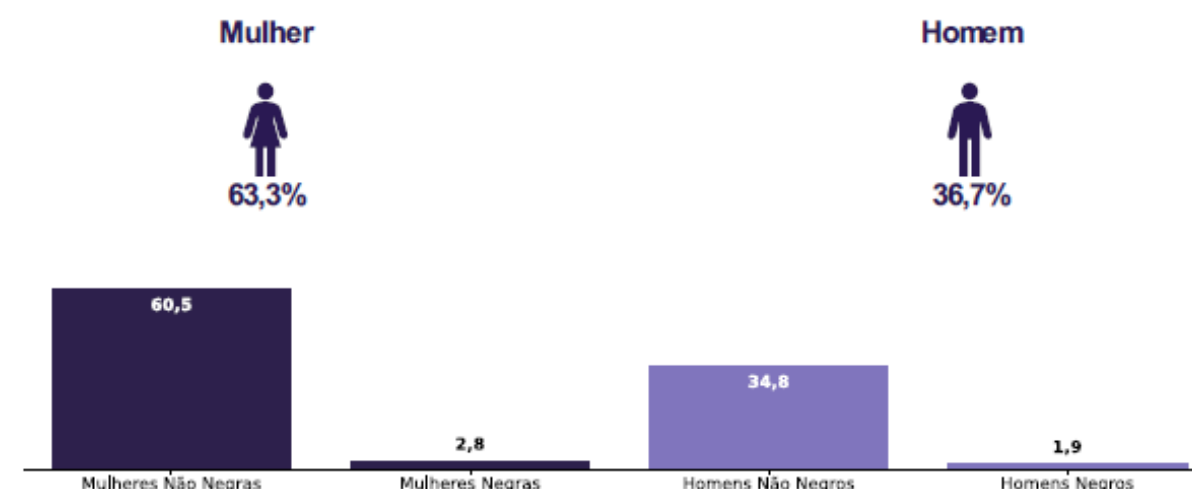


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 69,4%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

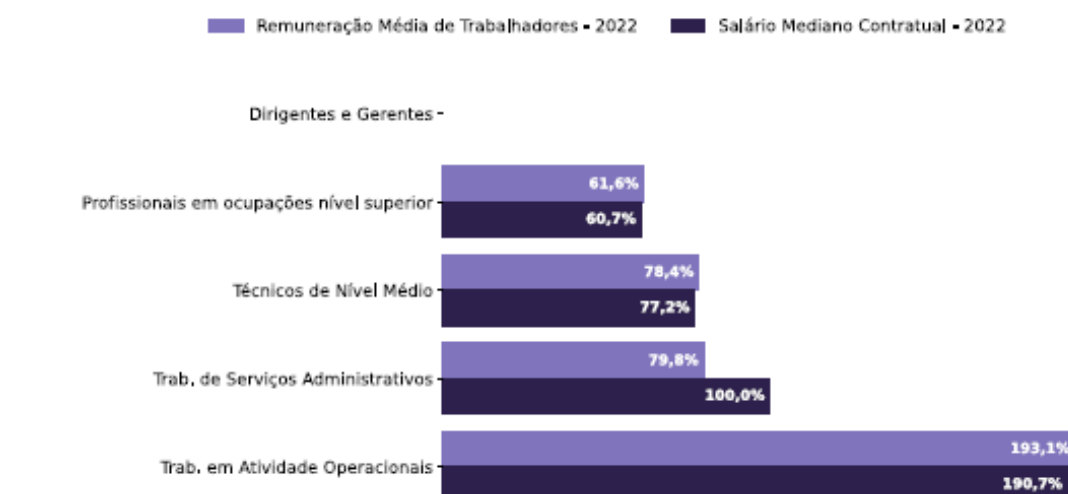
Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	100,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<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 ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	69,4%

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	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	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re Re
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	
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 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:

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
CNPJ: 13612214000160

Material preparado automaticamente pelo governo, com base em informações desatualizadas (2022), 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.

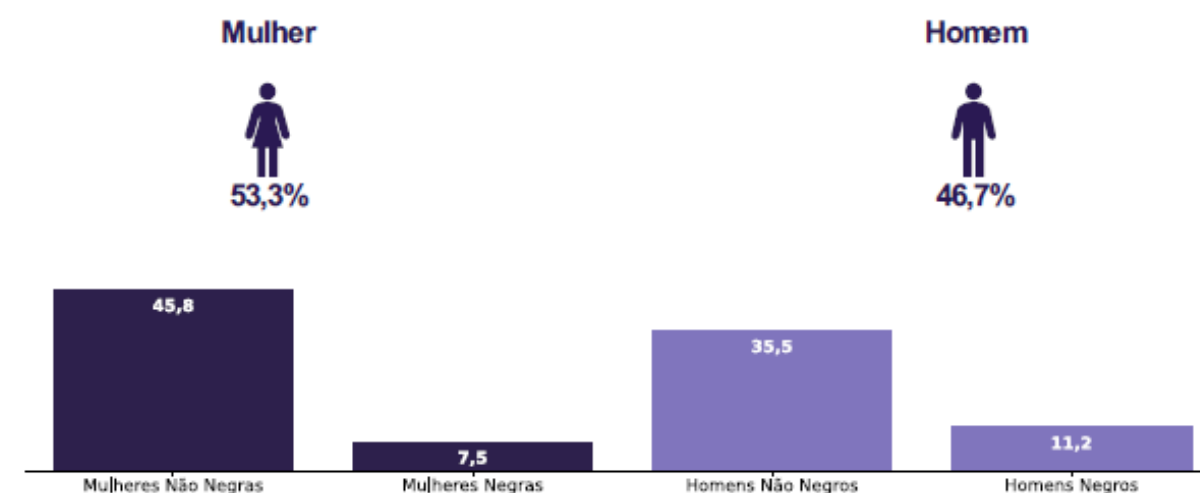


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 101,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 72,0%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

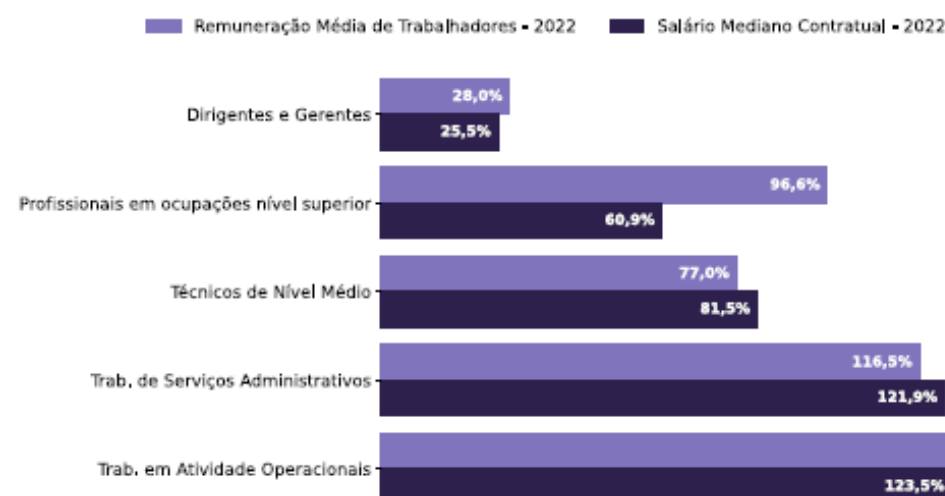
Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	101,9%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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 ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	72,0%

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	Ro
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Ro
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ro Ro
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	
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 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.