

## NOTAS EXPLICATIVAS

### Relatório de Transparência e Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens – Março 2026

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 2026.

A seguir, apresentamos notas explicativas sobre o relatório:

1. O Relatório elaborado pelo MTE levou em consideração informações prestadas pelas empresas no segundo semestre de 2025 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 2025 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 no 2º semestre em 2025 no escritório, 66% foram mulheres e 34% foram homens. No total, considerando o 2 CNPJs, tivemos os percentuais de 53% de mulheres e 47% de homens.
7. No 2º semestre de 2025, tanto no escritório quanto na fábrica, havia mais mulheres com menos tempo de empresa:  
Escritório: Homens: 5,3 anos    Mulheres: 4,0 anos  
Fábrica: Homens: 7,1 anos    Mulheres: 5,0 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 2026

Empregador: 60.874.187/0001-84 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 396

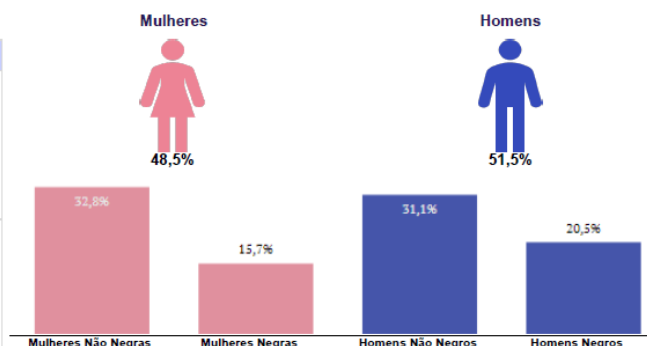


#### Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 91,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 87,3% da recebida pelos homens.

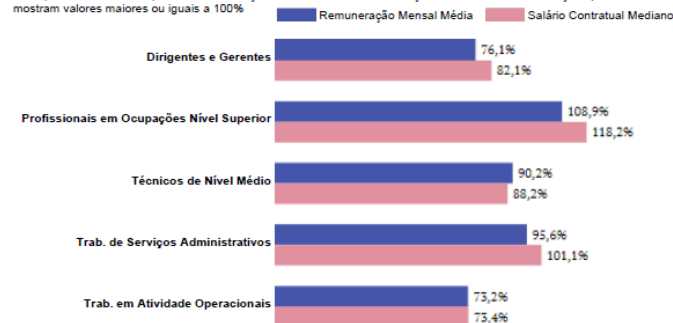
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	91,5%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale a remuneração dos homens, em porcentagem (%)	87,3%

#### Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



#### 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.

#### Críticos de remuneração e ações para garantir diversidade

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	☹️

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

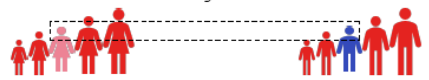
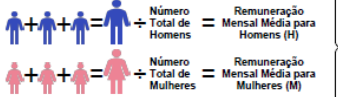
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.

**Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026**  
**Empregador: 60.874.187/0002-65 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 259**

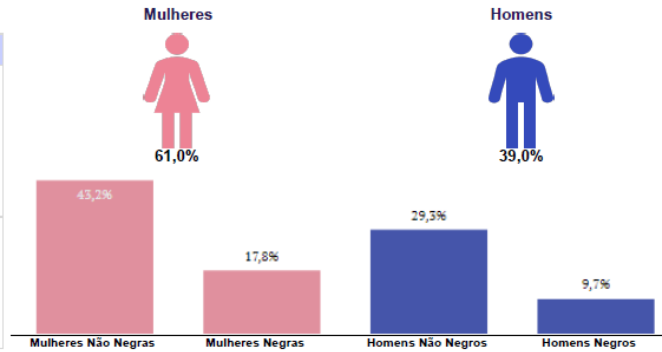


**Diferença salarial entre mulheres e homens**

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 54,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 60,4% da recebida pelos homens.

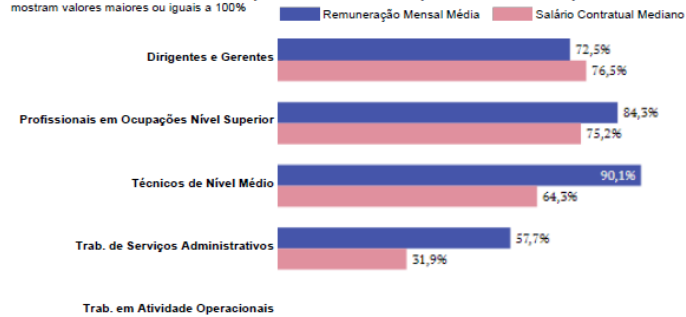
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> 	54,9%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p> 	60,4%

**Composição do total de empregados por sexo e raça/cor**



**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.

**Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade**

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	🚫

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.