

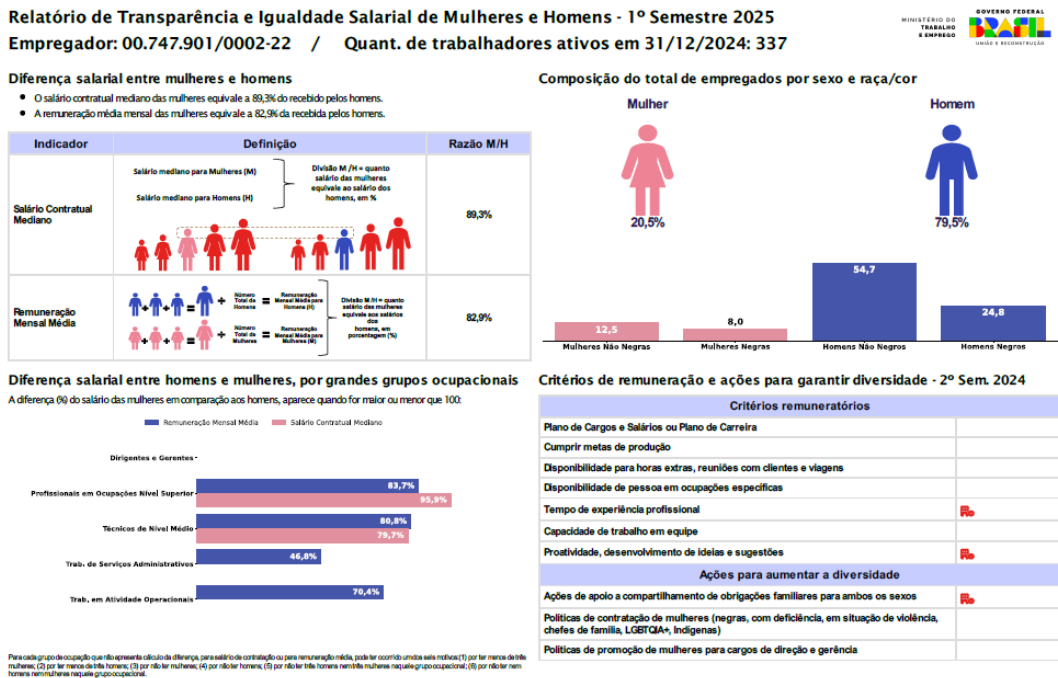
Relatório de Igualdade Salarial das Empresas do grupo Tenneco

Com o intuito de cumprir o previsto no artigo 5º da lei 14.611/2023 e regras do Decreto federal 11.795/23 e Portaria MTE 3.714/23, as empresas do Grupo Tenneco no Brasil publicam seus Relatórios de Transparência Salarial.

Os dados colhidos e publicados no relatório são do ano de 2024 e, assim, não refletem a realidade atual, nem refletem a estrutura de cargos e salários da Tenneco que respeita e está comprometida com os princípios de igualdade de gênero, diversidade e inclusão.

Algumas divergências encontradas no relatório derivam especialmente da sua formatação, que é baseada no CBO (Código Brasileiro de Ocupações) em seu código de grandes grupos, ou seja, não leva em consideração o diferente nível de cargos e a progressão de carreira.

Ainda, algumas unidades da Tenneco não conseguiram acesso ao seu relatório e/ou não o receberam completo. Aqueles disponíveis, ainda que eventualmente não tragam as informações acuradas, estão disponíveis nos links abaixo. Os demais, serão publicados tão logo sejam liberados pelo MTE.

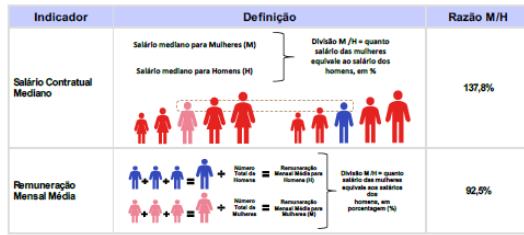


Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025
Empregador: 00.747.901/0007-37 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 244

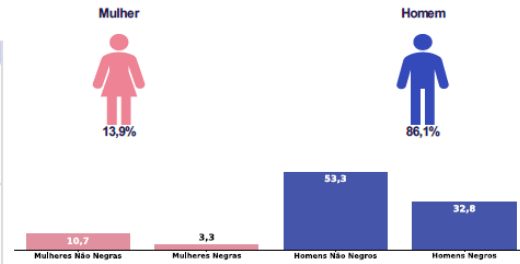


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 137,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 92,5% da recebida pelos homens.

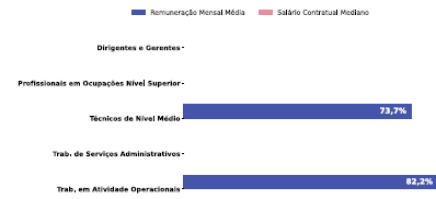


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100.



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

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	

Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um ou mais 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.

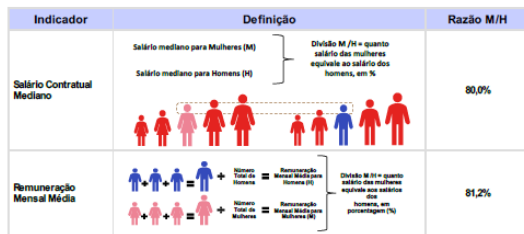
Fonte: eSocial, Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025
Empregador: 00.747.901/0006-56 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 548

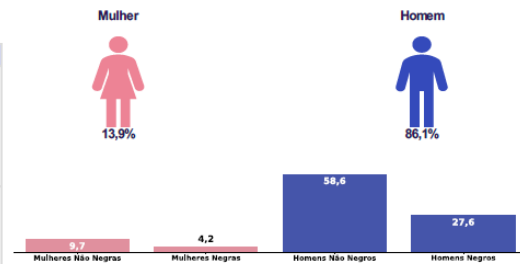


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 80,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 81,2% da recebida pelos homens.

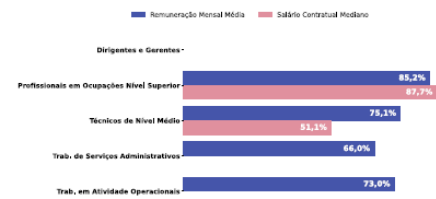


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100.



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

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	

Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um ou mais 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.

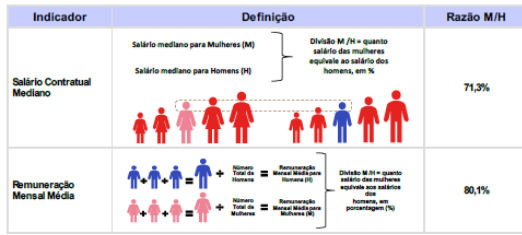
Fonte: eSocial, Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025
Empregador: 44.023.471/0001-90 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 1018

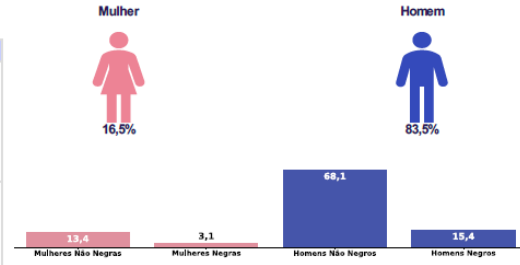


Diferença salarial entre mulheres e homens

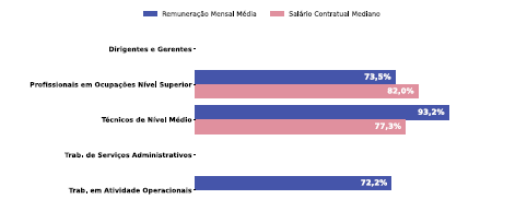
- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 71,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 80,1% da recebida pelos homens.



Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais
 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 de diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido alguma das seguintes razões: (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 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

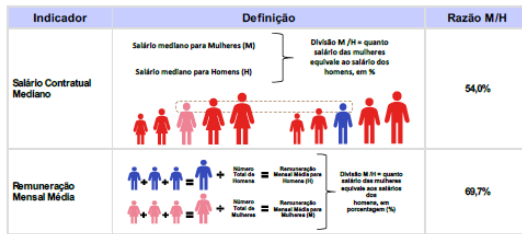
Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Fl
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Fl
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Fl Fl
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	Fl Fl
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025
Empregador: 00.747.901/0008-18 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 277

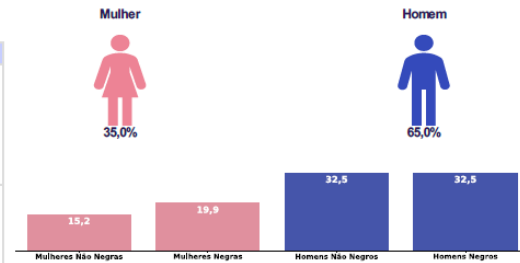


Diferença salarial entre mulheres e homens

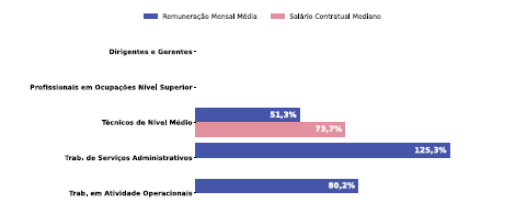
- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 54,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 69,7% da recebida pelos homens.



Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais
 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 de diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido alguma das seguintes razões: (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 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

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	Fl Fl
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	

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025
Empregador: 44.023.471/0002-71 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 604

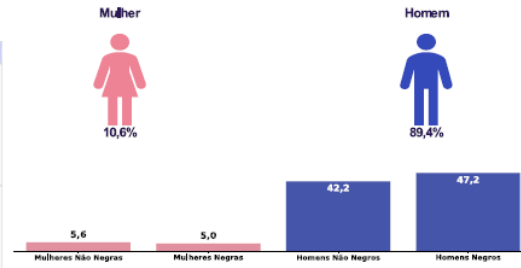


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 68,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 102,1% da recebida pelos homens.

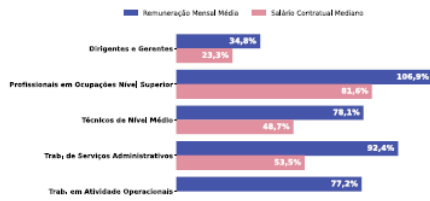
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	68,4%
Remuneração Mensal Média	Remuneração Média Mensal Mulheres (M) Remuneração Média Mensal Homens (H) Divisão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	102,1%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100.



Para cada grupo de ocupação com três representantes (1) de diferença, para o efeito de comparação, aparece a remuneração média, para as ocupações com seis mulheres (2) por ter menos de três homens; (3) por ter menos de três homens; (4) por não ter mulheres; (5) por não ter homens; (6) por não ter homens nem mulheres no grupo ocupacional.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

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	