

Compensation para C-Levels em startups

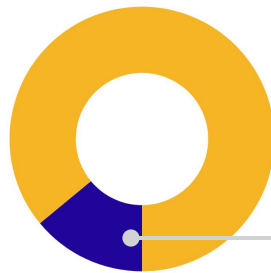
Alguns insights

Durante nossos esforços em rotear talentos seniores para as nossas empresas investidas e de nossa rede, percebemos que definir uma **estratégia de compensação para C-Levels** não é uma tarefa simples. Por isso, convidamos startups para participar de uma pesquisa com o objetivo de traçar o perfil desses(as) executivos(as), como também as estratégias de compensação mais utilizadas no cenário brasileiro.

A seguir, você confere um fragmento do relatório que compartilhamos com as empresas participantes do estudo. Os resultados foram obtidos a partir das informações de mais de 150 C-Levels.

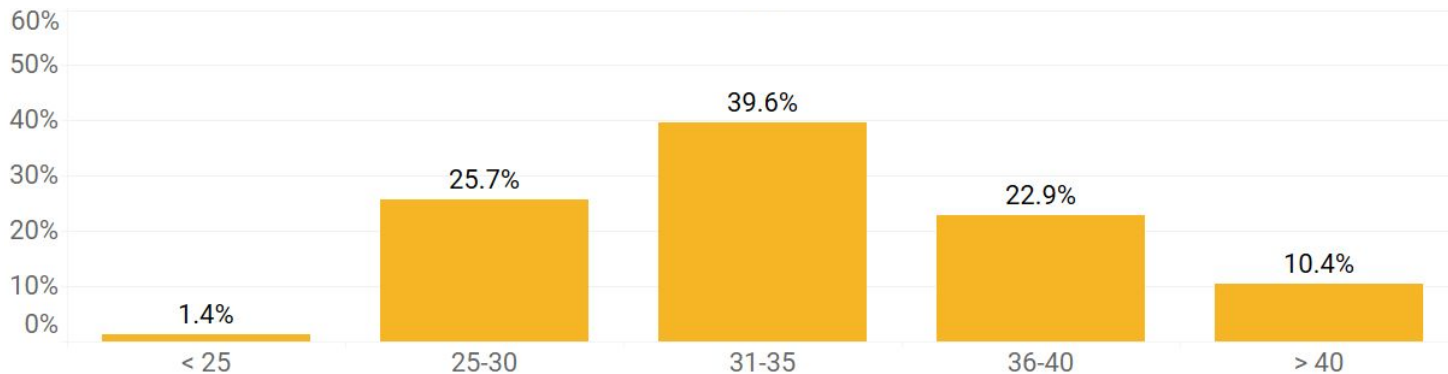
Entre os(as) C-Levels das investidas e empresas da rede Canary...

65% são homens
35% mulheres
0,8% não-binário

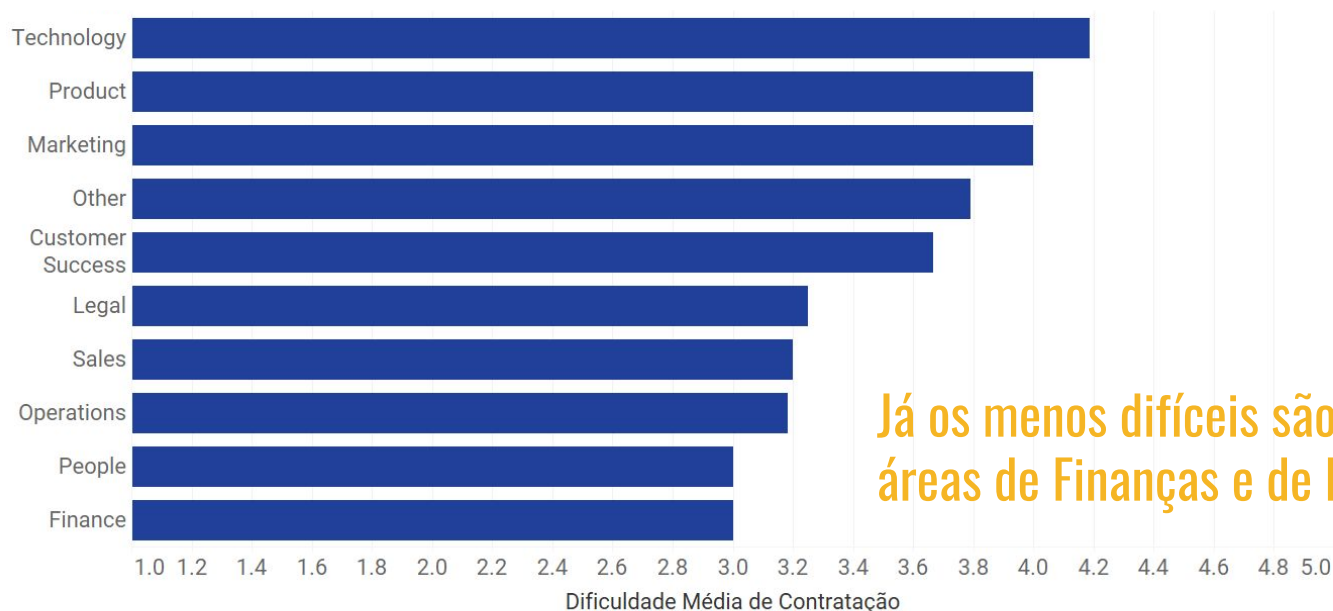


14% declararam
pertencer à comunidade
LGBTQ+

A média de idade desses(as) executivos(as) é de 31 a 35 anos:

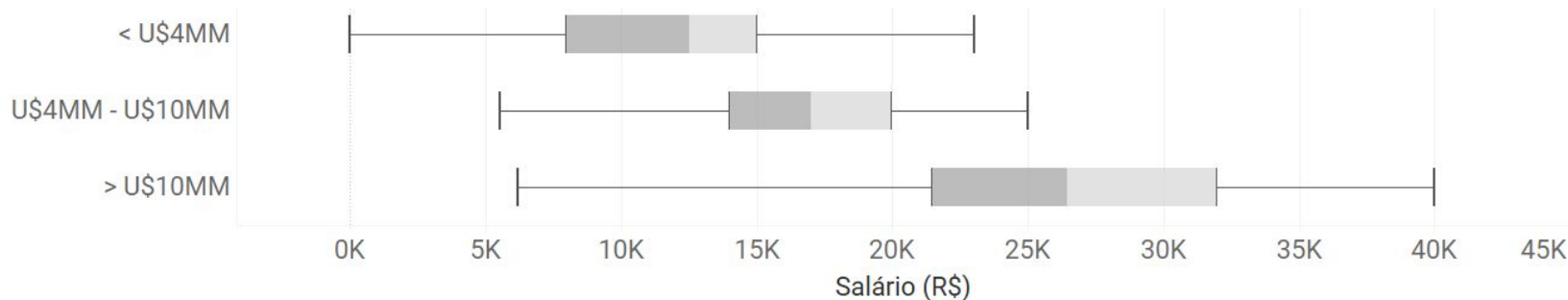


Os cargos mais difíceis de serem preenchidos pelas startups são os de C-Levels de Tecnologia, Marketing e Produto



Já os menos difíceis são os das áreas de Finanças e de Pessoas

Quando o assunto é salário, a diferença mais expressiva entre os valores oferecidos por startups está relacionada ao total captado pela empresa:



Mas a variação também está ligada à área de atuação do(a) C-Level:

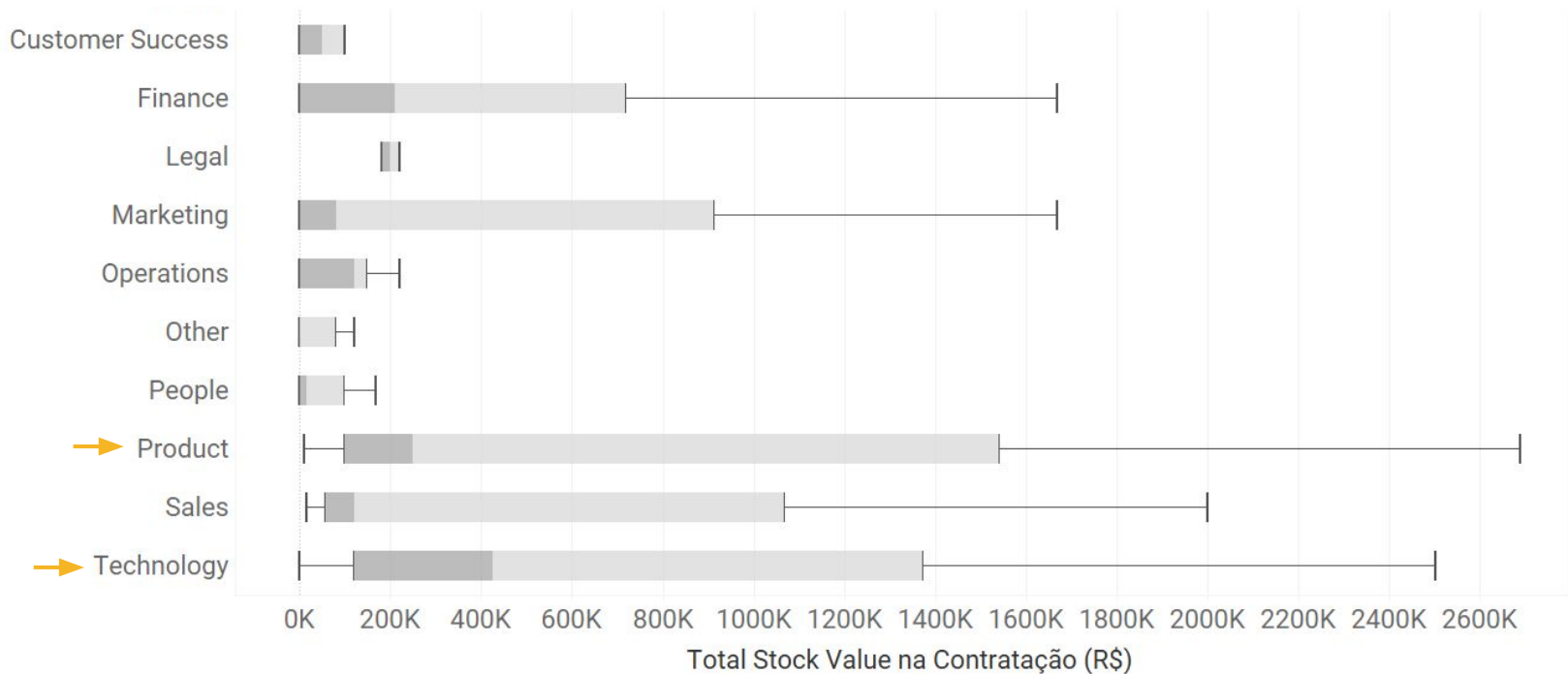
A remuneração fixa é maior nas áreas de Finance, Legal e Produto.

E menor em Customer Success e Sales.

58%

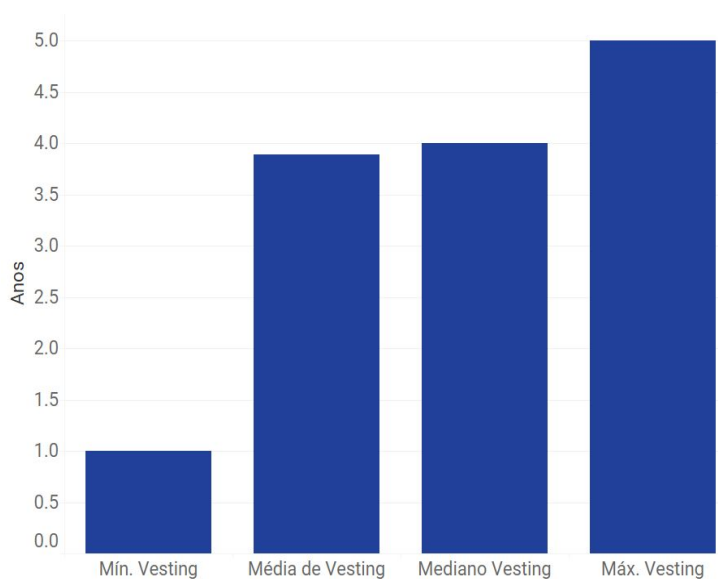
dos(as) entrevistados(as)
foram contratados(as) em
regime PJ

Sobre planos de stock option: Tecnologia e Produto utilizam em maior escala esse tipo de remuneração, com valores entre R\$ 200k e R\$ 400k na contratação

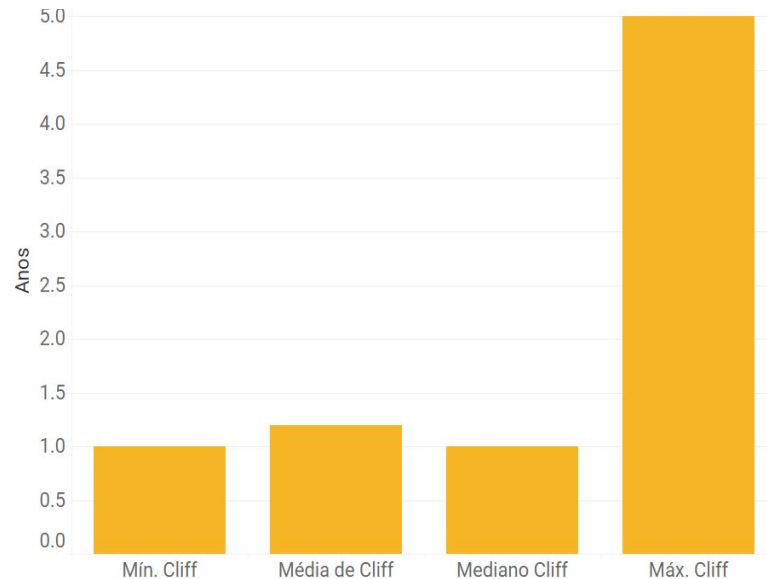


84.8% dos cargos têm vesting de 4 anos e 92.4% têm cliff de 1 ano

1.20. Medidas de tempo de vesting



1.21. Medidas de tempo de cliff



Don't Fly Solo

