

“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.

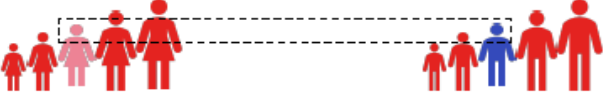
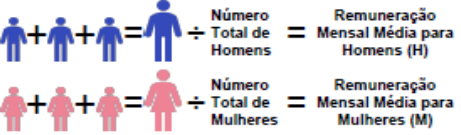
A empresa já adota programas que promovem a equidade entre homens e mulheres tais como a comunidade *Women Exchange*, comitês de diversidade e inclusão, dentre outros.”

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026

Empregador: 00.970.934/0010-47 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 135

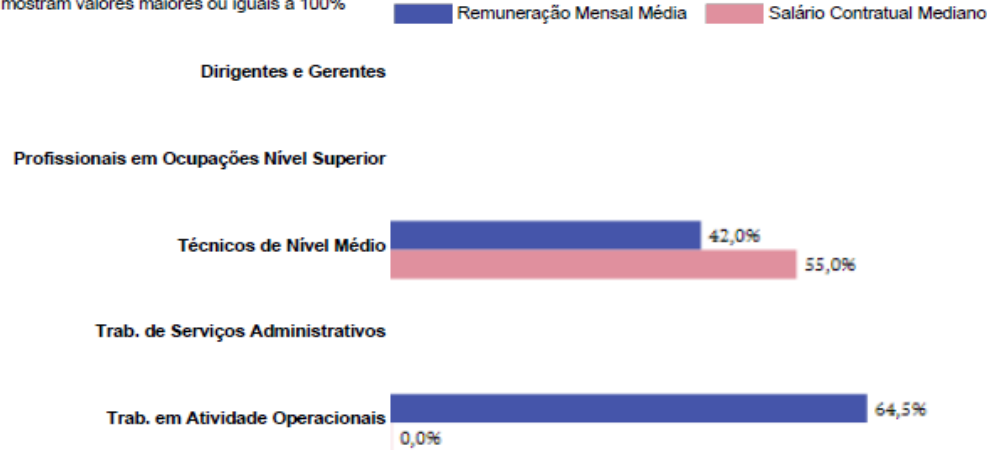
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 43,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 54,5% da recebida pelos homens.

| Indicador                  | Definição                                                                                                                                                                              | Razão M/H                                                                                             |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Salário Contratual Mediano | Salário mediano para Mulheres (M)                                                                                                                                                      | Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %                      |
|                            | Salário mediano para Homens (H)                                                                                                                                                        |                                                                                                       |
|                            |                                                                                                      | 43,4%                                                                                                 |
| Remuneração Mensal Média   | $\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Homens}} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$         | Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%) |
|                            | $\frac{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}{\text{Número Total de Mulheres}} = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ |                                                                                                       |
|                            |                                                                                                       | 54,5%                                                                                                 |

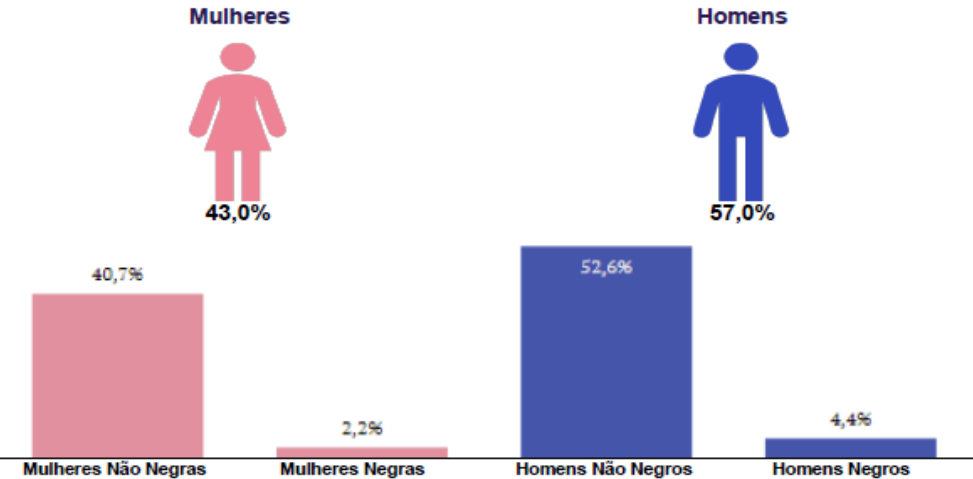
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

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 cargos de direção e gerência                                                              | 🏠     |

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).

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