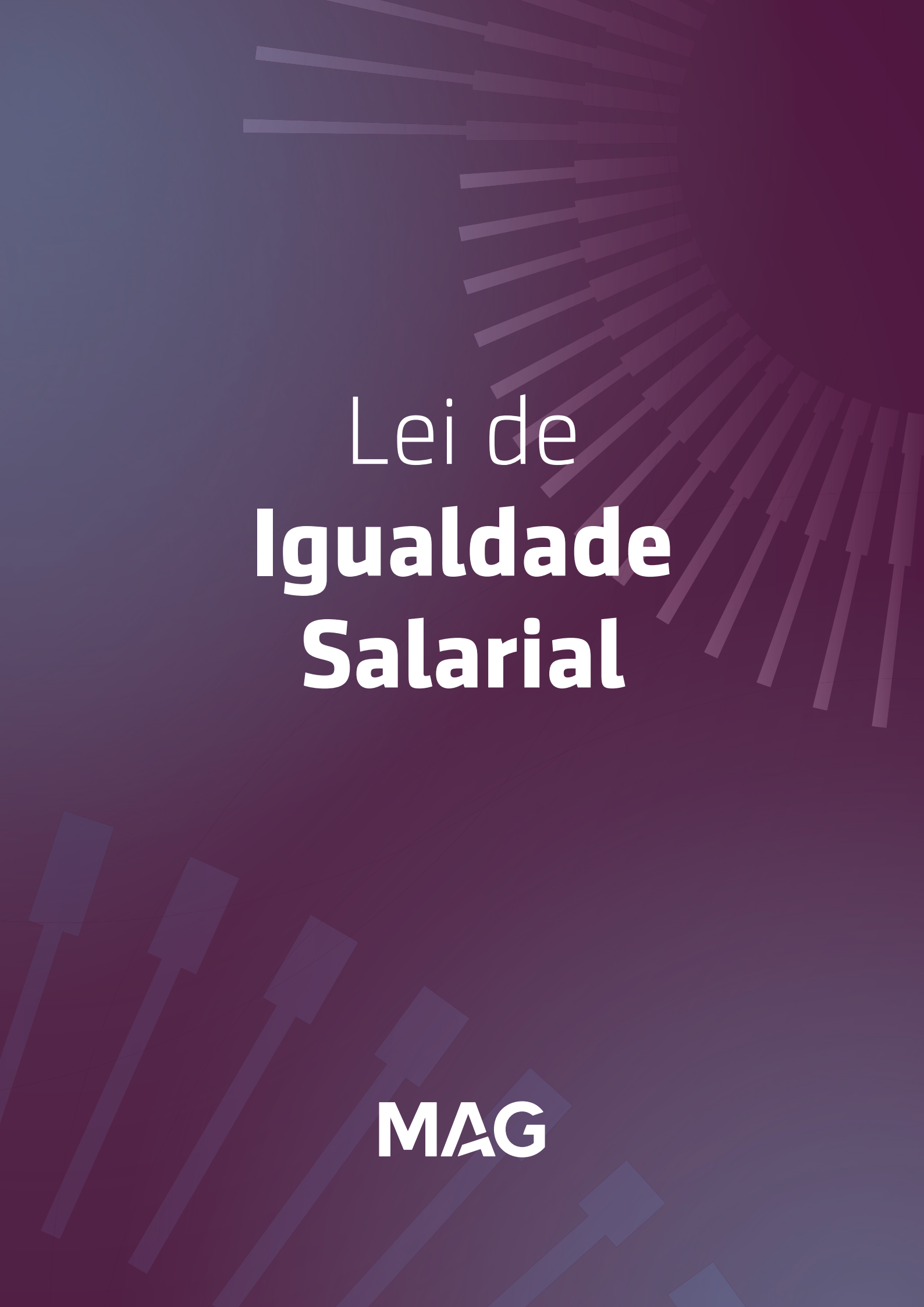




Lei de **Igualdade Salarial**

MAG

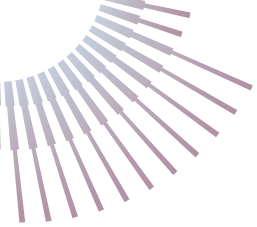


Conforme prevê a Lei de Igualdade Salarial - nº 14.611 de 04 de julho de 2023, que aborda a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre homens e mulheres nas relações de trabalho, a MAG Seguros disponibiliza nesta página os relatórios gerados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), produzidos com base em uma metodologia que considerou dados do sistema E-social referente aos 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, 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 2026 é referente a Matriz - Rio de Janeiro e a Matriz de Negócio - São Paulo.

(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.



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, 60,2% das nossas posições são ocupadas por mulheres, demonstrando nosso compromisso com a igualdade de oportunidades. Além disso, 48,80% das posições de liderança são ocupadas por mulheres, refletindo nosso empenho em promover uma cultura organizacional diversificada e inclusiva.

(Dados com base em agosto 2026).



DADOS DO 2º SEMESTRE DO ANO DE 2026 ENVIADOS NO 1º SEMESTRE DE 2026

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

Empregador: 33.608.308/0001-73
Quant. de trabalhadores ativos em
30/06/2026: 660 - **Rio de Janeiro**

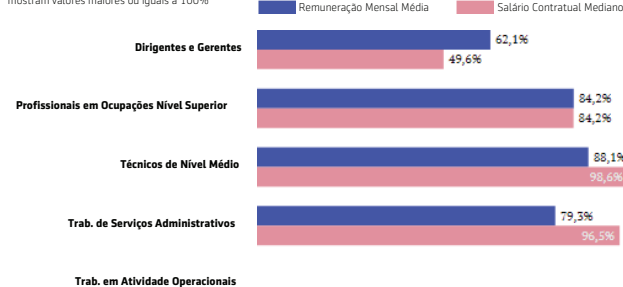
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 67,6% 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 %	67,6%
Remuneração Mensal Média	Remuneração Mensal Média para Homens (H) Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	60,7%

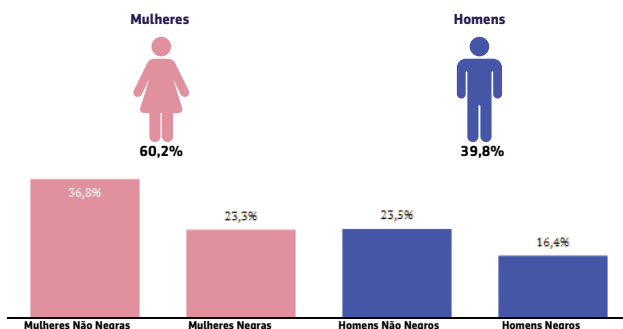
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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	Ho
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	Ho Ho Ho
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.



DADOS DO 2º SEMESTRE DO ANO DE 2026 ENVIADOS NO 1º SEMESTRE DE 2026

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

Empregador: 33.608.308/0003-35
Quant. de trabalhadores ativos em
30/06/2026: 157 – **São Paulo**

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026 Empregador: 33.608.308/0003-35 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 157

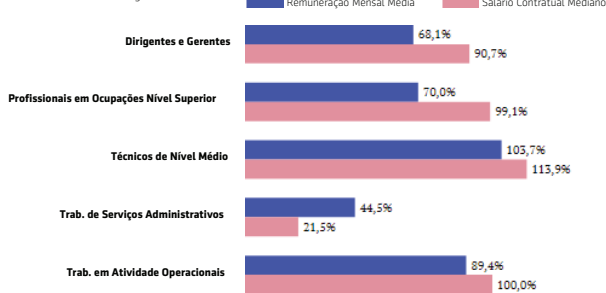
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 67,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 67,0% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)	67,0%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número Total de Homens}}{\text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}} = \text{Razão M / H}$ $\frac{\text{Número Total de Mulheres}}{\text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}} = \text{Razão M / H}$	67,0%

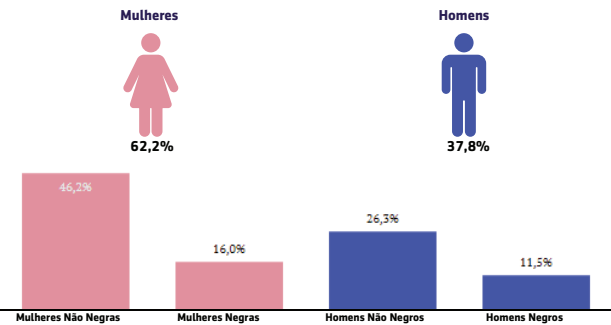
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.



MAG