

## 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.

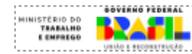
Destacamos nossa jornada na equidade de gêneros para chegar na paridade de 50/50 até o final de 2025, no Brasil já contamos com 44% de mulheres em posições da alta gestão. Remuneramos nossos profissionais de acordo com nossa política e estratégia de remuneração, alinhada com equidade de gênero, práticas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

Empregador: 82.945.932/0001-71 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 2787

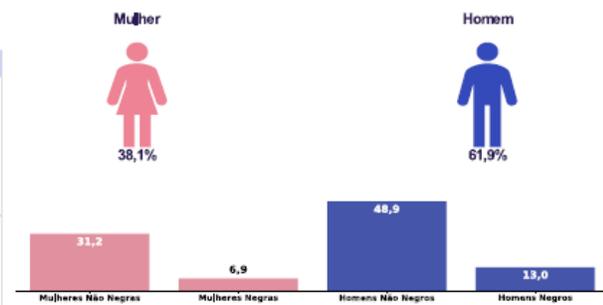


## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 79,4% da recebida pelos homens.

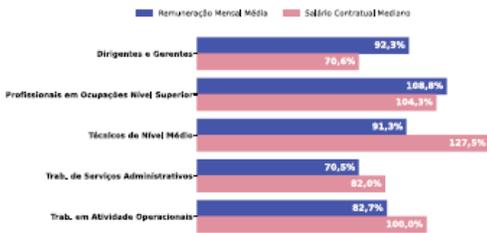
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	100,0%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens + Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres + Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	79,4%

## 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 um das seguintes: (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 - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	Fl
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade da pessoa em ocupações específicas	Fl
Tempo de experiência profissional	Fl
Capacidade de trabalho em equipe	Fl
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 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	Fl

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: 82.945.932/0005-03 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 174

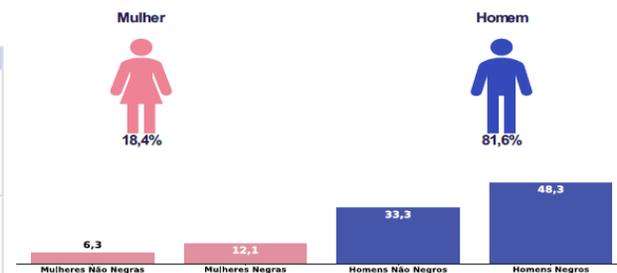


## Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 95,1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 90,8% 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 salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	95,1%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens + Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres + Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	90,8%

## 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 um das seguintes: (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 - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	Fl
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade da pessoa em ocupações específicas	Fl
Tempo de experiência profissional	Fl
Capacidade de trabalho em equipe	Fl
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 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	Fl

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

PARATI INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE ALIMENTOS LTDA.  
Rua Tiradentes, 475 | Fone (49) 3344 7000 | CEP 89990-000 | São Lourenço de Oeste | SC



**Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025**  
 Empregador: 82.945.932/0014-96 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 174

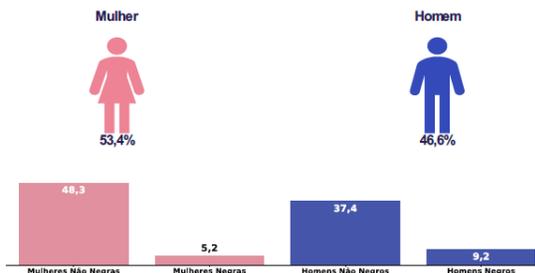


**Diferença salarial entre mulheres e homens**

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 97,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 76,9% da recebida pelos homens.

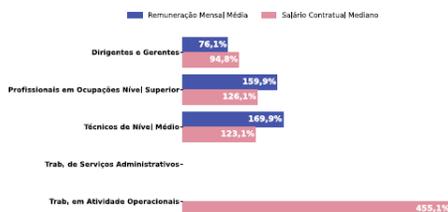
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	97,5%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	Remuneração Total de Homens (H)	76,9%
	Remuneração Total de Mulheres (M)	

**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 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 - 2º Sem. 2024**

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	Fl
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Fl
Tempo de experiência profissional	Fl
Capacidade de trabalho em equipe	Fl
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 Fl Fl
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGTQIA+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Fl

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

