

Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios

A Kellanova, Parati Indústria e Comércio de Alimentos LTDA, comprometida com a igualdade de gênero, divulga com ressalvas, o Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em conformidade com a nova legislação brasileira (Lei 14.611/2023).

É fundamental ressaltar que os relatórios de transparência Salarial tiveram como base um agrupamento de cargos por CBO (Classificação Brasileira de Ocupações). Este é um sistema que organiza e classifica as profissões existentes no Brasil em grande grupos, reunindo diferentes tipos de trabalho (departamentos/cargos), não compara pessoas na mesma função e não considera estrutura de cargos/funções utilizado internamente nas organizações e, portanto a metodologia utilizada para a elaboração desses relatórios, bem como, por se tratar de dados de 2022, não refletem nossa realidade atual.

Destacamos nossa jornada na equidade de gêneros para chegar na paridade de 50/50 até o final de 2025, no Brasil já contamos com 44% de mulheres em posições da alta gestão. Remuneramos nossos profissionais de acordo com nossa política e estratégia de remuneração, alinhada com equidade de gênero, práticas e pesquisas de mercado.

Como parte das nossas ações de DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão), temos iniciativas como o grupo de afinidades “Mulheres da Kellanova”, onde nossos colaboradores trabalham ações focadas na jornada de diversidade de gênero e no aprimoramento de uma cultura ainda mais inclusiva e equitativa.

Investimos no treinamento e desenvolvimento de nossos colaboradores para que tenham oportunidades de crescimento e progressão na carreira, independentemente do gênero.

Reiteramos o nosso compromisso na construção de uma jornada rumo à equidade, contemplando a paridade salarial sem distinção de gênero. A ética é um valor que guia a cultura do MELHOR da Kellanova, atuando com excelência e demonstrando coragem para ultrapassar limites e promover transformações significativas enquanto geramos um legado positivo para as comunidades em que estamos inseridos.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024 CNPJ: 82945932000171

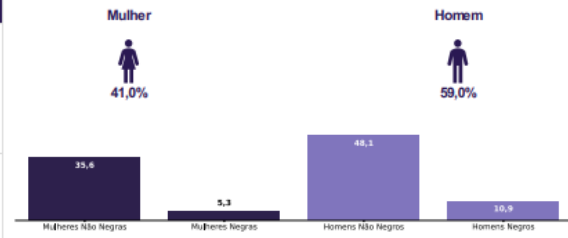


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 96,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 67,6%

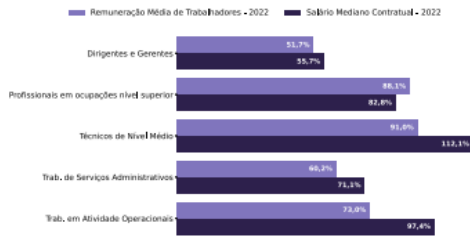
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Médio (não pago) - 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	96,4%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	Salário médio para Homens (H) Salário médio para Mulheres (M) Divisão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	67,6%

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:



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.

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	☒
Produtividade, 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+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	☒

Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024 CNPJ: 82945932000503

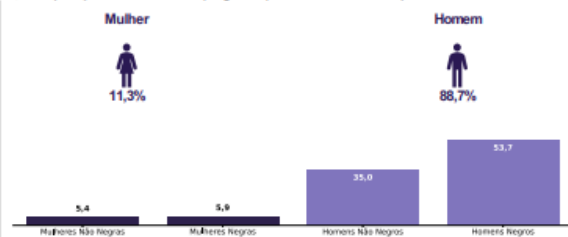


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 95,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 74,0%

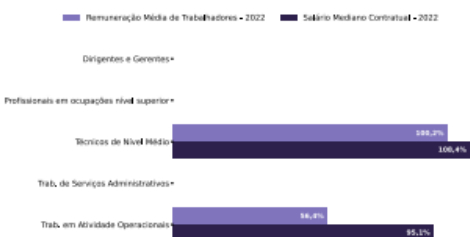
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Médio (não pago) - 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	95,1%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	Salário médio para Homens (H) Salário médio para Mulheres (M) Divisão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	74,0%

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:



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.

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	☒
Produtividade, 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+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	☒

Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024 CNPJ: 82945932001496

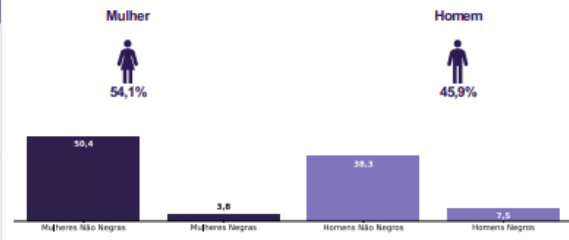


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 71,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 59,9%

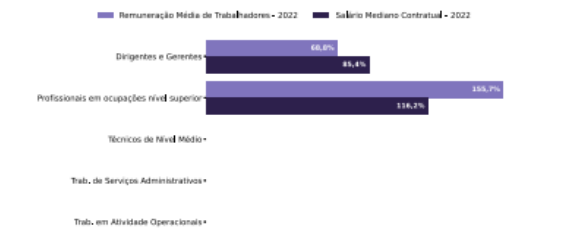
Indicador	Definição	Razão MH
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	71,5%
Remuneração Média (brutos descontos e acréscimos) - 2022	<p>Salário médio para Homens (H)</p> <p>Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	59,9%

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:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo de 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.

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 pessoa 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	☐ ☐ ☐ ☐
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	☐

Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024