



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 o relatório do Primeiro Semestre de 2026.

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

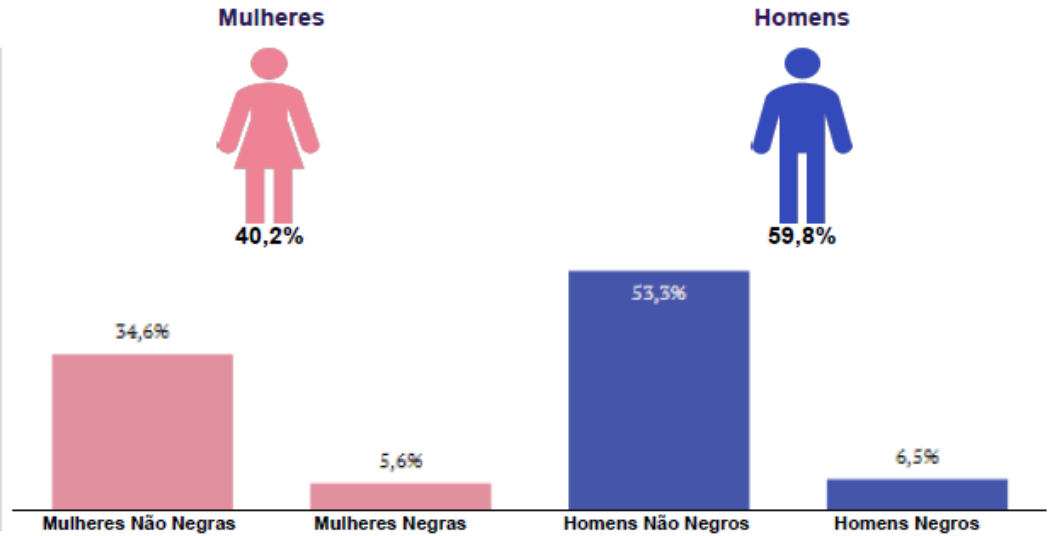
Empregador: 92.747.492/0001-00 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2025: 107

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 41,1% 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>	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>Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)</p>	41,1%

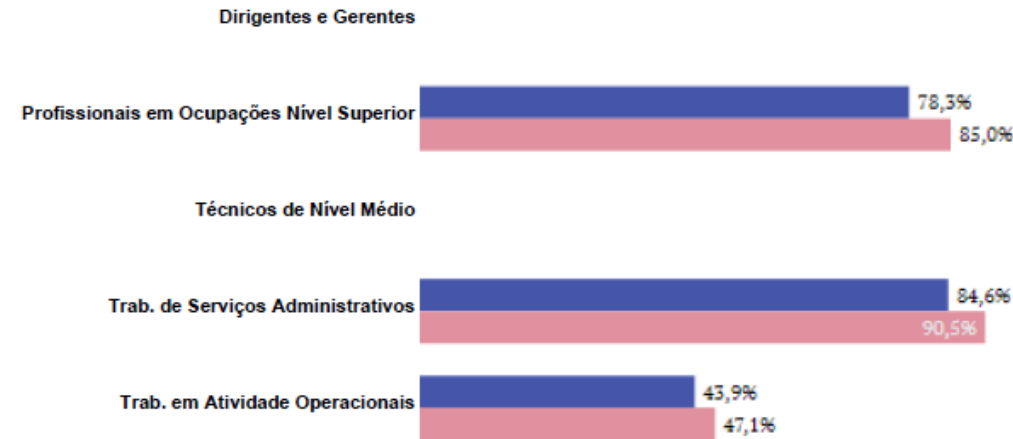
Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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%

Remuneração Mensal Média (Azul) Salário Contratual Mediano (Vermelho)



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 consideraram o período de janeiro a dezembro de 2025. As demais informações complementares foram coletadas em fevereiro de 2026.