



PRNR
B3 LISTED NM

PRINER SERVIÇOS INDUSTRIAIS S.A.
CNPJ/MF nº 18.593.815/0001-97
Companhia Aberta de Capital autorizado

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

Em cumprimento a Lei 14.611, de 3 de julho de 2023, a Priner e suas controladas publicam o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens.

Cabe esclarecer que esse relatório apresenta informações consolidadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e foi elaborado levando em conta informações do E-Social com data base em 31 de dezembro de 2023 e o agrupamento de “grandes grupos de ocupações” do CBO (Classificação Brasileira de Ocupações).

A média da remuneração apurada é resultante do cumprimento aos requisitos estabelecidos na CLT, dentre eles os aspectos ligados ao pagamento de adicionais (insalubridade, periculosidade e sobreaviso), horas extras relativo as atividades realizadas por cada um dos nossos colaboradores, dentre outros eventos.

Adicionalmente, temos o plano de cargos e salários, que leva em a consideração a formação acadêmica, tempo de empresa, experiência profissional, performance individual e conhecimentos específicos. Esse compromisso busca alinhar as práticas de remuneração e benefícios que propiciem condições para a atração, fidelização e desenvolvimento dos colaboradores, refletindo o compromisso com uma cultura de oportunidades, engajamento e valorização, independente de gênero.

A Priner e suas controladas entendem que suas políticas e práticas apresentam o cumprimento das normas e da lei em vigor e ratificamos o nosso compromisso, lastreado por ações que visam ajustar diferenças salariais, quando e se aplicáveis. Com isso, acreditamos no investimento contínuo visando o desenvolvimento de carreira dos nossos colaboradores.

Por fim, a Companhia reitera seu combate – e não tolera – qualquer tipo de discriminação ou preconceito, de qualquer natureza, respeitando as diretrizes legais, as estabelecidas em nossas políticas e no Código de Ética e Conduta da Priner.

Para mais informações, sobre nossas políticas, código de ética e relatório de sustentabilidade, convidamos você a visitar nossa página abaixo.

<https://ri.priner.com.br/governanca-corporativa/estatuto-codigo-de-etica-e-politicas/>

<https://ri.priner.com.br/a-companhia/relatorio-de-sustentabilidade/>

Em caso de dúvidas nossa equipe de Gente & Gestão está ao dispor para esclarecimentos que se façam necessários, bem como nossos canais de relacionamento com os investidores, por meio do e-mail ri@priner.com.br.

PRINER SERVIÇOS INDUSTRIAIS S.A.
Diretoria de Gente & Gestão

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

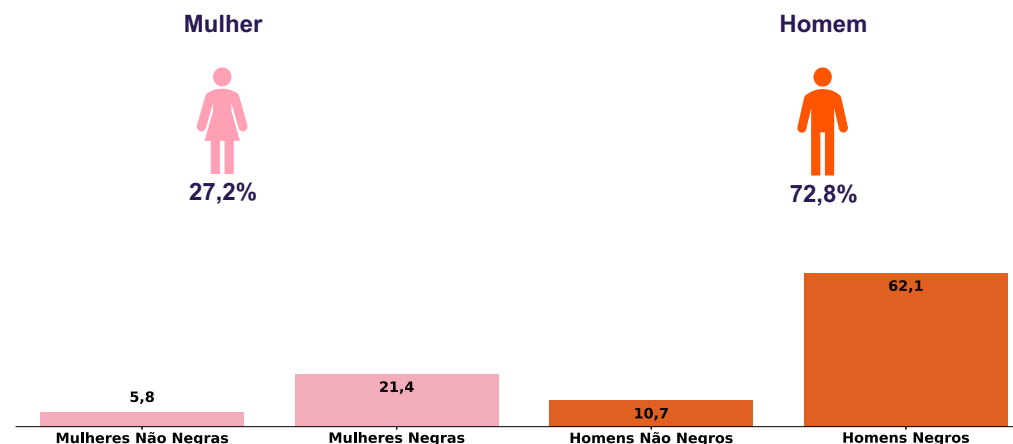
Empregador: 13.058.044/0001-14 / Quant. de trabalhadores: 108

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 126,7% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 90,2%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

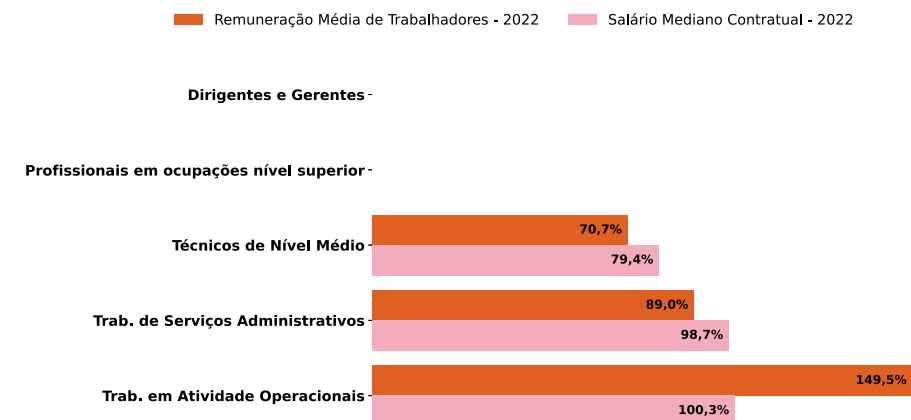
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	126,7%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	90,2%

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade



Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	☑️
Cumprir metas de produção	☑️
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	☑️
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	☑️
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.