

Mensagem da Administração

Em julho de 2023, foi publicada a Lei de Igualdade Salarial, que busca trazer transparência sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função.

A lei passou a ter efeitos práticos para 2024, primeiro ano em que as empresas foram obrigadas a fazer a "**Declaração de Igualdade Salarial**", através do portal "**Emprega Brasil**".

Disponibilizamos o 5º Relatório de Transparência Salarial (1º Ciclo de 2026) publicado pelo Emprega Brasil, em conjunto com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Ministério das Mulheres, juntamente com um relatório individual por CNPJ - relatório esse que é reproduzido na íntegra e sem alterações a seguir.

A despeito dos respeitáveis esforços realizados pelos Ministérios, há de se destacar algumas considerações e ressalvas quanto a metodologia do Relatório:

- Foram utilizadas informações (retiradas do e-social) com data base de 2025; portanto, não atualizadas;
- Na necessidade de criar um Relatório nacional, foi utilizada uma estratégia de unificação e simplificação, através da qual diferentes CBOs foram agrupados "por similaridade".
- Além do agrupamento de CBOs, foram agrupados diferentes níveis de senioridade.

Com base nas observações acima, a administração da **vhsys Sistema de Gestão S.A.** entende que os dados dispostos no Relatório de Transparência Salarial demandam informações complementares para sua melhor análise:

- Na data-base de 31/12/2025, os colaboradores **vhsys** enquadram-se em um total de 39 CBOs distintos, sendo que um mesmo CBO pode agrupar diferentes funções e diferentes níveis de senioridade.
- Na mesma data-base, a **vhsys** possuía um total de 72 funções diferentes, das quais 10 possuíam mais de um nível de senioridade, compondo para um total de 92 cargos distintos.
- Dentre os 92 cargos, apenas 13 apresentavam pelo menos 1 (um) homem cisgênero e 1 (uma) mulher cisgênero atuantes.
- Nos 13 cargos onde existem pelo menos 1 (um) homem cisgênero e (1) uma mulher cisgênero atuantes, a média de remuneração das mulheres equivale a 101,55% da remuneração dos homens. As divergências, quando existentes, são explicadas por tempo de casa/ dissídio e/ou faixas salariais distintas por níveis.
- Ainda, os colaboradores da **vhsys** estão enquadrados em 38 CBOs diferentes, dos quais 18 apresentam possuem pelo menos 1(um) homem cisgênero e (1) uma mulher cisgênero atuantes. Na comparação por CBO, a qual agrupo cargos e funções distintas e com nível de senioridade variados, a remuneração das mulheres equivale a 105,29% da masculina.

Na **vhsys**, acreditamos fortemente no papel da mulher como força motriz da sociedade, em qualquer papel que ela deseje exercer. Dessa forma, estamos comprometidos em trazer transparência e atuar, em conjunto à sociedade, para reduzir cada vez mais as diferenças salariais entre homens e mulheres e contribuir para que possamos ver mais mulheres em posições de liderança.

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

Empregador: 12.702.717/0001-64 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 172

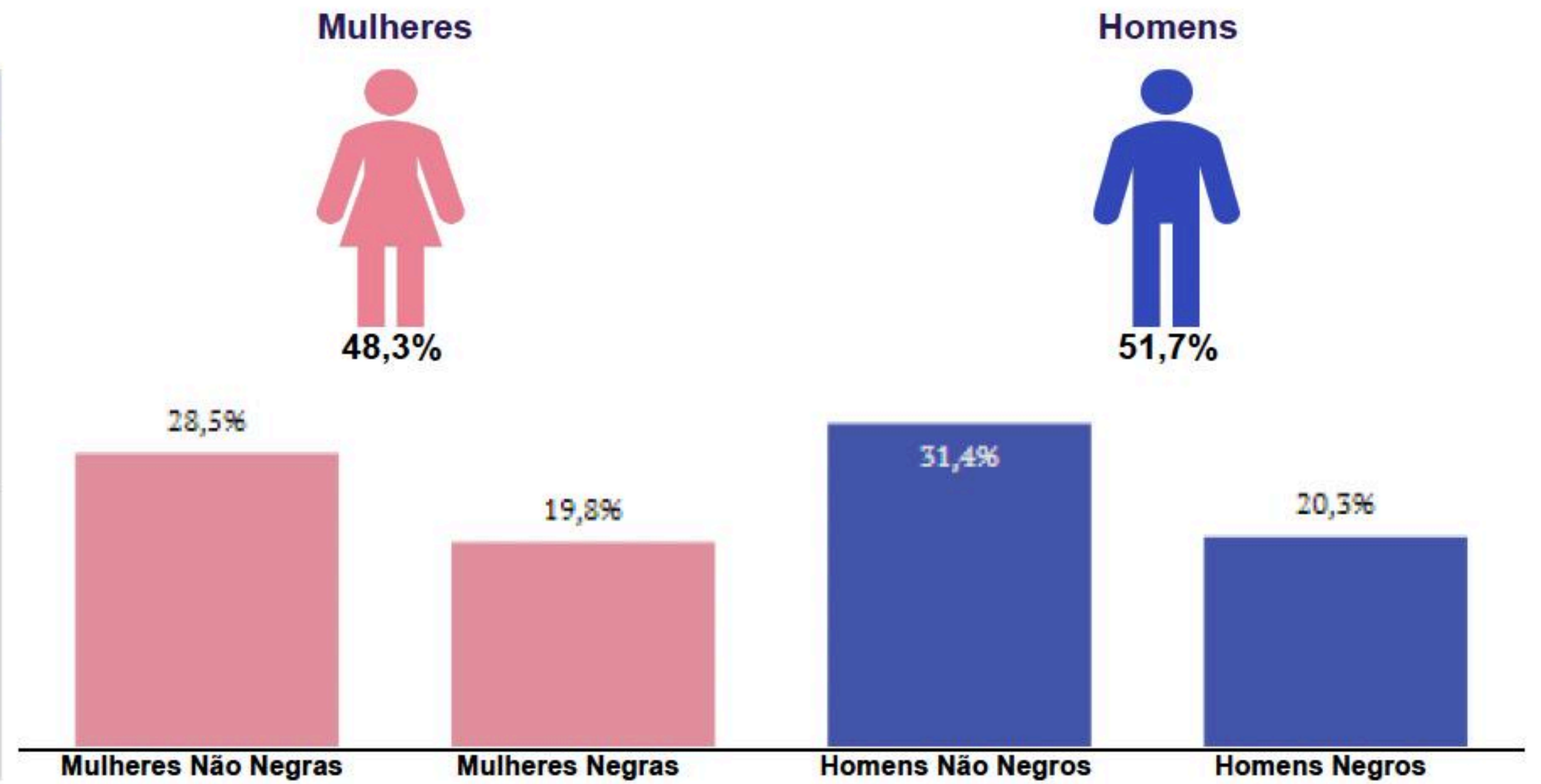


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 61,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 73,4% da recebida pelos homens.

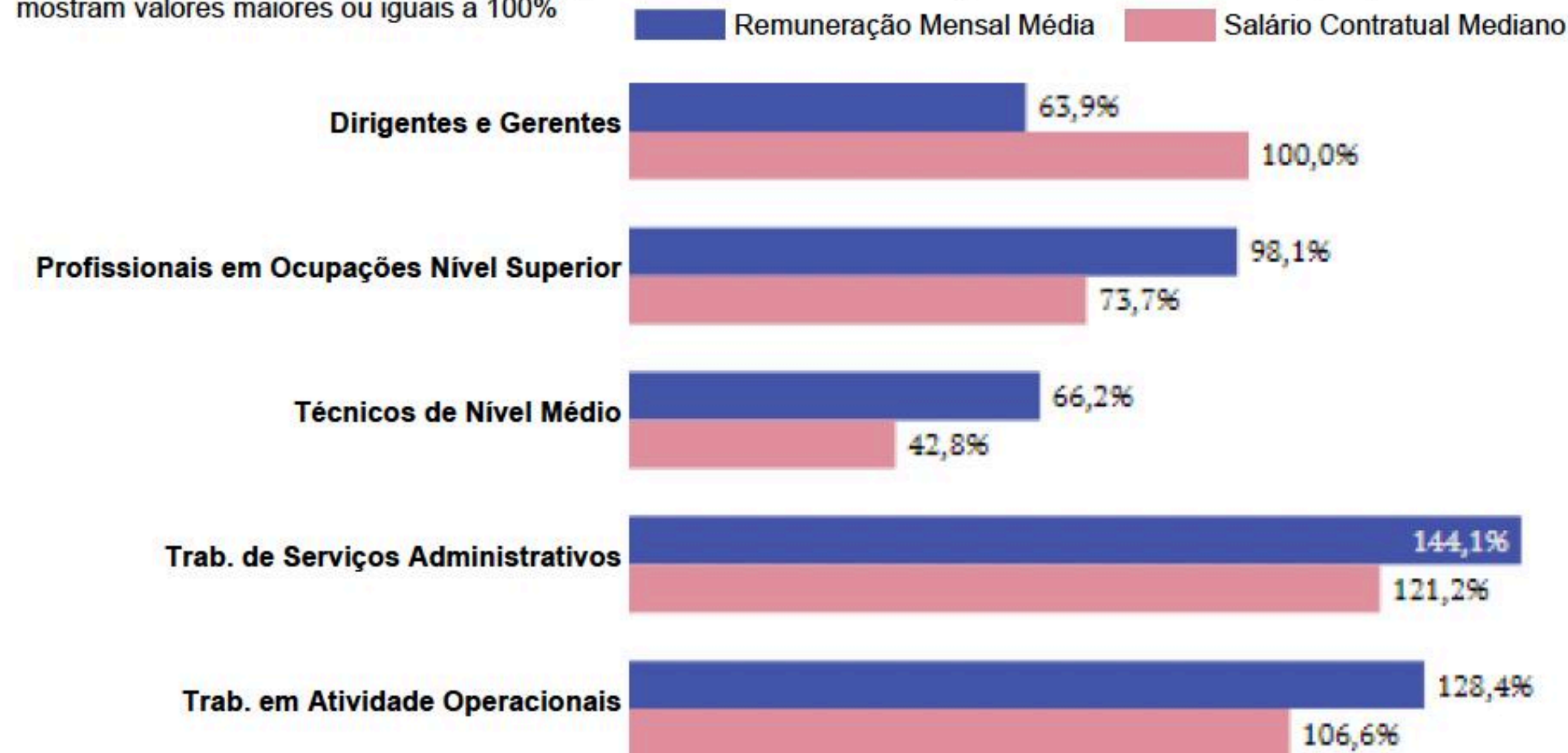
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	61,4%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	73,4%

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.