

Transparência e Igualdade Salarial

1. Objetivo

Esse documento tem como objetivo apresentar dados sobre a igualdade salarial entre mulheres e homens.

2. Cenário

Conforme a Lei 14.611 sancionada em julho de 2023, que aborda a igualdade salarial e critérios remuneratórios de acordo com gênero, etnia e raça, foi determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados. O Poder Executivo federal disponibilizou de forma unificada, em plataforma digital de acesso público os relatórios gerados através da extração de dados do e-Social.

Com o objetivo de fornecer uma visão clara e detalhada sobre a igualdade salarial entre mulheres e homens no Grupo Neoenergia, apresentamos, neste relatório, os indicadores estruturados internamente. Esta abordagem visa complementar as informações fornecidas pelo Ministério do Trabalho, garantindo uma compreensão abrangente e precisa de nossos esforços e realizações nesta área, que mais se aproximam da realidade encontrada.

3. Indicadores Internos

Para análise foram consideradas as médias dos salários do período de janeiro de 2025 a dezembro de 2025. O gráfico abaixo demonstra a proporção da média do salário contratual das mulheres x homens, ou seja, os valores superiores ou inferiores a 100% representam a diferença salarial entre eles. Como exemplo, a Neoenergia Coelba apresenta o percentual de 137,2% o que representa que na média, as mulheres, recebem 37,2% a mais que os homens.



Gráfico 1: % média de salário das mulheres x homens

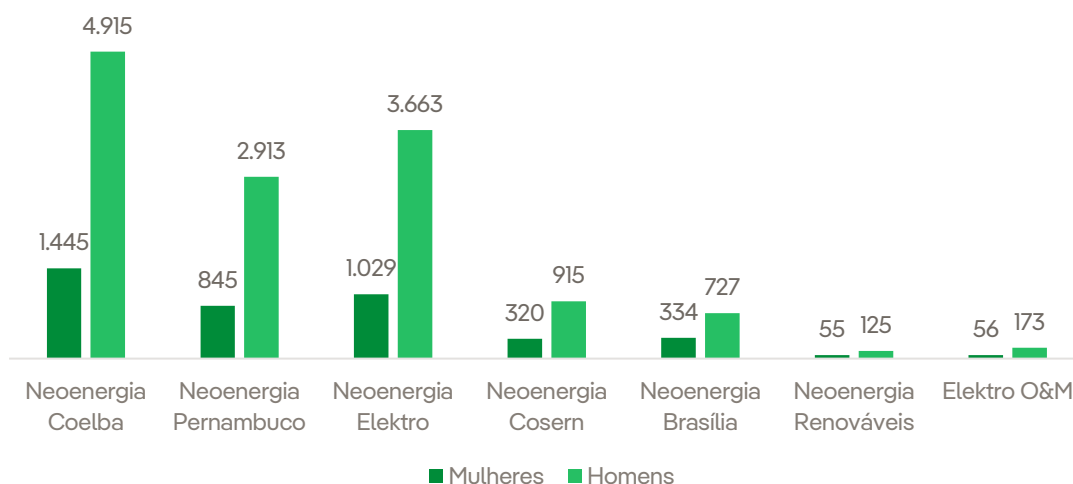


Gráfico 2: Quantitativo de colaboradores por gênero

Quando avaliado o quadro total de cada empresa, observamos que as empresas Neoenergia Brasília, Neoenergia Renováveis e Elektro O&M apresentam média salarial maior para homens do que para mulheres, que podem ser justificados por fatores como diferenças na senioridade e complexidade dos cargos, tempo de empresa, desempenho individual.

Ressaltamos que a Neoenergia busca alinhar a remuneração com o mercado e valorizar o crescimento interno garantindo equilíbrio e competitividade, além de investir em Programa de apoio e incentivo à equidade de gênero.

Demonstraremos na tabela abaixo os indicadores segmentados por grupo de cargo:

	Gestores	Posições de Ensino Superior	Técnicos	Administrativos	Operacional
Neoenergia Coelba	101,1%	101,2%	94,5%	100,4%	95,1%
Neoenergia Pernambuco	96,6%	102,0%	97,2%	97,9%	94,6%
Neoenergia Elektro	101,2%	98,3%	91,6%	99,5%	94,3%
Neoenergia Cosern	89,6%	103,1%	90,5%	96,5%	78,2%
Neoenergia Brasília	103,1%	88,7%	76,5%	98,9%	90,4%
Elektro O&M	100,4%	101,7%	N/A	N/A	N/A
Neoenergia Renováveis	N/A	99,5%	98,4%	N/A	N/A

Nota 1: É necessário o mínimo de 3 homens e/ou mulheres para cada grupo de cargo para que seja possível apresentar cálculo da diferença.

Nota²: Utilizado média ponderada de gaps salariais por nível agrupados em categorias de cargo.

4. Incentivo à equidade de gênero

Programa de Diversidade JUNT+S

O Junt+s, programa de diversidade da Neoenergia, possui ações focadas em quatro grupos: Mulheres, pessoas com deficiência, pessoas negras e comunidade LGBTQIA+. O programa contempla gestão de grupos de afinidade e ações de comunicação para engajamento e cultura no tema como palestras, rodas de conversa, conteúdos, vídeos, podcasts e celebração de datas importantes. As ações de diversidade acontecem ao longo de todo ano e com participação e protagonismo dos colaboradores.

Ações de inclusão de mulheres:

- Escola de eletricistas para mulheres (premiada pela ONU Mulheres e Prêmio Corresponsables Iberoamérica e reconhecida pelo World Economic Forum), a primeira escola do setor elétrico com foco na formação de mulheres eletricistas
- Programa de acolhimento a colaboradoras que estão passando por violência doméstica (premiado pela ONU, Boas práticas Elas Lideram)
- Patrocínio ao COB com foco no apoio a esportistas de diversas modalidades olímpicas, beneficiando atletas mulheres
- Patrocínio a atletas femininas individuais: Tota Magalhães (ciclismo), Mirelle Leite (atletismo), Bruna Kajiya (kitesurf), Ana Marcela Cunha, Celine Bispo (natação), Antônia Silva (Futebol), Bia Souza (judô) e Rayane Soares (atletismo)
- Prêmio Inspirar (premição de mulheres líderes de ações e instituições de promoção cultural e social)
- Compromissos ESG: Mulheres formadas eletricistas (35% em 2030), Mulheres em postos de eletricistas (12,5% em 2030)
- Compromissos públicos com a diversidade – Pacto Global ONU: WEPs Princípios de empoderamento feminino e Movimento Elas Lideram
- Ações de voluntariado “Inspirando meninas e mulheres a sonhar”: incentivo para meninas se inspirarem a fazer carreira em exatas
- Apoio à maternidade: Licença maternidade de 120 dias, podendo ser prorrogada por mais 60, plano de saúde para dependentes, auxílio dependente, modelo de trabalho híbrido, sala de acolhimento materno, licença para casais homoafetivos, Programa “Mais apoio” (orientação familiar; questões relacionadas à adoção; direito de família etc.)

Estamos à disposição para esclarecimentos adicionais. Para mais informações, procure a Neoenergia por meio dos canais oficiais.