

Relatório de transparência salarial

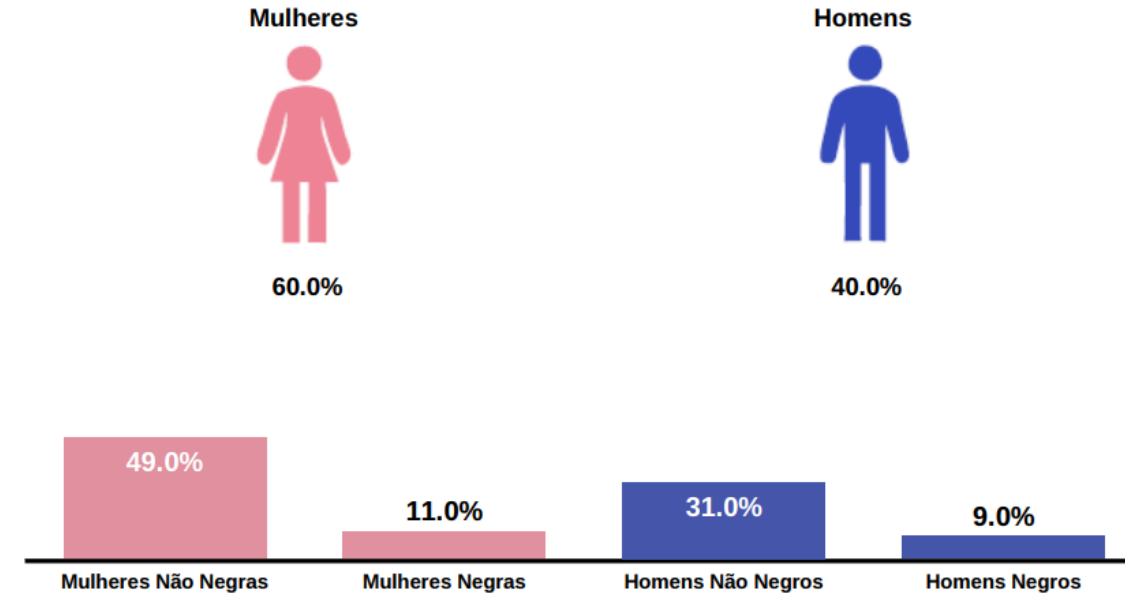
Ministério do trabalho | 2º Semestre 2025

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 101.8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 87.2% da recebida pelos homens.

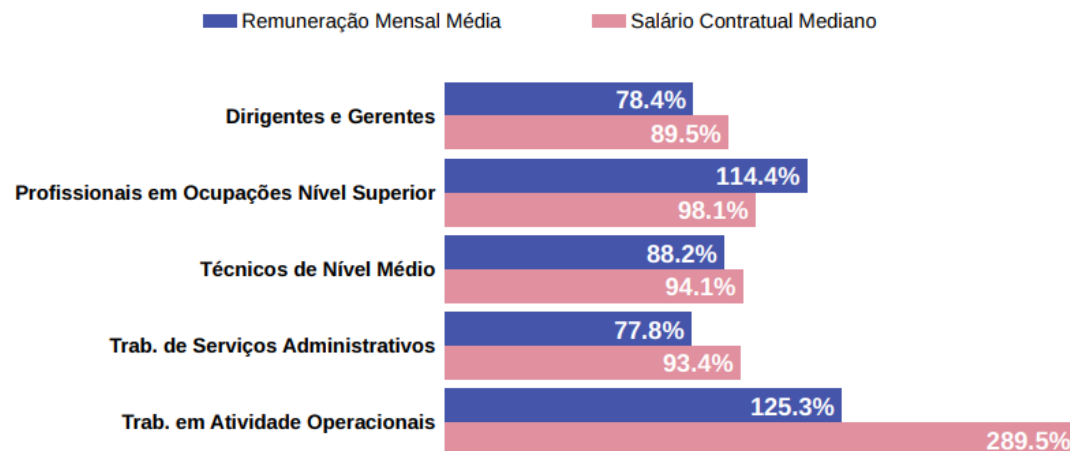
| Indicador | Definição | Razão M/H |
|----------------------------|--|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> | 101.8% |
| Remuneração 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> | 87.2% |

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande 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

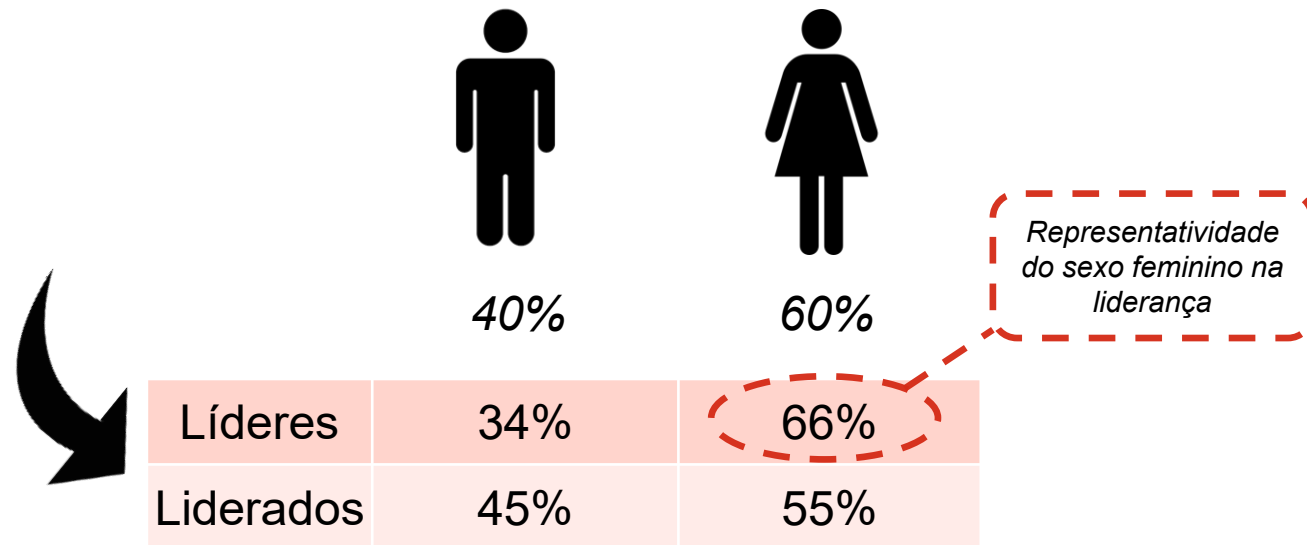
Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

| 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 cargo de direção e gerência | 📊 |

Relatório de transparência salarial

Ministério do trabalho | 2º Semestre 2025

1 Demografia Lilly Gênero – Jun 2025



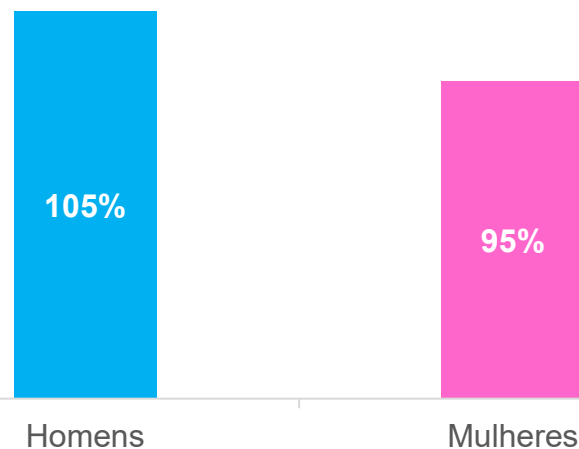
2 Demografia Lilly Raça e etnia – Jun 2025

O que estamos fazendo para trabalhar nesse indicador:
Aumentamos as contratações de pessoas pretas e pardas para as posições efetivas como medida de aumento em nossa diversidade e inclusão

| Período | % de pessoas pretas ou pardas contratadas | % da empresa que se denomina preto ou pardo |
|-----------------|---|---|
| 2º Semestre/24 | 31% | 18,4% |
| 1º Semestre/25 | 33% | 20,2% |
| Variação | +2% | +1,8% |

3 Distribuição Salarial

Média Salarial por gênero



| Tipo de colaborador | Média tempo de cia | |
|---------------------|--------------------|----------|
| | Homens | Mulheres |
| Líderes | 8 | 7 |
| Liderados | 10 | 5 |

9 anos 6 anos

Em média, os homens possuem 3 anos a mais de tempo de casa quando comparado as mulheres.

Ações

- ✓ **Revisão de Remuneração anual (ACR):** ciclo de revisão de remuneração fixa e variável da Lilly, com foco em garantir que as decisões ofereçam as mesmas oportunidades para todos os gêneros.
- ✓ **Programa Salarial:** processo bianual que analisa a comparação do pacote de remuneração com o mercado farmacêutico.
- ✓ **Revisão de benefícios:** processo onde avaliamos as preferências dos colaboradores para garantir a qualidade e equidade dos benefícios.
- ✓ **Acompanhamento de mercado:** análise e comparação de nossos indicadores de representatividade com o mercado.
- ✓ **Aprendizado e Desenvolvimento:**
 - ✓ Palestras sobre reconhecimento de sentimentos e a importância do protagonismo na carreira.
 - ✓ Rodas de conversa sobre liderança feminina, vieses inconscientes e síndrome da impostora.
 - ✓ Participação de líderes brasileiras em treinamentos globais de liderança feminina.