

LEI DE IGUALDADE SALARIAL

MAG

GRUPO MONGERAL AEGON

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 do 2º semestre de 2025, agrupando diferentes funções em grandes grupos da Classificação Brasileira de Ocupação (CBO)¹.

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 2025 é referente a Matriz - Rio de Janeiro e a Matriz de Negócios - São Paulo.

Nossos compromissos e ações em prol da diversidade, equidade e inclusão confirmam nossa trajetória positiva com nossos 191 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 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 no corte de seguradoras de grande porte, ocupamos a 2ª posição, mantendo-nos entre as 4 melhores nos últimos três anos.
- **Equidade de Gênero** - Na MAG Seguros, 59,7% das nossas posições são ocupadas por mulheres, demonstrando nosso compromisso com a igualdade de oportunidades. Além disso, 47,89% das posições de liderança são ocupadas por mulheres, refletindo nosso empenho em promover uma cultura organizacional diversificada e inclusiva. (Dados com base em dezembro 2025).

(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 1º SEMESTRE DO ANO DE 2026 ENVIADOS NO 2º SEMESTRE DE 2025

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens – 1º Semestre de 2026 – CNPJ 336083080001-73 (Dados 2º Sem. 2025) – Matriz Rio de Janeiro

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026
Empregador: 33.608.308/0003-35 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 137

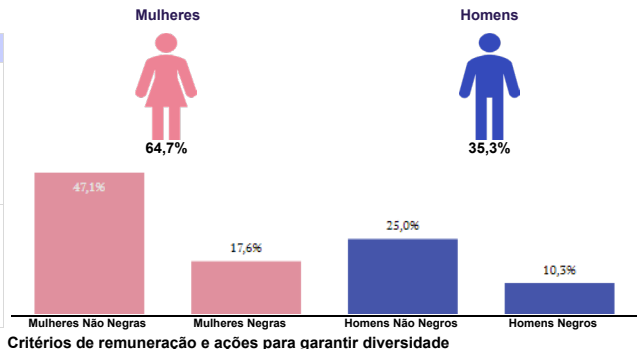


Diferença salarial entre mulheres e homens

O salário contratual mediano das mulheres equivale a 62,5% do recebido pelos homens.
A remuneração média mensal das mulheres equivale a 74,1% da recebida pelos homens.

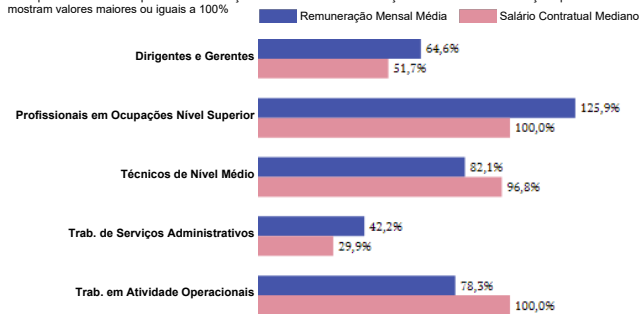
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	62,5%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	74,1%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Re
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	Re Re Re
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 (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

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

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens – 1º Semestre de 2026 – CNPJ 33.608.308/0003-35 (Dados 2º Sem. 2025) – Matriz de Negócio São Paulo

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026
 Empregador: 33.608.308/0001-73 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 641

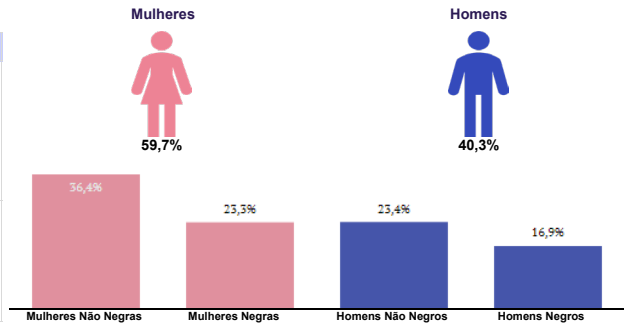


Diferença salarial entre mulheres e homens

O salário contratual mediano das mulheres equivale a 68,2% do recebido pelos homens.
 A remuneração média mensal das mulheres equivale a 60,7% da recebida pelos homens.

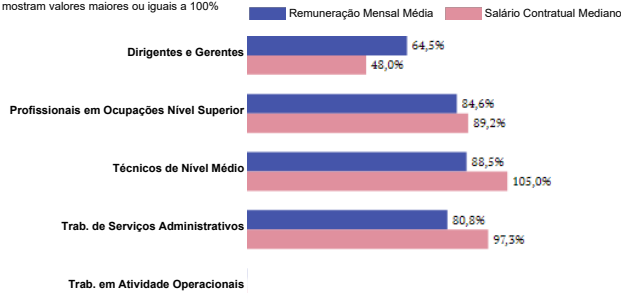
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	68,2%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	60,7%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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.

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 (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

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

The background features a large, faint, light blue logo. It consists of a stylized 'M' on the left, a large circular shape on the right, and a trapezoidal shape at the bottom. The logo is composed of thin, light blue lines.

MAG