

“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.

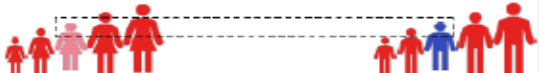
A empresa já adota programas que promovem a equidade entre homens e mulheres tais como a comunidade *Women Exchange*, comitês de diversidade e inclusão, dentre outros.”

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

Empregador: 02.591.818/0009-09 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 162

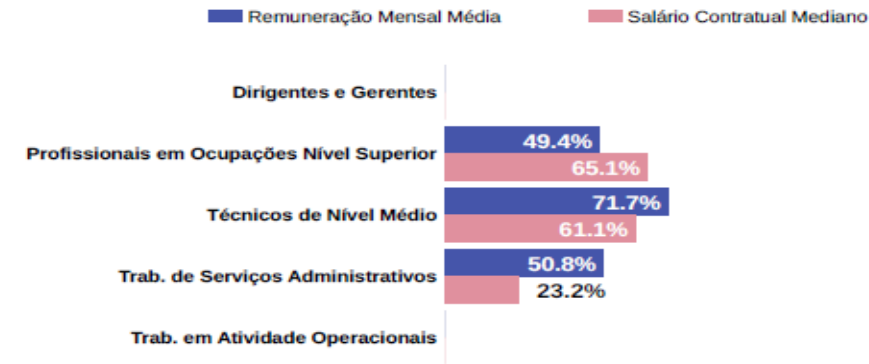
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 77.7% 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 % 	77.7%
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%

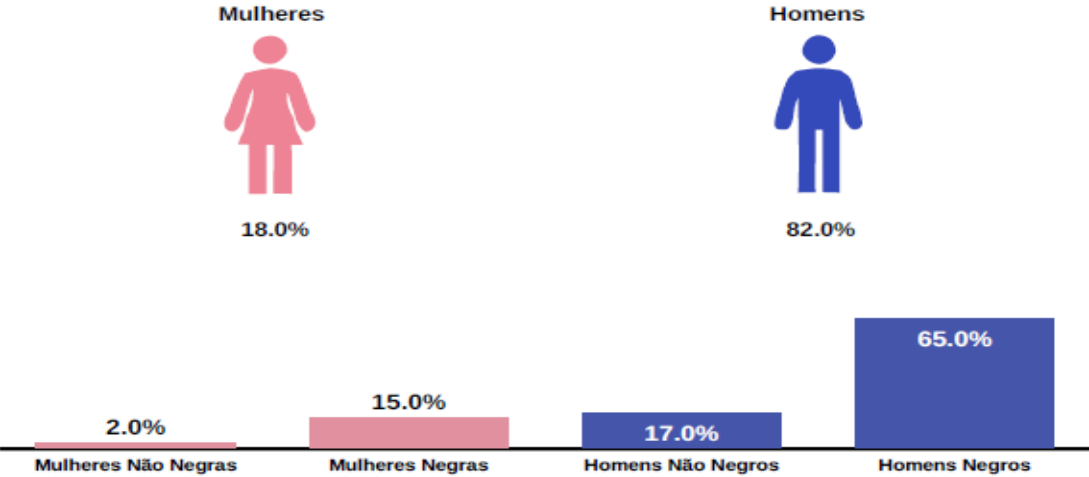
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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	
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	