

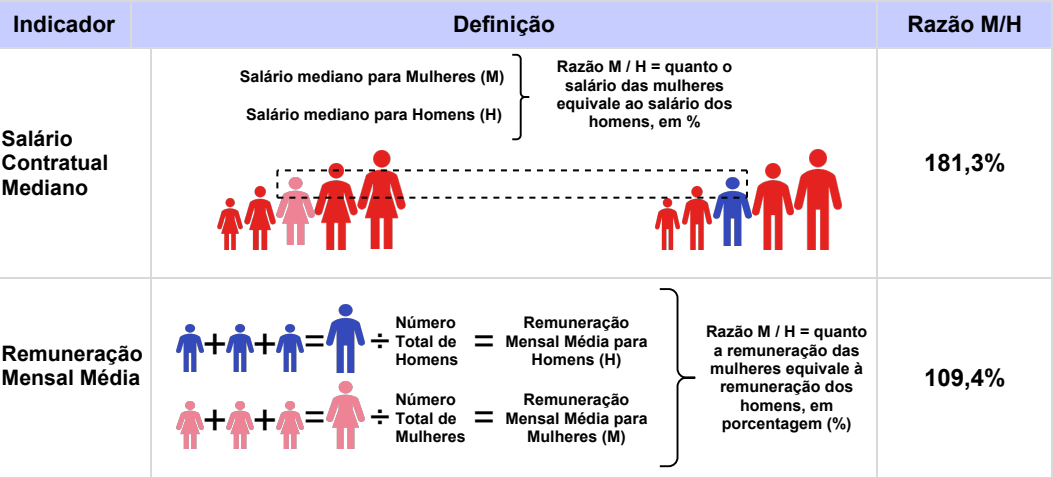
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2026

Empregador: 44.167.450/0001-49 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 151

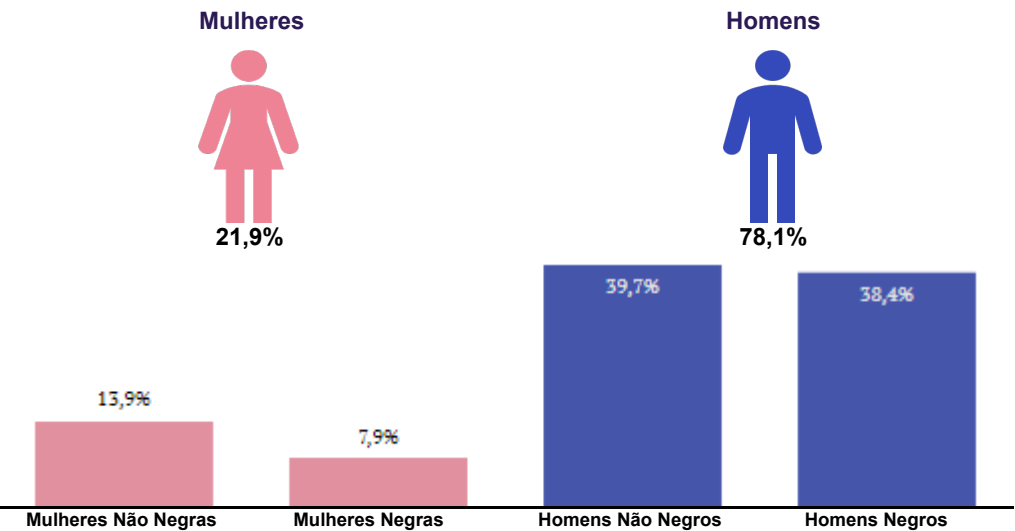


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 181,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 109,4% da recebida pelos homens.

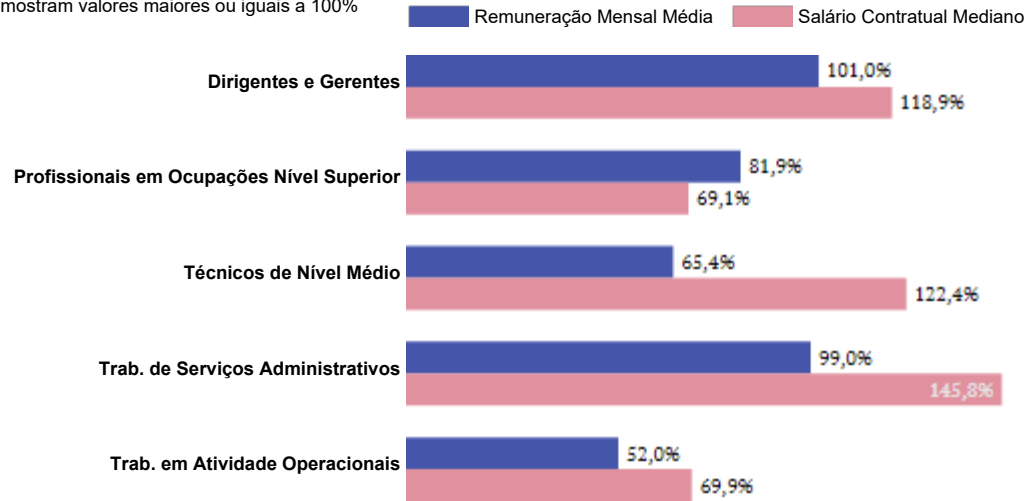


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes 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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

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	

Fonte: MTE – eSocial, RAIS Mensal (Dezembro/2025) e Portal Emprega Brasil (Fevereiro/2026).

Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de dezembro de 2025, enquanto as remunerações consideram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.

Relatório de Transparência Salarial emitido pelo Ministério do Trabalho – 2026/1

Diante das novas regulamentações sobre igualdade salarial (Lei nº 14.611/2023, Decreto nº 11.785/2023 e Portaria 3.714/2023 do Ministério do Trabalho), estamos publicando o relatório da **VOPAK BRASIL S.A. (44.167.450/0001-49)**.

Destacamos que alguns aspectos devem ser considerados na análise do Relatório, quais sejam:

- O propósito do Relatório é levantar dados estatísticos das empresas brasileiras para auxiliar em medidas e políticas das autoridades;
- O Relatório é um documento elaborado integralmente pelo Ministério do Trabalho e Emprego e está sendo meramente replicado pela empresa
- O Relatório utiliza dados de janeiro a dezembro de 2025 e não reflete a atual realidade da empresa;
- O Relatório utiliza dados extraídos via eSocial e uma declaração sobre práticas e políticas preenchida pelas empresas em página do Governo chamada "Portal Emprega Brasil";
- A metodologia adotada pelo Ministério do Trabalho e Emprego não considera uma série de particularidades sobre estruturas de cargos e remuneração, tais como: cargos com diferentes níveis, senioridade e tempo de contrato, remunerações vinculadas à performance, adicionais de tempo de serviço etc.;
- A metodologia do Relatório não permite uma análise precisa de eventual diferença salarial entre cargos específicos e equivalentes e, portanto, não se presta a demonstrar discriminação ou equiparação salarial;
- Havia sido anunciado que a metodologia do Relatório consideraria famílias de CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), contudo, a divisão efetivamente utilizada não parece seguir esse modelo e não há maiores esclarecimentos do Ministério do Trabalho e Emprego sobre essa alteração, dificultando a compreensão dos comparativos realizados.
- A **Vopak Brasil S.A.** reitera seu compromisso com a equidade salarial e a transparência nas relações de trabalho, mantendo esforços contínuos para aprimorar as políticas internas sobre o tema.