

# LEI DE IGUALDADE SALARIAL

Conforme prevê a Lei de Igualdade Salarial - nº 14.611 de 04 de julho de 2023, que aborda a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre homens e mulheres nas relações de trabalho, a MAG Seguros disponibiliza nesta página os relatórios gerados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), produzidos com base em uma metodologia que considerou dados do sistema E-social de 2022, agrupando diferentes funções em grandes grupos da Classificação Brasileira de Ocupação 1(CBO).

O artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que norteia a igualdade salarial no Brasil, determina que o salário será igual quando idêntica função, exercida com a mesma produtividade e perfeição técnica, entre empregados com diferença de tempo de serviço de pelo menos 2 anos na função e 4 anos de empresa. Assim, as diferentes formas de análise da Lei de Igualdade Salarial e do Artigo 461 da CLT podem gerar resultados distintos.

Este documento leva em consideração somente estabelecimentos com mais de 100 colaboradores. No caso da MAG Seguros, em 2023 é referente a matriz (Rio de Janeiro) e a filial São Paulo. Destacamos ainda que a metodologia do relatório, baseando-se em 2023 não reflete a mais recente dinâmica da MAG Seguros.

Nossos compromissos e ações em prol da diversidade, equidade e inclusão confirmam nossa trajetória positiva com nossos 189 anos de mercado. Reforçamos nosso comprometimento em criar um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo, oferecendo oportunidades equitativas e promovendo o desenvolvimento pleno das pessoas, permitindo que sejam autênticas.

### Seguem alguns destaques da MAG Seguros em relação a transformação cultural

- **Melhor lugar para trabalhar:** destacamo-nos como a 3ª melhor empresa de grande porte para se trabalhar no Rio de Janeiro, segundo o mais recente ranking da GPTW (Great Place to Work). Esse reconhecimento é resultado do nosso compromisso contínuo com um ambiente de trabalho positivo e inclusivo. Além disso, entre as instituições financeiras e seguradoras de grande porte no ranking nacional, ocupamos a 3ª posição, mantendo-nos entre as 4 melhores nos últimos três anos.
- **Equidade de Gênero:** na MAG Seguros, 63,42% das nossas posições são ocupadas por mulheres, demonstrando nosso compromisso com a igualdade de oportunidades. Além disso, 52,23% das posições de liderança são ocupadas por mulheres, refletindo nosso empenho em promover uma cultura organizacional diversificada e inclusiva. (Dados com base em setembro de 2024).

(1)A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) é um sistema essencial para organizar e categorizar as diversas profissões existentes no Brasil. Sua função abrange a identificação e nomenclatura de ocupações, a descrição ampla e geral das atividades correspondentes a cada profissão, bem como a divulgação dos requisitos, formações acadêmicas e experiências mais demandados no mercado de trabalho. A CBO é amplamente utilizada para obter informações sobre profissões e auxiliar empresas na classificação de cargos e funções, incluindo aplicativos como o e-Social e o Caged.

# DADOS DO ANO DE 2023 ENVIADOS NO 2º SEMESTRE DE 2024

## Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens – 2º Semestre de 2024 – CNPJ 336083080001-73 (Dados de 2023) – Matriz Rio de Janeiro

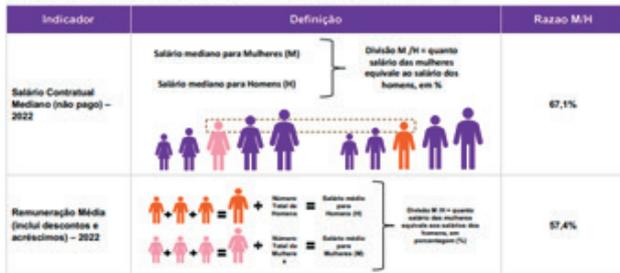
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 33.608.308/0001-73 / Quant. de trabalhadores: 614

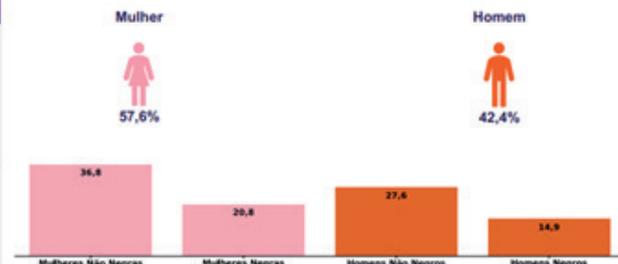


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 67,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 57,4%

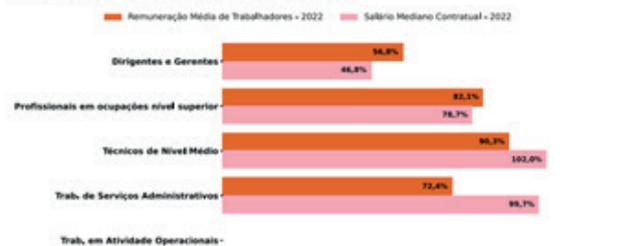
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:



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:



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 pessoas 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	R/R/R
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	

Para cada grupo de ocupação que não apresente diferença, para salário de contribuição ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seguintes (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.

Fonte: eSocial, Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

## Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens – 2º Semestre de 2024 – CNPJ 336083080003-35 (Dados de 2023) – Filial São Paulo

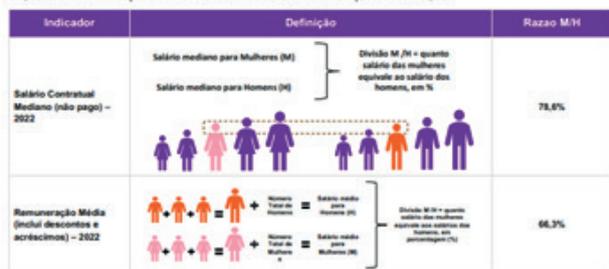
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 33.608.308/0003-35 / Quant. de trabalhadores: 109

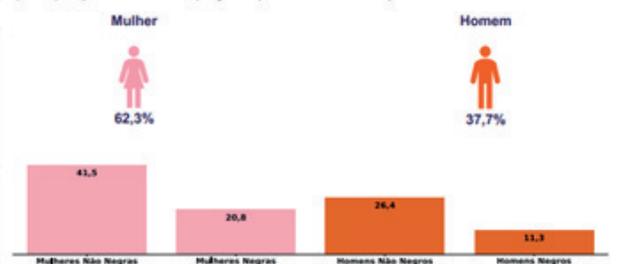


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 78,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 66,3%

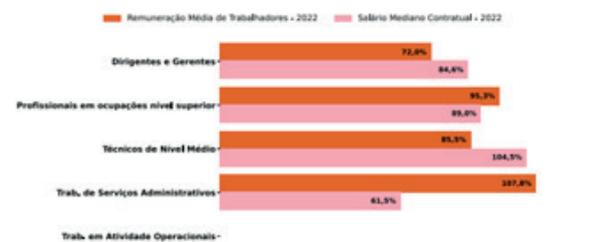
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:



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:



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 pessoas 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	R/R/R
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	

Para cada grupo de ocupação que não apresente diferença, para salário de contribuição ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seguintes (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.

Fonte: eSocial, Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024