

- ✓ Considerando que a análise de dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) é realizada com base em famílias de CBO (Código Brasileiro de Ocupação), agrupando diferentes níveis e grades salariais em uma mesma categoria analítica, elaboramos este Material Complementar com o objetivo de detalhar os níveis hierárquicos que, na apuração do indicador (Jun/2026), apresentaram ao menos três ocupantes do sexo masculino e três do sexo feminino, critério igualmente adotado pelo MTE.
- ✓ Para efeito comparativo, utilizamos o indicador de PayGap, calculado pela razão entre a diferença dos salários médios de homens e mulheres e o salário médio dos homens. Importa observar que valores negativos nesse indicador representam uma diferença média favorável às mulheres. Cabe destacar que, em nosso plano de cargos, não há diferenciação por tabelas regionais, o que permite a realização de uma análise global por grade salarial.
- ✓ Adicionalmente, a Vibra tem desenvolvido ações estruturantes para o impulsionamento da carreira de mulheres. Estamos no segundo ano do programa Athena+, voltado à aceleração de mulheres nas áreas comerciais, e, neste ano, as mulheres das áreas operacionais também serão incluídas. Além disso, a Companhia possui metas de diversidade que impactam a remuneração variável da alta liderança. No caso das mulheres, em 2025, alcançamos 39,2% de representatividade nesse público, superando a meta estabelecida de 36,2%.
- ✓ Por fim, conforme previsto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), eventuais disparidades salariais entre mulheres (M) e homens (H) em determinados cargos ou CNPJ podem ser justificadas por critérios objetivos, como tempo de serviço, produtividade ou qualificação técnica, desde que não haja discriminação por sexo, etnia, nacionalidade ou idade. Esse indicador permite uma visão mais abrangente das práticas remuneratórias da companhia, isolando os efeitos estatísticos da distribuição de gênero por cargo.

Grupo de cargo	% Mulheres	PayGap
Líderes	31%	3,9%
Diretor	39%	-0,3%
Gerente	33%	1,2%
Coord./Ger De Base	25%	3,0%
Colaboradores	33%	2,9%
Especialista	47%	0,0%
Analista SR	37%	0,8%
Analista PL	47%	1,2%
Analista JR	53%	0,2%
Assistente/Técnico/Operador/Auxiliar	21%	0,7%
Vibra	32%	3,0%

Paygap = (Rem. Média Homens - Rem. Média Mulheres)/ Rem. Média Homens

Nota¹: Casos de Paygap negativo apresentam remuneração média feminina superior

Nota²: para atender ao critério de comparação, deve haver ao menos 3 homens e 3 mulheres ocupando aquele cargo

Pública