

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 grandes 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 - 2º Semestre 2025
Empregador: 82.945.932/0001-71 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 3010



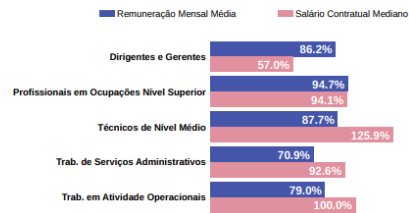
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 75.1% 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 %	100.0%
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 (%)	75.1%

Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

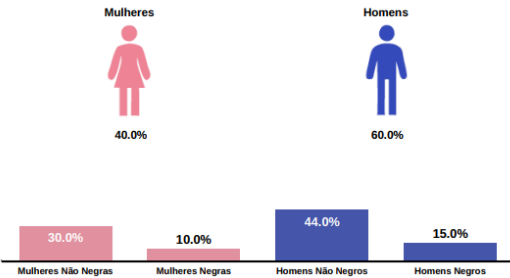
São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



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

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Piano 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 cargo de direção e gerência	❌

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
Empregador: 82.945.932/0005-03 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 178



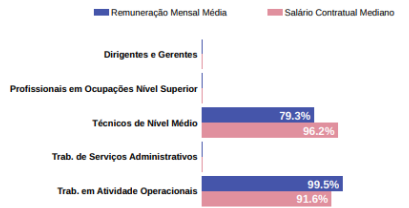
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 93.4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 84.3% 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 %	93.4%
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 (%)	84.3%

Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

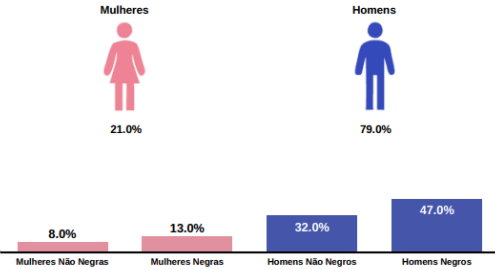
São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



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

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Piano 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 cargo de direção e gerência	❌

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025
Empregador: 82.945.932/0014-96 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 180



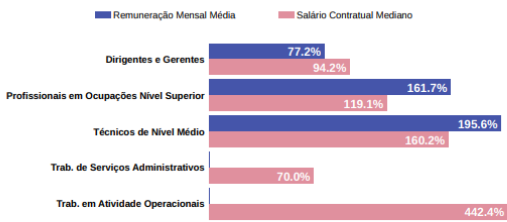
Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 94.2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 78.8% 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 %	94.2%
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 percentagem (%)	78.8%

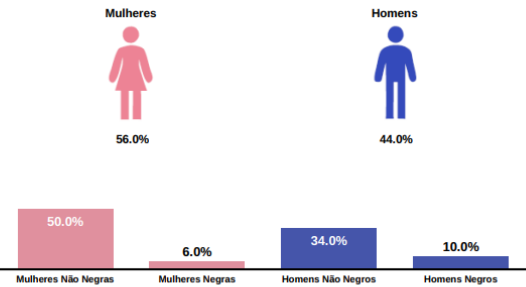
Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

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	
Piano de Cargos e Salários ou Piano 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 cargo de direção e gerência	⚠️

Fonte: eSocial, Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

