Relatório de Transparência Salarial – 1º Semestre 2026

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

Unidades com mais de 100 trabalhadores do Brasil

Determinação legal do Decreto nº 11.795/2023, que regulamenta a Lei 14.611/2023.

31 de março de 2026.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial
RHI Magnesita

RHI MAGNESITA

Atendendo aos requisitos da Lei nº 14.611 de 4 de julho de 2023, e em conformidade com a Portaria MTE Nº 3.714, a RHI Magnesita apresenta o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens, com dados referente eSocial, RAIS e CAGED de 31 de dezembro de 2025.

A RHI Magnesita é a líder global da indústria de refratários. Os produtos refratários são utilizados em todos os processos industriais de alta temperatura do mundo. Sem eles, as indústrias de aço, cimento, cal, metais não ferrosos, vidro, energia, meio ambiente e química não poderiam existir. Estamos presentes em mais de 100 países, temos 47 unidades de produção e 5 centros de pesquisa e desenvolvimento.

Temos o compromisso de contribuir para um mundo melhor diversificado e inclusivo, começando por nós mesmos. Acreditamos que a diversidade de pensamento e diferentes experiências podem contribuir para mudanças significativas em nossa Empresa. Nosso objetivo é garantir que a RHI Magnesita seja o empregador preferido, onde todos se sintam valorizados, engajados e possam desfrutar de uma cultura verdadeiramente inclusiva.

Além de implementar políticas, programas e iniciativas destinadas a promover a igualdade de gênero, a RHI Magnesita desenvolve e adota sistematicamente estratégias para garantir a equidade salarial para colaboradores que desempenham funções equivalentes.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial
RHI Magnesita

RHI MAGNESITA

Confira algumas políticas da RHI Magnesita:

- **Política de Remuneração –** Nossa política está baseada no Sistema de Avaliação de Cargos da Mercer, método utilizado para avaliar e classificar os cargos dentro de uma Organização que envolve a criação de uma estrutura de grades salariais e de progressão de carreira em Y, com base nas avaliações dos cargos, permitindo abordagem sistemática, transparente e impessoal na gestão de remuneração independente do gênero, raça ou idade.

- **Política de Recrutamento & Seleção** –Somos uma empresa formada de gente. E gente significa diversidade: de ideias, de gênero, de cores, de raças, de vivências, de corpos, de mentes. Temos o compromisso de oferecer oportunidades iguais a todos, independentemente de sexo, raça, deficiência, etnia, orientação sexual, idade ou qualquer outra característica. Queremos que todos os nossos colaboradores se sintam acolhidos e valorizados. Praticamos um processo seletivo humanizado, pautando na avaliação por competência que visa recrutar e selecionar os talentos para a nossa companhia. Oportunizamos vagas exclusivas para Pessoas com Deficiência. Promovemos a equidade de oportunidades de vagas, incentivando a candidatura de mulheres, principalmente em cargos de liderança. Contamos com ampla divulgação em nossa página de carreira.

- **Política de Diversidade, Equidade & Inclusão** – Conjunto de princípios, diretrizes, protocolos e práticas destinadas para promover um ambiente de trabalho que respeite e valorize as diferenças individuais de todos os colaboradores.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial
RHI Magnesita

- **Comitê de Diversidade & Inclusão e Grupos de Afinidade** - O Comitê de Diversidade & Inclusão da América Latina foi criado em 2019 e os Grupos de Afinidade em 2020, implementando iniciativas práticas para acelerar a transformação, como programa de mentoria feminina, rodas de conversa, palestras, painéis e campanhas. Os 5 grupos são:

    - **Gênero**
    - **Gerações**
    - **Pessoas com Deficiência**
    - **Raça**
    - **LGBTQI+**

Chamamos a atenção para o fato de que o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) não permite visão completa da RHI Magnesita, pois se baseia nos dados relativos aos CNPJs com 100 ou mais funcionários, o que não representa a totalidade da Companhia. Além disso, o relatório baseia-se em dados em 31 de janeiro de 2025 e utiliza a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO), sistema que organiza e classifica as profissões existentes no Brasil, sem levar em consideração aspectos de cargos, remuneração e estrutura da nossa Empresa.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial
RHI Magnesita

Confira abaixo o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de 2025 da RHI Magnesita e os relatórios das empresas com mais de 100 funcionários(as) na seguinte ordem:

- unidade de Mineração em Brumado (BA)
- Fábrica de Refratários em Contagem (MG)
- Fábrica de Monolíticos – Contagem (MG)
- Filial em Ipatinga (MG)
- Fábrica de Eletrofusão – Contagem (MG)
- Fábrica RISA – Contagem (MG)
- Filial em Volta Redonda (RJ)

RHI MAGNESITA

BRUMADO - MATRIZ
CNPJ: 00.592.603/0001-20

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026
Empregador: 00.592.603/0001-20 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 679

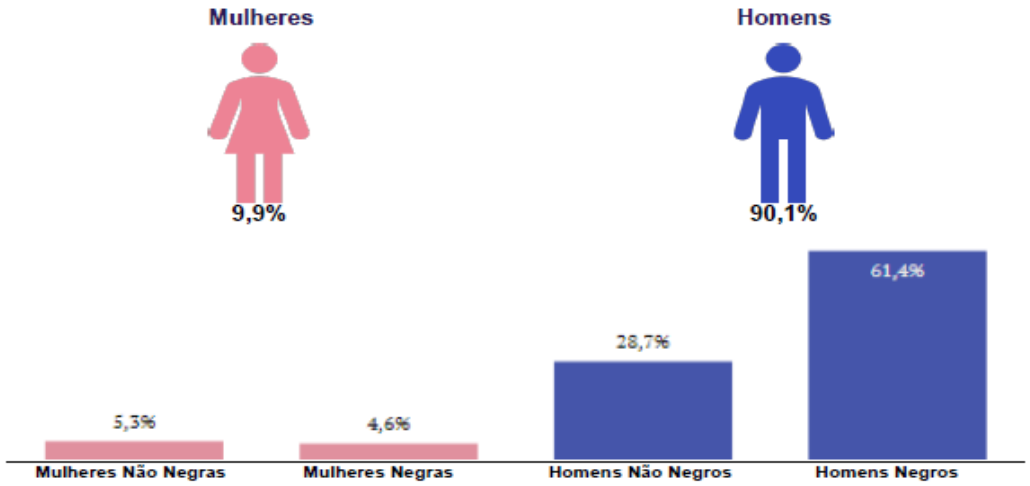
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO — GOVERNO DO BRASIL — DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 47,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 87,1% da recebida pelos homens.

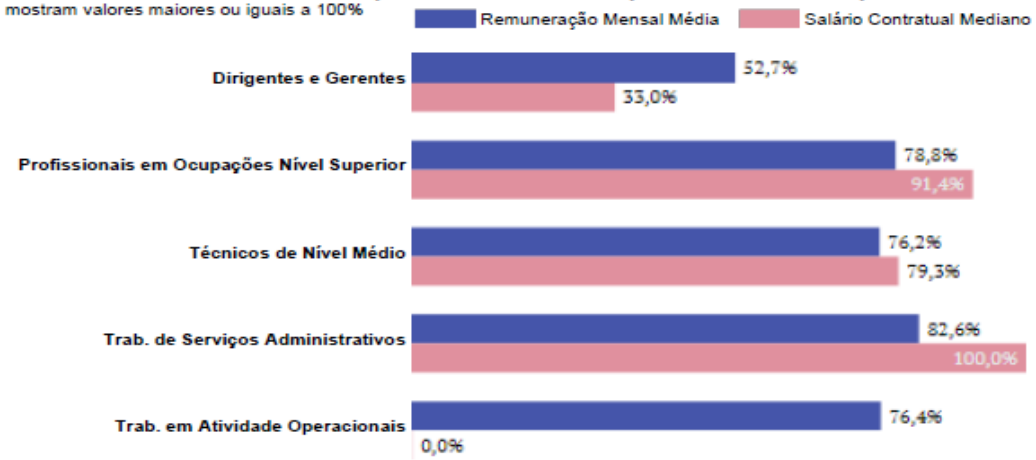
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	47,5%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (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 (%)	87,1%

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	✓
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.

RHI MAGNESITA

CONTAGEM - MATRIZ
CNPJ: 08.684.547/0001-65

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026
Empregador: 08.684.547/0001-65 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 1.666

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

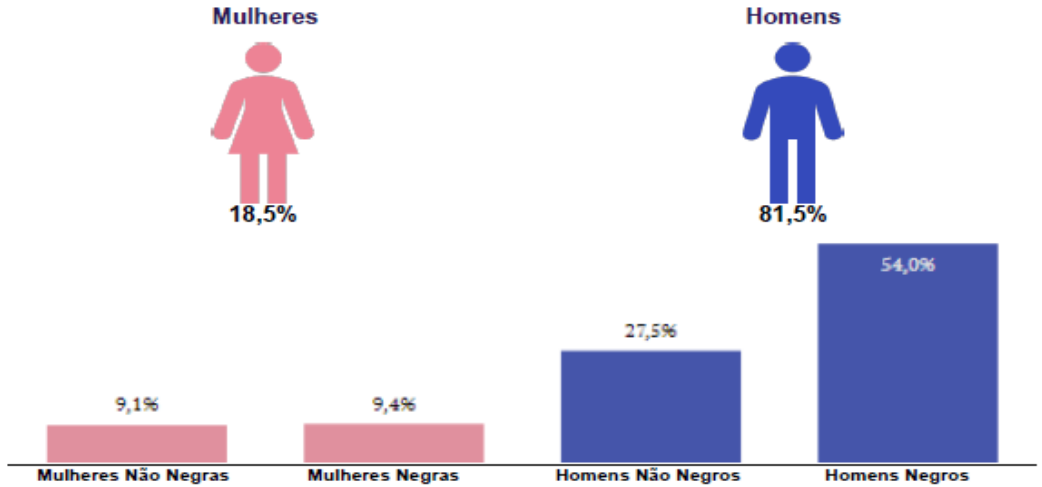
GOVERNO DO BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 62,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 107,0% da recebida pelos homens.

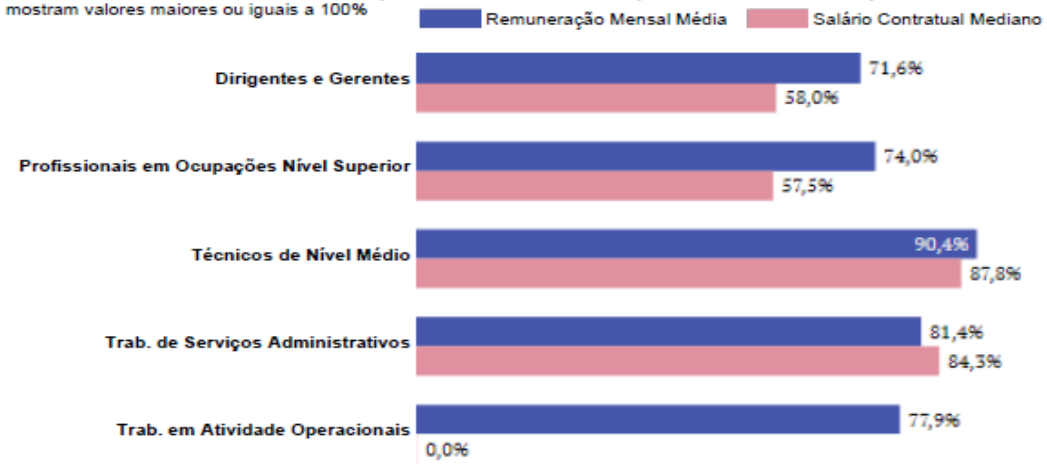
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	62,3%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (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 (%)	107,0%

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.

RHI MAGNESITA

FÁBRICA DE MONOLÍTICOS
CNPJ: 08.684.547/0026-13

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026
Empregador: 08.684.547/0026-13 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 216

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

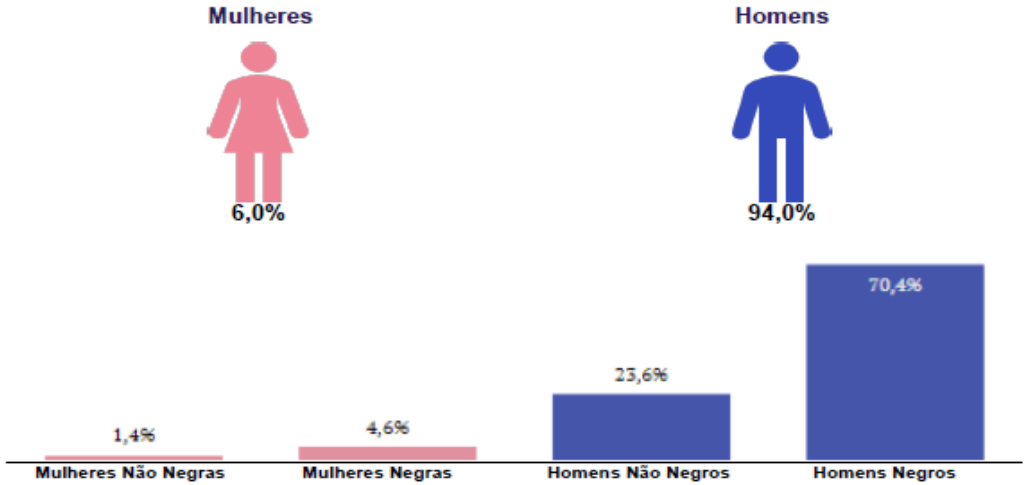
GOVERNO DO BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 43,7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 70,8% da recebida pelos homens.

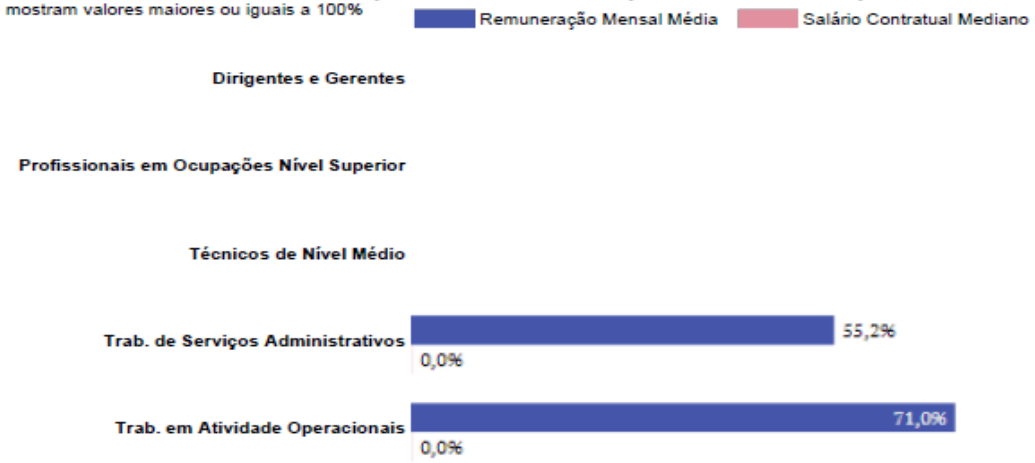
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	43,7%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (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 (%)	70,8%

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.

RHI MAGNESITA

UNIDADE DE IPATINGA
CNPJ: 08.684.547/0029-66

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026
Empregador: 08.684.547/0029-66 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 260

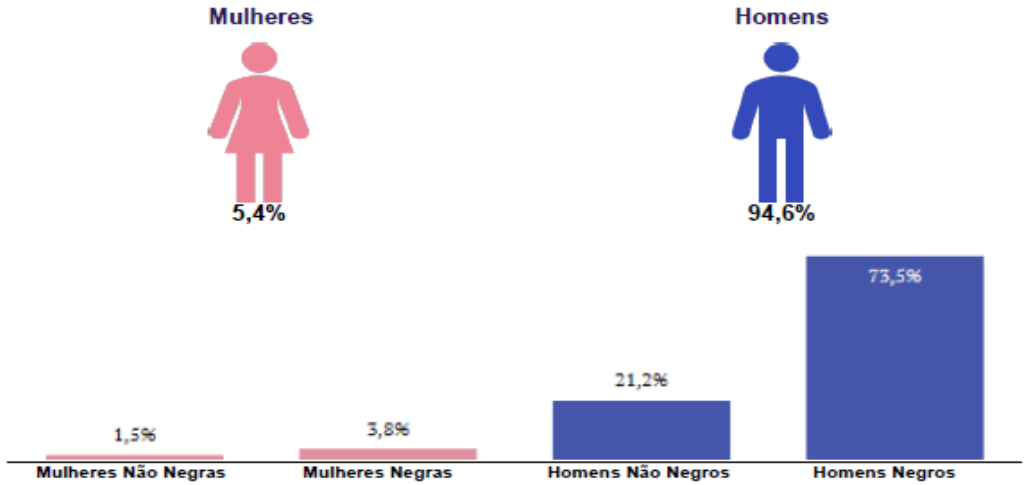
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO — GOVERNO DO BRASIL — DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 48,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 86,1% da recebida pelos homens.

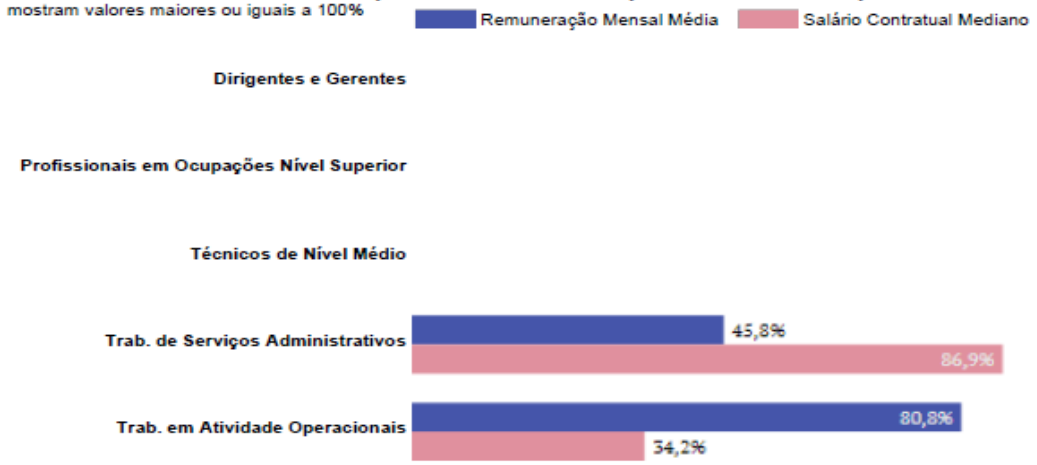
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	48,5%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (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 (%)	86,1%

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	✓
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.

RHI MAGNESITA

FÁBRICA DE ELETROFUSÃO
CNPJ: 08.684.547/0033-42

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 08.684.547/0033-42 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 123

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

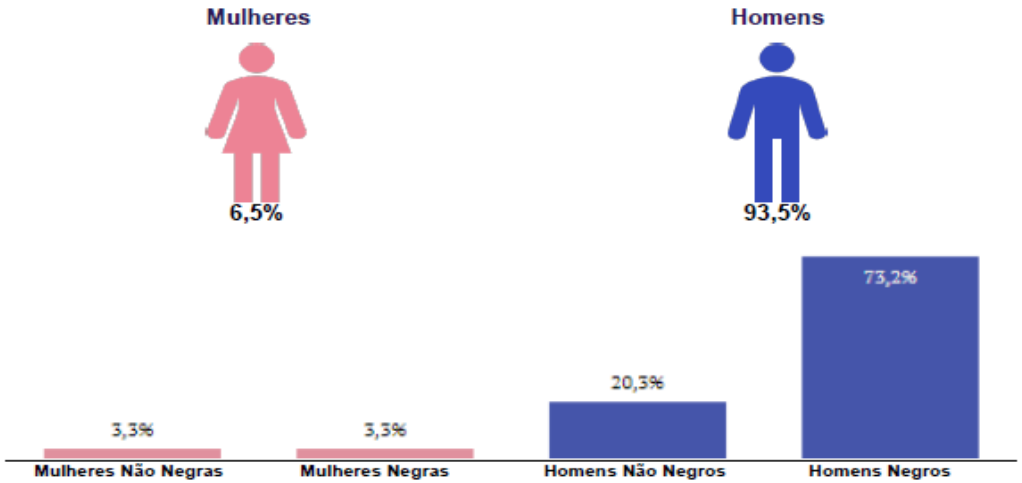
GOVERNO DO BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 132,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 133,9% da recebida pelos homens.

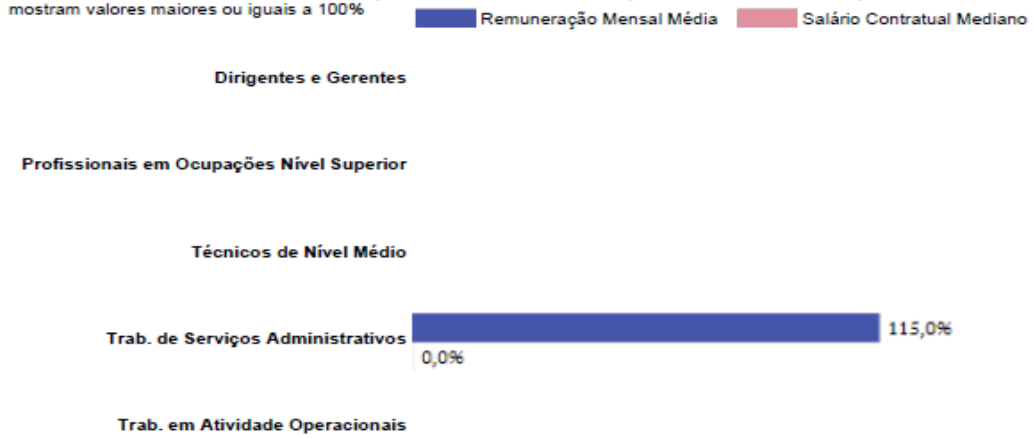
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	132,0%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (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 (%)	133,9%

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.

RHI MAGNESITA

FÁBRICA RISA
CNPJ: 08.684.547/0034-23

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026
Empregador: 08.684.547/0034-23 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 170

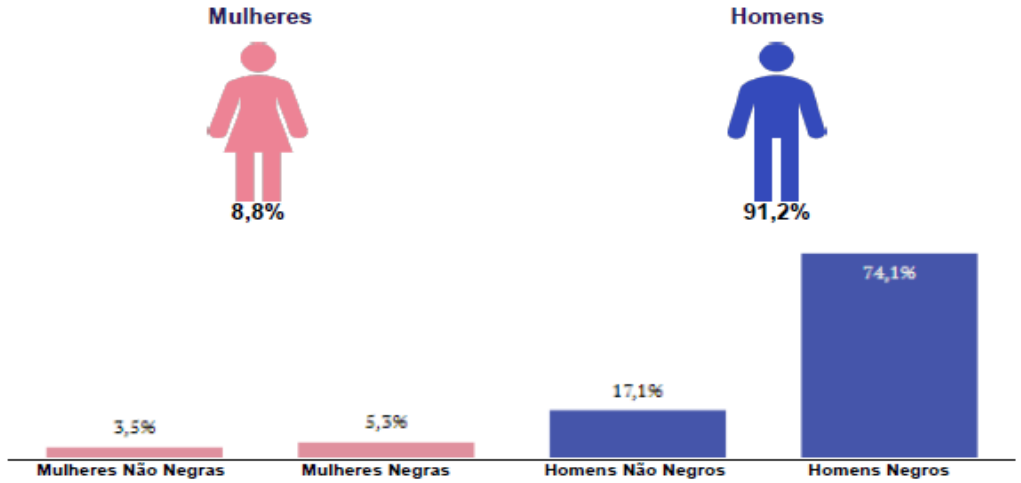
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO — GOVERNO DO BRASIL — DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 84,7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 116,8% da recebida pelos homens.

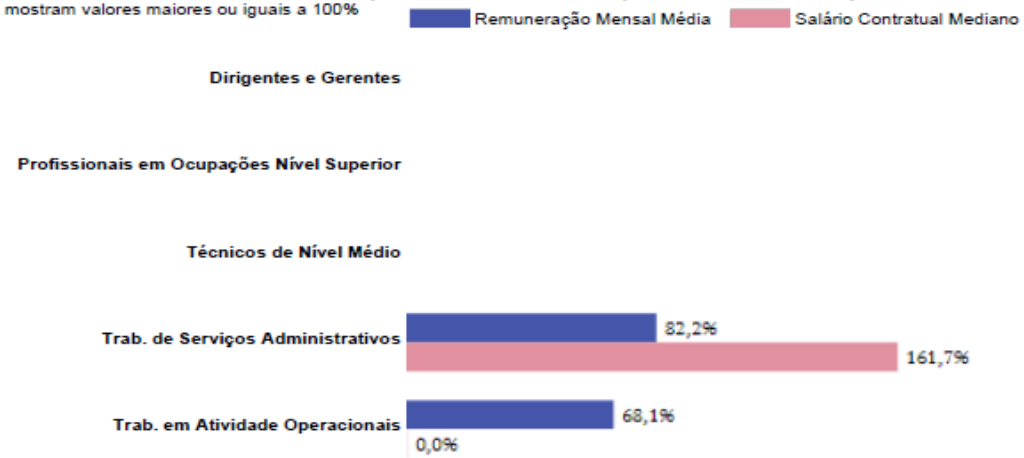
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	84,7%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (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 (%)	116,8%

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.

RHI MAGNESITA

UNIDADE DE VOLTA REDONDA
CNPJ: 08.684.547/0042-33

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026
Empregador: 08.684.547/0042-33 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 247

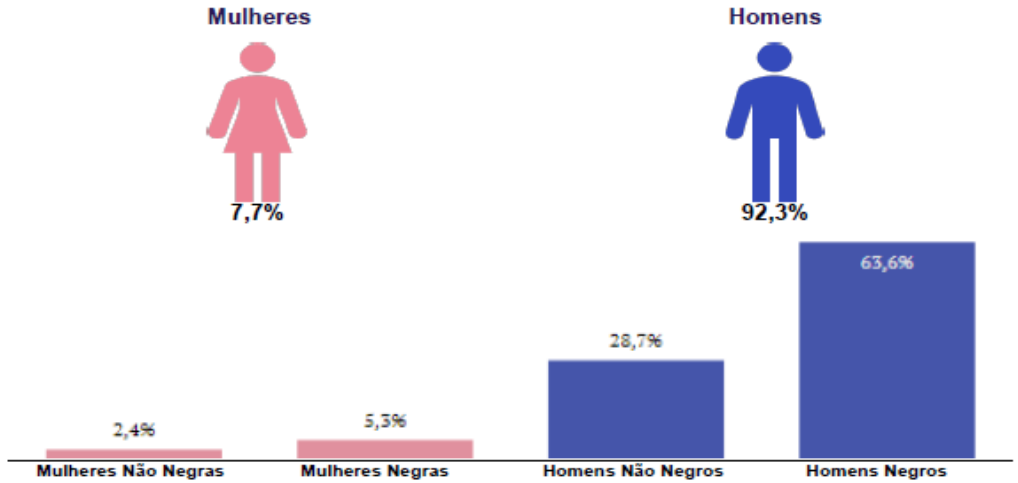
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO — GOVERNO DO BRASIL — DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 99,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 79,5% da recebida pelos homens.

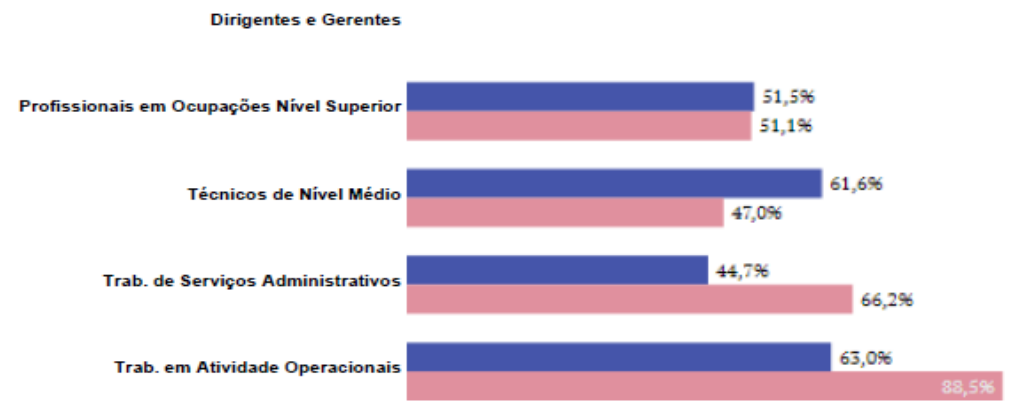
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	99,1%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (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 (%)	79,5%

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.

RHI MAGNESITA BRASIL

Praça Louis Ensch, nº 240,
Cidade Industrial | Contagem | MG
Brasil | CEP 32.210-902
www.rhimagnesita.com

Important notice:

These materials do not constitute or form part, or all, of any offer of invitation to sell or issue, or any solicitation of any offer to purchase or subscribe for, any securities in any jurisdiction in which such solicitation, offer or sale would be unlawful, nor shall part, or all, of these materials form the basis of, or be relied on in connection with, any contract or investment decision in relation to any securities.

These materials contain forward-looking statements based on the currently held beliefs and assumptions of the management of RHI Magnesita N.V. or its affiliated companies, which are expressed in good faith and, in their opinion, reasonable. Theses statements may be identified by words such as “expectation” or “target” and similar expressions, or by their context. Forward-looking statements involve known and unknown risks, uncertainties and other factors, which may cause the actual results, financial condition, performance, or achievements of RHI Magnesita N.V. or its affiliated companies to differ materially from the results, financial condition, performance or achievements express or implied by such forward-looking statements. Given these risks, uncertainties and other factors, recipients of this document are cautioned not to place undue reliance on these forward-looking statements. RHI Magnesita N.V. or its affiliated companies disclaims any obligation to update these forward-looking statements to reflect future events or developments.