

“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 - 1º Semestre 2025

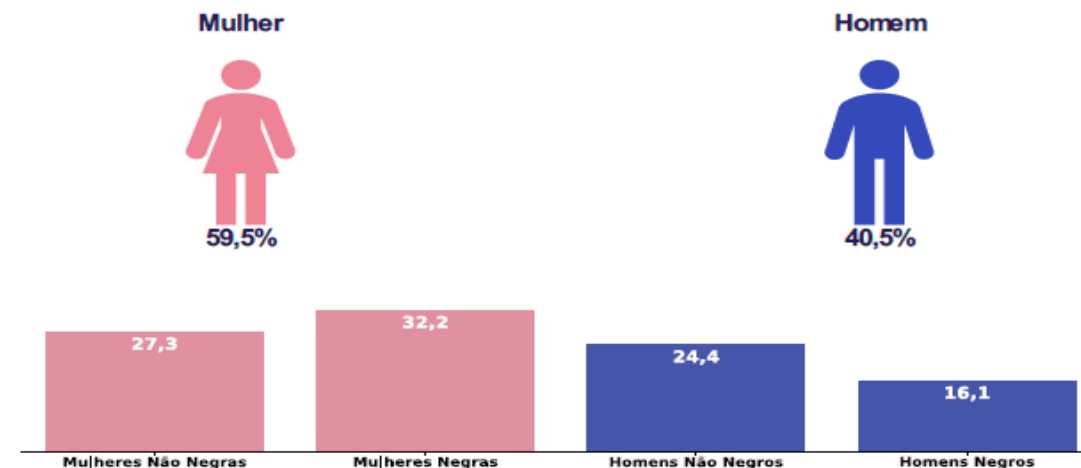
Empregador: 00.970.934/0001-56 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 447

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 38,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 49,0% da recebida pelos homens.

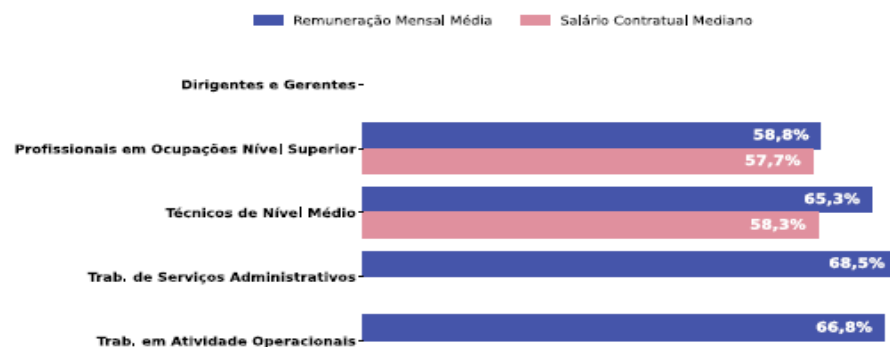
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$	Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)

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 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 - 2º Sem. 2024

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	☹