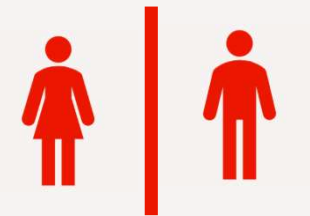


Pay Equity Brazil New Legislation

Transparency Report Fourth Submission



Pay Equity Women and Men – Brazil New Legislation

On July 4, Law 14.611/2023 was published in the Official Daily Gazette. This new law establishes mandatory pay equity criteria for men and women. The law says that each year two reports need to be published according to the calendar: March and September. The fourth edition should be published on September 30th, 2025.

The criteria adopted refer:



All Legal Entities which have a headcount of more than 100 employees will be analyzed and obliged to publish its results.

J&J has 5 legal entities with 100+ employees – Innovative Medicine São Paulo, Innovative Medicine São José dos Campos, MedTech São Paulo, MedTech São José dos Campos and Vision.



To match the positions, the Government utilizes the national job catalog called CBO (Brazilian Occupations Classification – *Classificação Brasileira de Ocupações*).

CBO does not match perfectly with J&J positions; however, it is mandatory to associate each J&J position to a code in this catalog.



The report presents a combination of positions in 5 Groups. The groups consider different hierarchical levels, responsibilities and areas, e.g., Directors and Managers.



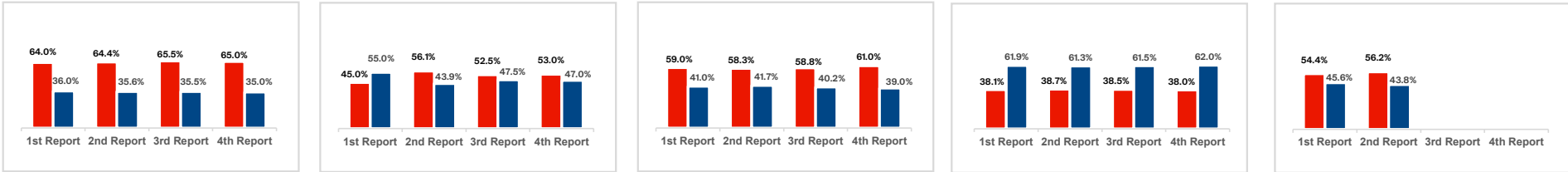
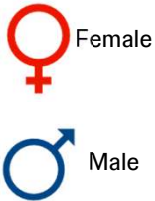
The results consider the comparison of salaries and the total remuneration including sales incentives, bonus, overtime, vacation premium, Inspires, LTIs etc. Every component included in the payroll.

Our gender pay gap data



Women's salaries compared to men's:	Innovative Medicine São Paulo		Innovative Medicine São José dos Campos		MedTech São Paulo		MedTech São José dos Campos		Vision	
	1 st Report	2 nd Report	1 st Report	2 nd Report	1 st Report	2 nd Report	1 st Report	2 nd Report	1 st Report	2 nd Report
	98,0%	97,9%	134,2%	123,7%	84,3%	84,1%	94,1%	97,8%	89,0%	91,7%
	3 rd Report	4 th Report	3 rd Report	4 th Report	3 rd Report	4 th Report	3 rd Report	4 th Report	3 rd Report	4 th Report
	98,9%	95,9%	132,5%	135,4%	81,6%	83,7%	93,4%	91,4%	N/A It appears that the CNPJ had fewer than 100 employees when the report was generated.	N/A It appears that the CNPJ had fewer than 100 employees when the report was generated.

Proportion men/women of the total population:



1st Report: Information from 2022 – Published on March 31st, 2024
2nd Report: Information from 2023 – Published on September 30th, 2024

3rd Report: Information from 2024 – Published on March 31st, 2025
4th Report: Information from 2025 – To be published on September 30th, 2025

Key takeaways



- ✓ The companies continue to have concerns regarding the methodology used in the report.
- ✓ This report aims to serve as an initial step to raise awareness about gender pay gaps.
- ✓ Transparency in reporting is mandated by law, and this requirement will remain in effect.
- ✓ The data presented in the fourth report pertains to the year 2025.
- ✓ There are no significant changes in the figures compared to previous reports.
- ✓ Overall, the results for Johnson & Johnson are generally consistent across most legal entities, with women's salaries ranging from 83.7% at MedTech São Paulo to 135.4% at Innovative Medicine São José dos Campos.
- ✓ The government has initiated audits of companies, primarily to ensure that organizations are providing transparency regarding their reports. However, the timeline, process, and how these audits will address the discrepancies presented remain unclear. Currently, there is no information indicating whether Johnson & Johnson is in a favorable position or not.

Johnson & Johnson

Back-up

J&J Official Reports – September 2025

Prepared by Brazilian
Government – Information
from payroll – 2025

Johnson&Johnson

- ☐ Innovative Medicine São Paulo
- ☐ Innovative Medicine São José dos Campos
- ☐ MedTech São Paulo
- ☐ MedTech São José dos Campos
- ☐ Vision

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
Empregador: 51.780.468/0001-87 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 1124



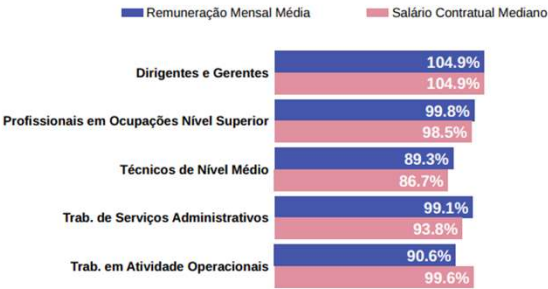
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 95.9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 91.4% 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 %	95.9%
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 (%)	91.4%

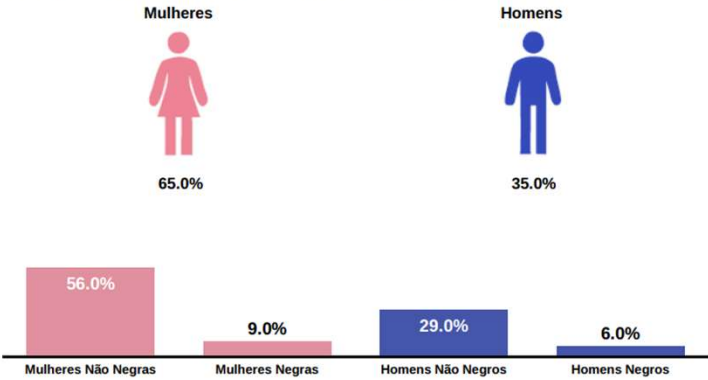
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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

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 cargo de direção e gerência	⚠️

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
Empregador: 51.780.468/0002-68 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 156



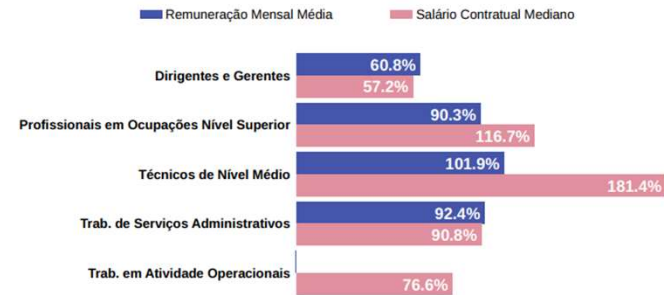
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 135.4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 92.9% 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 %	135.4%
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 (%)	92.9%

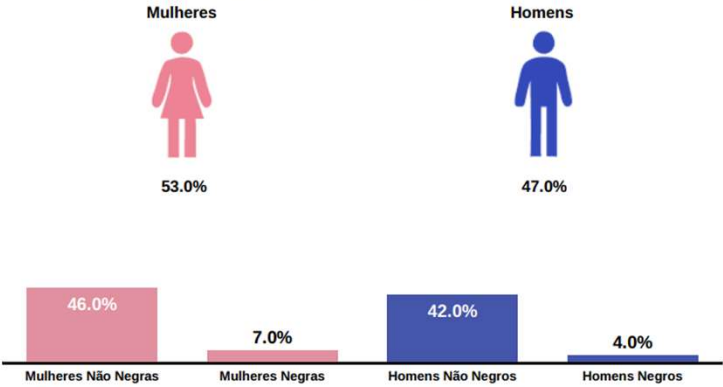
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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

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	Ro
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Ro
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	RoRoRo
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	Ro

Official Reports published at J&J website

54.516.661/0001-01
MedTech São Paulo

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
Empregador: 54.516.661/0001-01 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 952



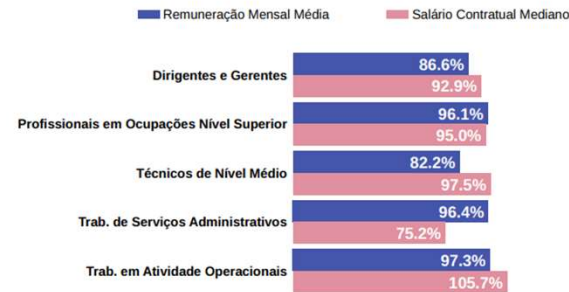
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 83.7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 80.9% 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 %	83.7%
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 (%)	80.9%

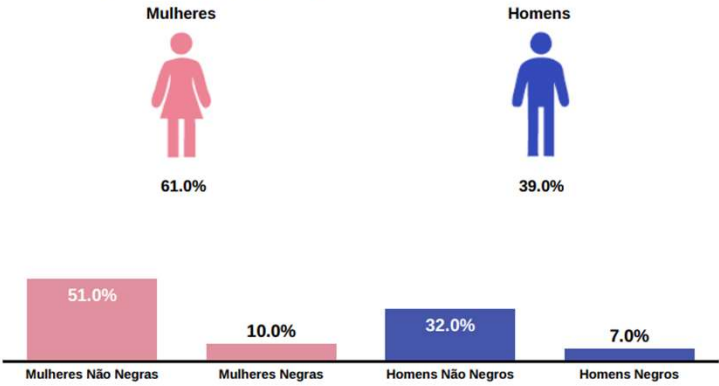
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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 mulheres nem três homens 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 cargo de direção e gerência	❌

Official Reports published at J&J website

54.516.661/0002-84
MedTech São José dos Campos

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
Empregador: 54.516.661/0002-84 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 2018



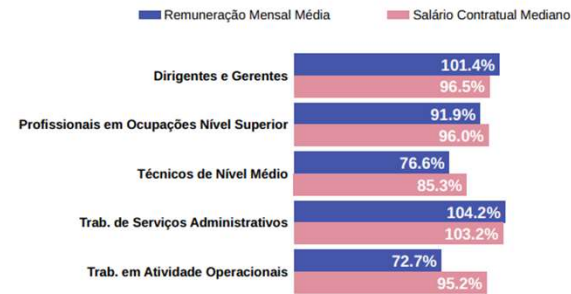
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 91.4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 92.6% 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 %	91.4%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens Número Total de Mulheres Remuneração Mensal Média para Homens (H) Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	92.6%

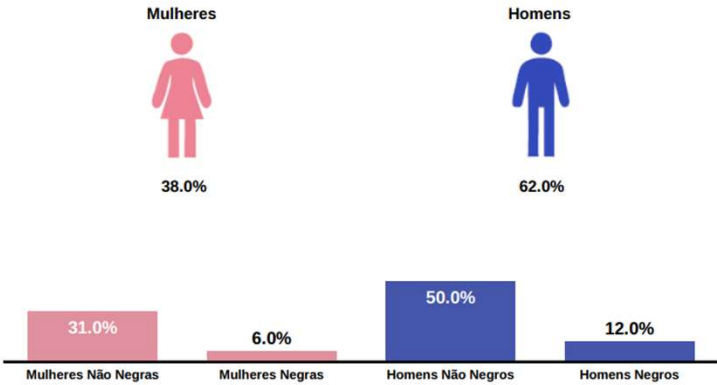
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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

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	Ro
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Ro
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	RoRoRoRo
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	Ro

Official Reports published at J&J website

58.652.728/0001-88
Vision

The CNPJ had fewer than 100 employees at the time the report was generated.

J&J Official Reports – March 2025

Prepared by Brazilian
Government – Information
from payroll – 2024

Johnson&Johnson

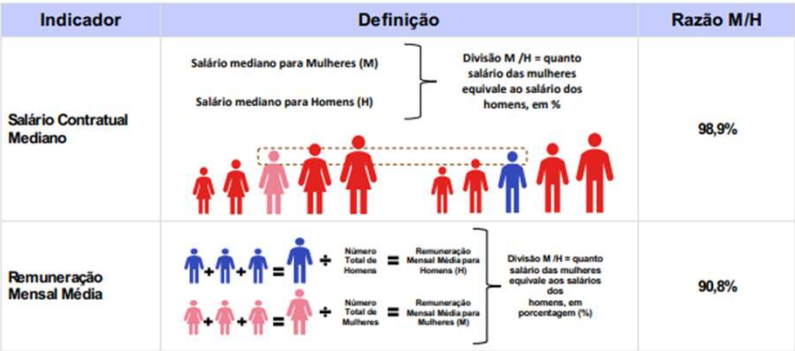
- ☐ Innovative Medicine São Paulo
- ☐ Innovative Medicine São José dos Campos
- ☐ MedTech São Paulo
- ☐ MedTech São José dos Campos
- ☐ Vision

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025
Empregador: 51.780.468/0001-87 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 1131

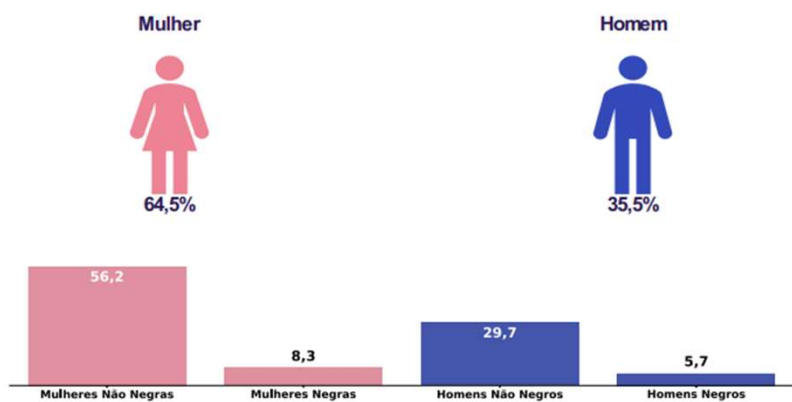


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 98,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 90,8% da recebida pelos homens.

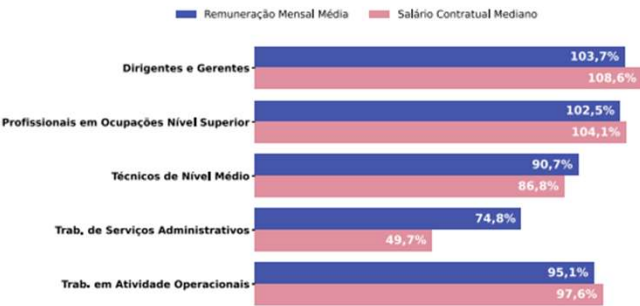


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
Piano 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	🚫

Official Reports published at J&J website

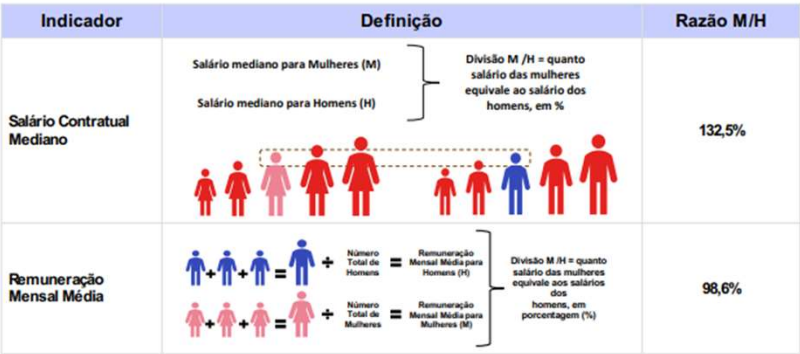
51.780.468/0002-68
Innovative Medicine São José dos Campos

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025
Empregador: 51.780.468/0002-68 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 160

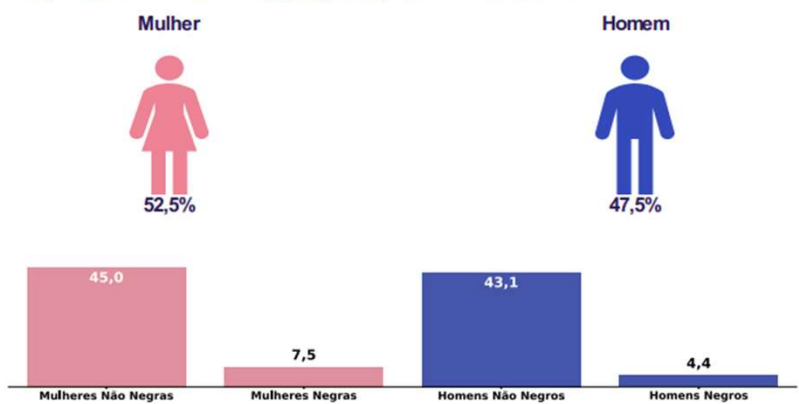


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 132,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 98,6% da recebida pelos homens.

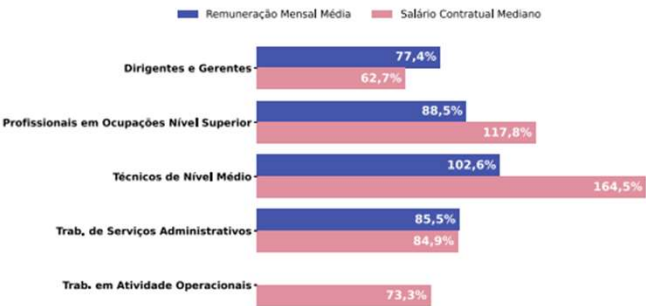


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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 uma das seis motivações: (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 - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Ro
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Ro
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	Ro Ro Ro
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	Ro

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025
Empregador: 54.516.661/0001-01 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 958

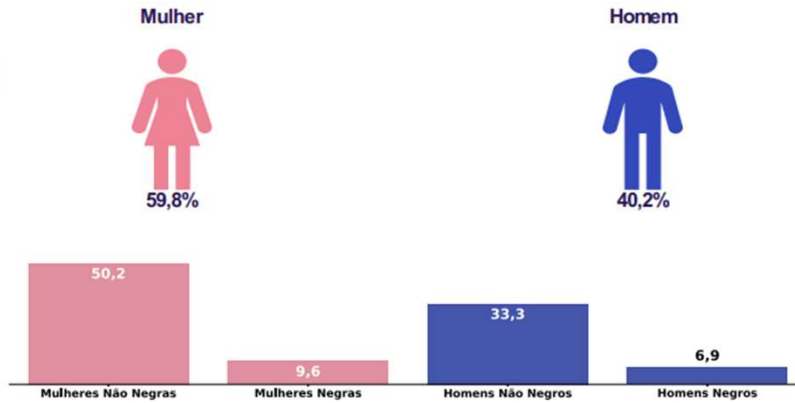


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 81,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 81,7% da recebida pelos homens.

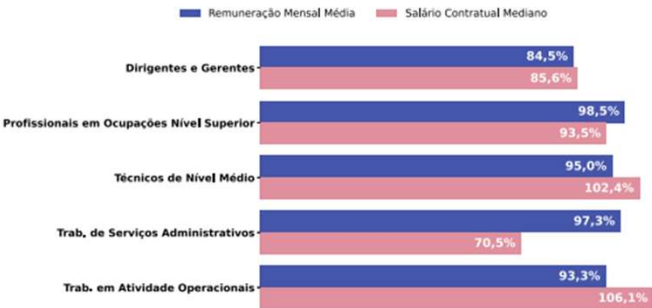
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	81,6%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	81,7%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Ro
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Ro
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	Ro Ro Ro
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	Ro

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025
Empregador: 54.516.661/0002-84 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 2043

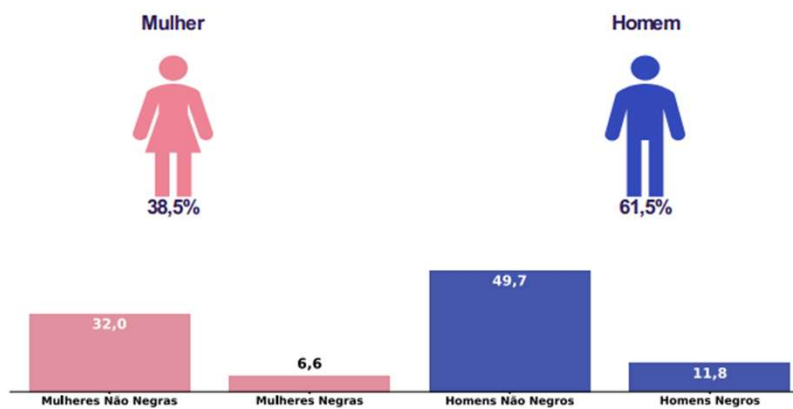


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 93,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 93,1% da recebida pelos homens.

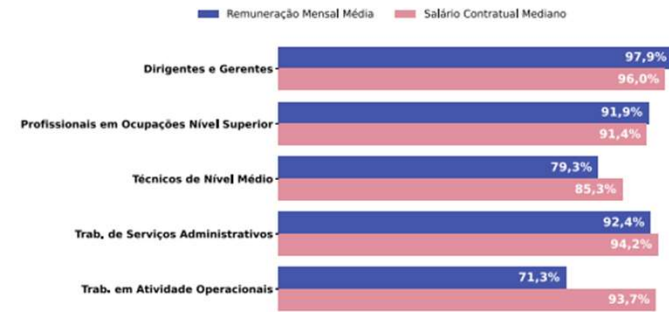
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	93,4%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)	93,1%
	Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)	

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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 seguintes 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 homem nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Crítérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Crítérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Ro
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Ro
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	Ro Ro Ro
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	Ro

Official Reports published at J&J website

58.652.728/0001-88

Vision

The CNPJ had fewer than 100 employees at the time the report was generated.

J&J Official Reports – September 2024

Prepared by Brazilian
Government – Information
from payroll – 2023

Johnson&Johnson

- ☐ Innovative Medicine São Paulo
- ☐ Innovative Medicine São José dos Campos
- ☐ MedTech São Paulo
- ☐ MedTech São José dos Campos
- ☐ Vision

Official Reports published at J&J website

51780468000187 – Innovative Medicine São Paulo

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024
Empregador: 51.780.468/0001-87 / Quant. de trabalhadores: 1025



Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 97,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 92,0%

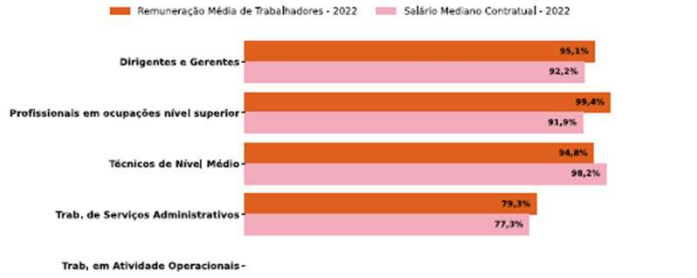
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	97,9%
Remuneração Média (Inclui descontos e acréscimos) – 2022	$\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Salário médio para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Salário médio para Mulheres (M)}}$ Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	92,0%

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 de 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 pessoas 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+, indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Official Reports published at J&J website

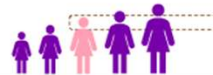
51780468000268 – Innovative Medicine São José dos Campos

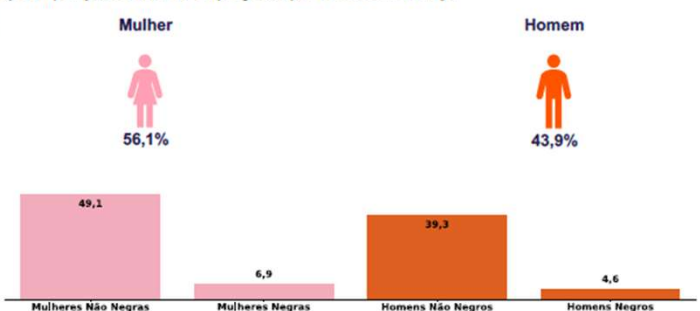
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024
Empregador: 51.780.468/0002-68 / Quant. de trabalhadores: 173



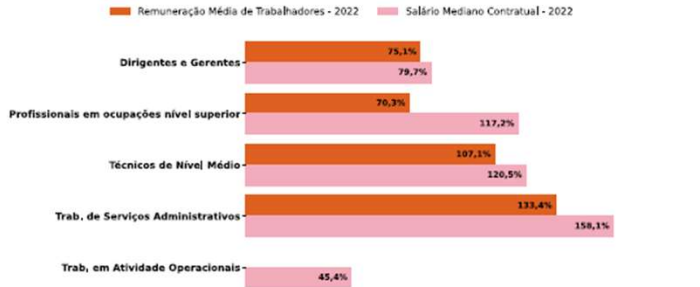
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 123,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 83,5%

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	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 	123,7%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	$\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Salário médio para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Salário médio para Mulheres (M)}}$ Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%) 	83,5%



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+, indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Official Reports published at J&J website

54516661000101 – MedTech São Paulo

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

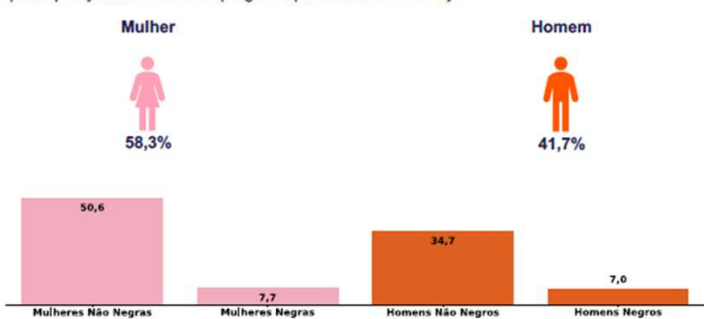
Empregador: 54.516.661/0001-01 / Quant. de trabalhadores: 865



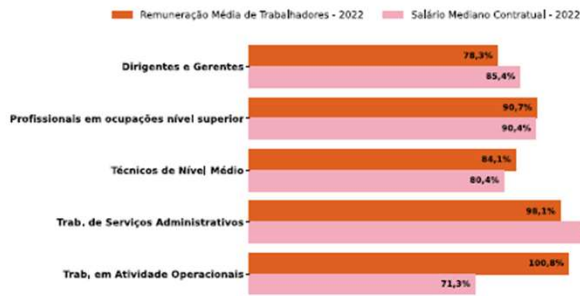
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 84,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 79,3%

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	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	84,1%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	$\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Salário médio para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens} + \text{Número Total de Mulheres}}$ $\frac{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Salário médio para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Homens} + \text{Número Total de Mulheres}}$ Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	79,3%



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 de 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
Piano 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+, indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	📄

Official Reports published at J&J website

54516661000284 – MedTech São José dos Campos

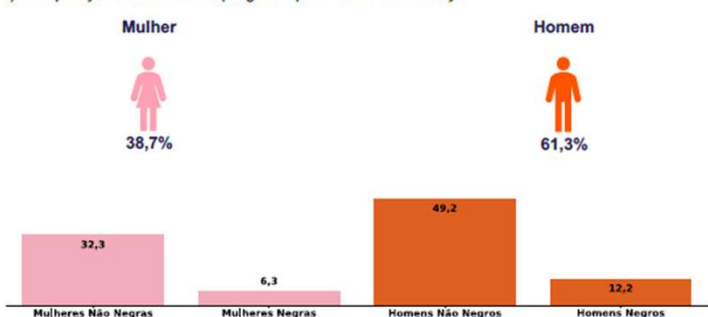
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024
Empregador: 54.516.661/0002-84 / Quant. de trabalhadores: 1992



Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 97,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 93,2%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:
a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça

Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	97,8%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	$\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Salário médio para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens} + \text{Número Total de Mulheres}}$ $\frac{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Salário médio para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Homens} + \text{Número Total de Mulheres}}$ Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	93,2%



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+, indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Official Reports published at J&J website

58652728000188 – Vision

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024
Empregador: 58.652.728/0001-88 / Quant. de trabalhadores: 105



Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 91,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivale a 95,1%

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	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	91,7%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	95,1%



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 de diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seguintes 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+, indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

J&J Official Reports – March 2024

Prepared by Brazilian
Government – Information
from payroll – 2022

Johnson&Johnson

- ☐ Innovative Medicine São Paulo
- ☐ Innovative Medicine São José dos Campos
- ☐ MedTech São Paulo
- ☐ MedTech São José dos Campos
- ☐ Vision

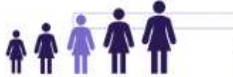
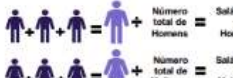
Official Reports published at J&J website

51780468000187 – Innovative Medicine São Paulo

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
CNPJ: 51780468000187

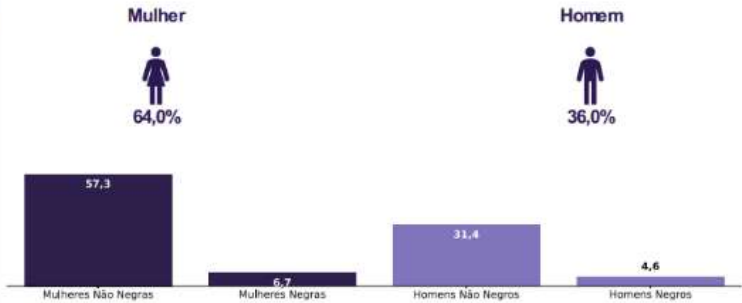


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 98,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 84,6%

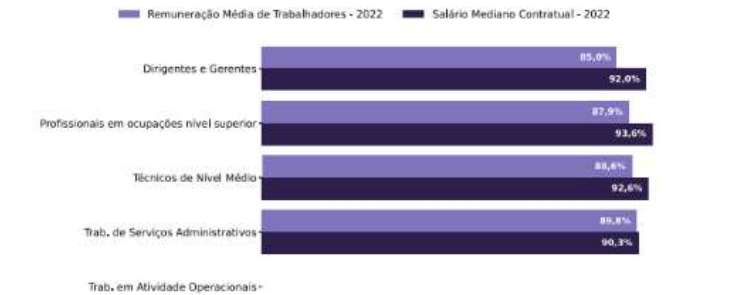
Indicador	Definição	Razao MH
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)  Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	98,0%
Remuneração Média (incluindo descontos e acréscimos) – 2022	 Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	84,6%

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
Piano 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	Re
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	Re Re 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

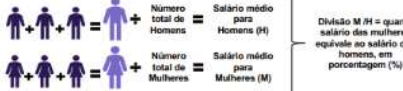
Official Reports published at J&J website

51780468000268 – Innovative Medicine São José dos Campos

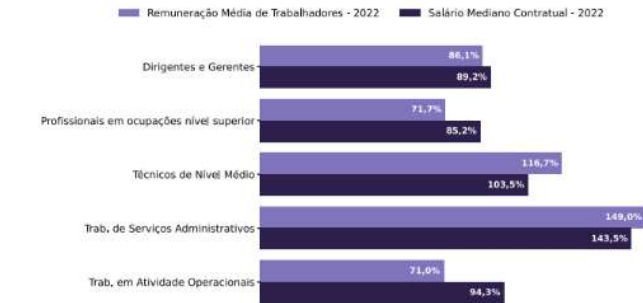
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
CNPJ: 51780468000268



Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 134,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 98,2%

Indicador	Definição	Razao MH
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 	134,2%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	$\frac{\text{Número total de Homens} \times \text{Salário médio para Homens (H)}}{\text{Número total de Mulheres} + \text{Salário médio para Mulheres (M)}}$ Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%) 	98,2%

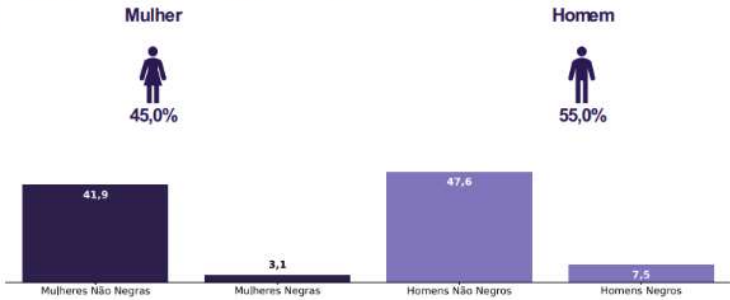
Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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.

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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



b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Piano de Cargos e Salários ou Piano 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	Re
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	Re Re 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

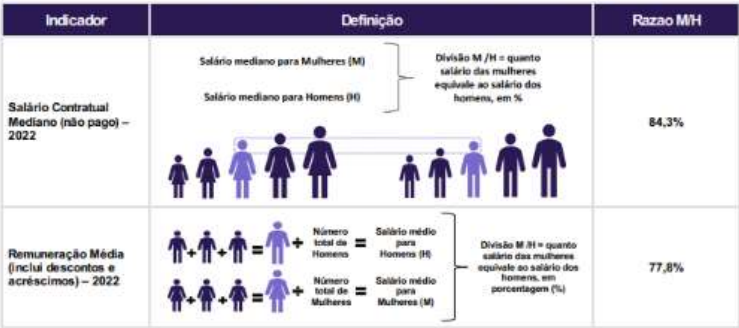
Official Reports published at J&J website

54516661000101 – MedTech São Paulo

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
CNPJ: 54516661000101

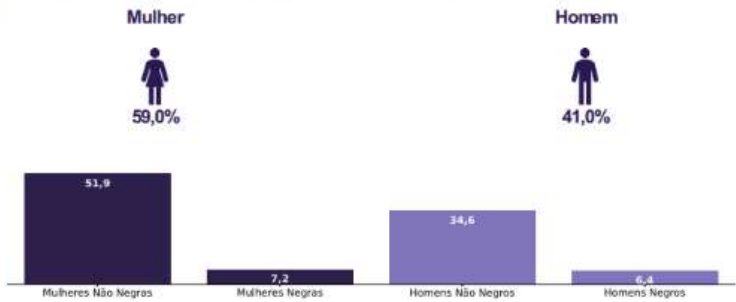


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 84,3% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 77,8%



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	Ro
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	Ro Ro Ro
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	Ro

Official Reports published at J&J website

54516661000284 – MedTech São José dos Campos

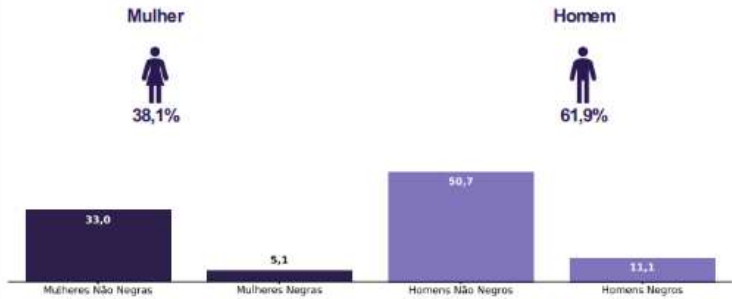
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
CNPJ: 54516661000284



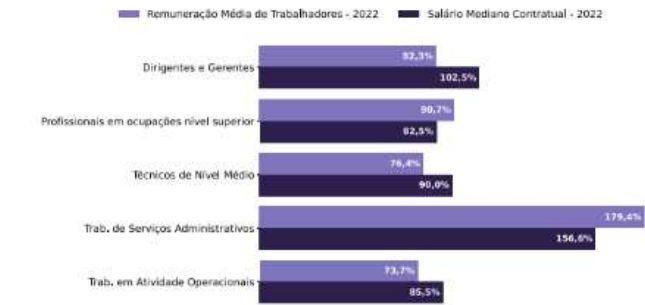
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 94,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 97,9%

Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	94,1%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	$\frac{\text{Número total de Homens} \times \text{Salário médio para Homens (H)}}{\text{Número total de Mulheres} \times \text{Salário médio para Mulheres (M)}}$ Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	97,9%

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	Re
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	Re Re 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

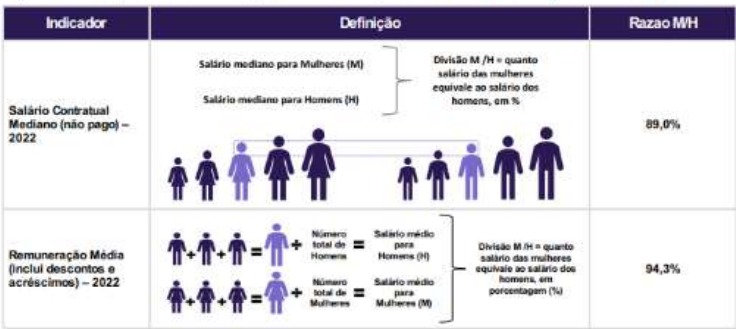
Official Reports published at J&J website

58652728000188 – Vision

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
CNPJ: 58652728000188



Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 89,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 94,3%



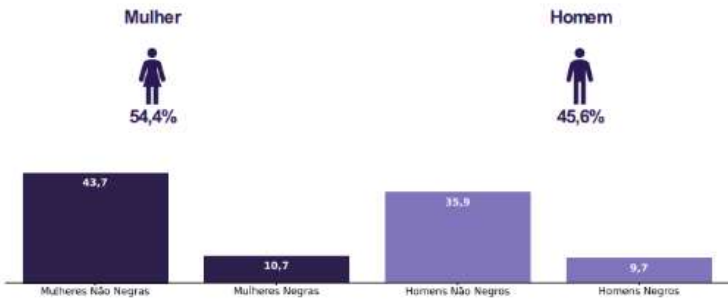
Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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.

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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



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	Rio
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	Rio Rio Rio
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	Rio