



Relatório de Transparência Salarial

Junho/2026

SUMÁRIO

1	Compromisso de Inclusão
2	Iniciativas de Inclusão
3	Aviso
4	Relatório

Inclusão

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 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 Inclusão

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 integrado 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 LGBTQ+) 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

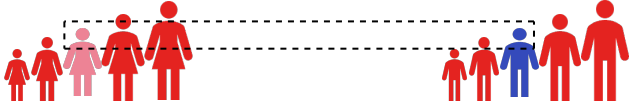
- Trata-se de publicação do relatório elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego ("MTE") em decorrência de determinação constante na Lei 14.611/2023 e suas regulamentações.
- Os dados dos relatórios foram anonimizados conforme Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e agrupados pelo Ministério do 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 2026.
- 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 Junho de 2026.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

Empregador: 03.390.444/0001-79 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 310

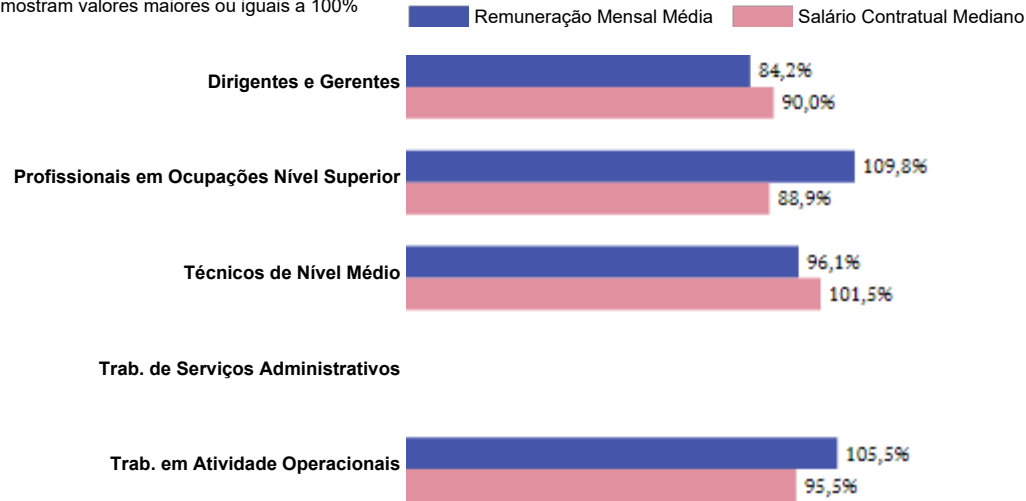
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 92,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 88,8% 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 %	92,2%
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 à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	88,8%

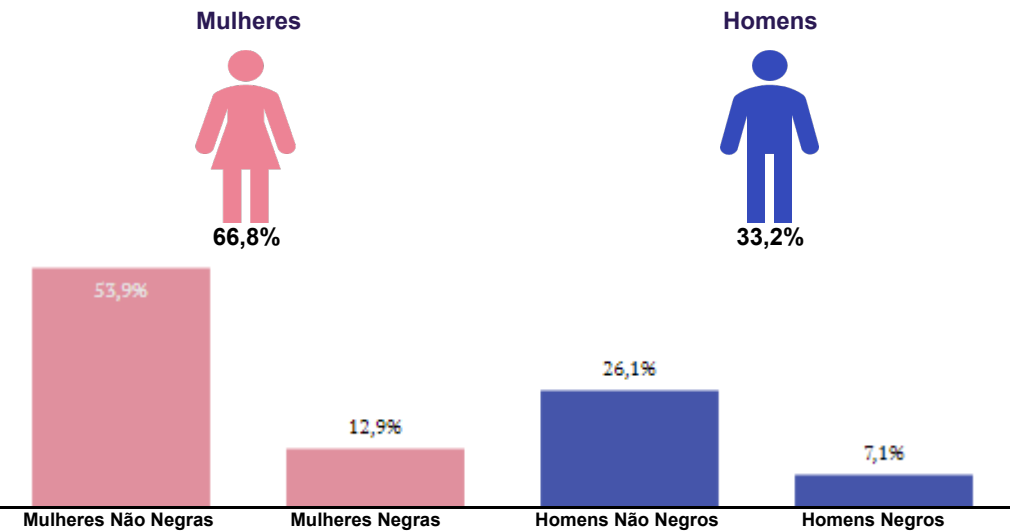
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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 (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

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

