



Relatório de Transparência Salarial

2022

SUMÁRIO

1	Mensagem de Asif Sadiq
2	Compromisso com a Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)
3	Iniciativas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)
4	Aviso
5	Relatórios



Uma mensagem de Asif Sadiq, MBE

Líder Global de Diversidade,
Equidade e Inclusão

Hoje marca o lançamento do primeiro Relatório de Transparência e Igualdade Salarial da Warner Bros. Discovery (WBD). A WBD se baseia em cinco princípios orientadores, cuja defesa da inclusão é um deles e é fundamental para a forma como operamos todos os dias.

Este relatório reflete sobre as três entidades legais que fazem parte da Warner Bros. Discovery no Brasil, cada uma trabalhando individual e coletivamente para capacitar suas equipes para criar e promover um ambiente inclusivo e equitativo para todas as pessoas.

Contar histórias é o coração de tudo o que fazemos na Warner Bros. Discovery, e é somente apoiando e defendendo nossa força de trabalho talentosa e diversa, que podemos eliminar barreiras às oportunidades, permitir o acesso à nossa indústria em todos os níveis e contar histórias que realmente ressoem com o nosso público em todo o mundo.

Estamos trabalhando ativamente para aumentar o número de mulheres líderes em toda a empresa, ao mesmo tempo em que aprimoramos nossas políticas, processos e sistemas para apoiar as necessidades de nossa força de trabalho diversa e em evolução. Nosso objetivo é criar um futuro mais brilhante e mais equitativo dentro e fora de nossa organização – em escala global e local.

Publicamos recentemente nosso primeiro relatório Global DEI (https://wbd.com/wp-content/themes/warner-bros-discovery-corporate/pdf/2023_DEI_Annual_Report.pdf) que fornece detalhes completos sobre nossos compromissos e conquistas até o momento, os desafios que superamos e nossa visão para o futuro.

A nossa jornada é contínua e continuamos empenhados em fazer mudanças que permitam um progresso sustentável e resultem em mudanças impactantes a longo prazo em todos os nossos negócios. Este relatório define a nossa direção estratégica para continuar a construir um negócio representativo e inovador que atraia, recompense e retenha os melhores talentos para que possamos continuar a contar as melhores histórias para os próximos 100 anos e além.

Asif Sadiq, MBE

Compromisso com a Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)

A nossa missão como Warner Bros. Discovery é utilizar o nosso poder como uma das empresas de mídia para capacitar a nossa força de trabalho e os contadores de histórias para ajudar a moldar uma sociedade global mais inclusiva e equitativa para todos.

Isto significa a forma como atuamos internamente como colegas e como atuamos externamente como criadores de conteúdo. Enquanto empresa, temos que garantir que os nossos processos internos sejam equitativos, temos que promover uma cultura de inclusão, equidade e pertencimento onde as pessoas possam ser elas mesmas e possam dar o seu melhor.

Levamos muito a sério a nossa responsabilidade como empresa de mídia, o conteúdo que criamos e as histórias que contamos são importantes para elevar os grupos e as minorias sub-representadas e chegar para nossa diversificada audiência em todo o mundo.

Os pilares que orientam os nossos investimentos imediatos e a longo prazo em diversidade, equidade e inclusão na Warner Bros. Discovery:

Intencionalmente inclusivo

Para que a nossa empresa adote a diversidade e seja intencionalmente inclusiva, precisamos do apoio de todos na empresa para construir esta cultura de pertencimento.

Juntos, como uma equipe, acreditamos que podemos promover um ambiente que propicia a curiosidade, onde todos têm a oportunidade de prosperar, contribuir com ideias e fazer o seu melhor trabalho.

Perseguir a equidade

O nosso compromisso com a equidade reflete na avaliação e na evolução de políticas, processos e sistemas com o objetivo de acelerar e sustentar o progresso da DEI ao longo de todo o ciclo de vida dos colaboradores.

Desde o recrutamento e retenção, até a progressão, desenvolvimento e reconhecimento, a procura de equidade em todas as fases do percurso de um funcionário é fundamental para a integridade e o impacto dos nossos esforços de DEI.

Narração de histórias autênticas & produções inclusivas

Acreditamos que as diversas perspectivas das pessoas que contam as nossas histórias retratam as nossas personagens icônicas nas telas, trabalham nas nossas talentosas equipes de produção e criam o melhor conteúdo da WBD são fundamentais para o nosso sucesso.

E para satisfazer ou exceder as expectativas que o nosso público atual tem, os nossos conteúdos têm de refletir o nosso compromisso de representação responsável e as nossas produções devem promover o acesso, a equidade e a segurança psicológica.

Iniciativas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)

Conselhos de DEI do Negócio

Compostos pelos nossos líderes mais sêniores na organização que defendem a inclusão desde o topo, estes conselhos têm a tarefa de supervisionar os elementos corporativos e operacionais da nossa estratégia DEI e garantir que a DEI está integrada no processo criativo e de produção.

Grupos de Afinidade

Os Grupos de Afinidade são ativos fundamentais para construir comunidade e impulsionar a mudança cultural. A WBD continua a promover os seus grupos como BOLD (focado em pessoas negras), DiverseAbilities (focado em Pessoas com Deficiência), PRIDE (focado na comunidade LGBT+) e WOW (focado em identidade de gênero). Todos os Grupos de Afinidade possuem verba anual, sistema de governança e objetivos a serem atingidos anualmente.

Consultoria de DEI para área de Conteúdo

O programa de Consultoria de Diversidade, Equidade & Inclusão para as áreas de conteúdo permite com que as áreas de desenvolvimento, produção e distribuição de conteúdo possam ter um olhar mais atento a como a diversidade está sendo trabalhada dentro das suas respectivas funções de trabalho. O programa fornece consultoria customizada a cada projeto que é apresentado, fazendo com que a visão da WBD de DEI seja expressa no nosso conteúdo e na forma como ele é distribuído à nossa audiência.

EMERGE

O programa de patrocínio internacional da WBD visa melhorar as competências das mulheres, das pessoas não binárias e das pessoas que se identificam como mulheres. Isto é realizado por meio de um programa para promover o desenvolvimento e a progressão na carreira.

Narrativas Negras Não Contadas

O programa “Narrativa Negras Não Contadas” é um programa de desenvolvimento de talento criativo focado em pessoas pretas e pardas com foco em roteiro e direção de documentários. O programa selecionou 10 participantes do Brasil afora, os quais tiveram três meses de treinamentos técnicos e mentoria para realçar as suas habilidades. Enquanto passaram pelo programa, com participação remunerada, tiveram a oportunidade de expandir seu networking na indústria audiovisual. O programa culminou com a produção de três curtas-metragens que serão exibidos no fim de 2024 em canais selecionados da WBD.

Aviso

- Trata-se de publicação do relatório elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (“MTE”) em decorrência de determinação constante na Lei 14.611/2023 e suas regulamentações.
- Os dados dos relatórios foram anonimizados conforme Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e agrupados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (“MTE”) de acordo com os Grandes Grupos da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações). Para entender a CBO, a mesma função, por exemplo, produtor, pode conter desde um cargo de analista até um cargo diretor. Os CBOs não foram atualizados para o relatório de 2022.
- Alguns dados pessoais utilizados para o relatório em 2022 estavam incompletos, dado que o funcionário não os informou quando da sua contratação.
- Para maiores informações sobre a forma de cálculo, verificar no link <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorio-empresarial/relatorio-empresarial>.
- Veja a seguir o relatório de transparência salarial e igualdade salarial das empresas do grupo Warner Bros Discovery, Inc. que possuem 100 funcionários ou mais, com os dados relativos a 2022.
- Informamos que:
 - Para a empresa Discovery Networks Brasil, o relatório foi gerado, a resposta do item b) do relatório foi feita pela empresa, mas não incluída no relatório pelo MTE. Desta maneira, a WBD inclui a declaração em apartado.
 - A empresa Warner Bros (Brasil) South Inc incluiu as informações solicitadas pelo MTE, mas o relatório não foi gerado até o momento, de forma que incluímos somente a declaração abaixo. Estamos diligenciando junto ao MTE para entender o que ocorreu.

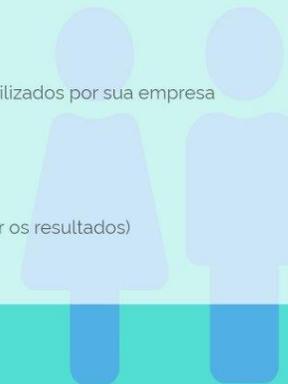
Razão Social: Warner Bros

DECLARAÇÃO DE IGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS - 1º Semestre de 2024

WARNER BROS SOUTH INC

Declaração preenchida e enviada por **HECTOR HERNAN VIVIANO** em 05T15:55:22/02/2024.

1. A empresa (WARNER BROS SOUTH INC) **NÃO POSSUI** plano de cargos e salários ou plano de carreira.
2. A empresa (WARNER BROS SOUTH INC) **NÃO POSSUI** políticas de incentivo à contratação de mulheres.
3. A empresa (WARNER BROS SOUTH INC) **NÃO POSSUI** políticas para promoção de mulheres a cargos de direção e gerência.
4. Consideradas políticas que apoiam o incentivo ao compartilhamento de obrigações familiares, a empresa (WARNER BROS SOUTH INC) adota:
 - Flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade **PARA AMBOS**
 - Concessão antecipada de férias individuais **PARA AMBOS**
 - Faltas abonadas (art. 473 da CLT) **PARA AMBOS**
 - **ADOA** Licença paternidade estendida
 - **ADOA** Licença maternidade estendida
 - **NÃO ADOA** Auxílio creche (ou creche)
5. Os **critérios salariais e remuneratórios para progressão na carreira** utilizados por sua empresa (WARNER BROS SOUTH INC) são:
 - Cumprimento de metas de produção, definidas pela empresa
 - Tempo de experiência profissional
 - Capacidade de trabalho em equipe
 - Proatividade (desenvolvimento de ideias e sugestões para melhorar os resultados)



*A ampliação do período de licença-maternidade ainda não foi estabelecida como prática na companhia. A oferta do benefício estendido está em estudo.

**A empresa oferece um programa de desenvolvimento para mulheres em cargos de liderança.

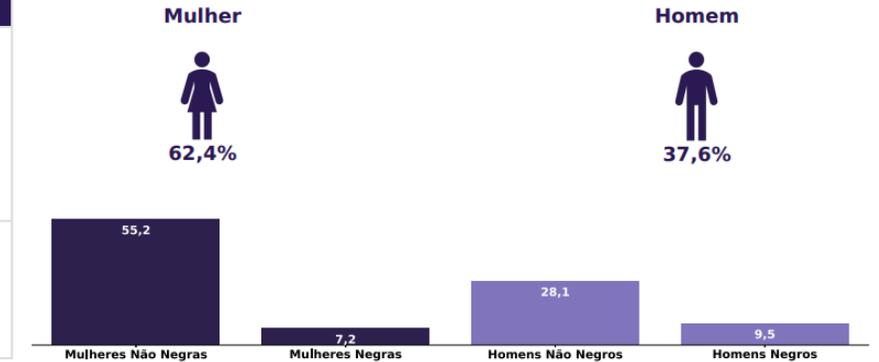
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

CNPJ: 03.390.444/0002-50

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 117,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 99,6%

Indicador	Definição	Razão M/H
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>	117,9%
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>	99,6%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

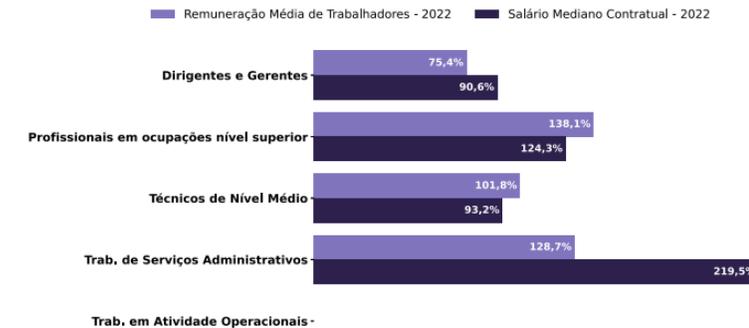


Razão Social: Top Sports

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

Questionário não respondido pelo CNPJ informado.



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.

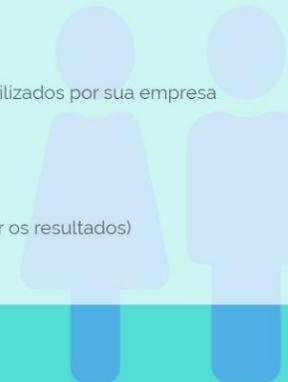
Razão Social: Top Sports

DECLARAÇÃO DE IGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS - 1º Semestre de 2024

TOPSPORTS VENTURES S/A

Declaração preenchida e enviada por **CELSO BURDELIS** em 05T14:23:28/02/2024.

1. A empresa (TOPSPORTS VENTURES S/A) **NÃO POSSUI** plano de cargos e salários ou plano de carreira.
2. A empresa (TOPSPORTS VENTURES S/A) **NÃO POSSUI** políticas de incentivo à contratação de mulheres.
3. A empresa (TOPSPORTS VENTURES S/A) **NÃO POSSUI** políticas para promoção de mulheres a cargos de direção e gerência.
4. Consideradas políticas que apoiam o incentivo ao compartilhamento de obrigações familiares, a empresa (TOPSPORTS VENTURES S/A) adota:
 - Flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade **PARA AMBOS**
 - Concessão antecipada de férias individuais **PARA AMBOS**
 - Faltas abonadas (art. 473 da CLT) **PARA AMBOS**
 - **ADOTA** Licença paternidade estendida
 - **ADOTA** Licença maternidade estendida
 - **NÃO ADOTA** Auxílio creche (ou creche)
5. Os **critérios salariais e remuneratórios para progressão na carreira** utilizados por sua empresa (TOPSPORTS VENTURES S/A) são:
 - Cumprimento de metas de produção, definidas pela empresa
 - Tempo de experiência profissional
 - Capacidade de trabalho em equipe
 - Proatividade (desenvolvimento de ideias e sugestões para melhorar os resultados)



*A ampliação do período de licença-maternidade ainda não foi estabelecida como prática na companhia. A oferta do benefício estendido está em estudo.

**A empresa oferece um programa de desenvolvimento para mulheres em cargos de liderança.

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

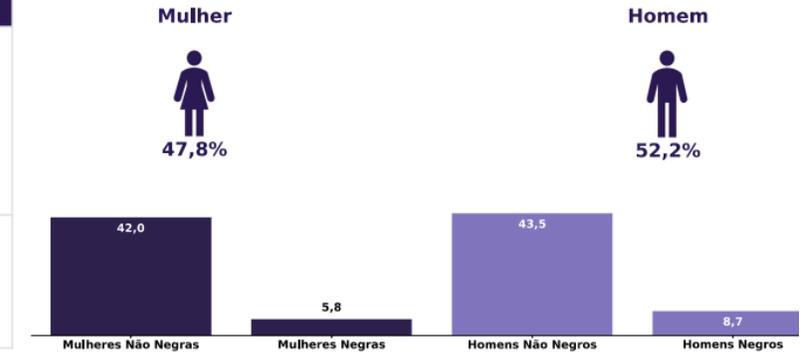
CNPJ: 07.408.191/0001-74

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 106,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 104,0%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

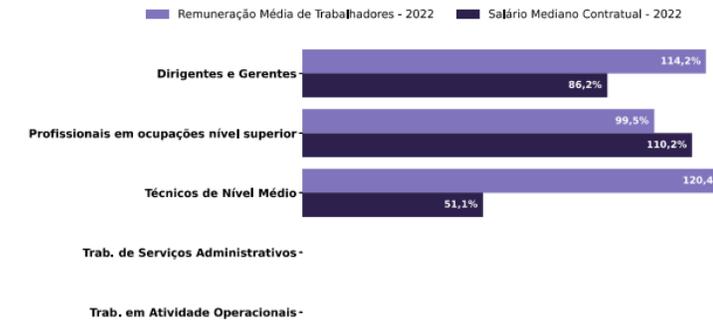
a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça

Indicador	Definição	Razão M/H
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>	106,9%
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>	104,0%



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
Questionário não respondido pelo CNPJ informado.



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.

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



