

A woman with voluminous curly hair is smiling warmly while looking at her smartphone. She is wearing a light blue button-down shirt. The background is a softly lit interior, possibly a home or office, with warm, golden light creating a cozy atmosphere. The overall mood is positive and modern.

*neon*

# Relatório de Transparência Salarial

Fevereiro  
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 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 e primeiro trimestre de 2026, atrair pessoas diversas tem sido o começo da jornada

**50%** de crescimento

na representatividade de pessoas com deficiência, saindo de 15 para 30 neowners em 2025 + Letramento sobre neurodivergência + início da parceria com a consultoria Deficiência Tech;

**29,4%** 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.

**33,4%** de mulheres

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

Que passa por reforço de cultura e letramento

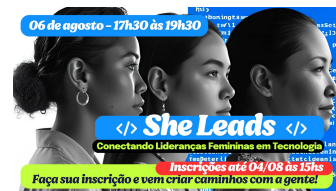
### Treinamento para lideranças:

- Redução de Vieses na GT na etapa de Calibração, com a menor disparidade de gênero da série histórica na avaliação entre gêneros (-1pp);
- Letramentos sobre equidade de gênero para toda a Neon e dentro das comunidades internas autogeridas;

### Responsabilidade compartilhada

- Reformulação do comitê de diversidade com 6 novas lideranças (3 homens e 3 mulheres)

E foca em criar caminhos pela inclusão de forma intencional.



**+400** mulheres impactadas

pelo She Leads, evento focado em conectar lideranças femininas em tecnologia e promovido pela Neon em agosto/25.

**+70** mulheres neowners convidadas

a compartilharem focos de desenvolvimento para o Elas que Brilham 2025 e iniciarem programa de desenvolvimento.

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 do ciclo 2025:

## A Trilha Delas

como *alavanca para próximas lideranças femininas*

A série de encontros A Trilha Delas teve 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 impactou mais de 60 mulheres neowners.**

## Parceria Neon e Unico Skills

para reconhecer e abrir ainda *mais caminhos de aprendizado*

acesso gratuito a cursos de MBA, especialização, idiomas e mentorias para mulheres líderes.



**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. Seguem abaixo algumas dessas iniciativas.

- **Parceria com a consultoria Think Eva, especializada em equidade de gênero**, para letramento para toda a empresa sobre o tema e como ser agente de transformação dentro da pauta;
- 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**;
- **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.



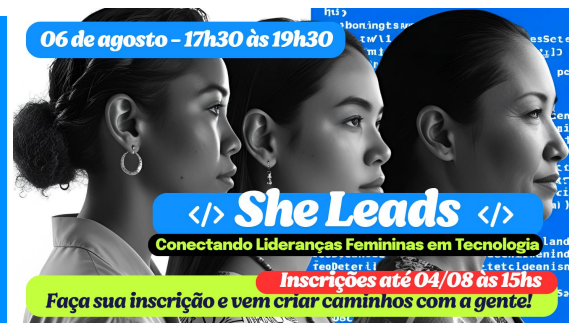
**neon**  
**DIVERSA**  
woman

+

think  
**Eva,**

**QUASE IGUAIS:**  
Por que o Dia das Mulheres ainda é tão importante?

Entendendo a origem histórica da data e como traçar caminhos para luta por direitos das mulheres no Brasil e no mundo.



06 de agosto - 17h30 às 19h30


</> **She Leads** </>

Conectando Lideranças Femininas em Tecnologia

Inscrições até 04/08 às 15hs

Faça sua inscrição e vem criar caminhos com a gente!



A woman with long dark dreadlocks is smiling and holding a neon green Visa card. The card features the Visa logo, a chip, and the word 'neon' at the bottom. The background is a blurred city street at night with blue and white lights.

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

VISA



neon

# 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.*

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

## Metodologia utilizada no relatório

### Quem faz parte?

- Para informações salariais utilizamos todos os Neowners\* (CLT) ativos em CNPJs Neon em Fev/2026;
- Para demais indicadores utilizamos valores médios referentes a jan-dez/25 ou relativo à fev/26.

### 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 (Fev/2026) 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.

# Nosso Resultado

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

98%

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

Se utilizarmos como base o **Total Cash\*** o número seria na média de

97%

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

46%

dos Neowners são pessoas do gênero feminino

2 p.p.

maior do que o dos homens

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

34,7% 43%

dos cargos de liderança são ocupados por Neowners do gênero feminino

menor do que o dos homens

Na Neon, monitoramos de perto a equidade salarial. Atualmente, a remuneração das mulheres corresponde a 98% do salário-base e 97% 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.

\***Total Cash:** para fins do estudo consideramos o Total Cash como os ganhos anualizados de salário, 13º, 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

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

Neon Pagamentos



Neon Tecnologia



Neon Consiga

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

Neon Financeira

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



*neon*