

Relatório de Transparência Salarial

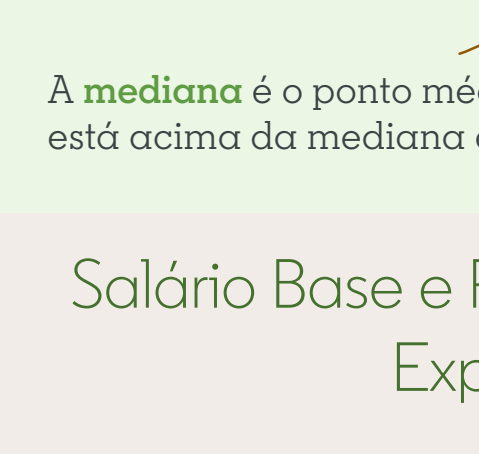
Data: setembro 2024

“Continuamos comprometidos em ter uma equipe equilibrada e sabemos que a igualdade no local de trabalho não será alcançada da noite para o dia e sim como resultado de um esforço de vários anos. Nosso compromisso já começou com nossas iniciativas globais focadas na contratação e captação de talentos femininos, contratação de estagiários para aumentar a representatividade de profissionais negros no início da carreira, programas de apoio a líderes mulheres e iniciativas para que profissionais negros avancem para cargos de gestão. Aqui no Brasil, estamos investindo em treinamento e apoiando nossos gerentes para atrair, desenvolver e reter talentos diversos, 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

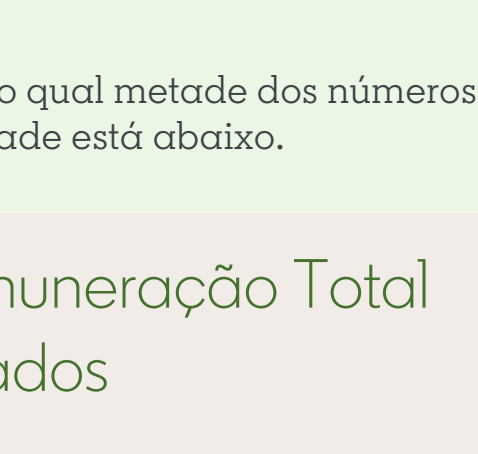
Diferença Salarial por Gênero vs. Igualdade Salarial

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.

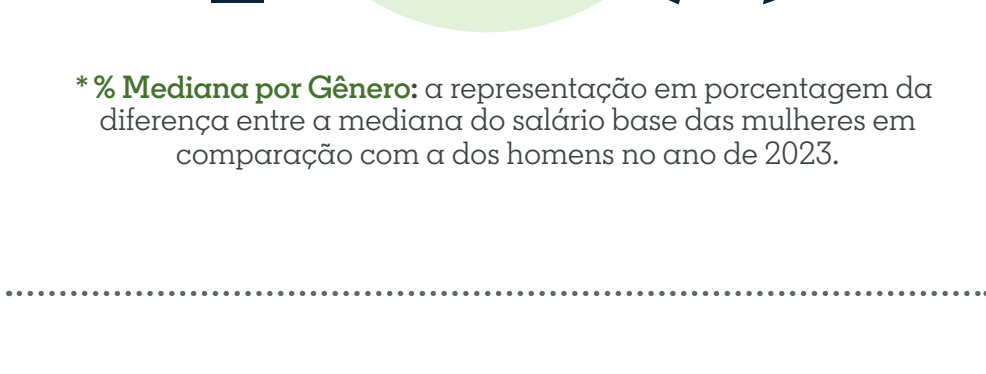


Igualdade salarial

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 2023, 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 2023.

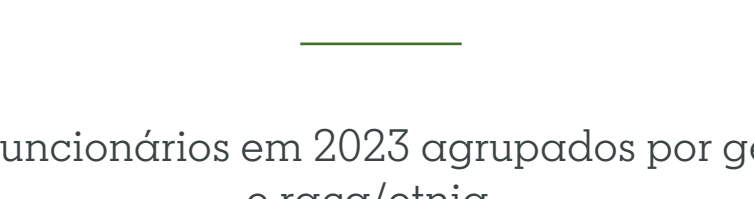
Diferença Salarial por Gênero em 2023

Mediana do Salário Base das Mulheres em % em relação a dos Homens



***% 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 2023.

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



+ % 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 2023.

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, entretanto, nesta edição, percebemos que a categoria de Técnicos de Nível Médio foi incluída incorretamente e esta discrepância será corrigida na próxima edição deste relatório.

	Mediana do Salário Base das Mulheres em % em relação a dos Homens	Média da Remuneração Total das Mulheres em % em relação a dos Homens
Dirigentes e Gerentes	104.1%	105.5%
Profissionais em ocupações de nível superior	131.3%	110.1%
Técnicos de Nível Médio	49.8%	70.3%

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

Composição Demográfica dos Funcionários

% de funcionários em 2023 agrupados por gênero e raça/etnia.



Mulheres Não-Negras 44.2% 37.9% Homens Não-Negros

Mulheres Negras 6.3% 11.6% Homens Negros

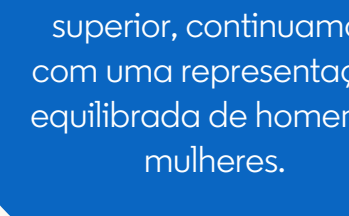
Os resultados da distribuição racial não estão no nível que gostaríamos, mas refletimos o progresso positivo que estamos trilhando para ter mais igualdade racial no local de trabalho, que não é apenas a coisa certa a se fazer, mas também proporcionará melhores resultados para nosso negócio.

O Que Está Por Trás dos Números

Embora tenhamos uma representação equilibrada de homens e mulheres, temos uma porcentagem maior de homens em posições de gerência sênior.



No nível de gerência, a grande maioria dos funcionários são mulheres.

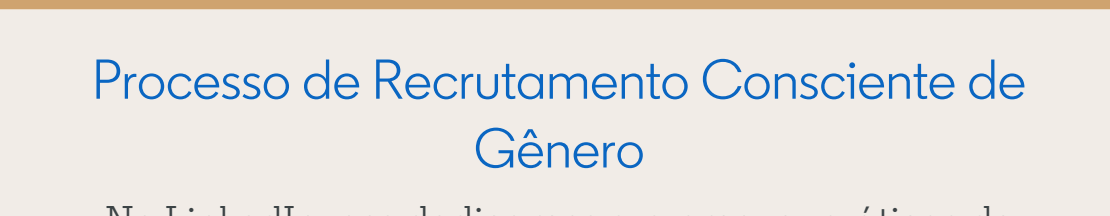


No nível de profissionais em ocupações de nível superior, continuamos com uma representação equilibrada de homens e mulheres.



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

Algumas das iniciativas em vigor para promover a diversidade, inclusão e senso de pertencimento em toda a organização 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 de maior qualificação 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.

Aumentamos nosso foco na retenção e desenvolvimento de mulheres em meio de carreira, lançando o Steer - um programa projetado em parceria com nosso Women@LinkedIn Employee Resource Group.

Os programas foram projetados para dar suporte ao crescimento de talentos femininos com módulos de aprendizagem personalizados que focam nas habilidades necessárias para navegar no desenvolvimento pessoal da carreira. Estes módulos podem ser realizados a qualquer momento pelo próprio participante com exposição a comunidades, coaching e suporte de executivos.

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.

Enquanto o Foundations se concentra na gerência de nível médio, com workshops, ativações comunitárias e masterclasses projetadas para descobrir a força e perspectiva como líder racialmente diverso, o Catalyst Leaders se baseia nos princípios do Foundations adicionando a elementos de coaching e mentoria para desenvolver ainda mais habilidades de liderança.

Nossas Comunidades de Funcionários (ERGs)

O LinkedIn tem 12 grupos para funcionários 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.

Além disso, o LinkedIn tem um grupo 'Famílias no LinkedIn', com a missão de promover um senso de pertencimento para todas as famílias. Pais, mães, cuidadores e aliados se apoiam mutuamente ao conscientizar sobre diferentes experiências, fornecer oportunidades de aprendizado, educação e recursos úteis.

O BIG, o Grupo de Inclusão Negra do LinkedIn, é uma comunidade que unifica os funcionários negros no LinkedIn para celebrar a cultura, fomentar o crescimento e o avanço na carreira, promover oportunidades de colaboração e união com aliados para criar programas que impactem positivamente o negócio e reduzam as lacunas de oportunidades para nossa comunidade.

Fornecendo Benefícios Adequados

Nossos benefícios são projetados para apoiar todos os nossos funcionários como indivíduos, independentemente da fase da vida em que estejam, mas também para atrair e reter talentos sub-representados e femininos. Nos últimos anos, introduzimos coaching para novos pais e mães, suporte para necessidades de cuidados infantis ou de idosos, licença familiar estendida e licença por luto, seminários e clínicas de saúde financeira, assistência à fertilidade e adoção, e nossos planos de saúde agora incorporam benefícios específicos para mulheres e focados na saúde familiar. Esses benefícios são vitais para garantir que nossos funcionários possam ter equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal.

Nosso compromisso em construir uma equipe equilibrada já começou com nossas iniciativas globais com foco na contratação e captação de talentos femininos, nosso programa de estágio com o objetivo de aumentar a representatividade de profissionais negros no início da carreira e programas de desenvolvimento interno para apoiar líderes mulheres e profissionais negros a avançarem para cargos de gestão.

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. Estamos trabalhando duro para garantir que ofereçamos uma experiência inclusiva para todos e estamos capacitando os indivíduos a terem flexibilidade na forma como realizam seu trabalho, o que acreditamos ajudar aqueles com compromissos de cuidado a alcançar o equilíbrio de que precisam.

Confirmando 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

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

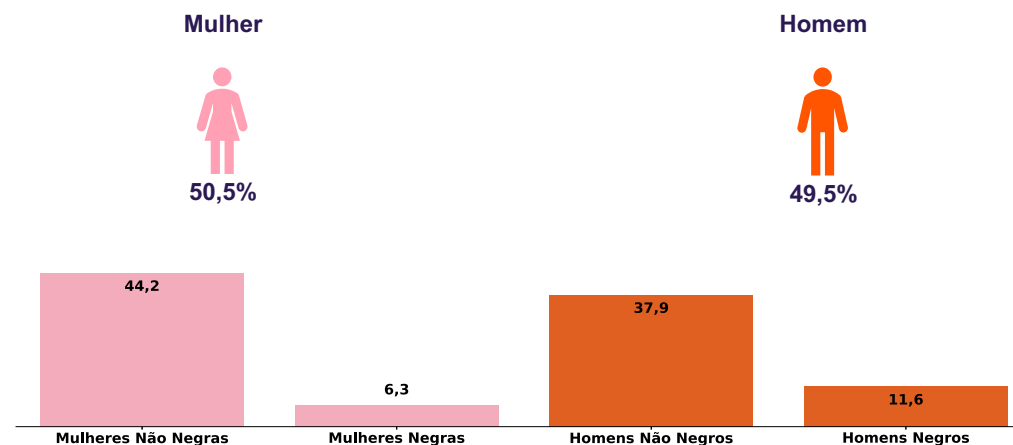
Empregador: 13.638.767/0001-92 / Quant. de trabalhadores: 191

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 104,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 104,0%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

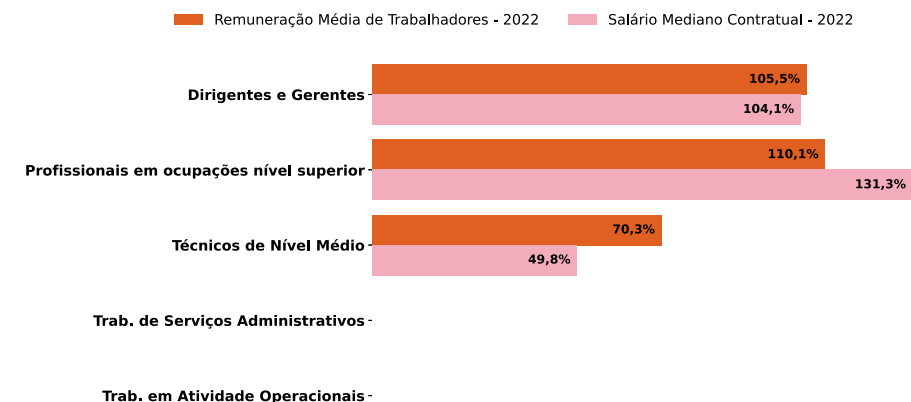
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	104,5%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<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>	104,0%

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:

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	🚫

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.