Relatório de Transparência Salarial

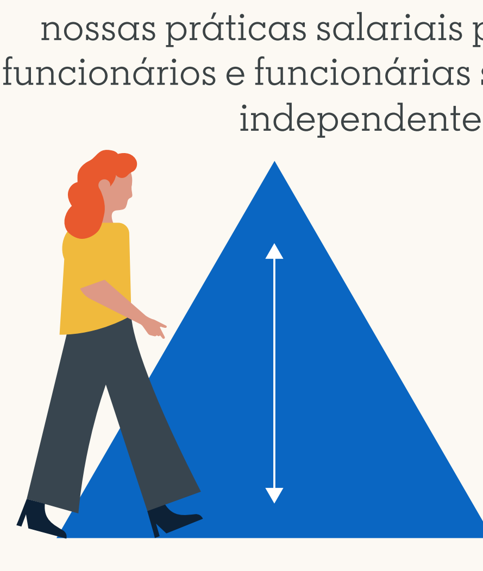
Data: março 2025

"Continuamos comprometidos em construir uma força de trabalho equilibrada, promovendo oportunidades igualitárias para o nosso escritório no Brasil. Reconhecemos que a igualdade no ambiente de trabalho será alcançada como resultado de um esforço ao longo dos anos e é por isso que continuaremos a investir em treinamento e apoio aos nossos gerentes para atrair, desenvolver e reter os melhores e mais brilhantes talentos, bem como abordar as barreiras enfrentadas por grupos sub-representados em nossa força de trabalho e criar um ambiente de pertencimento."

Milton Beck,
Diretor Geral do LinkedIn para América Latina e África

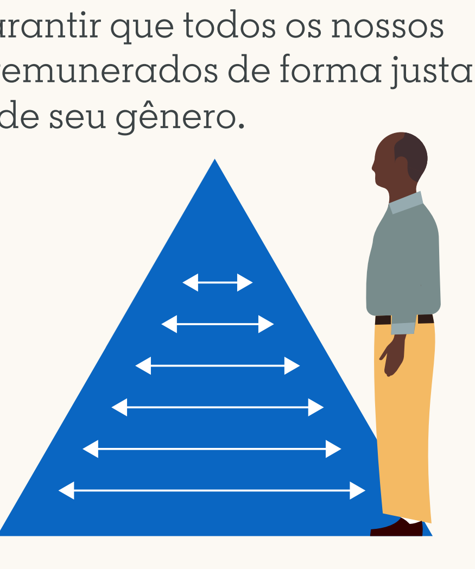
Diferença Salarial por Gênero vs. Igualdade Salarial

A Diferença Salarial por Gênero não é o mesmo que Igualdade Salarial. No LinkedIn, revisamos regularmente e avaliamos nossas práticas salariais para garantir que todos os nossos funcionários e funcionárias sejam remunerados de forma justa, independentemente de seu gênero.



Diferença Salarial por Gênero

A Diferença Salarial por Gênero é a diferença entre o quanto homens e mulheres são pagos em todos os níveis.

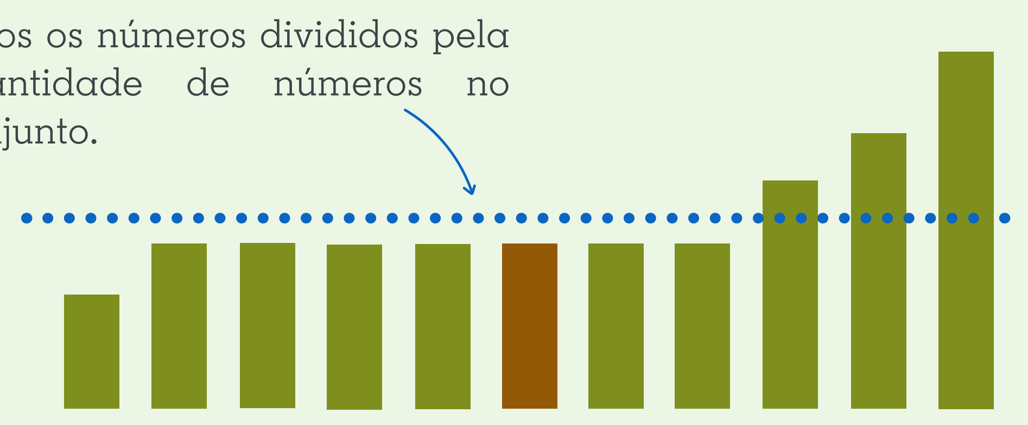


Igualdade salarial

Igualdade salarial é pagar mulheres e homens de forma equitativa para desempenhar o mesmo trabalho e isso é um requisito legal.

Média e Mediana Explicadas

A **média** se refere à soma de todos os números divididos pela quantidade de números no conjunto.



A **mediana** é o ponto médio, no qual metade dos números está acima da mediana e metade está abaixo.

Salário Base e Remuneração Total Explicados

O **Salário Base** refere-se ao salário mensal mais recente em 2024, esse número não inclui pagamentos adicionais como 13º salário, horas extras, bônus de desempenho, comissão e outros.

A **Remuneração Total** incluirá todos os pagamentos e descontos legais ao longo dos 12 meses de 2024.

Diferença Salarial por Gênero em 2024

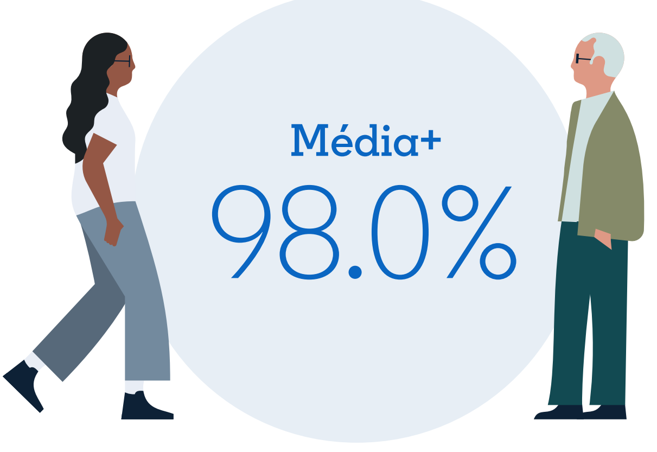
Mediana do **Salário Base** das Mulheres em % em relação ao dos Homens

Mediana*
100.5%

*** % Mediana por Gênero:** a representação em porcentagem da diferença entre a mediana do salário base das mulheres em comparação com a dos homens no ano de 2024.

……

Média da **Remuneração Total** das Mulheres em % em relação a dos Homens



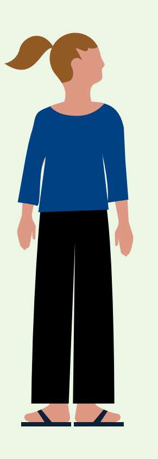
Média+
98.0%

+ % da Média por Gênero: a representação em porcentagem da diferença entre a média da remuneração total das mulheres (incluindo elementos de pagamento adicionais e descontos legais) em comparação com a dos homens no ano de 2024.

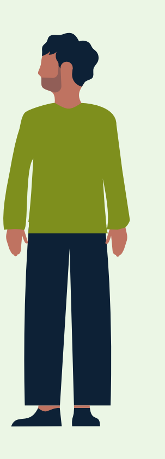
Diferença Salarial por Gênero por Classificação de Cargo*

No LinkedIn Brasil, com base no CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), apenas dois grupos representam as ocupações de nossa força de trabalho.

	Mediana do **Salário Base** das Mulheres em % em relação ao dos Homens	Média da **Remuneração Total** das Mulheres em % em relação ao dos Homens
Dirigentes e Gerentes	119.6%	103.3%
Profissionais em ocupações de nível superior	95.9%	88.2%

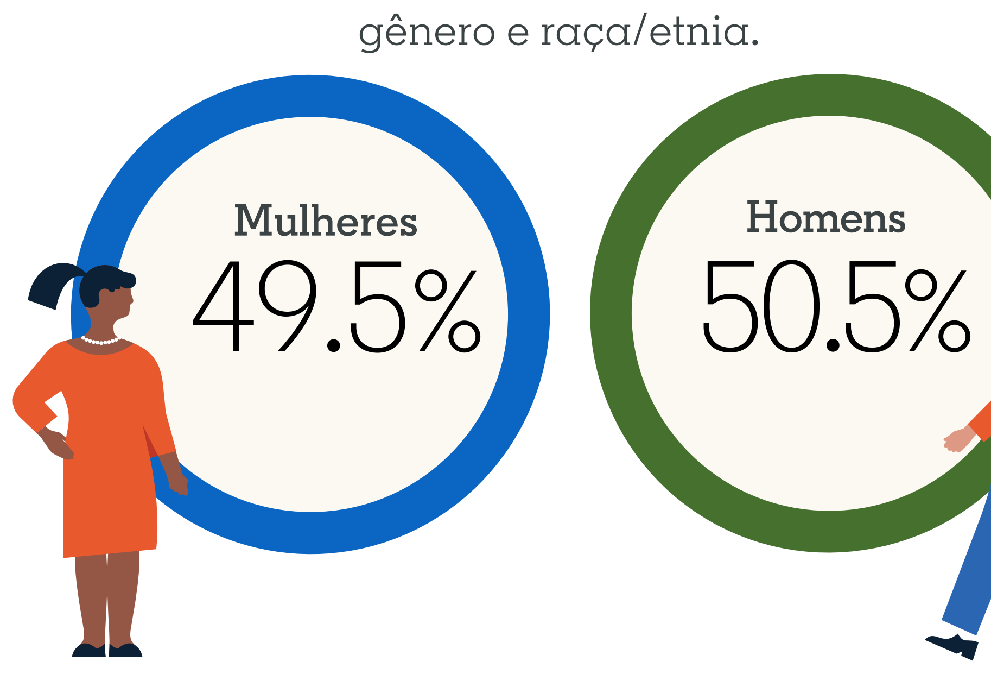


*CBO é Classificação Brasileira de Ocupações que engloba uma variedade de diferentes ocupações, os grandes grupos são composto por 10 opções e eles retratam a classificação mais genérica de ocupações.



Composição Demográfica dos Funcionários

% de funcionários em 2024 agrupados por gênero e raça/etnia.



Mulheres	Homens
49.5%	50.5%

Mulheres Não-Negras	42.5%	39.2%	Homens Não-Negros
Mulheres Negras	7.0%	11.3%	Homens Negros

O Que Estamos Fazendo para Reduzir as Lacunas de Diferença Salarial por Gênero e Distribuição Racial

Algumas das iniciativas em vigor para promover oportunidades para todos incluem:

Processo de Recrutamento Consciente de Gênero

No LinkedIn, nos dedicamos a promover práticas de contratação equitativas por meio do nosso Processo de Recrutamento Consciente de Gênero. Esta iniciativa garante:

- **Lista de candidatos com equilíbrio de gênero:** Nós nos esforçamos para apresentar um grupo diversificado de candidatos para cada função.
- **Painéis de entrevista com equilíbrio de gênero:** Nossos painéis de entrevista são projetados para refletir a diversidade de gênero.
- **Descrições de cargo com gênero neutro:** Nós elaboramos cuidadosamente nossas descrições de cargo para serem inclusivas e livres de preconceito de gênero.

Adicionalmente, refinamos nossas faixas salariais para reduzir o impacto de negociações nos salários iniciais, e para promover este comportamento com mais consistência, não solicitamos mais salários anteriores durante o processo de recrutamento. Esse processo está focado em melhorar a capacidade do LinkedIn de atrair, avaliar de forma equitativa e contratar os talentos mais qualificados e diversos, mantendo o LinkedIn como um top empregador de escolha dos candidatos.

Programa Mulheres em Liderança (WiN) e Steer

Nosso Programa Mulheres em Liderança (WiN) é um programa de desenvolvimento para mulheres de alto potencial. O programa foi criado para ajudar a acelerar o crescimento profissional com foco em habilidades de desenvolvimento, exposição à comunidade e liderança sênior, o que inclui patrocínio executivo e coaching profissional.

Também lançamos o Steer, um programa global que apoia nossos talentos para crescer como líderes, bem como nosso programa 1:1 Coaching for All, para fornecer suporte adicional aos nossos funcionários na obtenção de resultados de carreira em um ambiente em rápida mudança.

Programas Catalyst: Foundations e Leaders

Os programas Catalyst foram projetados para apoiar o desenvolvimento de carreira de profissionais de grupos sub-representados em direção à liderança.

Este programa se concentra nos novos gerentes com workshops, ativações comunitárias e muito mais, projetados para ajudar os participantes a desenvolver habilidades de liderança.

Nossas Comunidades de Funcionários (ERGs)

O LinkedIn tem diversas ERGs que visam criar um senso de pertencimento e comunidade para todos os nossos funcionários. Eles incluem o 'Mulheres no LinkedIn', que é uma comunidade inclusiva de mulheres e aliadas que capacita e inspira as mulheres a crescerem em suas carreiras, proporcionando oportunidades de aprendizado por meio de uma variedade de workshops e eventos externos e internos.

Fornecendo Benefícios Adequados

Nossos benefícios são projetados para apoiar todos os nossos funcionários como indivíduos, independentemente da fase da vida em que estejam. Nos últimos anos, introduzimos *coaching* para novos pais e mães, licença maternidade e paternidade estendida, licença familiar estendida e também por luto, suporte financeiro para cuidados infantis ou de idosos e opções de trabalho remoto ou híbrido. Esses benefícios são vitais para garantir que nossos funcionários possam ter equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal.

Trabalho Híbrido

No LinkedIn, reconhecemos que cada indivíduo e equipe trabalha de maneira diferente, por isso introduzimos o trabalho híbrido para todos os nossos funcionários, onde confiamos uns nos outros para fazer nosso melhor trabalho, onde funcionar melhor para nós e nossas equipes.

Confirmo que o LinkedIn Brasil publicou seu Relatório de Transparência Salarial e Critérios de Remuneração em conformidade com os requisitos da Lei nº 14.611/2023, decreto nº 11.795/2023 e portaria nº 3.714/2023

Milton Beck

Milton Beck,
Diretor Geral do LinkedIn para América Latina e África

Aviso Legal: este relatório não substitui o emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego. O objetivo deste relatório é fornecer contexto adicional sobre os resultados.

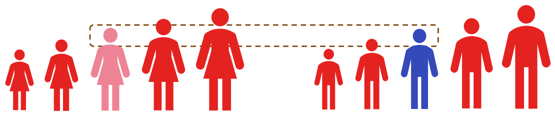
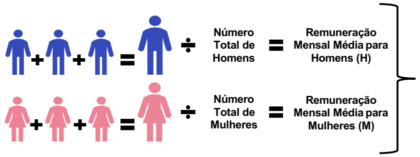
Fonte: Os dados deste relatório foram extraídos do produzido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que foi coletado do E-social e RAIS até 31 de dezembro de 2024

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

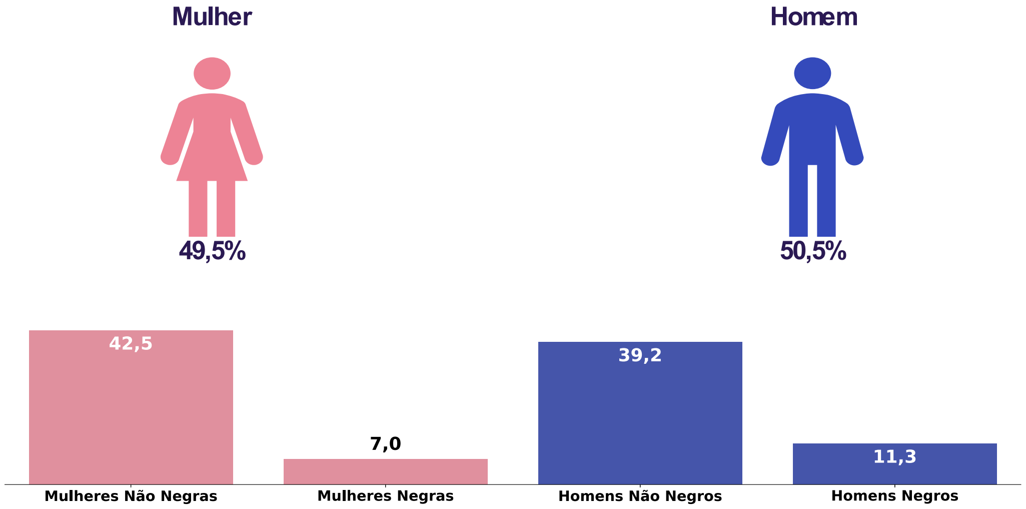
Empregador: 13.638.767/0001-92 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 186

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 98,0% da recebida pelos homens.

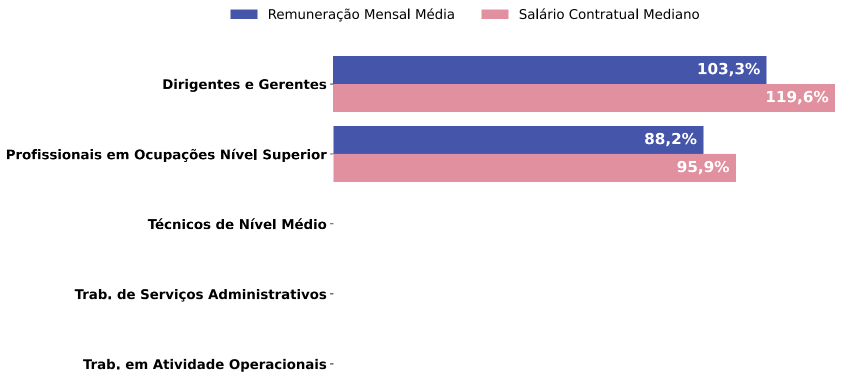
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 	100,5%
Remuneração Mensal Média	 ÷ Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) ÷ Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	98,0%

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	
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: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025