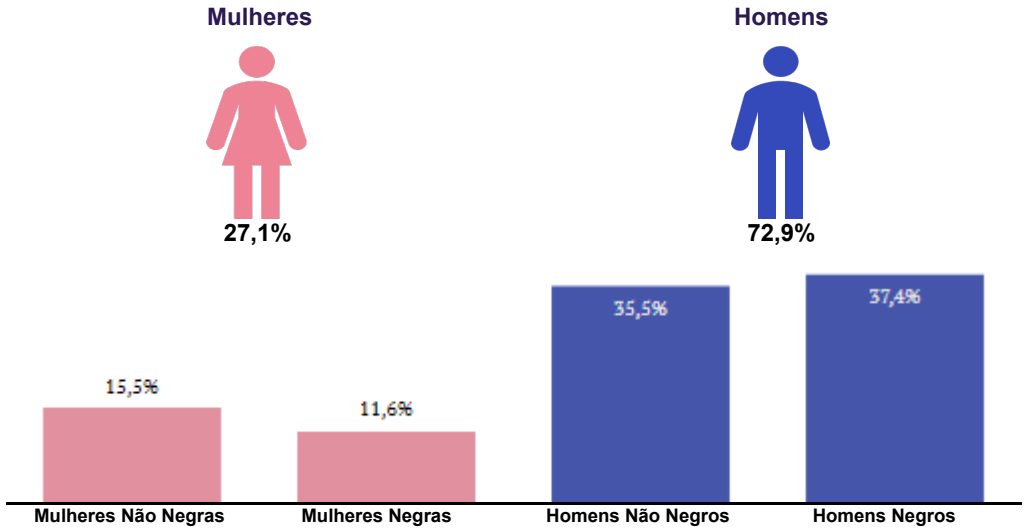
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2026
Empregador: 44.167.450/0001-49 / Quant. de trabalhadores ativos em 30/06/2026: 155

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 171,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 107,0% da recebida pelos homens.

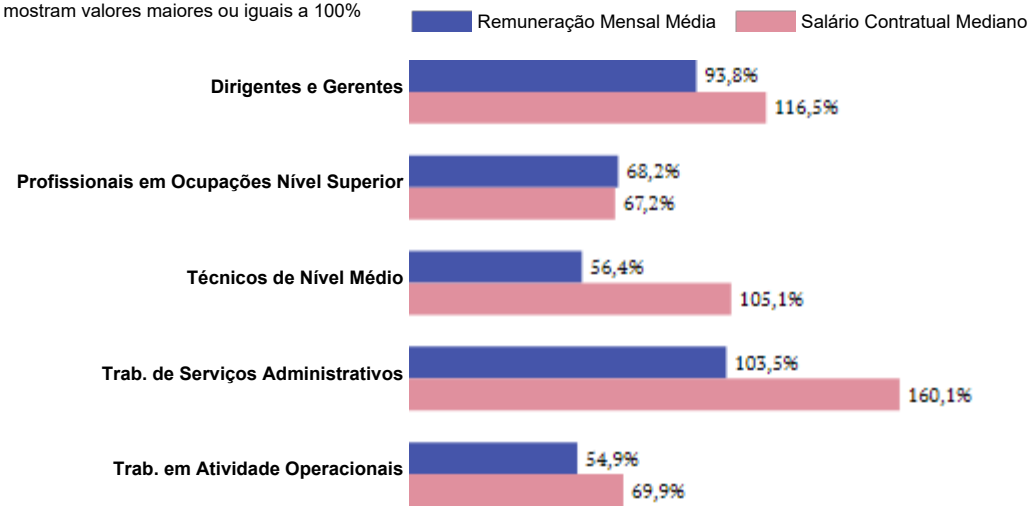
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	171,0%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	107,0%

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 (Junho/2026) e Portal Emprega Brasil (Agosto/2026).
Nota: Os vínculos ativos correspondem à competência de junho de 2026, enquanto as remunerações consideram o período de julho de 2025 a junho de 2026. As demais informações complementares foram coletadas em agosto de 2026.

Vopak Brasil S.A.

Sede e Terminal da Alemoa
Av. Vereador Alfredo das Neves, 1055
CEP 11095-510 - Alemoa - Santos/SP
Fone: (13) 3295-1000 - Fax: (13) 3299-8878

Terminal Porto de Aratu
Via Matoim, s/nº
CEP 43813-000 - Candeias/BA
Fone: (71) 3602-5150 - Fax: (71) 3602-7170

Relatório de Transparência Salarial emitido pelo Ministério do Trabalho – 2026/2

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 julho de 2025 a junho de 2026 (com base nos vínculos ativos na competência de junho de 2026) e informações complementares declaradas em agosto de 2026, não refletindo 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

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.