



## Nota Técnica – Relatório de Transparência e Igualdade Salarial (Março/2024)

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 em 2022 e no portal Emprega Brasil.

Os critérios utilizados na preparação dos relatórios foram:

- Salário contratual mediano (não pago) entre homens e mulheres, entre Janeiro e Dezembro e 2022.
- Remuneração média incluindo outros componentes compensatórios como horas-extras, por exemplo, referente ao mesmo período de 2022.
- 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).

A Philips esclarece que o relatório publicado pelo MTE e seus respectivos critérios não analisam as características específicas do quadro de empregados, setores e funções desta empresa, de modo que as informações apresentadas no relatório podem sugerir distorções de desigualdade salarial ou remuneratória entre mulheres e homens, que não se verifica na realidade e nos termos da legislação trabalhista aplicável. 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.

A Companhia reforça que não tolera ou compactua com qualquer forma de discriminação, seja ela de raça, cor, idade, gênero, identidade ou expressão do gênero, orientação sexual, língua, religião, opiniões políticas ou outras, deficiência, origem nacional ou social ou local de nascimento. Com 130 anos de história mundial e 100 anos no Brasil, a Philips, alinhada às suas políticas globais de responsabilidade ambiental, social e de governança amplamente divulgados em seu site, com tendência global a adoção de leis de igualdade salarial entre gêneros como ocorre por exemplo na União Europeia (Diretivas 54/2006 e 970/2023) e Reino Unido (Equality Act 2010), atualmente liderada no Brasil por uma CEO mulher, concorda com a Lei da Igualdade Salarial, reconhecendo a importância e necessidade de se adotar medidas destinadas a promover a isonomia salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Na Philips, acreditamos que uma força de trabalho diversificada e um ambiente de trabalho inclusivo são elementos fundamentais para que se estabeleçam negócios inovadores prósperos. Promovemos a igualdade de oportunidades, incluindo a remuneração, fortalecendo continuamente as nossas políticas e práticas anti-discriminatórias e nos esforçamos para construir uma cultura de inclusão, auto-conscientização, educação e estímulo ao diálogo contínuo com os colaboradores em todos os níveis.

Nossos líderes em toda a Philips recrutam, promovem e retêm ativamente diversos talentos em suas equipes embasando-se em habilidades/experiências e demonstram, através de seu comportamento, um compromisso em promover um local de trabalho onde as pessoas se sentem incluídas, valorizadas e capacitadas para contribuir.

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

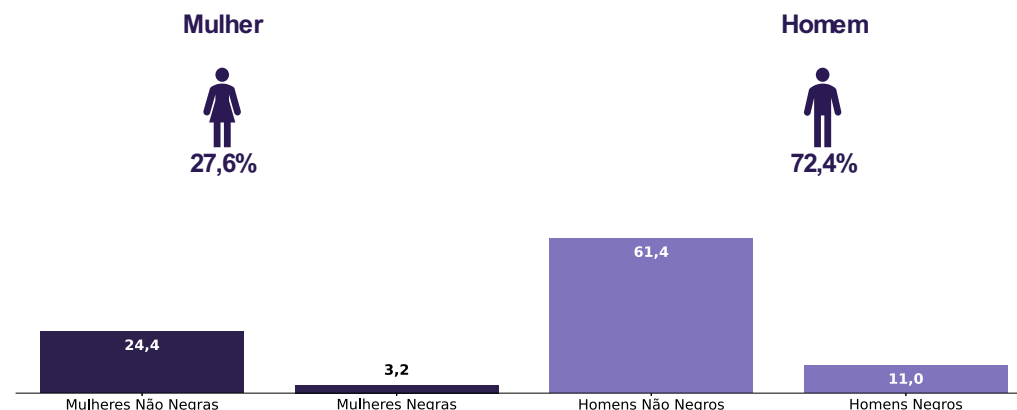
CNPJ: 01950338000177

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 89,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 94,7%

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	89,2%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	94,7%

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:



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+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	☑️

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

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

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

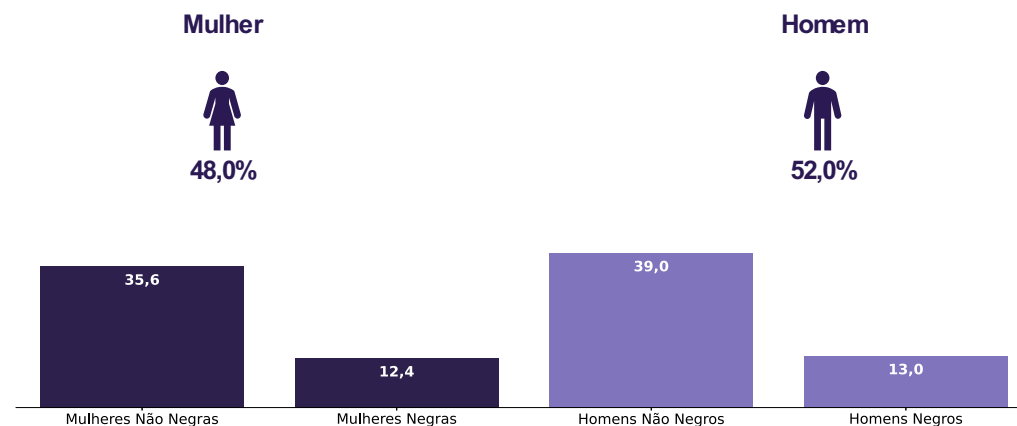
CNPJ: 58295213002111

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 70,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 58,3%

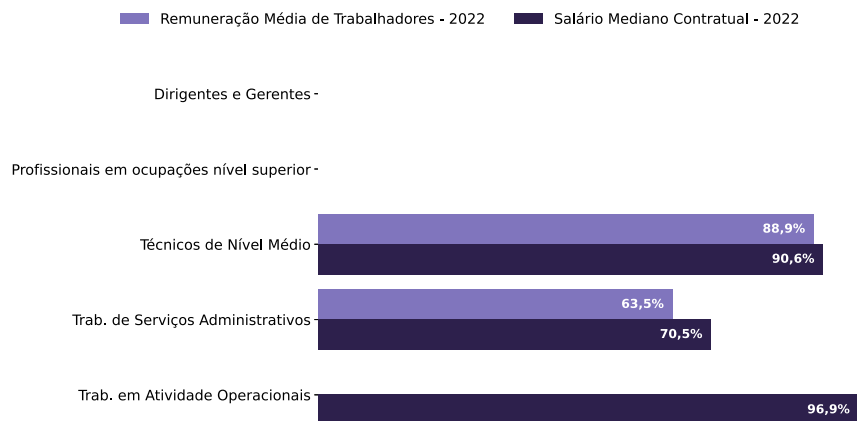
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)	70,2%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)	58,3%

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

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

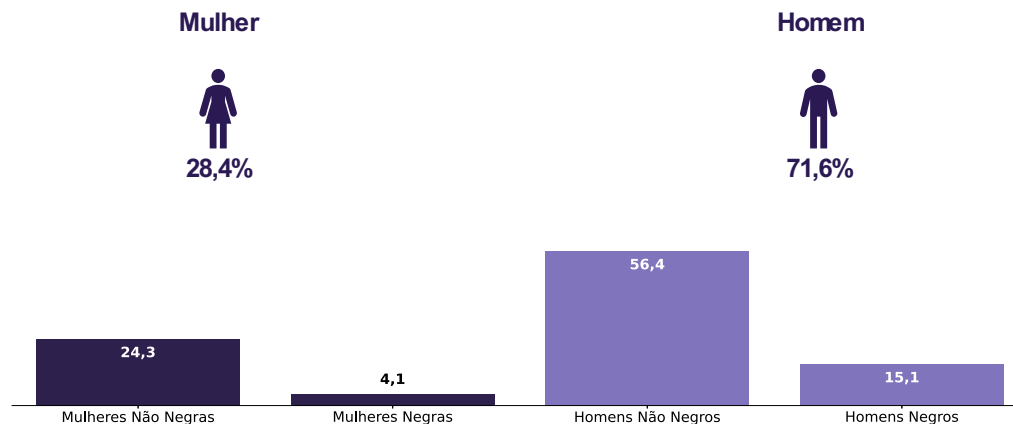
CNPJ: 58295213001220

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 82,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 85,2%

Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	82,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	85,2%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

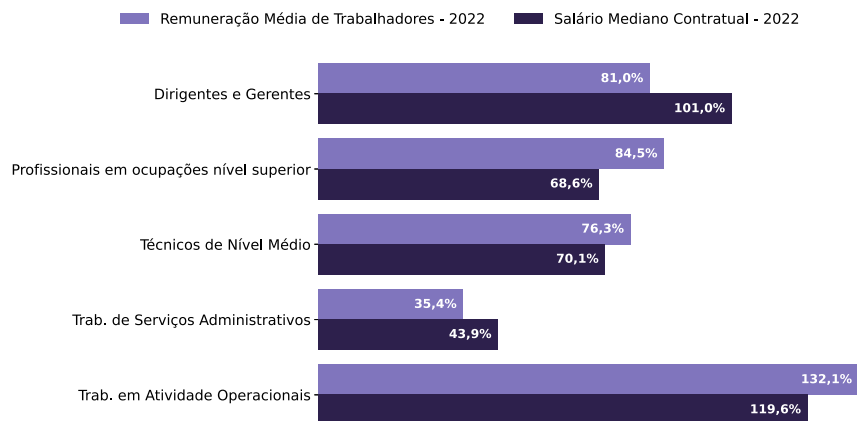
a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



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

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Questionário não respondido pelo CNPJ informado.



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