



Relatório de Transparência Salarial

Nota esclarecedora

A Linck reconhece a relevância do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial como instrumento de fortalecimento das práticas de diversidade e equidade no mercado de trabalho.

Atuamos em um segmento de alta complexidade técnica, historicamente ocupado em sua maioria por profissionais homens. Essa característica estrutural impacta diretamente os índices apresentados, mas não diminui a seriedade com que tratamos o tema.

Nosso compromisso está em ampliar continuamente as oportunidades para mulheres, incentivando sua presença em funções estratégicas e técnicas. Por meio de parcerias educacionais e treinamentos, buscamos preparar e atrair cada vez mais talentos femininos para um setor que exige conhecimento especializado.

Acreditamos que a pluralidade de experiências e perspectivas é fundamental para o crescimento sustentável da empresa e para a inovação em um mercado desafiador. Por isso, seguimos firmes em nossa jornada de inclusão, garantindo que todas as pessoas tenham acesso a oportunidades reais de desenvolvimento e carreira.

A seguir, compartilhamos os relatórios do Primeiro e Segundo Semestre de 2025:

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

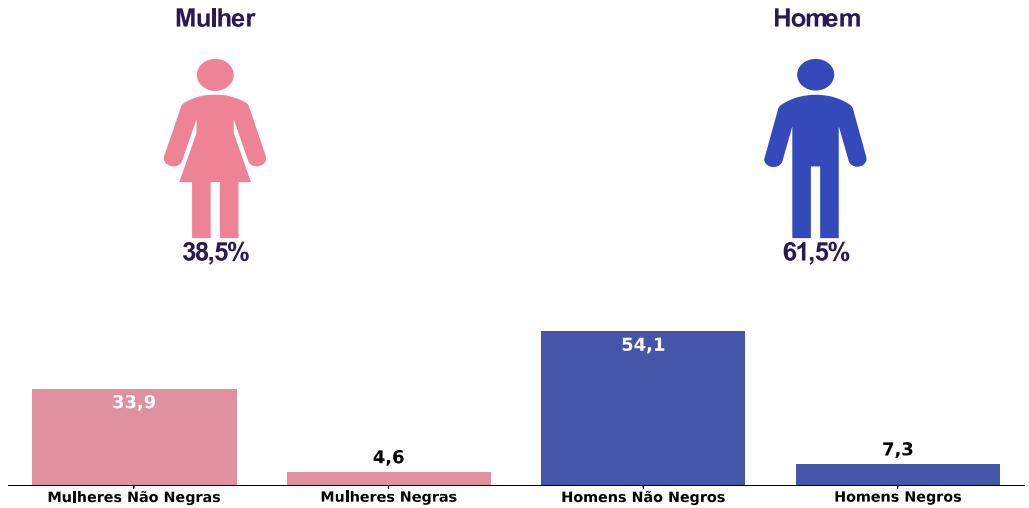
Empregador: 92.747.492/0001-00 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 109

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 56,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 37,4% da recebida pelos homens.

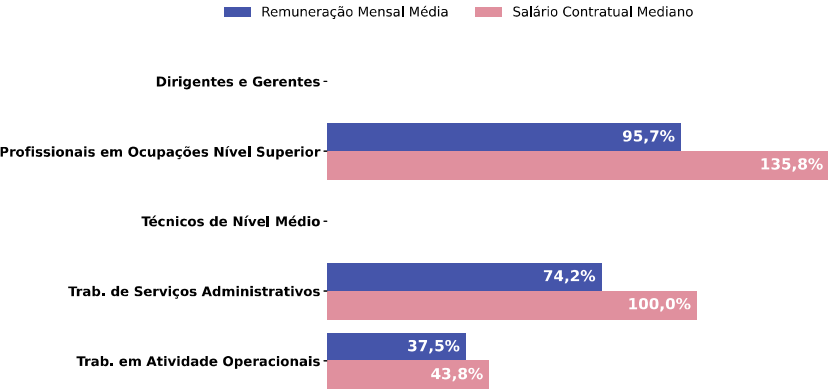
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	56,4%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)	37,4%
	Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)	

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 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 - 2º Sem. 2024

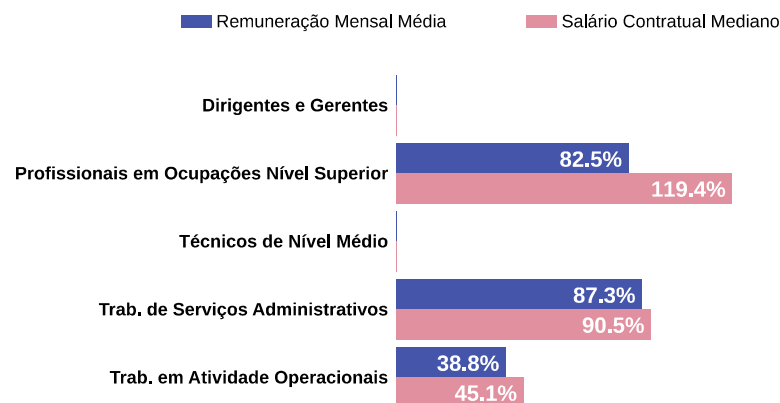
Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ro Ro Ro
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	

Empregador: 92.747.492/0001-00 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 108

- O **salário contratual mediano** das mulheres equivale a 55.2% do recebido pelos homens.
- A **remuneração média mensal** das mulheres equivale a 37.9% 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 %	55.2%
Remuneração Mensal Média	Número Mensal Média para Homens (H) = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Mensal Média para Mulheres (M) = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	37.9%

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.

Mulheres

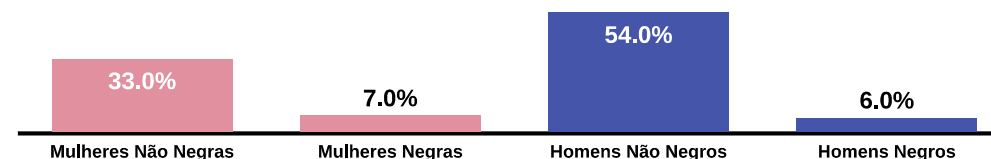


41.0%

Homens



59.0%



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	