

“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.”

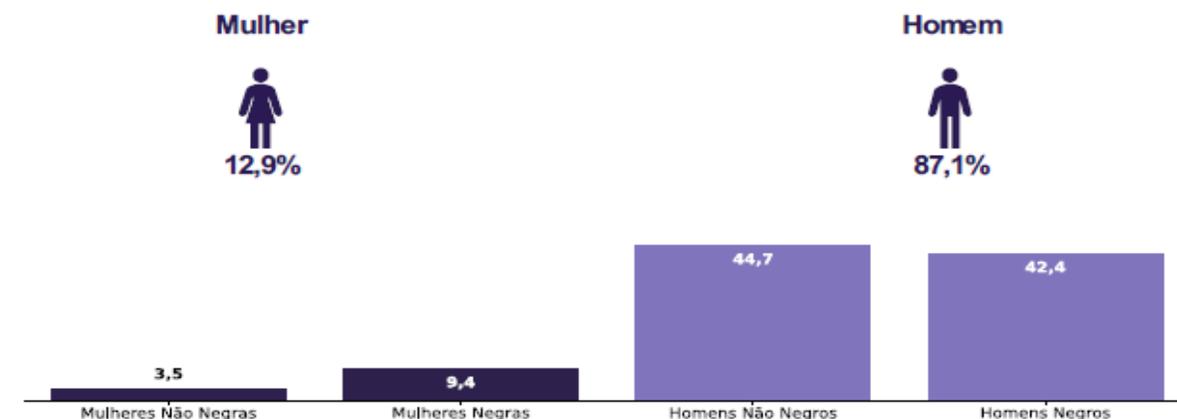
CNPJ: 02591818000909

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 76,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 68,6%

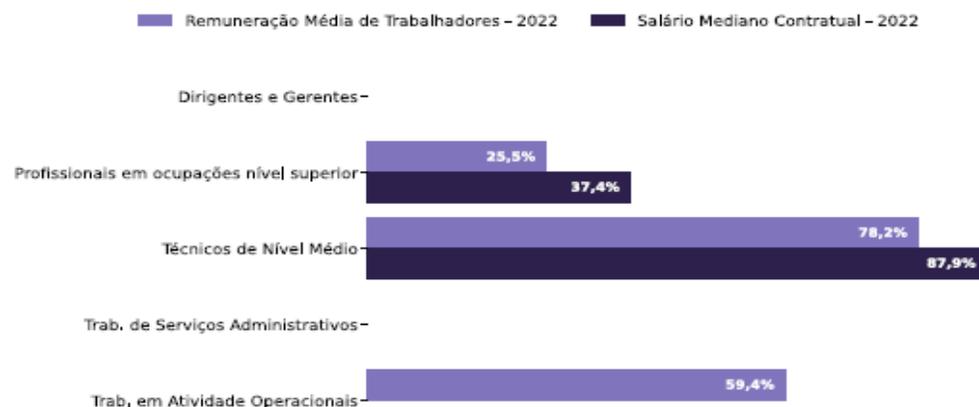
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	76,8%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 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>	68,6%

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	☹️