

Relatório de transparência e igualdade salarial

Na ISA ENERGIA BRASIL, a promoção da diversidade é uma alavanca para que tenhamos os melhores talentos e impulsionarmos a inovação no setor de transmissão de energia. Essa visão, formalizada na Política de Diversidade e Inclusão, tem direcionado o desenvolvimento de diversas iniciativas para garantir que todas as pessoas tenham equidade de acesso às oportunidades de crescimento profissional em nossa Companhia.

As iniciativas estão estruturadas e sistematizadas dentro do Programa Outros Olhares, uma plataforma de gestão participativa e colaborativa, voltada para a promoção da cultura de diversidade e inclusão e para aceleração profissional de grupos sub-representados nas organizações empresariais, considerando os pilares equidade de gênero, raça e etnia, pessoas com deficiência (PCDs) e LGBTI+.

Os principais benefícios do Programa Outros Olhares são o acultramento das lideranças para o tema da Diversidade e Inclusão, a promoção da melhoria contínua nos diversos processos de gestão do capital humano, além da priorização de uma política de remuneração equânime e transparente.

Assim, temos ampliado gradualmente a diversidade entre nossas equipes, com base no registrado até fevereiro de 2025:

- 18,3% de mulheres no quadro funcional (+ 1,4 p.p. em relação ao segundo semestre de 2024 e + 3,5 p.p em relação ao primeiro semestre de 2024)
- 29,0% de negros no quadro funcional (+ 2,2 p.p. em relação ao segundo semestre de 2024 e + 4,4 p.p em relação ao primeiro semestre de 2024).
- 4% de PCDs no quadro funcional (mesmo percentual em relação aos relatórios anteriores)



Figura 1 - Equipe de colaboradoras que trabalham na área de Operações no escritório da ISA ENERGIA BRASIL em Jundiaí (SP).

Em linha com nossos valores e compromisso com a ética e a transparência, divulgamos o Relatório de Igualdade Salarial, desenvolvido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos de Lei nº 14.611/2023, a partir de informações enviadas via e-Social em 2022 e por meio do Portal Emprega Brasil.

Trata-se de uma importante ferramenta na busca pela igualdade salarial entre homens e mulheres, cuja metodologia adotada tem como base critérios próprios que, no entendimento da ISA ENERGIA BRASIL, não refletem a realidade da prática salarial da companhia.

Ao analisarmos o documento, percebemos que o Governo Federal considera duas formas de análise: a mediana do salário base e a média do recebimento líquido, considerando todos os acréscimos e deduções ocorridos, independentemente de sua natureza.

Como acréscimos, foi considerado o pagamento de periculosidade, valor adicional de 30% do salário para empregados expostos de forma permanente à energia elétrica, conforme dispõe o art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), atividade essa realizada, em sua grande maioria, por homens na ISA ENERGIA BRASIL, mas que continuamente temos aumentado a participação de mulheres.

Além deste adicional, também foram consideradas verbas concedidas no período em que a ISA ENERGIA BRASIL era uma empresa de economia mista (antes de junho de 2006), período em que o quadro efetivo da ISA ENERGIA BRASIL era composto majoritariamente por homens (adicional por tempo de serviço e acordo judicial ocorrido em 1992 para recomposição de planos econômicos).

Outro ponto que merece esclarecimento é que o MTE considerou o ano de 2022 e, portanto, já não reflete a atual realidade da empresa que tem aumentado de forma consistente a participação de grupos sub-representados em seu quadro.

No critério da “mediana” do salário base, constou que as mulheres estão 17,5% acima dos homens e, na média de remuneração (com acréscimos e descontos) as mulheres estão 16,9% abaixo dos homens. A igualdade salarial é um tema acompanhado de forma incansável na ISA ENERGIA BRASIL que, no horizonte do seu Programa de Diversidade Outros Olhares e utilizando o critério do art. 461 da CLT, realiza análises constantes considerando inclusive cargos com a mesma atividade dentro da mesma área. O resultado é que a Companhia respeita a igualdade de gênero tanto em relação ao salário base quanto à remuneração base.

Empregador: 02.998.611/0001-04 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 1711

GOVERNO FEDERAL

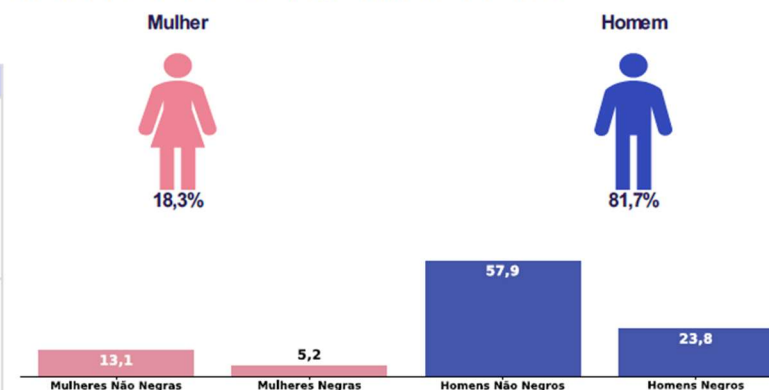
BRASIL

UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor

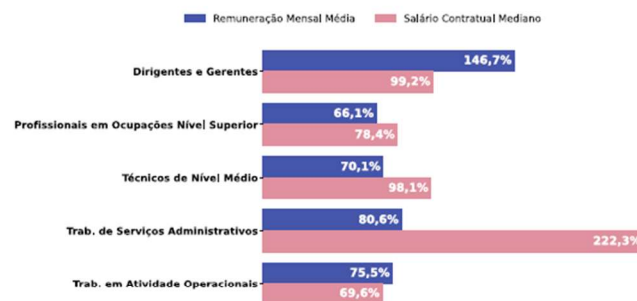
- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 117,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 83,1% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 	117,5%
Remuneração Mensal Média	$\text{Número Total de Homens} + \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)} = \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}$ $\text{Número Total de Mulheres} + \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)} = \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}$ Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%) 	83,1%



Crêterios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2  Sem. 2024

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100.



Critérios remuneratórios	
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	
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 de 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.