

Para atender à Lei nº 14.611 de 04 de Julho de 2023, à Portaria MTE Nº 3.714, ao Decreto nº 11.795/2023, e aos nossos compromissos como empresa cidadã, dedicada em promover uma cultura humanizada com práticas de Diversidade, Equidade e Inclusão, divulgamos o relatório de igualdade salarial elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com informações do e-Social Rais de 2022 e Portal Emprega Brasil de 2024.

O Relatório de Transparência e Igualdade Salarial entre mulheres e homens de 2024 não leva em conta as particularidades entre os cargos e nem os processos relacionados à progressão de carreira dentro da Radix. Ressaltamos ainda que, de acordo com avaliações internas feitas recorrentemente, não há desequilíbrios em relação aos salários, seja por gênero ou qualquer outro tipo de viés discriminatório.

Nos últimos anos, a Radix fortaleceu suas políticas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) e vem desenvolvendo programas com objetivo de impulsionar, cada vez mais, as mulheres dentro dos times. O Radix Por Elas, especialmente, é um dos nossos programas de promoção de lideranças femininas na empresa. Por meio dele, profissionais de diferentes áreas da empresa, técnicas e corporativas, têm sido acompanhadas em um processo de aceleração de carreira.

Além disso, a Radix possui diversas práticas internas de apoio e valorização de pessoas que contribuem para a retenção de mulheres no mercado de trabalho. É um compromisso combater vieses inconscientes em processos seletivos, avaliações de desempenho e promoções. Através de treinamentos e gestão próxima, buscamos transformar e garantir um ambiente diverso. Todas as ações adotadas têm impacto significativo no clima organizacional, conforme confirmado nas últimas pesquisas realizadas.

Como consequência de uma cultura plural, inovadora e global, a Radix continua reconhecida pelo décimo quarto ano consecutivo como uma das melhores empresas para se trabalhar no Rio de Janeiro, Brasil e em Tecnologia, segundo o Great Place To Work (GPTW), e premiada como destaque em Saúde Mental, pelo mesmo instituto, em 2024.

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

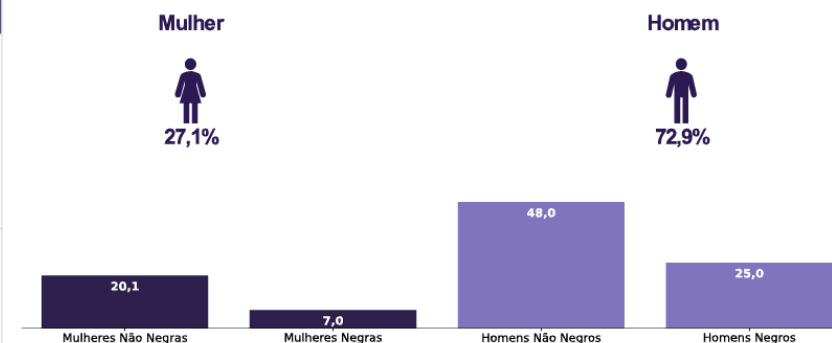
CNPJ: 11677441000149

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 94,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 73,1%

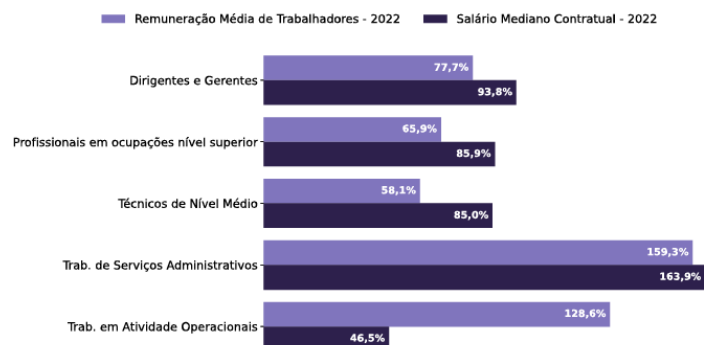
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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>	94,1%
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>	73,1%

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	🚫