



Relatório de Transparência Salarial

Nota esclarecedora

A Linck está comprometida em promover a igualdade de gênero e, por meio do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial, identificamos alguns índices que, em certas situações, podem parecer contradizer nossa visão de tratamento igualitário entre todos os colaboradores. É importante destacar que os dados apresentados no relatório são baseados em amostras e não refletem integralmente as particularidades do nosso setor.

Embora atuemos em um segmento majoritariamente masculino, temos investido continuamente no desenvolvimento de profissionais do sexo feminino, incentivando sua participação nesse nicho tão especializado. Isso demonstra nosso compromisso em criar um ambiente inclusivo e igualitário, onde todas as vozes e talentos são valorizados.

Buscamos ativamente fomentar um espaço onde todos tenham a oportunidade de crescer e evoluir junto da empresa.

A seguir, compartilhamos os relatórios do Primeiro e Segundo Semestre de 2024 e Primeiro Semestre de 2025:

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens – 1º Semestre 2024

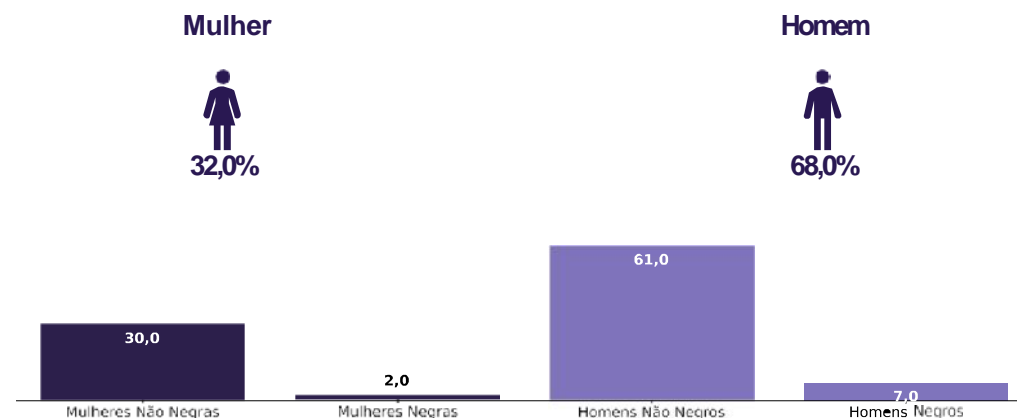
CNPJ: 92747492000100

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 58,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 29,7%

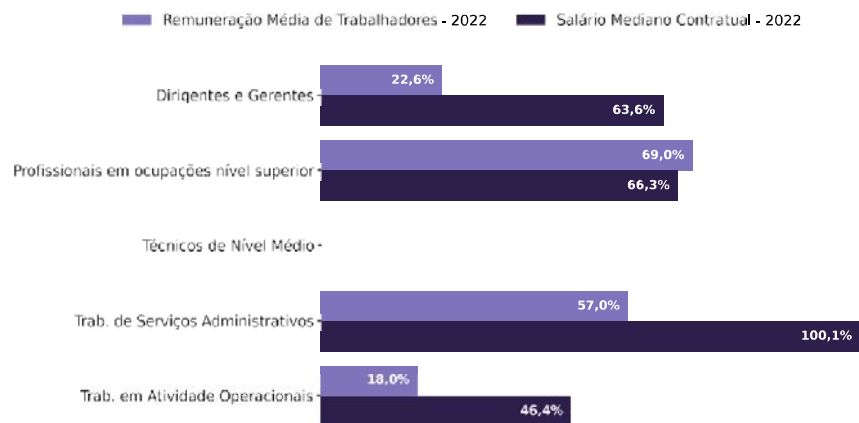
| Indicador | Definição | Razão M/H |
|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022 | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> | 58,6% |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022 | <p>Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p> | 29,7% |

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, 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.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

| Critérios remuneratórios | 1º Sem 2024 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 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 | 1º Sem 2024 |
| 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+) | ☑☑☑ |
| Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência | ☑ |

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

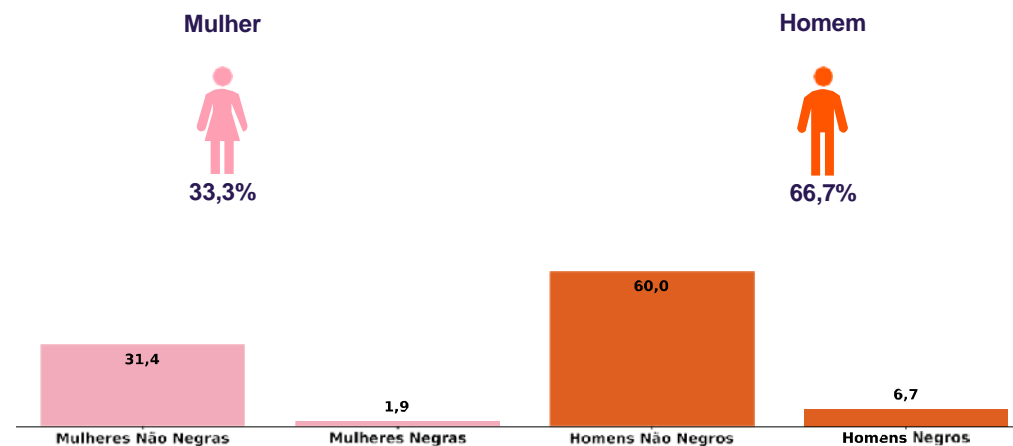
Empregador: 92.747.492/0001-00 / Quant. de trabalhadores: 105

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 57,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 41,9%

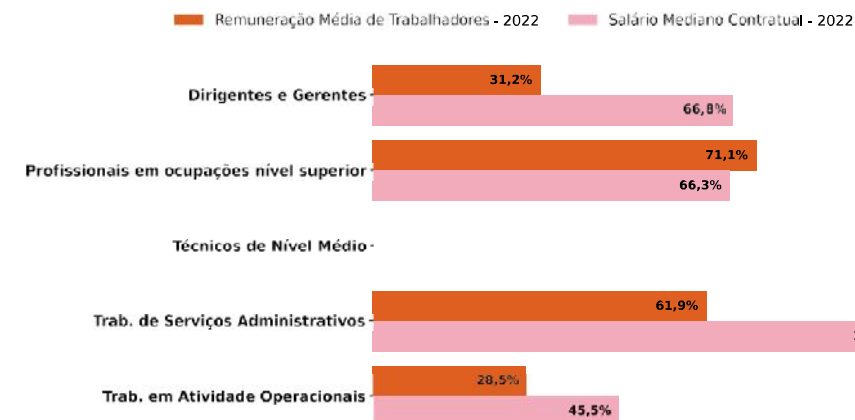
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

| Indicador | Definição | Razão M/H |
|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022 | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> | 57,5% |
| Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022 | <p>Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p> | 41,9% |

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, 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.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

| Critérios remuneratórios | 1º Sem 2024 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 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 | 1º Sem 2024 |
| 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 | ☒ |

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

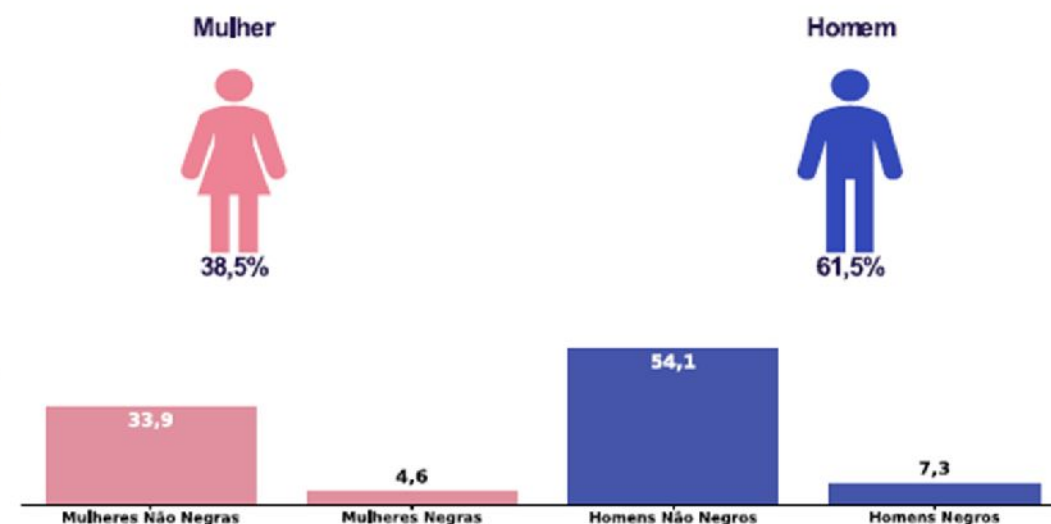
Empregador: 92.747.492/0001-00 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 109

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.

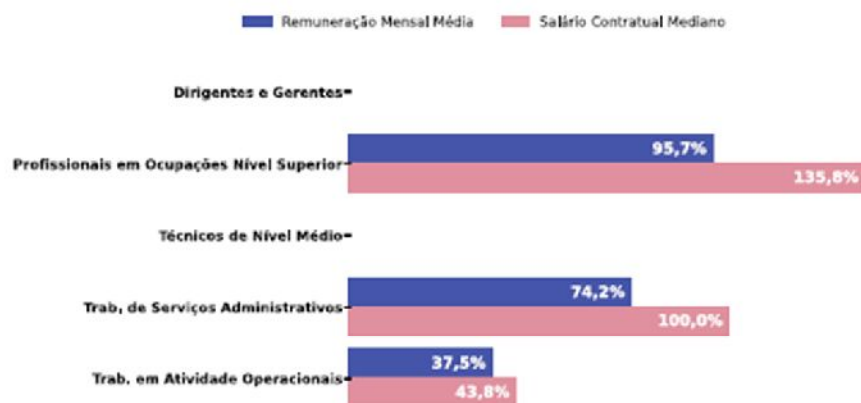
| Indicador | Definição | Razão M/H |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Salário Contratual Mediano | <p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p> | 56,4% |
| 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>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p> | 37,4% |

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 objeto de 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.

Crítérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

| Crítérios 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 | |