

Relatório Igualdade Salarial – fev/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 (Fev 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, com base em informações desatualizadas (2024). 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 **Fev de 2025**.

Nível HSB	Média de Ratio Salário M / Salário H
Supervisor	85%
Analista II	112%
Analista I	92%
Encarregado	99%
Assistente	98%
Operador II	99%
Operador 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
85% significa que a média dos salários das mulheres representa 85% da média dos salários dos homens
112% significa que a média dos salários das mulheres representa 112% 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 **Fev de 2025**.

Nível HSB	Média de Ratio Salário M / Salário H
Gerente	75%
Coordenador	95%
Especialista	109%
Supervisor	106%
Analista III	75%
Analista II	78%
Analista I	89%
Comercial	103%
Encarregado	102%
Assistente	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
75% significa que a média dos salários das mulheres representa 75% 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 **Fev de 2025**.

Nível HSB	Média de Ratio Salário M / Salário H
Coordenador	100%
Supervisor	99%
Analista III	81%
Analista II	103%
Analista I	95%
Comercial	102%
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 salários dos homens
103% significa que a média dos salários das mulheres representa 103% 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 **Fev de 2025**.

Nível HSB	Média de Ratio Salário M / Salário H
Comercial	84%

*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 84% 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 **Fev de 2025**
(Considerando todas as unidades).

Nível	Média de Ratio Salário M / Salário
Gerente	79%
Coordenador	98%
Especialista	111%
Supervisor	99%
Analista III	76%
Analista II	89%
Analista I	90%
Comercial	96%
Encarregado	98%
Assistente	95%
Operador II	98%
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
76% significa que a média dos salários das mulheres representa 76% da média dos salários dos homens
111% significa que a média dos salários das mulheres representa 111% 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, com base em informações desatualizadas (2024), 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 2025
Empregador: 13.612.214/0001-60 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 803

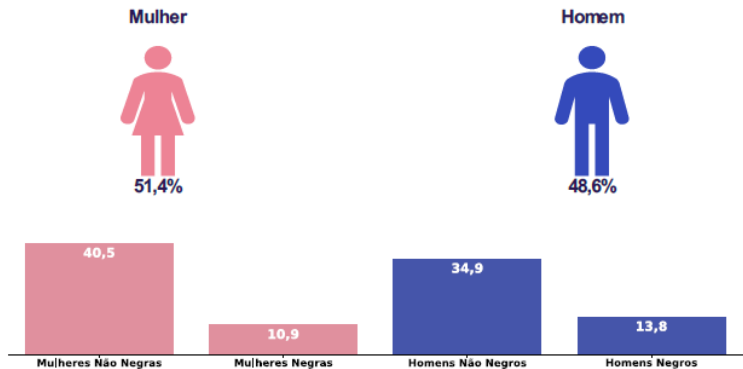


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 114,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 70,9% da recebida pelos homens.

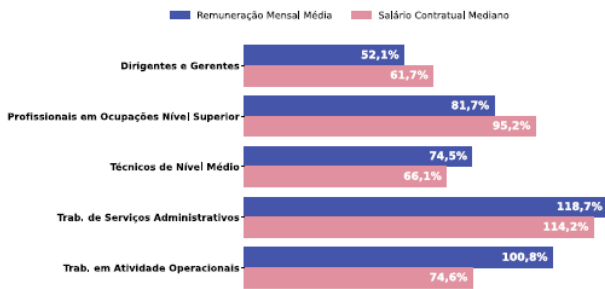
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	114,9%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	70,9%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

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 cargos de direção e gerência	



RELATÓRIO SEMESTRAL AUTOMATIZADO DO GOVERNO:

Material preparado automaticamente pelo governo, com base em informações desatualizadas (2024), 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 2025
Empregador: 14.190.675/0002-36 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 538

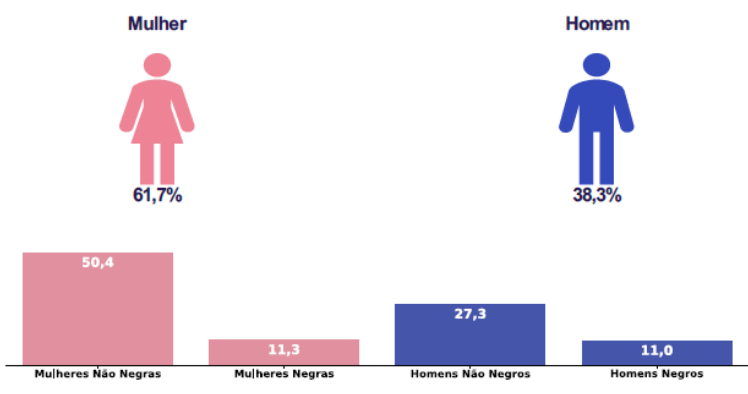


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 89,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 70,9% da recebida pelos homens.

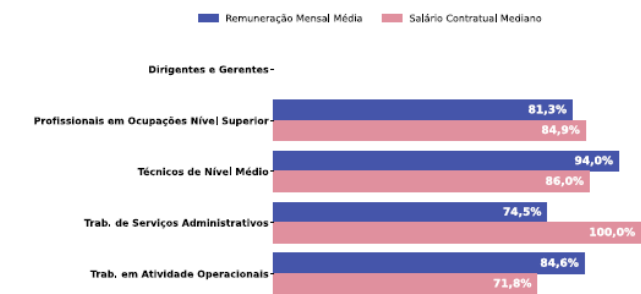
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	89,3%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens + Remuneração Mensal Média para Homens (H)	70,9%
	Número Total de Mulheres + Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)	

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

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 cargos de direção e gerência	



RELATÓRIO SEMESTRAL AUTOMATIZADO DO GOVERNO:

Material preparado automaticamente pelo governo, com base em informações desatualizadas (2024), 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 2025
Empregador: 14.190.675/0001-55 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 498

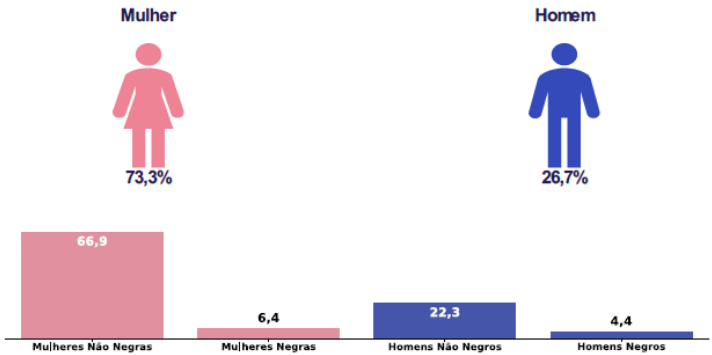


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 75,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 58,9% da recebida pelos homens.

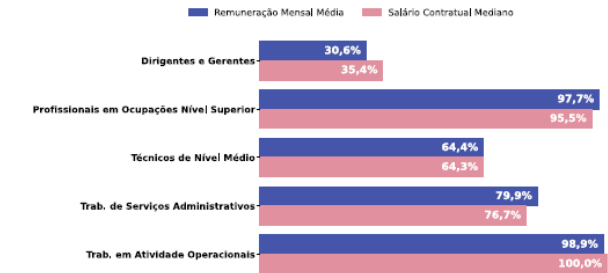
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	75,8%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	58,9%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Crítérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

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