“Informamos que este relatório foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (M.T.E) e que a MAGNA está fazendo apenas sua republicação em virtude das determinações feitas por essa pasta ministerial.

Os dados estatísticos apresentados pelo M.T.E sobre diferenças salariais não refletem prática discriminatória entre homens e mulheres que exercem as mesmas funções, tempo no desempenho da função e capacidade técnica, em nossa empresa.

A empresa já adota programas que promovem a equidade entre homens e mulheres tais como a comunidade *Women Exchange*, comitês de diversidade e inclusão, dentre outros.”

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

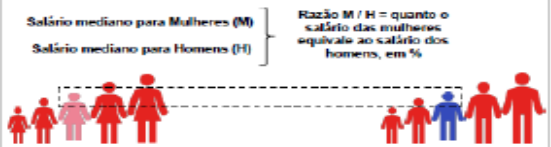
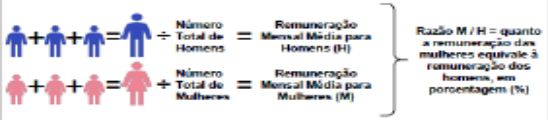
Empregador: 02.591.818/0013-95 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 129

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

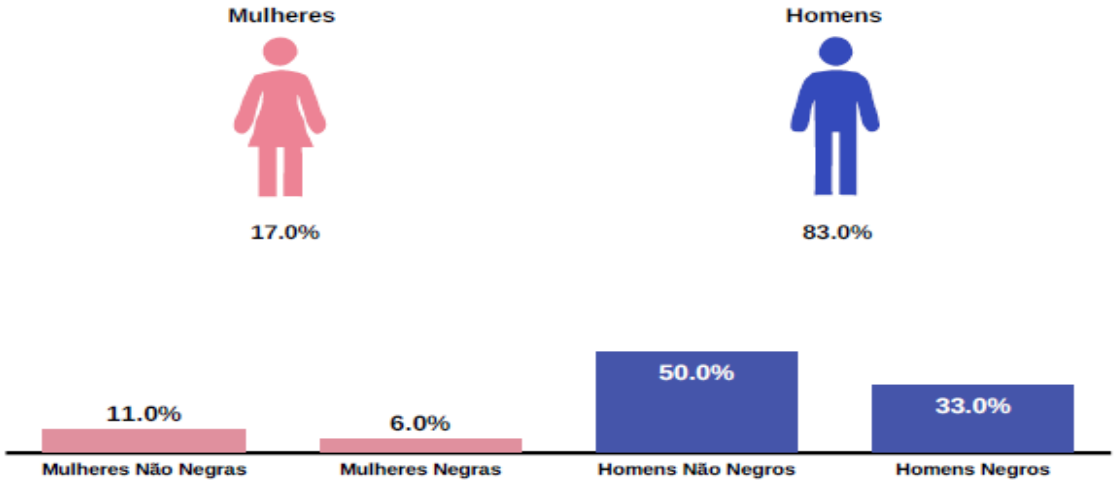
GOVERNO DO BRASIL DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 88.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 84.7% da recebida pelos homens.

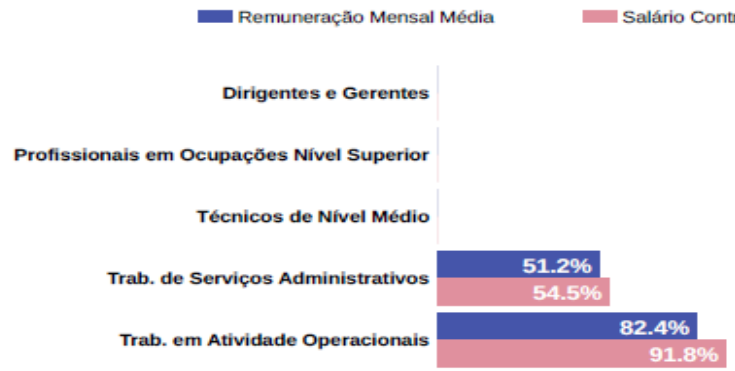
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano		88.0%
Remuneração Mensal Média		84.7%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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

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