



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 - 2º Semestre 2024

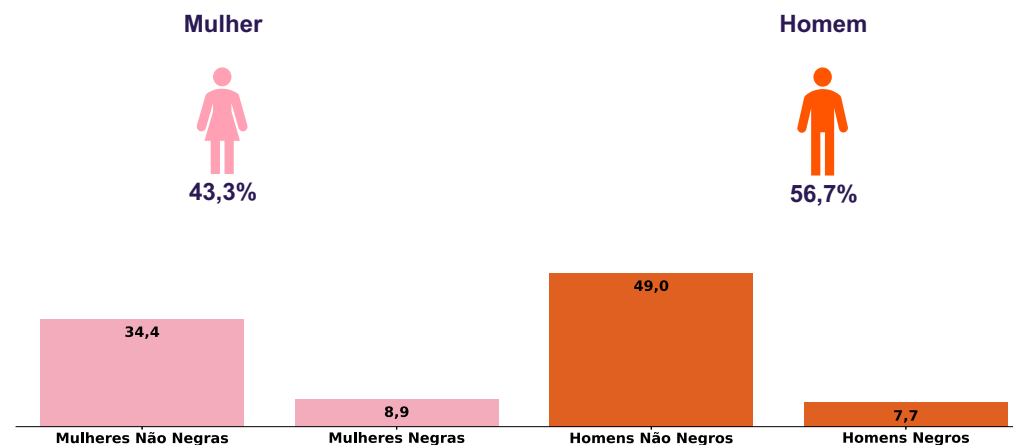
Empregador: 05.570.714/0001-59 / Quant. de trabalhadores: 676

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 48,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 55,6%

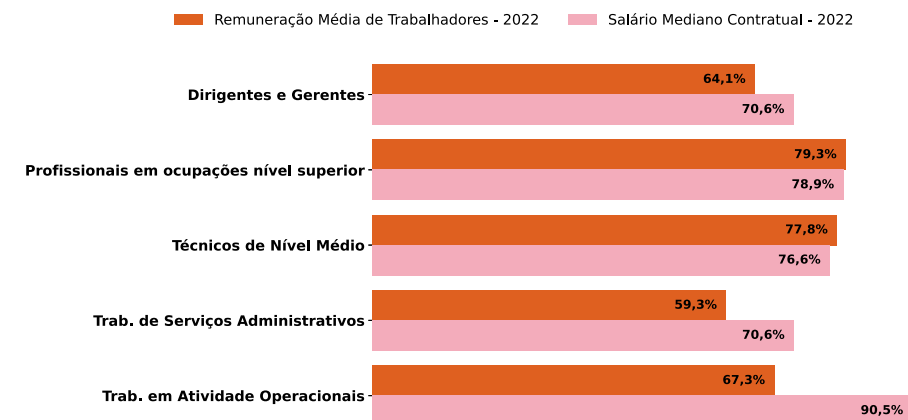
| Indicador | Definição | Razão M/H |
|--|---|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022 | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> | 48,1% |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022 | <p>Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p> | 55,6% |

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 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 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+, Indígenas) | |
| Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência | 📄 |