

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.

# Relatório Transparência Salarial Neon

esse **É** o  
**nosso** ano

# Introdução

Na Neon, estamos comprometidos em criar um ambiente inclusivo que reduza a desigualdade e promova a equidade salarial entre os gêneros. Abordar esse tema com transparência e agir de forma intencional é fundamental para garantir um ambiente justo. A partir da iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que visa promover a igualdade salarial, apresentamos o primeiro relatório semestral de Equidade Salarial de Gênero da Neon. Este relatório utiliza uma metodologia clara e própria para identificar as diferenças salariais entre homens e mulheres com a mesma senioridade e ocupando cargos de natureza e valor equivalentes, reforçando assim nossas demais iniciativas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) para esse público.



# Critérios de remuneração

Na Neon, possuímos tabelas salariais que visam a competitividade adequada para atrair, engajar e reter os melhores talentos do mercado. Uma vez definidas as tabelas, a remuneração dos novos Neowners\* no momento da Offer é baseada principalmente em sua experiência, habilidades e equidade interna.

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?

----- Todos os Neowners ativos em Março/2024;

### Quais critérios utilizamos?

----- Para fins de comparação de forma clara e justa, o dado utilizado para comparação 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.

### Como chegamos nestes resultados?

----- As comparações foram feitas entre Neowners. Esses números refletem comparações que levam 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.

# Nosso Resultado

As mulheres na Neon tem uma mediana salarial de

97%

comparada a dos homens de cargos/senioridades equivalentes

48%

dos Neowners são pessoas do gênero feminino

As mulheres na Neon tem um eNPS\* em média

16 p.p.

maior do que o dos homens

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

32%

dos cargos de liderança são ocupados por Neowners do gênero feminino

31%

menor do que o dos homens

\* **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

Em 2024, o "Gender Pay Gap", termo que traduz a diferença salarial entre gêneros de mesmas funções e níveis hierárquicos, da Neon é de **3%**, número este que além de menor do que a prática de mercado, quando consideramos que o Turnover voluntário médio das mulheres é **31%** menor que o dos homens, e que as mulheres têm um engajamento (eNPS) **16 p.p.** maior que o dos homens, esses dados demonstram que a Neon está no caminho certo para promover a equidade total entre gênero, através de um compromisso intencional em fazer da Neon um ambiente cada vez mais justo e de equidade entre gêneros. O **compromisso intencional** a partir deste relatório é visar não só a transparência, mas a **equidade total entre gêneros** em relação a salários e cargos de liderança. "

# Algumas iniciativas que buscam promover um ambiente de **Equidade de Gênero** e **Diversidade** na Neon

## Política 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

Programa de mentoria cruzada para mulheres focado em impulsionar a carreira e promover a diversidade na liderança;

## 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.

# Algumas iniciativas que buscam promover um ambiente de **Equidade de Gênero** e **Diversidade** na Neon

## Comitê de DE&I

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

## Beabá 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.

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. 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**

## 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 2022, diferente do nosso relatório que considera a informação mais recente no contexto da publicação deste relatório (Mar, 2024).

### 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 componente mais comparável possível (salário) para cálculo, diferente do relatório do "MTE" que considera fatores externos (como comissões, horas extras) como critério, que podem distorcer consideravelmente a análise de equidade baseado em itens que não são comparáveis, como quantidade de horas trabalhadas.



## Links para os relatórios oficiais do "MTE":

Neon Pagamentos



Consiga Mais



Neon Tecnologia<sup>1</sup>

<sup>1</sup>O Ministério do Trabalho (MTE) utilizou dados de 2022, e, nesta época, a Neon Tecnologia possuía menos de 100 colaboradores. Logo, não foi divulgado pelo MTE relatório referente a essa empresa.

