

Relatório de Transparência Salarial



Agosto.2025
ncon



**1. O lugar de
DE&I na Neon**

**2. DE&I na jornada
de neowners:
responsabilidade
compartilhada**

**3. Relatório de
Transparência
Salarial**

Introdução:

o lugar de Diversidade, Equidade e Inclusão na Neon

Na Neon, buscamos promover um ambiente inclusivo que permita que todas as pessoas se desenvolvam e prosperem, que promova segurança psicológica e garanta equidade salarial como uma das premissas básicas da nossa cultura.

Em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), publicamos ao longo deste conteúdo nosso terceiro relatório semestral de equidade de gênero. Ao mesmo tempo, utilizamos este espaço para dar luz às iniciativas intencionais dentro da pauta que acontecem em nossa rotina do negócio.

Este relatório utiliza metodologia exclusiva para identificar disparidades salariais entre homens e mulheres com a mesma senioridade e em cargos equivalentes.



Nossa área de Diversidade foi criada em 2021 e desde então somamos iniciativas e compromissos em Atração e Desenvolvimento de times diversos, focando também em Letramento e Engajamento nessa jornada coletiva.

Estratégia de DE&I

Entrada

- Foco em garantir diversidade na atração e contratação de pessoas (seja por meio de vagas afirmativas, programas de indicação ou formação);
- Trabalhar com um processo seletivo com mitigação de vieses, que passa por letramento de hiring managers e inclusão de pessoas diversas como avaliadoras;

Jornada

- Por meio de ativações de cultura constantes e da criação de comunidades autogeridas construímos um ambiente inclusivo que desenvolva pessoas diversas, com programas de aceleração de carreira focados em públicos específicos;
- Letramento para neowners e lideranças sobre inclusão, vieses, etc.

Evolução

- Eventos de cultura e letramento que reforçam pautas específicas em DE&I
- Comitê de Diversidade formado por alta liderança;
- Compromissos formais com o tema e mensuração e divulgação dos dados de DE&I dentro da empresa.

Em um retrato de 2025, atrair pessoas diversas tem sido o começo da jornada

50% de crescimento na representatividade de **pessoas com deficiência**, saindo de **15 para 30** neowners + Criação do **Guia de Inclusão PcD**

28% de pessoas pretas e pardas na Neon, em linha com o compromisso de chegar aos 30% até dez/25;

35,2% de mulheres em cargos de liderança e vagas afirmativas para mulheres, com objetivo de chegar a 36% até dez/25

Que passa por reforço de cultura e letramento

Treinamento para lideranças:

- Redução de Vieses na GT na etapa de Calibração, com a menor disparidade de gênero da série histórica na avaliação entre gêneros (-1pp);
- Letramento para lideranças masculinas em tech

Reformulação do Comitê de DE&I

- **16 lideranças neowners** de (6 homens e 10 mulheres)
- Mentoria para lideranças do **#Diversa Black e #Diversa Woman**

E foca em criar caminhos pela inclusão de forma intencional.



+ 50 mulheres neowners

impactadas por programas de desenvolvimento rumo à liderança, como **A Trilha Delas e Mentoria StartSe**

+ 70 mulheres L3 convidadas

a compartilharem focos de desenvolvimento para o **Elas que Brilham 2025**

Para garantir uma cultura inclusiva e que fomenta ativamente a **equidade de gênero**, temos iniciativas intencionais focadas em atração, pertencimento e desenvolvimento de mulheres.

Política de Remuneração

Política de Governança da Remuneração a todos colaboradores, baseada em referências de mercado, criando uniformidade em sua aplicação, independente de gênero;

Elas que brilham & A Trilha Delas

Programas de mentoria para mulheres focado em impulsionar a carreira e promover a diversidade na liderança (mais detalhes na página 7).

Treinamento de vieses inconscientes

Treinamentos que ocorrem todo semestre durante as avaliações de desempenho com o objetivo de conscientizar e reduzir o impacto de vieses nas tomadas de decisões sobre reconhecimentos e recompensas;

Diversa Woman

Grupo de afinidade e acolhimento para membros da comunidade feminina, visando garantia de um espaço seguro psicologicamente, representativo e com protagonismo. Além deste, temos outras comunidades voltadas para discussões e trocas em grupos específicos (como de raça, parentalidade, etc);

Vagas Afirmativas

Com o objetivo de combater todas as formas de discriminação na sociedade e, ao mesmo tempo, promover a igualdade de oportunidades para pessoas pertencentes a grupos sociais minoritários, como mulheres e pessoas LGBTQIA+, temos um pool de vagas afirmativas.

Uma breve imersão nos programas de desenvolvimento com foco em mulheres que fizeram parte deste ciclo:

A Trilha Delas

como *alavanca para* **próximas lideranças femininas**

A série de encontros A Trilha Delas tem como objetivo alavancar mulheres mapeadas como próximas lideranças na empresa.

A iniciativa impactou mais de 50 mulheres neowners em 2025.

Elas que Brilham

um *acelerador para* **mulheres que já são líderes**

Em 2024, o programa desenvolveu 20 mulheres neowners, sendo composto por 20 mentoradas e 7 mentoras. **Em 2025, o projeto vem impactando mais de 60 mulheres neowners.**

**A Trilha
Delas**

conectando
histórias,
movimentando
mudanças.



Além de investir no desenvolvimento das mulheres neowners, focamos no letramento e instrumentalização de todas as lideranças, criando um **ecossistema de inclusão e pertencimento** que se retroalimenta.

A adesão a práticas de cultura que favorecem um ambiente de segurança psicológica e flexibilidade também reforça essa estrutura.

Comitê de DE&I

Grupo de liderança executiva focada em discutir e desenhar soluções voltadas para inclusão de pessoas plurais;

Letramentos em diversidade

Hub de treinamentos com o objetivo de trazer mais conteúdos ligados ao tema de diversidade e Inclusão com o objetivo de fortalecer uma Cultura Inclusiva;

Canais de Denúncia

Conforme a Lei 14.457/2022, temos um Canal de Denúncias externo, que além de investigar integridade corporativa, está pronto para atuar em casos específicos de discriminação salarial, misoginia, machismo, e violência doméstica.

Neon em todo Canto

Buscamos através de nosso modelo de trabalho remoto, construir um ambiente sem barreiras, onde todas as pessoas possam maximizar o seu engajamento e performance aplicando a sua rotina e logística da forma que melhor funcione para cada um, independente de sua geografia;

Empresa Cidadã

Este é um selo que a Neon possui que garante a extensão do período de licença maternidade e licença paternidade para 180 e 20 dias, respectivamente. As empresas que não tem este selo oferecem 120 e 5 dias, respectivamente.

O que dizem as **mulheres** da Neon



Daniella Carvalho
Foundation Engineering

“Com mais de 22 anos de experiência em TI, enfrentei obstáculos nesse lugar predominado por homens, mas essas experiências me fortaleceram, permitindo transformar frustrações em oportunidades. Na Neon, vejo um momento propício para celebrar a cultura da diversidade e a força das mulheres. Juntas podemos não apenas quebrar barreiras, mas também moldar um futuro onde a tecnologia seja um campo acessível.



Adriana Selva
Group Product Manager

“Trabalhar com tecnologia e finanças sempre trouxe desafios, mas também muitas oportunidades. Aqui na Neon, tenho a sorte de trabalhar com um time incrível, em um ambiente que valoriza inovação, colaboração e o protagonismo das mulheres na tecnologia. Quanto mais mulheres ocupam esses espaços, mais referências e oportunidades surgem – e fico feliz em fazer parte desse movimento.”

Diversa
Woman

Por fim, uma estratégia dedicada ao avanço na equidade de gênero enquanto pauta corporativa também entende seu papel quando **olha para fora.**

Por isso, investimos no relacionamento com comunidades que se dedicam a compartilhar conhecimento e inserir mais mulheres no mercado. Seguem abaixo algumas dessas iniciativas.

- Patrocínio da Escola de Verão da Unicamp, com **foco em mulheres competidoras estudantes de Tecnologia;**
- Parceria com a comunidade **Mulheres de Produto**, que reúne e fomenta a troca de conhecimento entre mulheres da área de Produto em diversos níveis de senioridade e trabalha por um mercado mais plural;
- Criação do **She Leads**, o primeiro meetup Neon focado em mulheres na tecnologia, com mais de 400 inscritas, 3 conteúdos sobre liderança feminina em tech e fomento à comunidade pós evento;



A young man with dark, curly hair and a beard is smiling broadly. He is wearing a white t-shirt and holding a blue card with the 'neon' logo and a small icon. The background is a bright green wall. The overall mood is positive and professional.

neon

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens do Ministério do Trabalho e Emprego

Critérios de remuneração

Na Neon, possuímos tabelas salariais que visam a competitividade adequada para atrair, engajar e reter os melhores talentos do mercado.

Ao longo de sua jornada na Neon, a(o) Neowner passa pelo processo de Gestão de Talentos, e baseado em itens como sua performance e/ou comportamento, data de seu último reconhecimento, equidade com pares, orçamento e etc, passa a receber reconhecimentos e começa a alavancar a sua remuneração

Metodologia utilizada no relatório

Quem faz parte?

- Para informações salariais utilizamos todos os Neowners* (CLT) ativos em CNPJs Neon em Set/2025;
- Para demais indicadores utilizamos valores médios referentes a jan-ago/25 ou relativo à set/25.

Quais critérios utilizamos?

- Para fins de comparação de forma clara e justa, o dado utilizado é exclusivamente o salário base, dado que outros fatores externos (como horas extras) podem gerar distorções irreais para o que realmente queremos comparar neste relatório, que é a equidade salarial entre gêneros. Nessa versão (Set/2025) inserimos uma análise que leva em consideração o **Total Cash****.

Como chegamos nestes resultados?

- As comparações foram feitas entre Neowners* (CLT) levando em consideração os seguintes critérios: (i) função; (ii) nível hierárquico; (iii) equivalência na grade salarial.

* **Neowners:** E como chamamos internamente todos os empregados da Neon, independente de gênero.

** **Total Cash:** para fins do estudo consideramos o Total Cash como os ganhos anualizados de salário, 13^ª, férias e PLR.

Nosso Resultado

As pessoas de gênero feminino na Neon tem o salário mediano de

99%

comparado ao das pessoas de gênero masculino de cargos/senioridades equivalentes.

Se utilizarmos como base o **Total Cash*** o número seria

99%

46%

dos Neowners são pessoas do gênero feminino

As mulheres na Neon tem um eNPS** em média

2 p.p.

maior do que o dos homens

35%

dos cargos de liderança são ocupados por Neowners do gênero feminino

As mulheres na Neon tem um Turnover Voluntário médio***

34%

menor do que o dos homens

Na Neon, o salário das pessoas de gênero feminino corresponde a 99% do salário das pessoas do gênero masculino (99% se utilizarmos o Total Cash).

Reconhecemos que todas as diferenças, independente do tamanho, devem ser identificadas e corrigidas.

Nesse sentido, nossas políticas e práticas de remuneração seguem evoluindo de maneira contínua, visando construir um ambiente mais inclusivo e garantindo a equidade e isonomia nos critérios salariais.

Além disso, buscamos aumentar a representatividade feminina em cargos de impacto e liderança, por meio de programas que impulsionam o desenvolvimento de suas carreiras.

***Total Cash:** para fins do estudo consideramos o Total Cash como os ganhos anualizados de salário, 13ª, férias e PLR.

****eNPS:** É um indicador que nos permite medir o nível de engajamento das(os) Neowners para com a Neon. Consideramos o resultado médio do indicador de todas as mulheres comparado ao resultado médio do indicador de todos os homens.

*****Turnover Voluntário Médio:** Neste cálculo consideramos o número de saídas voluntárias de pessoas do gênero feminino dividido pelo número total de pessoas do desse mesmo gênero, comparado ao mesmo cálculo feito com pessoas do gênero do masculino

Contexto Lei n° 14.611

Em julho/23 foi sancionada a Lei n° 14.611, que aborda a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres no ambiente de trabalho.

Empresas com mais de 100 empregados passaram a dever comunicar semestralmente os relatórios oficiais do "MTE" de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens, logo, através dos links a seguir, todos podem acessar as informações oficiais disponibilizadas pelo MTE.

Diferenças entre metodologias

Data considerada

- └─── As informações disponibilizadas nos relatórios pelo "MTE", considera dados sobre funcionários ativos até junho de 2025, diferente do nosso relatório que considera a informação mais recente no contexto da publicação deste relatório (Set, 2025).

Critério de comparação

- └─── Enquanto o nosso relatório compara as pessoas considerando funções iguais ou comparáveis e nível hierárquico, o relatório do MTE não calcula tais fatores e utiliza o agrupamento de código CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), sistema que organiza e classifica as profissões existentes no país em grandes grupos, e que conseqüentemente engloba uma série de pessoas de níveis diferentes que não são comparáveis.

Componentes de remuneração

- └─── O nosso relatório considera o salário base para cálculo, diferente do relatório do "MTE" que considera fatores externos (como comissões, horas extras) como critério, que podem distorcer a análise de equidade baseado em itens que não são comparáveis, como quantidade de horas trabalhadas.

Links para os relatórios oficiais do "MTE" (Set/2025):

Neon Pagamentos



Neon Tecnologia



Neon Consiga

¹A Neon Consiga possui menos de 100 colaboradores. Logo, não foi divulgado pelo MTE relatório referente à essa empresa.

