Pay Equity Brazil New Legislation

Transparency Report Fourth Submission



Johnson&Johnson

September'2025 São Paulo

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.



the Government utilizes the national job catalog called CBO (Brazilian Occupations 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.

To match the positions,



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.

J&J

Our gender pay gap data

Innovative Medicine

São Paulo

1st Report

98,0%

3rd Report

98,9%



Women's salaries compared to men's:

2nd Report
97,9%
4th Report

95,9%

Innovative Medicine São José dos Campos

1st Report

2nd Report

134,2%

3rd Report 4th Report 132,5% 135,4%

123,7%

MedTech São Paulo

2nd Report 2nd Report 84,3%

3rd Report 4th Report 81,6% 83,7%

MedTech São José dos Campos

 1st Report
 2nd Report

 94,1%
 97,8%

3rd Report 4th Report

91,4%

93,4%

1st Report

t 2nd Report

Vision

89,0%

91,7%

3rd Report

N/A
It appears that the CNPJ had fewer than 100 employees when the report was generated.

4th Report

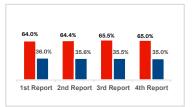
N/A

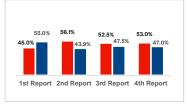
It appears that the CNPJ had fewer than 100 employees when the report was generated.

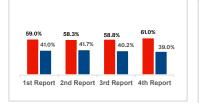
Proportion men/women of the total population:

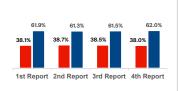


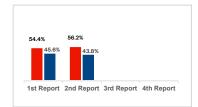












Key takeaways

- \checkmark 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.

J&J

Johnson&Johnson

Back-up

J&J Official Reports – September 2025

Prepared by Brazilian Government – Information from payroll – 2025 ☐ Innovative Medicine São Paulo

Innovative Medicine São José dos Campos

☐ MedTech São Paulo

■ MedTech São José dos Campos

Vision

Johnson&Johnson

51.780.468/0001-87 Innovative Medicine São Paulo

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

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

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	Salario mediano para Mulheres (M) Salario mediano para Homens (H)	95.9%
Remuneração Mensal Média	Número Remuneração a remuneração de Hones (M)	91.4%

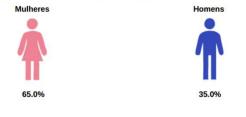
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

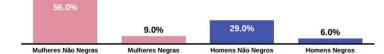
São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



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	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	1
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

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

51.780.468/0002-68 Innovative Medicine São José dos Campos

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

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

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) Salário das mulheres equivales os salário dos homens, em %	135.4%
Remuneração Mensal Média	Número Remuneração a mensa Media para Honores (M) Número Manares Manares (M) Remuneração a membres equiva à remuneração dos mulheres equivada à remuneração dos mulheres (M) Remuneração dos mulheres equivada à remuneração dos mulheres (M)	92.9%

Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

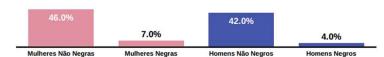
São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



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



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) Salário das mulheres equivalea os alário das mulheres equivalea os alário dos homens, em %	83.7%
Remuneração Mensal Média	Número Mensu Mida para Homoro () Mulhares (M) Remuneração das Authores (M)	80.9%

Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

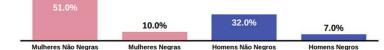
São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



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 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	· 8	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	ПоПоПо	
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	

J&J

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

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





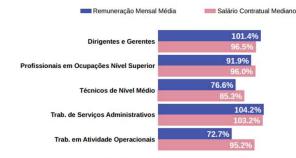
Diferença salarial entre mulheres e homens

- 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) Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Mul	91.4%
Remuneração Mensal Média	Número Número	à

Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

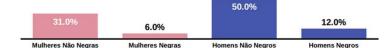
São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



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

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	ПоПоПо
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



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 MedTech São PauloMedTech São José dos CamposVision

Innovative Medicine São Paulo

Innovative Medicine São José dos Campos

Johnson&Johnson

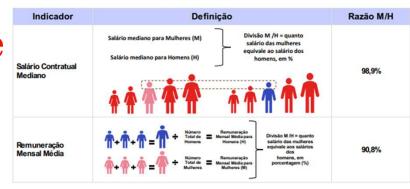
51.780.468/0001-87 Innovative Medicine São Paulo

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



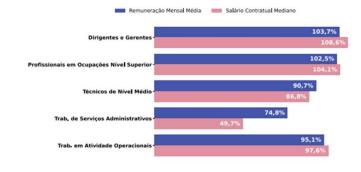
Diferença salarial entre mulheres e homens

- 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.



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 coupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter coorrido um dos seis motivos; (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens remulheres mulheres maquele grupo coupacionai; (6) por não ter homens; (5) por não ter três homens nemetrês mulheres requele grupo coupacionai; (6) por não ter nem homens nemetres maquele grupo coupacionai; (6) por não ter nem homens nemetres maquele grupo coupacionai; (6) por não ter nem homens nemetres maquele grupo coupacionai; (6) por não ter nem homens nemetres maguele grupo coupacionai; (6) por não ter nem homens nemetres magueles que de se na capacida de

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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

J&J

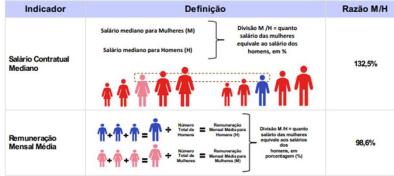
51.780.468/0002-68 Innovative Medicine São José dos Campos

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



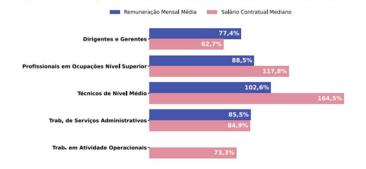
Diferença salarial entre mulheres e homens

- 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.



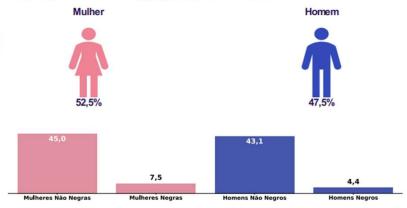
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cata grupo de coupação que não apresenta cálculo da diferença, para selário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivas (1) por ter memos de três mulheres (2) por não ter mulheres (2) por não ter mulheres (2) por não ter mulheres menulheres maquele grupo coupacional, (6) por não ter nem homes nemulheres naquele grupo coupacional.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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 familia, LGBTQIA+, Indigenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Ro

J&J

54.516.661/0001-01 MedTech São Paulo

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

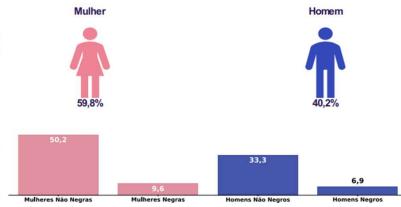
GOVERNO FEDERAL
TRABALHO
E EMPREGO
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

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.

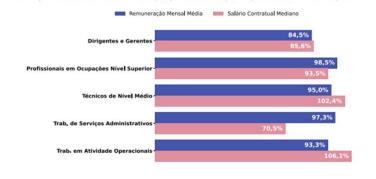
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	81,6%
Remuneração Mensal Média	Número Toda de Monast Media para salário das mulheres equivale acos salários de mulheres equivale acos salários de mulheres equivale acos salários de Monast Media para Monasta Monasta Media para Monasta Media para Monasta Media para Monasta Monasta Media para Monasta Media para Monasta Media para Monasta Monasta Media para Media para Media para Monasta Media para Media para Media para Media para Media Media para Media pa	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 coupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter coorrido umidos seis motivos; (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homers (2) por ter menos de três homers nequelegrupo coupacional; (6) por não ter nem homers enternal interes naquelegrupo coupacional; (6) por não ter nem homers enternal interes naquelegrupo coupacional; (6) por não ter nem homers enternal interes naquelegrupo coupacional; (6) por não ter nem homers enternal interes naquelegrupo coupacional; (6) por não ter nem homers enternal interes naquelegrupo coupacional; (6) por não ter nem homers enternal interes naquelegrupo coupacional; (6) por não ter nem homers enternal interes naquelegrupo coupacional; (6) por não ter nem homers enternal interes naquelegrupo coupacional; (6) por não ter nem homers enternal interes naquelegrupo coupacional; (6) por não ter nem homers enternal interes naquelegrupo coupacional; (6) por não ter nem homers enternal interes naquelegrupo coupacional; (6) por não ter nem homers enternal interes naquelegrupo coupacional; (6) por não ter nem homers enternal interes naquelegrupo coupacional; (6) por não ter nem homers enternal interes naquelegrupo coupacional; (6) por não ter nem homers enternal interes naquelegrupo coupacional; (6) por não ter nem homers enternal interes na construição de la construição

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

54.516.661/0002-84 MedTech São José dos Campos

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



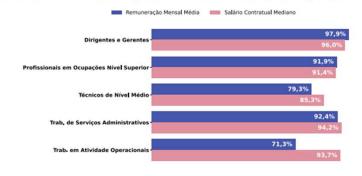
Diferença salarial entre mulheres e homens

- 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) Salário mediano para Homens (H) Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	93,4%
Remuneração Mensal Média	Número Todal de Mercual Média para Homero (N) Número (N) Número Número (N) Número Número (N) Número (N) Número (N) Número (N) Número (N) Número (N)	93,1%

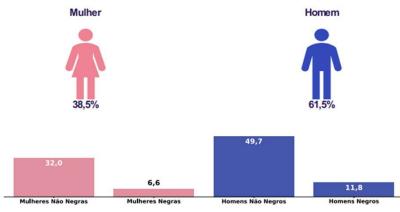
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de coupação que não apresenta cálculo da diferença, para selário de contratação ou para remuneração méda, pode ler coorrido umidos seis motivos (1) por ten menos de três nutleres (2) por ten menos de três nutleres (4) por não ten multieres (4) por não ten três homes nembrês multieres requeigrupo coupacional. (6) por não ten meno homes remuniteres naqueigrupo coupacional.

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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 familia, LGBTQIA+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Ro

J&J

17

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

Innovative Medicine São Paulo

Innovative Medicine São José dos Campos

MedTech São Paulo

MedTech São José dos Campos

Vision

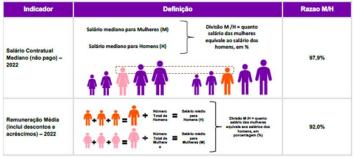
Johnson&Johnson

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

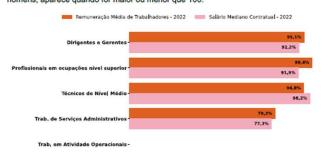


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a Elementos que podem explicar as diferenças verificadas: 97,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 92,0%





Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Critérios remuneratórios	1° Sem 2024
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	1° Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ro Ro Ro
Politicas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de familia, LGBTQIA+, Indigenas)	
Politicas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	₩o

Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter oconido um dos seis motivos (1) por ter menos de teta multeres; (2) por ter menos de teta homera; (3) por não ter multeres; (4) por não ter homera; (5) por não ter teta homera nem trêta mulheres naquele grupo ocupacione; (5) por não ter nam homera nam mulheres naquele grupo ocupacional.

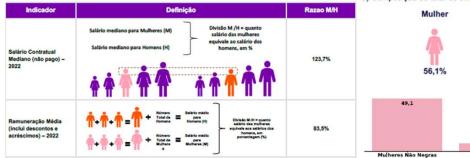
Official Reports published at J&J website 51780468000268 - Innovative Medicine São José dos Campos

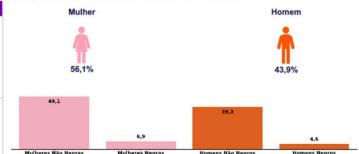
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024 Empregador: 51.780.468/0002-68 / Quant. de trabalhadores: 173



1° Sem 2024

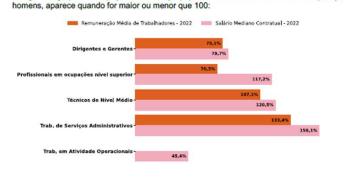
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a Elementos que podem explicar as diferenças verificadas: 123,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 83,5% a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça





Critérios remuneratórios

Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade



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	1° Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ro Ro Ro
Politicas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de familia, LGBTQIA+, Indigenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Ro

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 te manos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter fris homens nem três mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres; (4) por não ter namens; (5) por não ter três homens nem três mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens; (6) por não ter homens; (7) por não ter homens; (8) por não ter homens; (9) por não ter homens

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

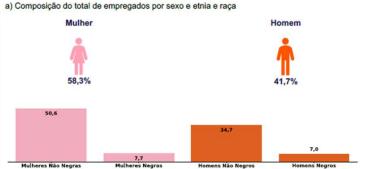


1° Sem 2024

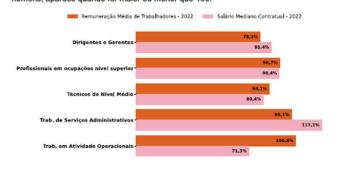
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

84,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 79,3%

Razao M/H Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos Salário Contratual Mediano (não pago) -84.1% Remuneração Média 79,3% (inclui descontos e



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



	610
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	1° Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ro Ro Ro
Politicas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de familia, LGBTQIA+, Indigenas)	
Politicas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Ro

Critérios remuneratórios

Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira

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 tête mulheras; (2) por ter menos de tête homens; (3) por não ter mulheras; (4) por não ter homens; (5) por não ter homens men três mulheras naqueles grupo coupacionat; (8) por não ter renh homens nem mulhera en seus alvas coupacionat.

Official Reports published at J&J website 54516661000284 - MedTech São José dos Campos

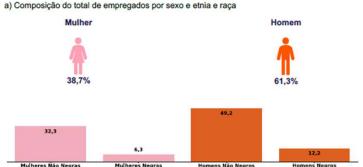
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Quant. de trabalhadores: 1992 Empregador: 54.516.661/0002-84 /



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





Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Critérios remuneratórios	1° Sem 2024
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	1° 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 familia, LGBTQIA+, Indigenas)	
Politicas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Ro

mence de title multeres; (2) por ter mence de title homens; (3) por não ter multeres; (4) por não ter homens; (5) por não ter title homens nem title multeres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem multeres naquele grupo ocupacional.

58652728000188 - Vision

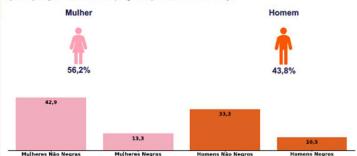
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024 Empregador: 58.652.728/0001-88 / Quant. de trabalhadores: 105



Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a Elementos que podem explicar as diferenças verificadas: 91,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 95,1%

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 b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade



Critérios remuneratórios	1° Sem 2024
Piano de Cargos e Salários ou Piano 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	1° Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ro Ro Ro
Politicas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de familia, LGBTQIA+, Indigenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Mo.

Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da d'ferença, para salário de contrateção ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos será motivos.(1) por ter menos de tela mulheras. (2) por ter menos de tela homans. (3) por não ter mulheras (4) por não ter homans. (5) por não ter tela homans nem tête mulheras naquales grupo coupacions.(5) por não for nem homans nem mulheras neujas espois oupacions.(5) por não ter tela homans nem tête mulheras nesquales grupo oupacions.(5) por não ter nem homans nem mulheras neapas espois oupacions.(5) por não ter nem homans nem mulheras nespeis oupacio oupacions.(5)

J&J Official Reports – March 2024

Prepared by Brazilian Government – Information from payroll – 2022

Innovative Medicine São Paulo

Innovative Medicine São José dos Campos

■ MedTech São Paulo

■ MedTech São José dos Campos

Vision

Johnson&Johnson

51780468000187 - Innovative Medicine São Paulo

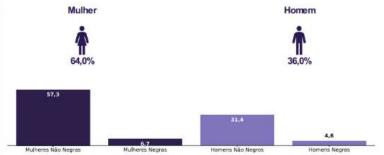
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024 CNPJ: 51780468000187

STÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

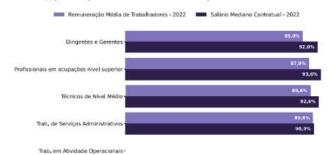
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres Elementos que podem explicar as diferenças verificadas: equivale a 98,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 84,6%

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





Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Critérios remuneratórios	1° 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 especificas	
Tempo de experiência profissional	Mo
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	
Ações para aumentar a diversidade	1° 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 familia, LGBTQIA+)	
Politicas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	R _o

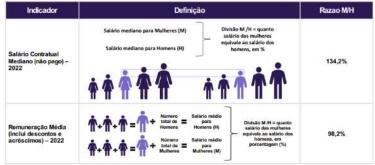
Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação cu para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivas; (1) por ter menos de treis homens; (3) por não ter malheres; (4) por não ter homens, (5) por não ter treis homens nem três mulheres naçueis quipo ocupações que ocupações que ocupações que na mulheres na mulheres naqueis quipo ocupações de por a comparte na mulheres naqueis quipo ocupações que ocupações de nem homens nem mulheres naqueis quipo ocupações de na membra de nagueis quipo ocupações de nagueis que ocupações de nagueis que ocupações de nagueis que ocupações que nagueis que ocupações de nagueis que ocupações de nagueis que ocupações que nagueis que na

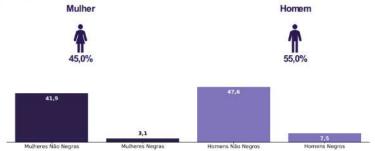
51780468000268 - Innovative Medicine São José dos Campos

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



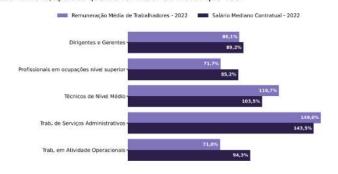
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres Elementos que podem explicar as diferenças verificadas: equivale a 134,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 98,2%

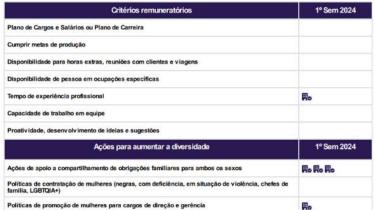




a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça

Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:





Para cada grupo de ocupação que não apresenta obloulo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos sais notivos: (1) por ter memos de três mitheres; (2) por ter memos de três homens; (3) por não ter mêmo de três homens (3) por não ter mêmo de três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter mem homens em mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter mem homens em mulheres naquele grupo ocupacional.

54516661000101 - MedTech São Paulo

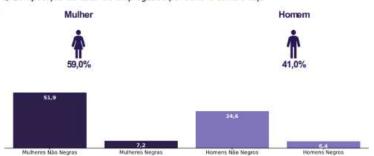
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024 CNPJ: 54516661000101



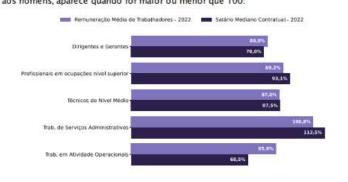
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres Elementos que podem explicar as diferenças verificadas: equivale a 84,3% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 77,8%

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





Por grande grupo de ocupação, a diferença 66 do salário das mulheres em comparação b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade aos homens, aparece guando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contra	
seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por r	allo ter mulheres; (4) por naio ter homens; (5) por naio ter três
homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mu	heres naquele grupo ocupacional.

Critérios remuneratórios	1° 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 especificas	
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 apolo 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 familia, LGBTQIA+)	
Politicas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Ro

54516661000284 - MedTech São José dos Campos

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

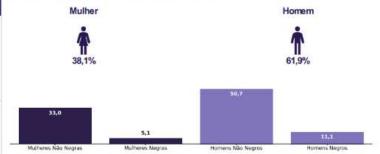


1º Sem 2024

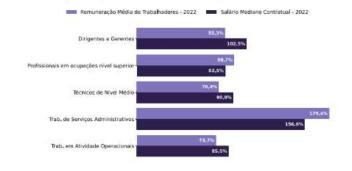
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres Elementos que podem explicar as diferenças verificadas: equivale a 94,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 97,9%

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 b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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	1° 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 familia, LGBTQIA+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Ro

Critérios remuneratórios

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; (3) por ritor menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homeres; (3) por rido ter mulheres; (4) por não ter brita-homers nem homeres mente se mulheres quajes grupo ocupacional; (6) por rido ter trem homeres nem mulheres exqueis grupo ocupacional.

58652728000188 - Vision

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



Diferencas de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres Elementos que podem explicar as diferencas verificadas: equivale a 89,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 94,3%

Definição Razao MH Divisão M /H = ossanto Salário mediano para Mulheres (M) equivale ao salário dos Salário Contratual Mediano (não pago) -89.0% 2022 Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022

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 b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:

94,3%



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratução ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos

Critérios remuneratórios	1° Sem 2024
Píano 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 especificas	
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, desenvolvimento de idelas e sugestões	
Ações para aumentar a diversidade	1° 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 familia, LGBTQIA+)	
Politicas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Ro

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 nem três mulheres naquele grupo ocupacionat. (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.