

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 4º Relatório de Transparência Salarial (2º Ciclo de 2025) 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:

- 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:

1. Na data-base de 30/06/2025, os colaboradores **vhsys** enquadram-se em um total de 45 CBOs distintos, sendo que um mesmo CBO pode agrupar diferentes funções e diferentes níveis de senioridade.
2. Na mesma data-base, a **vhsys** possuía um total de 80 funções diferentes, das quais 23 possuíam mais de um nível de senioridade, compondo para um total de 103 cargos distintos.
3. Quando comparados cargos nos quais existem pelo menos 1 (um) homem cisgênero e (1) uma mulher cisgênero atuantes, identifica-se apenas 11 posições com atuação de profissionais de ambos os sexos.
4. Nos 11 cargos onde existem pelo menos 1 (um) homem cisgênero e (1) uma mulher cisgênero atuantes, a média de remuneração das mulheres equivale a 99,07% da remuneração dos homens, sendo que a pequena divergência é explicada por tempo de casa/ dissídio ou faixas salariais distintas por níveis.

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 - 2º Semestre 2025

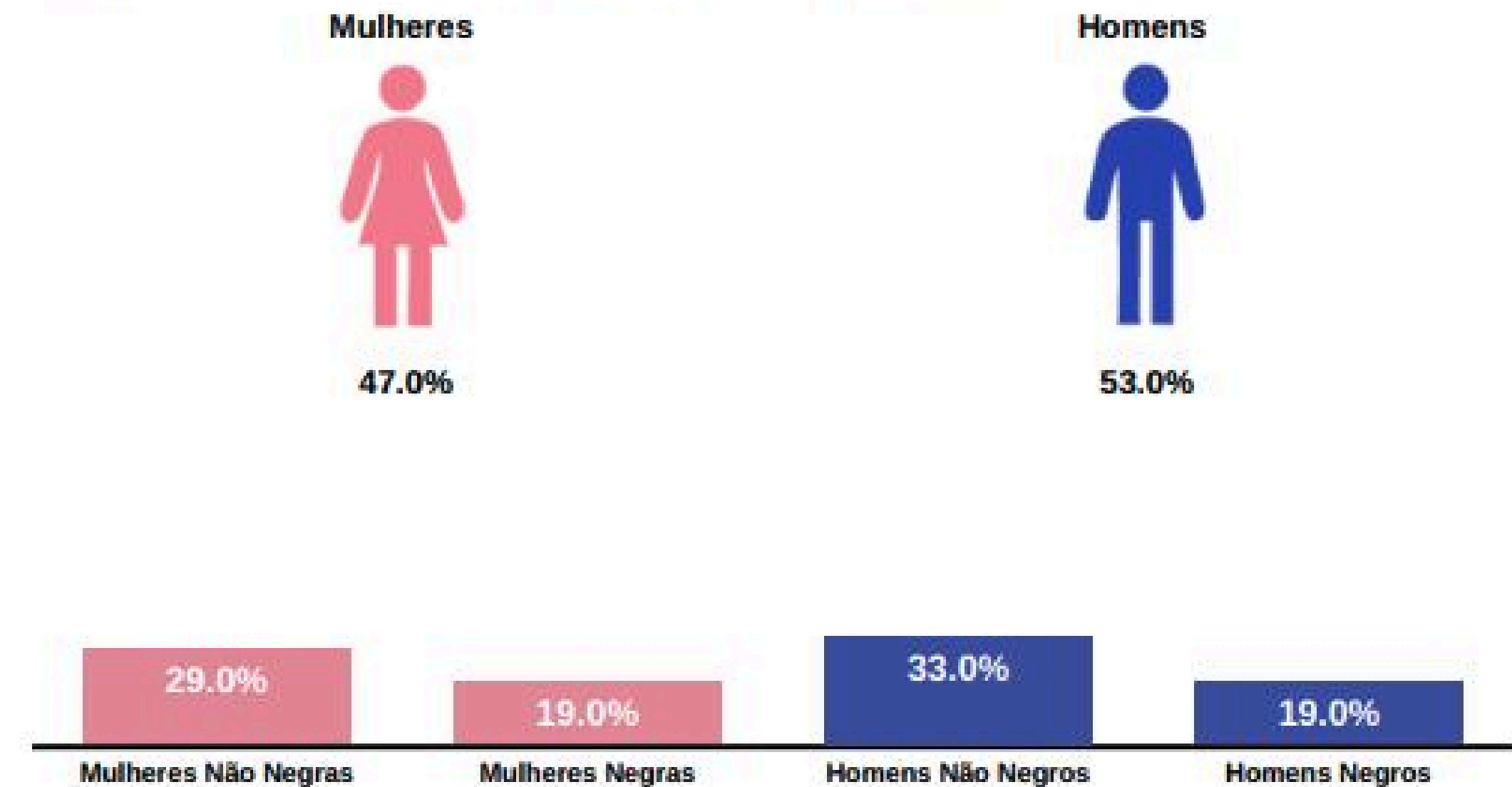
Empregador: 12.702.717/0001-64 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 175

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 69.5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 73.3% da recebida pelos homens.

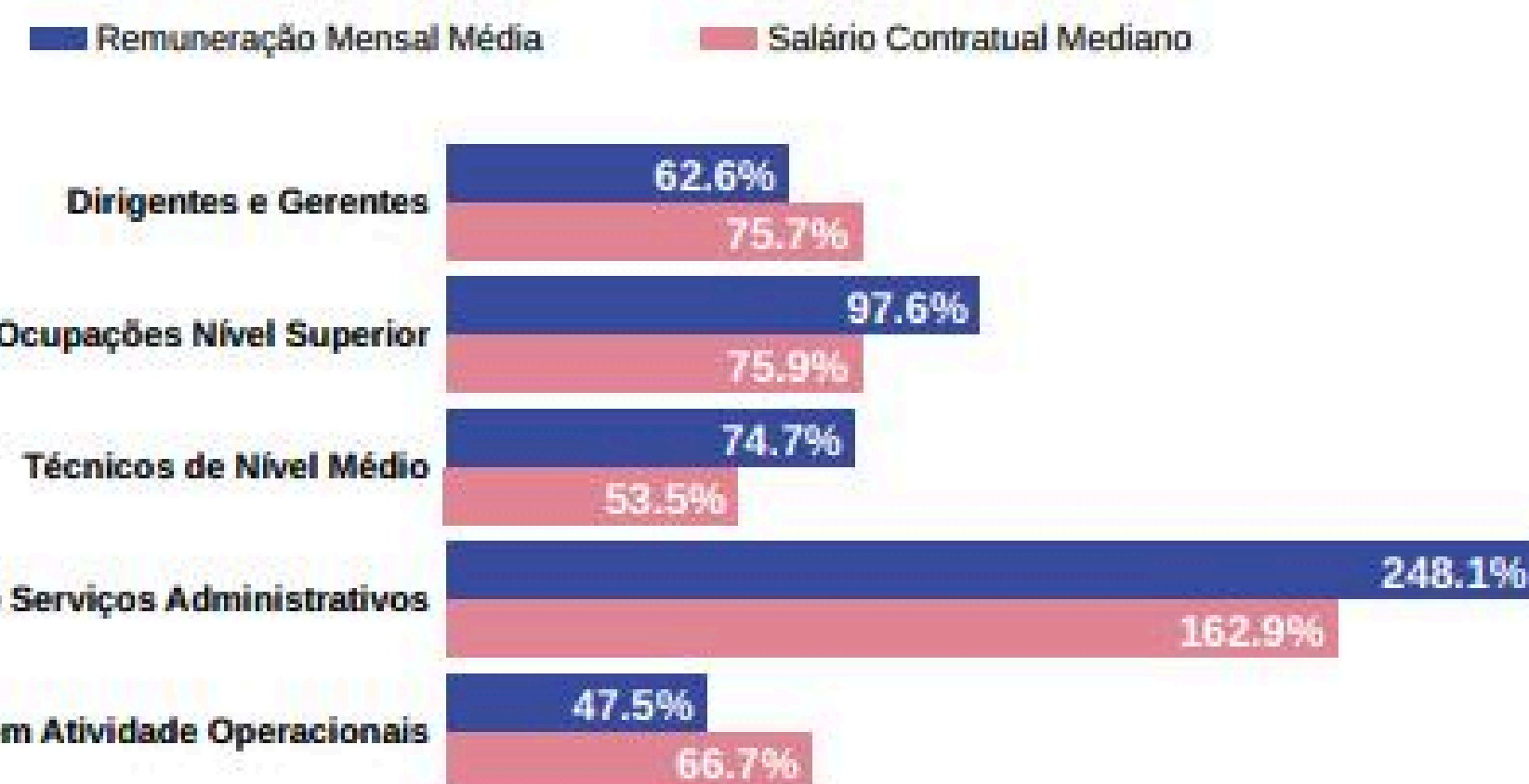
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	69.5%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal 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>	73.3%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande 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 cargo de direção e gerência	