

NOTAS EXPLICATIVAS

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens – Março de 2024

Em atendimento à Lei 14.611/23 a Daiichi Sankyo Brasil Farmacêutica Ltda. divulga o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens, elaborado e divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE no mês de março de 2024.

A seguir, apresentamos notas explicativas sobre o relatório:

1. O Relatório elaborado pelo MTE levou em consideração informações prestadas pelas empresas em 2022 no eSocial por CNPJ e no Portal Emprega Brasil, por meio de agrupamentos feitos através da Classificação Brasileira de Ocupação (CBO), o que não considera critérios como estruturas de cargos, áreas, tempo de empresa e de experiência, dentre outros.
2. A DSBR não tem conhecimento da metodologia usada pelo MTE na sua integralidade para elaboração do relatório, mas entende que os dados do ano 2022 não refletem exatamente as atuais práticas da empresa.
3. Foram emitidos 2 relatórios da Daiichi Sankyo Brasil:
 - CNPJ 60874187000184 da matriz, que contempla os colaboradores da fábrica e da força de vendas;
 - CNPJ 60874187000265 da filial, que contempla os colaboradores do escritório.
4. A Daiichi Sankyo Brasil esclarece que, no escritório, há uma estrutura mais complexa e maior variedade de cargos e áreas e, conseqüentemente, de salários, em comparação à matriz. Além disso, no escritório há um percentual maior de mulheres o que, em nosso entendimento, pode ter impactado no resultado final do relatório para o CNPJ do escritório.
5. Há diversos fatores que podem influenciar no salário final recebido pelo colaborador (ex. faltas, horas extras, coparticipação, empréstimo consignado, previdência privada, remuneração variável, etc.).
6. Dentre os colaboradores contratados em 2022 no escritório, 61% foram mulheres e 39% foram homens. No total, considerando o 2 CNPJs, tivemos os percentuais de 58% de mulheres e 42% de homens.
7. No ano de 2022, no escritório, havia mais mulheres com menos tempo de empresa:
Homens: 3,65 anos Mulheres: 2,84 anos
8. A Daiichi Sankyo Brasil possui uma Política de Remuneração Pessoal que está disponível para todos os colaboradores, além de ter divulgado amplamente em workshops promovidos pela Área de Recursos Humanos esclarecimentos sobre um criterioso plano de cargos e salários que não faz distinção entre homens e mulheres.
9. A Daiichi Sankyo Brasil valoriza as pessoas por quem elas são como indivíduos e tem como um dos seus comportamentos essenciais **Ser Inclusivo e Abraçar a Diversidade**. Nesse sentido, há diversas ações que contribuem para a concretização desse importante valor como, por exemplo, o Comitê de Inclusão e Diversidade, grupos de afinidades (incluídos de gênero e raças), metas de aproveitamento interno com foco em mulheres na liderança,

programa de estágio com foco em vulnerabilidade social, programa de apoio ao empregado, licença maternidade de 6 meses, horário flexível, dentre outras iniciativas que são divulgadas no Relatório de Sustentabilidade disponibilizado no site institucional.

10. Por fim, reforçamos o nosso compromisso com a transparência, integridade, respeito e conformidade com as leis.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024 CNPJ: 60874187000184

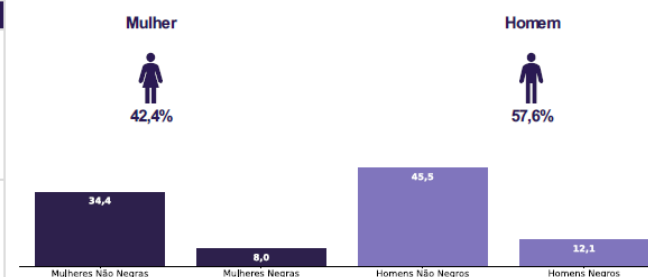


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 90,8%

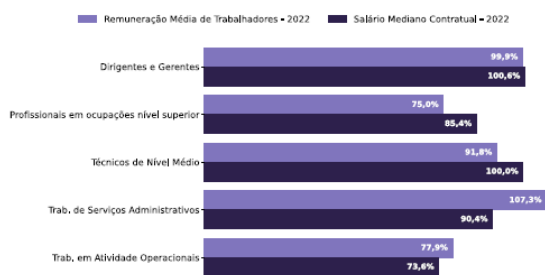
| Indicador | Definição | Razão MH |
|--|---|----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022 | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> | 100,0% |
| Remuneração Média (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> | 90,8% |

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+) | ☑ |
| Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência | ☑ |


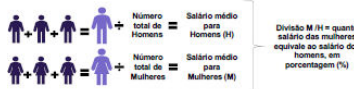
Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024

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

CNPJ: 60874187000265

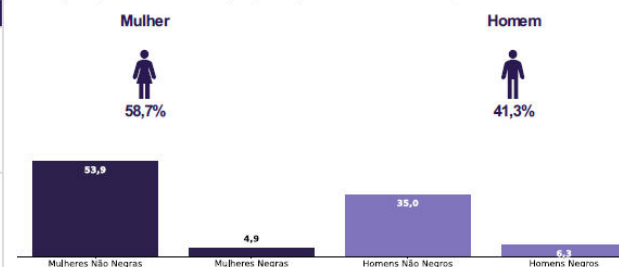


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 67,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 68,0%

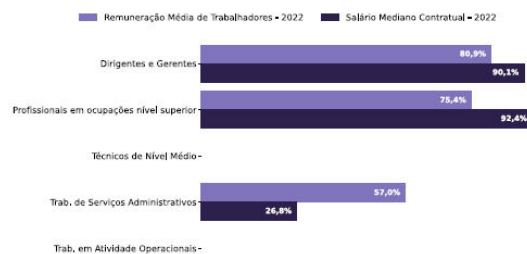
| Indicador | Definição | Razão MH |
|--|---|----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022 | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>  | 67,0% |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022 | <p>Salário médio para Homens (H)</p> <p>Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>  | 68,0% |

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 | 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 | |
| Ações para aumentar a diversidade | 1º Sem 2024 |
| Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos | 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 | Re |

Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024