



Lei de Igualdade Salarial e o Relatório de Transparência

O Kabum endossa a relevância da pauta da equidade salarial entre homens e mulheres e está comprometido com ações e políticas que fomentem um ambiente de trabalho diverso, inclusivo e equitativo.

O Relatório do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) aqui publicado, que abrange apenas a operação da companhia com 100 ou mais empregados, foi elaborado com base em metodologia desenvolvida pelo próprio órgão ministerial, que compara de forma global o salário e a remuneração de mulheres e homens.

Sendo assim, a companhia apresenta, por determinação da Lei de Igualdade Salarial, o relatório para o estabelecimento (CNPJ) com 100 empregados ou mais.



Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

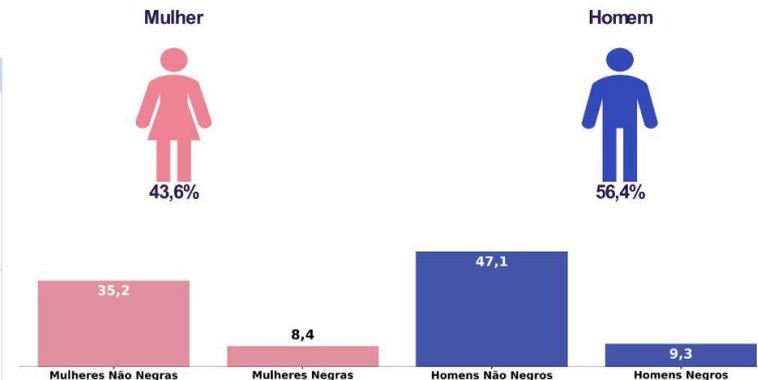
Empregador: 05.570.714/0001-59 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 679

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 59,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 59,7% da recebida pelos homens.

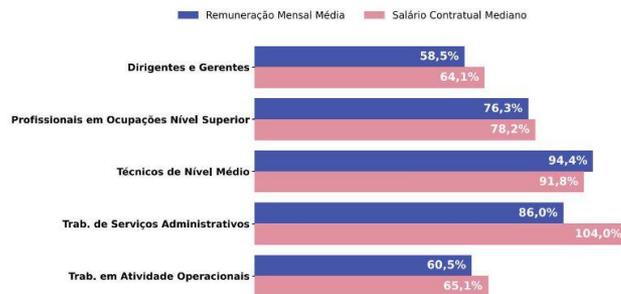
| Indicador | Definição | Razão M/H |
|----------------------------|--|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> | 59,5% |
| Remuneração Mensal Média | <p>Número Total de Homens + Remuneração Mensal Média para Homens (H) = Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p> <p>Número Total de Mulheres + Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> | 59,7% |

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 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 - 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 | ☑️☑️ |