

Nota Técnica – Relatório de Transparência e Igualdade Salarial

Na Philips, estamos comprometidos em criar um ambiente de trabalho onde todos sejam igualmente valorizados e recompensados de forma justa. Em atenção ao disposto no Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, o qual regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, a Philips do Brasil Ltda., bem como suas respectivas filiais, apresentam o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial Homens e Mulheres.

A referida Lei dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e a obrigação das empresas com 100 (cem) ou mais empregados da publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios.

Os relatórios foram elaborados pelo próprio Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a partir de dados enviados pelas empresas na plataforma E-Social, na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) transmitida ao governo no portal Emprega Brasil.

Os critérios utilizados na preparação dos relatórios foram:

- Salário contratual mediano (não pago) entre homens e mulheres.
- Remuneração média incluindo outros componentes compensatórios como horas-extras, por exemplo.
- Os salários médios e medianas das funções agrupados de acordo com os 10 grandes grupos de CBO (Código Brasileiro de Ocupações),
- Dados pessoais de funcionários protegidos segundo a Lei 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

O relatório publicado pelo MTE segue critérios gerais do governo que podem não refletir totalmente a diversidade de funções, níveis de experiência e estruturas dentro da Philips. Um exemplo de distorção nos critérios é a consolidação das médias/medianas de salários em grandes grupos de CBO, desconsiderando os diferentes níveis de senioridade profissionais e a comparação inequívoca de salários entre diferentes funções.

Nosso Compromisso

Temos orgulho em reafirmar que a Philips não tolera qualquer forma de discriminação, seja por gênero, raça, cor, idade, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, religião, opinião política, deficiência ou qualquer outra característica.

Com mais de 130 anos de inovação global e 100 anos no Brasil, a Philips continua dedicada a construir uma força de trabalho diversa e inclusiva, que impulse melhores resultados para as pessoas e para o planeta.

Nossos líderes, em todos os níveis da empresa, atuam ativamente na atração, promoção e retenção de talentos diversos, garantindo oportunidades justas e tratamento igualitário em todos os aspectos da nossa organização.

Promovendo um ambiente de trabalho inclusivo

A Philips apoia os princípios da Lei da Igualdade Salarial, reconhecendo a importância da transparência e da equidade na criação de oportunidades para todos. Continuamos fortalecendo nossas políticas, práticas e cultura para que a inclusão e a igualdade sejam uma realidade diária para cada colaborador.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

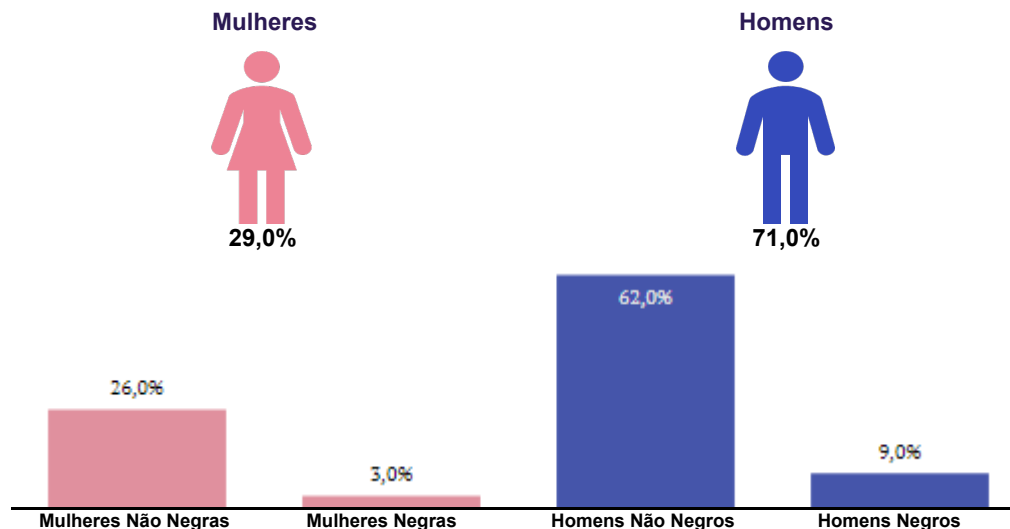
Empregador: 01.950.338/0001-77 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 946

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 91,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 91,1% da recebida pelos homens.

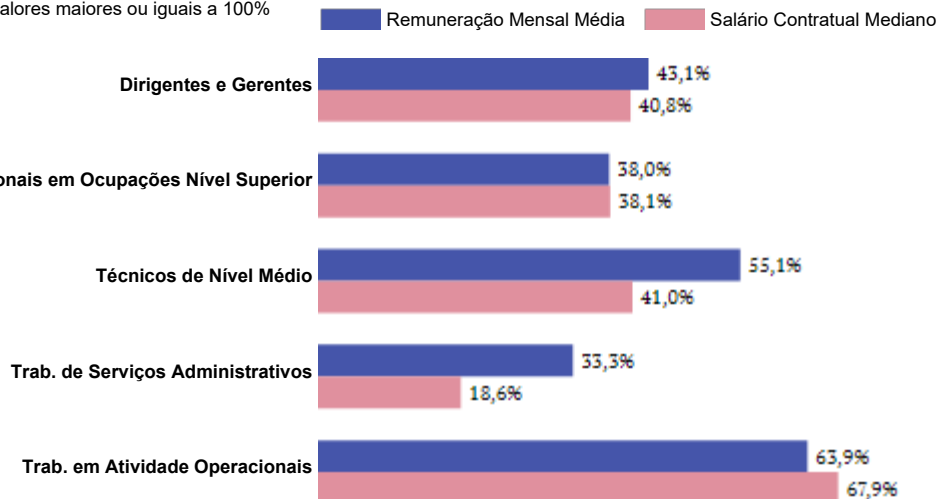
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	91,1%
Remuneração Mensal Média	<p> $\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ </p> <p> $\frac{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Mulheres}} = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ </p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	91,1%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	📄✅
Cumprir metas de produção	📄✅
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	📄✅
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	📄✅
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	📄✅📄✅📄✅
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	📄✅📄✅
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	📄✅

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

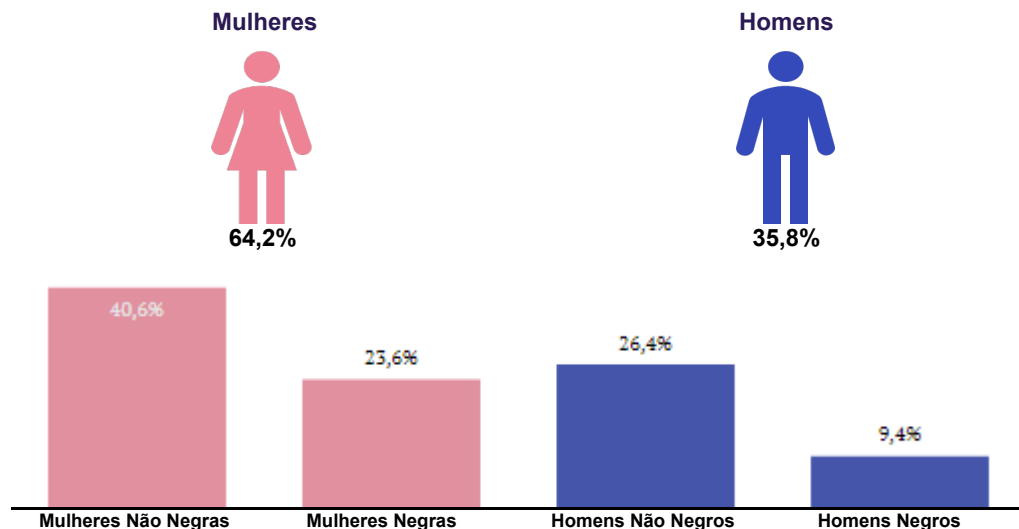
Empregador: 61.086.336/0144-06 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 106

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 77,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 63,8% da recebida pelos homens.

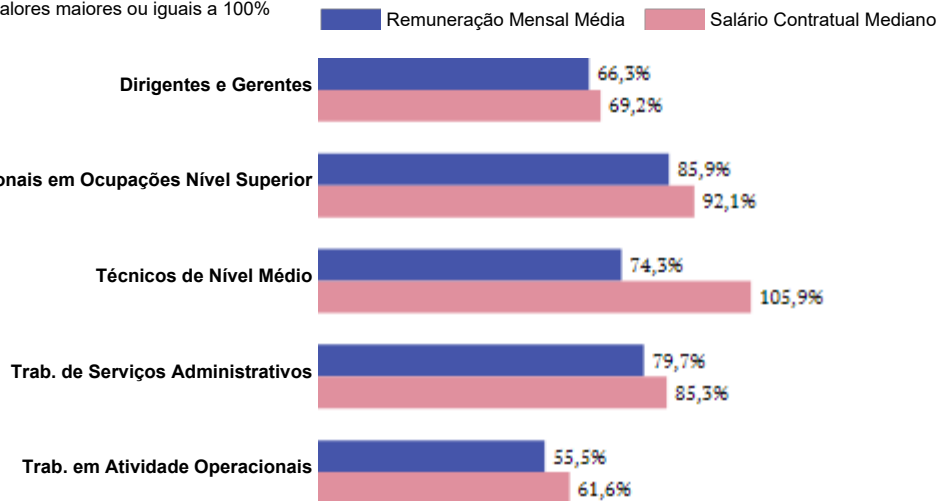
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	77,8%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	63,8%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	📄✅
Cumprir metas de produção	📄✅
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	📄✅
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	📄✅
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	📄✅📄✅📄✅📄✅
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	📄✅📄✅
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	📄✅

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

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

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 58.295.213/0012-20 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 411

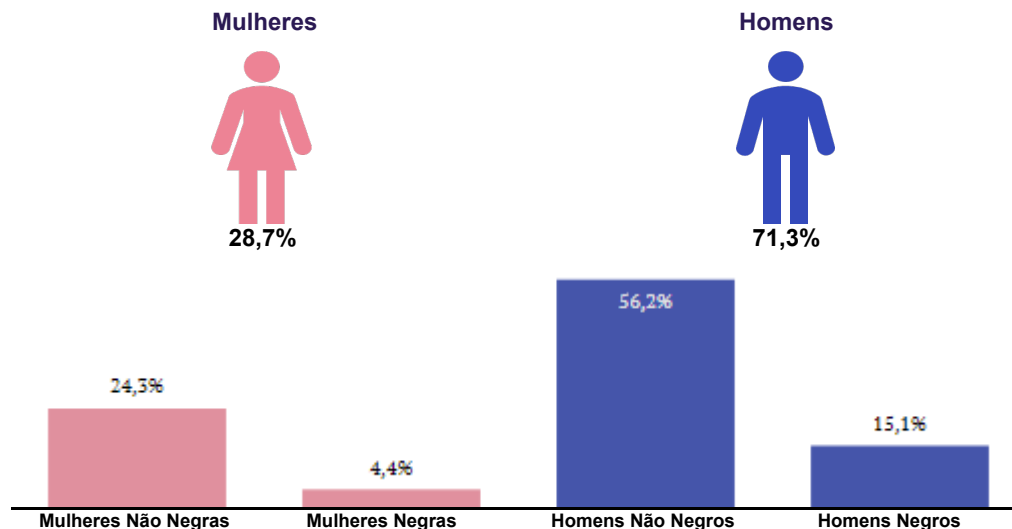


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 80,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 84,5% da recebida pelos homens.

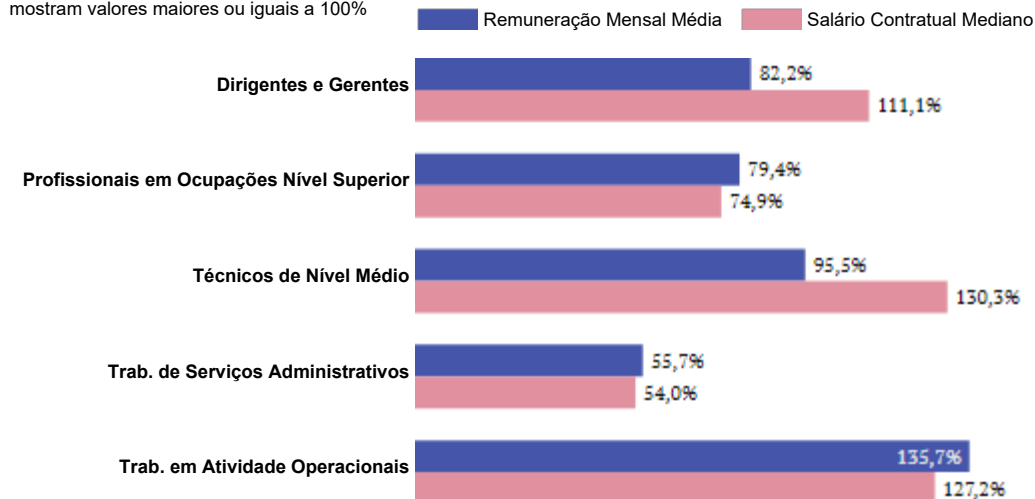
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	80,2%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	84,5%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	📄✅
Cumprir metas de produção	📄✅
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	📄✅
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	📄✅
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	📄✅📄✅📄✅
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	📄✅📄✅
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	📄✅

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

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

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 58.295.213/0021-11 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 226

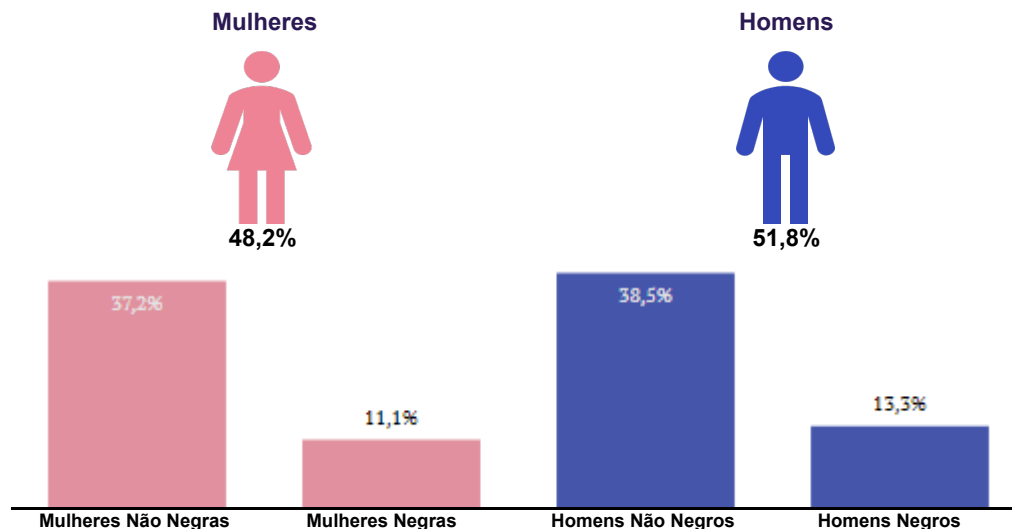


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 67,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 63,3% da recebida pelos homens.

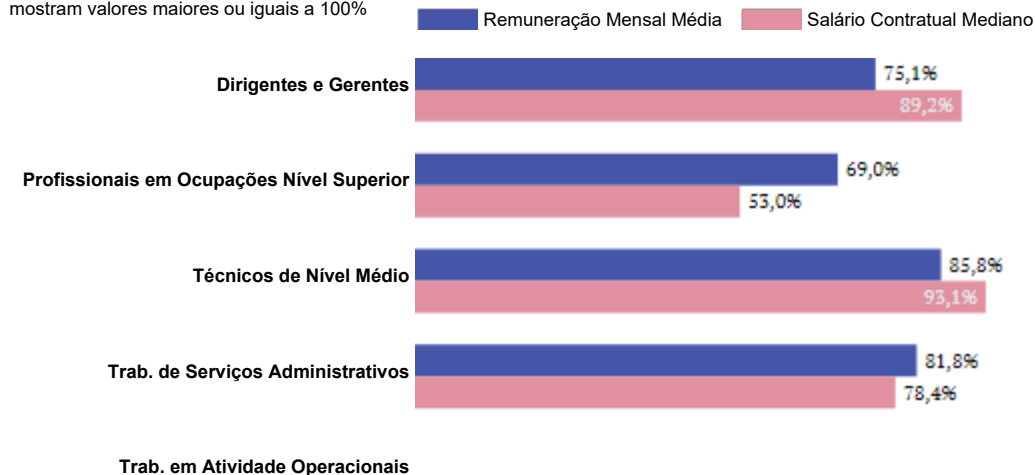
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	67,0%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	63,3%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	📄✅
Cumprir metas de produção	📄✅
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	📄✅
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	📄✅
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	📄✅📄✅📄✅
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	📄✅📄✅
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	📄✅

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

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