



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 2022 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 - 1º Semestre 2025

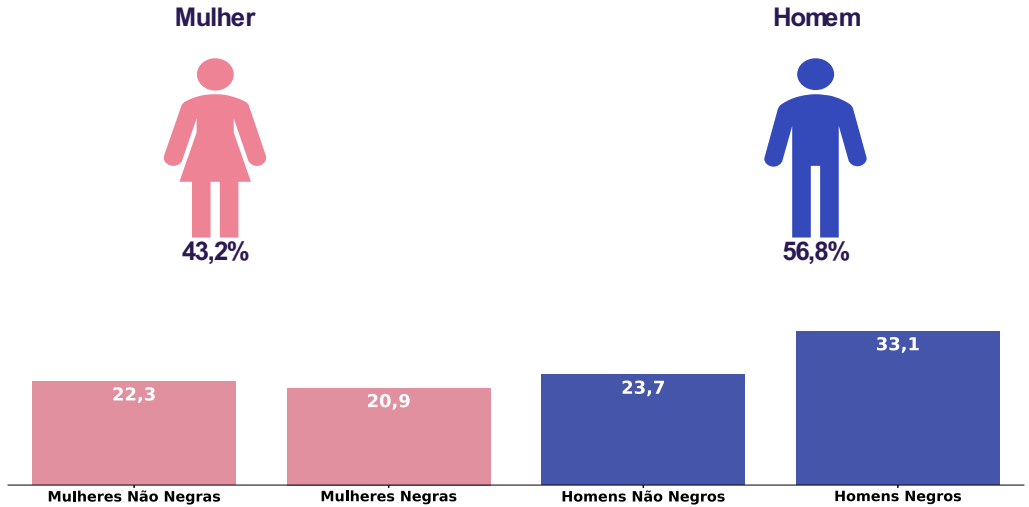
Empregador: 18.593.815/0001-97 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 141

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 114,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 56,8% da recebida pelos homens.

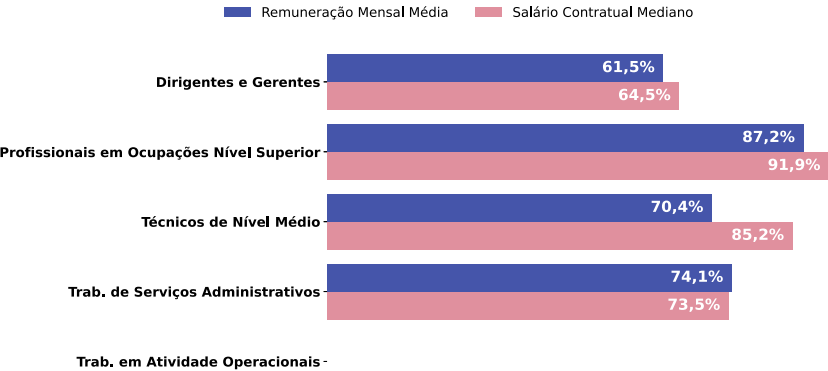
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	114,3%
	Salário mediano para Homens (H)	
	Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	
Remuneração Mensal Média	+ = ÷ Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	56,8%
	+ = ÷ Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)	

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
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	
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	

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

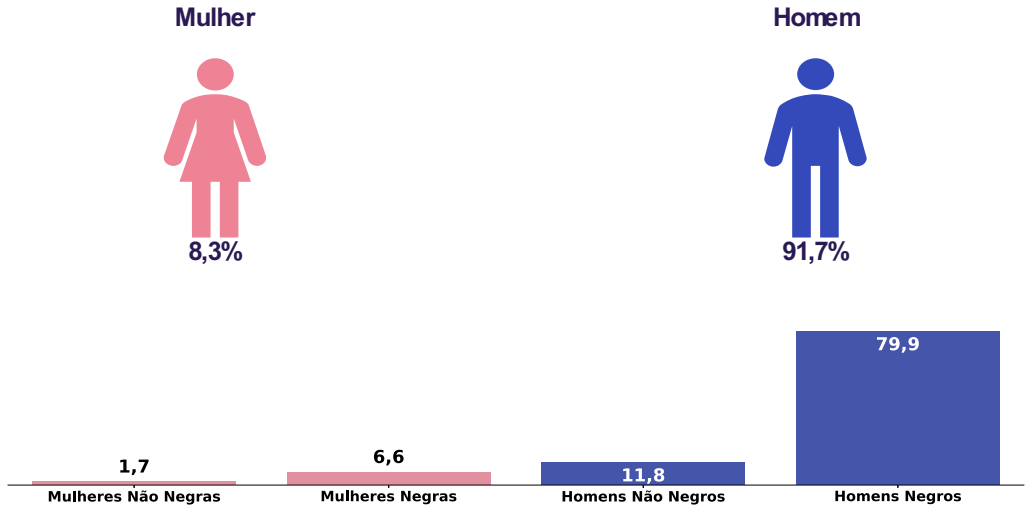
Empregador: 18.593.815/0002-78 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 1268

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 135,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 110,4% da recebida pelos homens.

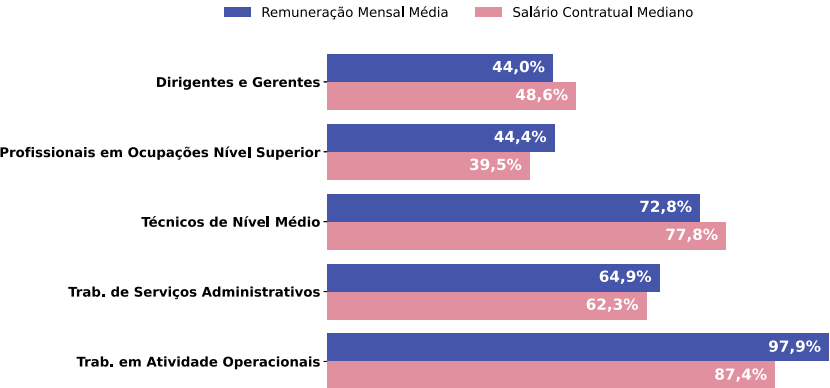
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	135,0%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)	110,4%
	Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)	

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Re
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re
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	

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

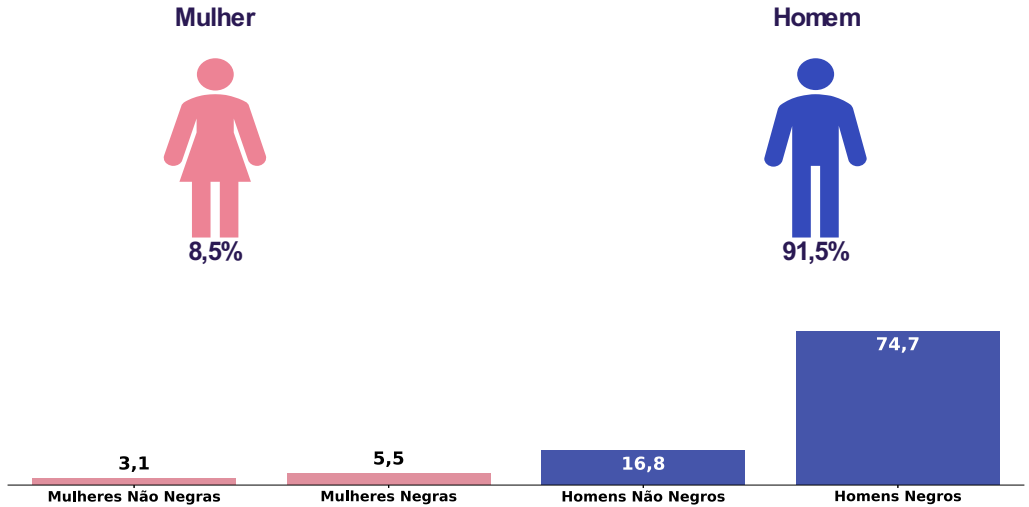
Empregador: 18.593.815/0004-30 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 955

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 93,6% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 65,5% da recebida pelos homens.

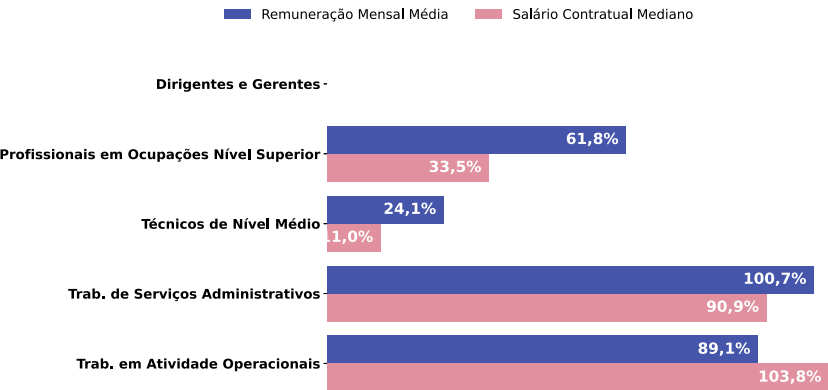
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	93,6%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)	65,5%
	Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)	

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Re
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re
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	

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

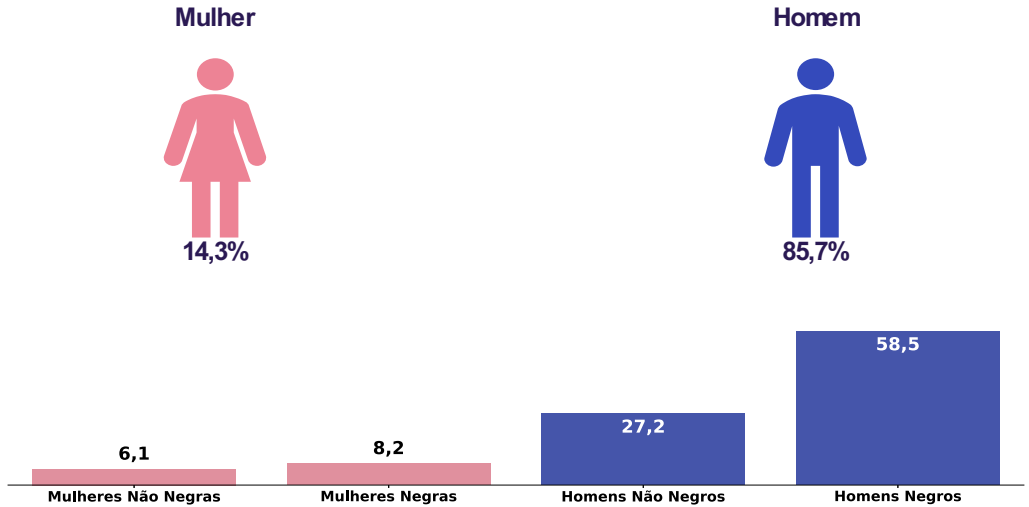
Empregador: 18.593.815/0010-88 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 1012

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 90,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 77,0% da recebida pelos homens.

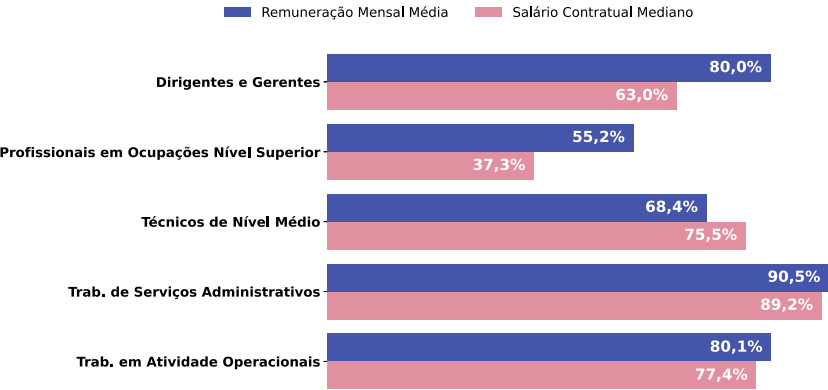
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	90,9%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)	77,0%
	Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)	

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Re
Cumprir metas de produção	Re
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Re
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re
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	