

Transparência 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.

Os relatórios referentes ao ano de 2022 foram divulgados em 01 de abril de 2024 através do Portal gov.br para os CNPJ abaixo:

- CNPJ: 15.139.629/0001-94. Neoenergia Coelba.
- CNPJ: 10.835.932/0001-08. Neoenergia Pernambuco.
- CNPJ: 02.328.280/0001-97. Neoenergia Elektro.
- CNPJ: 08.324.196/0001-81. Neoenergia Cosern.
- CNPJ: 07.522.669/0001-92. Neoenergia Brasília.
- CNPJ: 12.227.426/0001-61. Neoenergia Renováveis.
- CNPJ: 02.041.066/0001-55. Elektro Operação e Manutenção.

Os indicadores apresentados nos relatórios divulgados foram cuidadosamente analisados e comparados com os nossos dados internos. Observamos algumas diferenças que podem ser atribuídas a diversos fatores, tais como variações nas bases de dados analisadas, metodologias estatísticas empregadas e referências utilizadas para o acompanhamento dos indicadores por cargo. 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. Salário Contratual

Para análise do salário contratual foram consideradas as médias dos salários do ano de 2022. 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 138,8% o que representa que na média, as mulheres, recebem 38,8% a mais que os homens.

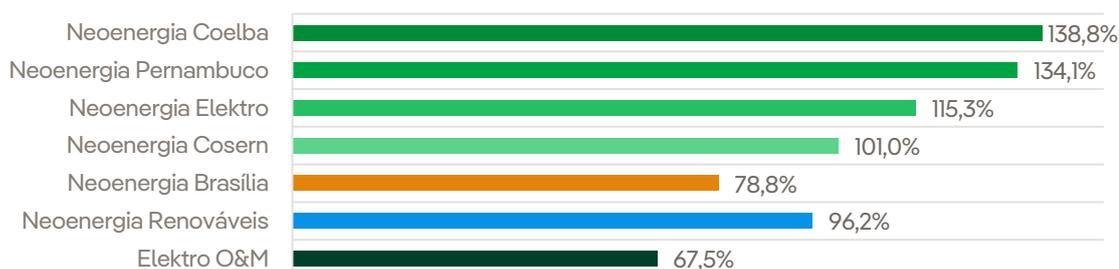


Gráfico 1: % média de salário contratual das mulheres x homens

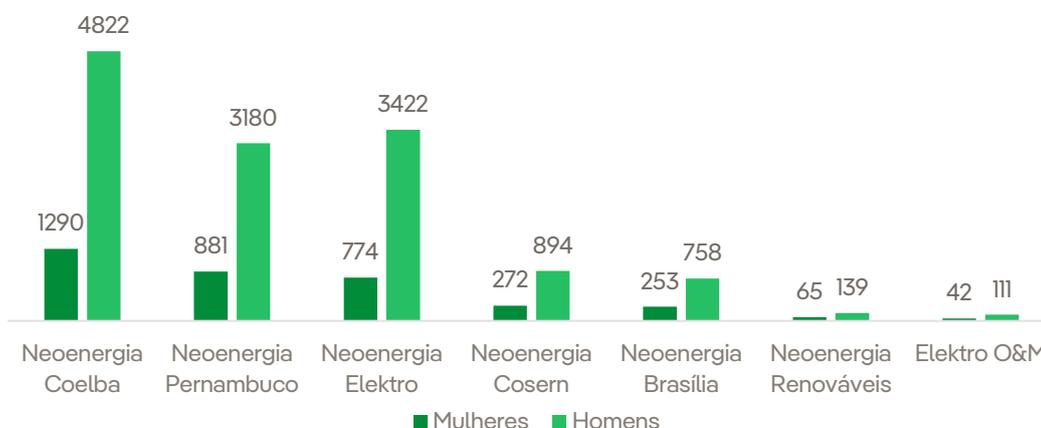


Gráfico 2: Quantitativo de colaboradores por gênero

Quando avaliado o quadro total de cada empresa, observamos que as empresas Neoenergia Brasília, Neoenergia Renováveis e Elektro O&M apresentam média salarial de contratação maior para homens do que para mulheres, analisando os dados qualitativamente, identificamos as seguintes justificativas:

Neoenergia Brasília: De forma geral, as diferenças são justificadas devido ao número de homens em cargos de maior senioridade e conseqüente maior faixa salarial do que mulheres. Exceção para o grupo de Analistas e Operacional, onde é identificada diferenças no mesmo nível de cargo, sendo justificadas devido ao grande número de homens com tempo de empresas superior a 10 anos e com salários superiores as tabelas salariais aplicadas para o período avaliado (2022). É importante destacar que a distribuidora de Brasília foi adquirida em 2021 e é, portanto, a mais recente empresa do grupo. Isso gera uma diferença entre as demais

empresas, onde o trabalho de equidade de gênero já tem sido feito há anos. A Neoenergia já tem implementado ações com o objetivo de ampliar a contratação de mulheres e a posição delas em cargos de maior senioridade. Atualmente são 107 mulheres na posição de eletricista, todas contratadas após a aquisição da empresa e ingressaram através da Escola de Eletricistas para Mulheres.

Neoenergia Renováveis: As diferenças são justificadas devido ao número de homens em cargos de maior senioridade e consequente maior faixa salarial do que mulheres.

Elektro O&M: De forma geral, as diferenças são justificadas devido ao número de homens em cargos de maior senioridade e consequente maior faixa salarial do que mulheres. Exceção para o grupo de Analistas onde é identificada diferenças no mesmo nível de cargo, a fim de mitigar essas divergências, a Neoenergia investe 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	2022	98,8%	101,5%	96,4%	93,6%	97,0%
	2024	99,3%	101,3%	95,1%	95,4%	96,0%
Neoenergia Pernambuco	2022	97,5%	102,1%	91,6%	99,0%	94,3%
	2024	96,4%	102,3%	93,1%	98,0%	92,5%
Neoenergia Elektro	2022	95,0%	96,8%	90,2%	92,8%	92,6%
	2024	98,4%	99,3%	89,6%	94,6%	97,6%
Neoenergia Cosern	2022	93,8%	95,8%	82,7%	84,7%	83,4%
	2024	88,2%	103,3%	87,3%	94,5%	77,9%
Neoenergia Brasília	2022	96,0%	86,4%	71,0%	78,0%	42,2%
	2024	92,8%	87,5%	76,0%	93,4%	74,1%
Neoenergia Renováveis	2022	100,3%	105,4%	91,0%	N/D	N/D
	2024	101,7%	100,0%	89,5%	N/D	N/D
Elektro O&M	2022	92,3%	89,0%	N/D	N/D	N/D
	2024	93,9%	89,9%	N/D	N/D	N/D

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.

Nota 2: Utilizado média ponderada por nível de cargo.

A maioria dos casos que apresentam média salarial de contratação maior para homens do que para mulheres são justificados devido ao quantitativo superior de homens em cargos com maior senioridade e consequente maior faixa salarial do que mulheres.

Grupo Operacional da Neoenergia Brasília chama a atenção por apresentar uma diferença salarial maior que 50% entre os gêneros, porém além da justificativa acima, também podemos observar que as mulheres possuem uma média de tempo de empresa inferior a 1 ano, sendo 96% desse público com menos de 1 ano de empresa, enquanto os homens possuem uma média de 7 anos, sendo 35% com menos de 1 ano de empresa. O tempo de empresa é um dos influenciadores para as diferenças salariais. Vale destacar que essa concessão foi adquirida

há três anos e a empresa está atuando para promover maior igualdade entre os gêneros, a exemplo do que já é feito nas demais empresas da Neoenergia.

Além disso, ressaltamos que existem outros fatores que podem influenciar nas diferenças apresentadas, como meritocracia e experiência na função.

Por fim, a Neoenergia reforça o seu compromisso com diversidade e, a fim de mitigar essas divergências, investe em Programa de apoio e incentivo à equidade de gênero.

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, WebApp exclusivo, mês da diversidade, mês da mulher. 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), 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 da seleção brasileira feminina de futebol, fomentando a diversidade e a equidade de gênero no esporte
- **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), Antonia Silva (Futebol)
- Prêmio Inspirar (premição de mulheres líderes de ações e instituições de promoção cultural e social)
- Herenergy: programa de desenvolvimento de mulheres na liderança
- Compromissos ESG: Mulheres em posições relevantes (31% em 2025 e 35% em 2030), Mulheres em postos de liderança (33% em 2025 e 40% em 2030), Mulheres formadas eletricistas (30% em 2025 e 35% em 2030), Mulheres em postos de eletricistas (9% em 2025 e 12% 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.)