

A woman with dark, curly hair is smiling and looking at a smartphone she is holding in her right hand. The background is a warm, dimly lit interior. The Neon logo is in the top left corner.

neon

Relatório de Transparência Salarial

Agosto
2026



**1. O lugar de
Diversidade,
Equidade e
Inclusão na Neon**

**2. Equidade e
Inclusão na
Jornada Neowner:
responsabilidade
compartilhada**

**3. Relatório de
Transparência
Salarial**

Introdução:

qual 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 quarto 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 autodirigidas 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 2026, atrair pessoas diversas tem sido o começo da jornada

Que passa por reforço de cultura e letramento

E foca em criar caminhos pela inclusão de forma intencional.

Contratação de pelo menos 1 pessoa com deficiência por mês no H1/2026 + Letramento sobre inclusão em Tecnologia + início da parceria com consultoria externa para condução de processos de acessibilidade.

30,2% de pessoas pretas e pardas na Neon, em linha com o compromisso de chegar aos 30% até jun/26. Em 2025, nossos programas de aprendiz e estágio foram afirmativos para esta comunidade.

Onboarding de DE&I para todos os neowners

- Letramento sobre o tema e diretrizes de conduta inclusiva na primeira semana de Neon de todos os talentos

Representatividade de gênero em Tech

- Chegada da CTO Fabiola Marchiori para liderar Engenharia

Responsabilidade compartilhada

- Reformulação do comitê de diversidade com 6 novas lideranças



34,2% de mulheres

em cargos de liderança e vagas afirmativas para mulheres, com objetivo de chegar a 37% até dez/26.

+100 mulheres impactadas

pela segunda edição do She Leads, evento focado em conectar lideranças femininas em Crédito e Dados e promovido pela Neon em maio/2026

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;

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.

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.”

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. O She Leads, mencionado em slides anteriores, ganha um espaço focado neste sentido.

–Em 2025 tivemos a primeira edição do **She Leads**, um 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**;

–Em 2026, a iniciativa ganhou uma segunda edição, desta vez presencial e focada em mulheres da área de **Crédito e Dados**, reunindo mais de 46 pessoas no escritório da Neon e movimentando mais de 100 conexões.



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



Critérios de remuneração

Na Neon, nossas tabelas salariais são desenhadas para garantir a competitividade necessária para atrair e engajar os melhores talentos.

Ao longo da jornada, cada **Neowner*** é protagonista de sua evolução por meio do nosso processo de Gestão de Talentos.

Com base em performance, comportamento, equidade e tempo de casa, os reconhecimentos acontecem de forma estruturada, permitindo que a remuneração acompanhe o crescimento de cada um.

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

Metodologia utilizada no relatório

Quem faz parte?

Para informações salariais utilizamos todos os Neowners* (CLT) ativos na Neon Pagamentos e na Neon Tecnologia em ago/2026;

Quais critérios utilizamos?

Para fins de comparação de forma clara e justa, os dados utilizados são exclusivamente o salário base, férias, 13º e PLR, dado que outros fatores variáveis (como horas extras) podem gerar distorções irreais para o que realmente queremos comparar neste relatório, que é a equidade salarial entre gêneros.

Como chegamos nestes resultados?

As comparações foram feitas considerando os seguintes critérios: (i) função; (ii) nível hierárquico; (iii) equivalência na grade salarial.

Nosso Resultado

Considerando a mediana salarial, os salários do público feminino correspondem, em média, a

99%

do salário do público masculino.

Se utilizarmos como base o **Total Cash***, a correspondência média é de

99%

As mulheres na Neon tem um eNPS*** em média

45%

dos Neowners são pessoas do gênero feminino

8%

maior que o dos homens

As mulheres na Neon tem um turnover voluntário médio**

34%

dos cargos de liderança são ocupados por Neowners do gênero feminino

22%

menor do que o dos homens

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

****Turnover voluntário médio:** neste cálculo consideramos o número de saídas voluntárias de pessoas do gênero feminino dividido pelo número total de pessoas do mesmo gênero, comparado ao mesmo cálculo feito com pessoas do gênero do masculino.

*****eNPS considerado:** 1º semestre de 2026 (pesquisas trimestrais de janeiro, abril e junho).

Na Neon, monitoramos de perto a equidade salarial. Atualmente, a remuneração das mulheres corresponde a 99% do salário-base e 99% do Total Cash em relação aos homens. Entendemos que qualquer diferença, por menor que seja, deve ser identificada e endereçada. Por isso, nossas políticas de remuneração evoluem constantemente para garantir a isonomia. Em paralelo, investimos em programas de aceleração para ampliar a presença feminina em cargos de alta liderança e impacto.

Links para os relatórios oficiais do "MTE" (Ago/2026):

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.

Neon Financeira

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



neon