

A woman with dark curly hair, wearing a light green off-the-shoulder top and a green beaded necklace, is holding a bright blue pouch. She is pulling out a blue Neon card from the pouch. The background is a solid cyan color with faint circular patterns.

Relatório Transparência Salarial Neon

esse **É** o
nosso ano

Introdução

Na Neon, buscamos promover um ambiente inclusivo e assegurar a equidade salarial entre gêneros.

Em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), publicamos nosso terceiro relatório semestral de equidade de gênero. Este relatório utiliza metodologia exclusiva para identificar disparidades salariais entre homens e mulheres com a mesma senioridade, e em cargos equivalentes, e reforçar nossas iniciativas de diversidade, equidade e inclusão.



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 Fev/2025;
- Para demais indicadores utilizamos valores médios referentes a jul-dez/2024 ou relativo à dez/24.

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/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:** 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, 13^ª, férias e PLR.

Nosso Resultado

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

98%

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

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

99%

47%

dos Neowners são pessoas do gênero feminino

As mulheres na Neon tem um eNPS** em média

3 p.p.

maior do que o dos homens

34%

dos cargos de liderança são ocupados por Neowners do gênero feminino

As mulheres na Neon tem um Turnover Voluntário médio**

42%

menor do que o dos homens

Na Neon, o salário das pessoas de gênero feminino corresponde a 98% 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 mulheres dividido pelo número total de mulheres, comparado ao mesmo cálculo feito para os homens

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.

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.

Desenvolver mulheres que já são líderes é importante, mas alavancar a carreira daquelas que estão rumo à liderança **também é fundamental.**

Pensando nisso, vale trazer um recorte mais aprofundado nos programas de desenvolvimento intencionais que temos atualmente na Neon com foco em fomentar a equidade de gênero também na liderança.

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 primeira turma, com 30 participantes, se encerra em abril de 2025.

Elas que Brilham

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

Em 2024, o programa desenvolveu 20 mulheres newowners, sendo composto por 20 mentoradas e 7 mentoras.



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 de conteúdo intencional em gênero no LinkedIn corporativo, trazendo visibilidade para as mulheres que trabalham na Neon e anunciando **vagas afirmativas para a comunidade**.



ELAS na tecnologia

“Hoje, liderando em Foundation & DevEx, ajudo a construir ambientes mais acessíveis e compartilho conhecimento para que mais mulheres se posicionem e cresçam. Não é só sobre estar aqui, mas sobre abrir caminho para as próximas.”

Daniella Cordeiro
de Carvalho
Foundation Engineering
na Neon



neon

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



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 31 de dezembro de 2024, diferente do nosso relatório que considera a informação mais recente no contexto da publicação deste relatório (Fev, 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 apenas o agrupamento de código CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), sistema que organiza e classifica as profissões existentes no país em grandes grupos, e que consequentemente 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" (Fev/2025):

Neon Pagamentos



Neon Tecnologia



Neon Consiga

¹O Ministério do Trabalho (MTE) utilizou dados de dez/2024, e, nesta época, a Neon Consiga possuía menos de 100 colaboradores. Logo, não foi divulgado pelo MTE relatório referente à essa empresa.

