

|                                                                                   |                                             |          |                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|----------|-------------------|
|  | Política de Compensação dos Administradores | Código:  | PSI.PO.G&G.AD.001 |
|                                                                                   |                                             | Revisão: | 01                |
|                                                                                   |                                             | Data:    | 20/12/2024        |
|                                                                                   |                                             | Página:  | 1/7               |

# Política de Compensação dos Administradores

| Elaborado por:              | Verificado por:         | Aprovado por:             |
|-----------------------------|-------------------------|---------------------------|
| Diretoria de Gente e Gestão | CEO e Comitê de Pessoas | Conselho de Administração |

|                                                                                   |                                             |          |                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|----------|-------------------|
|  | Política de Compensação dos Administradores | Código:  | PSI.PO.G&G.AD.001 |
|                                                                                   |                                             | Revisão: | 01                |
|                                                                                   |                                             | Data:    | 20/12/2024        |
|                                                                                   |                                             | Página:  | 2/7               |

## SUMÁRIO

|                                                                                         |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1.0 – OBJETIVO:                                                                         | 3 |
| 2.0 – APLICABILIDADE:                                                                   | 3 |
| 3.0 – TERMOS E DEFINIÇÕES:                                                              | 3 |
| 4.0 – DIRETRIZES:                                                                       | 3 |
| 4.1 – Princípios:                                                                       | 3 |
| 5.0 – COMPOSIÇÃO DA COMPENSAÇÃO TOTAL:                                                  | 4 |
| 6.0 – POSICIONAMENTO DA COMPENSAÇÃO TOTAL:                                              | 5 |
| 6.1 – Compensação dos membros do Conselho de Administração e Comitês de Assessoramento: | 5 |
| 6.2 – Compensação dos membros da Diretoria Estatutária:                                 | 5 |
| 7.0 – REEMBOLSO DE DESPESAS:                                                            | 6 |
| 8.0 – PAPÉIS E RESPONSABILIDADES:                                                       | 6 |
| 9.0 – REFERÊNCIAS:                                                                      | 7 |
| 10.0 – ANEXOS:                                                                          | 7 |
| 11.0 – APROVAÇÃO E VIGÊNCIA:                                                            | 7 |
| 12.0 – CONTROLE DE REVISÕES:                                                            | 7 |

| Elaborado por:              | Verificado por:         | Aprovado por:             |
|-----------------------------|-------------------------|---------------------------|
| Diretoria de Gente e Gestão | CEO e Comitê de Pessoas | Conselho de Administração |

|                                                                                   |                                             |          |                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|----------|-------------------|
|  | Política de Compensação dos Administradores | Código:  | PSI.PO.G&G.AD.001 |
|                                                                                   |                                             | Revisão: | 01                |
|                                                                                   |                                             | Data:    | 20/12/2024        |
|                                                                                   |                                             | Página:  | 3/7               |

### **1.0 – OBJETIVO:**

A presente política estabelece os princípios e estratégias de compensação total em reconhecimento aos serviços prestados, à superação de desafios, aos resultados sustentáveis e ao sucesso dos negócios.

### **2.0 – APLICABILIDADE:**

A política será aplicada aos membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e dos Comitês de Assessoramento da Priner Serviços Industriais S.A (“Companhia”), em exercício, não incluindo os membros especialistas dos Comitês de Assessoramento.

### **3.0 – TERMOS E DEFINIÇÕES:**

**Compensação fixa financeira:** Pagamento mensal, composto de salário base, pró-labore e/ou honorários.

**Compensação fixa não financeira:** Pacote de benefícios concedidos pela empresa.

**Compensação variável de incentivo de curto prazo:** Compensação baseada em superação ao esperado pelo exercício do cargo e resultados excepcionais.

**Incentivo de longo prazo:** Incentivo baseado em opção de compra de ações de emissão da Companhia, a um preço pré-estabelecido.

**Compensação total:** Consolidação de todas as compensações pelos serviços prestados.

**Conselho de Administração (CA):** Órgão deliberativo composto por membros independentes e não independentes responsável pela definição da estratégia, monitoramento da gestão da empresa, atuando como elo entre os acionistas e a gestão.

**Comitês de Assessoramento:** Órgãos de assessoramento ao Conselho de Administração da Priner.

### **4.0 – DIRETRIZES:**

#### **4.1 – Princípios:**

A Priner reconhece a importância de todos que contribuem para o desenvolvimento da Companhia e tem investido em uma estratégia de compensação total que promove:

- **Alinhamento:** Garantir que a política de compensação esteja em sintonia com os objetivos estratégicos e da Companhia.
- **Atração e fidelização:** Adotar uma estratégia de compensação total que fortaleça a atração e retenção dos melhores profissionais.
- **Meritocracia:** Compensar de forma diferenciada aqueles que superam desafios e atingem resultados excepcionais.

| Elaborado por:              | Verificado por:         | Aprovado por:             |
|-----------------------------|-------------------------|---------------------------|
| Diretoria de Gente e Gestão | CEO e Comitê de Pessoas | Conselho de Administração |

|                                                                                   |                                             |          |                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|----------|-------------------|
|  | Política de Compensação dos Administradores | Código:  | PSI.PO.G&G.AD.001 |
|                                                                                   |                                             | Revisão: | 01                |
|                                                                                   |                                             | Data:    | 20/12/2024        |
|                                                                                   |                                             | Página:  | 4/7               |

- **Reconhecimento:** Valorizar cada indivíduo, promovendo um ambiente onde se sintam reconhecidos e incentivados a desempenhar um papel protagonista, com foco na sustentabilidade organizacional e na geração de valor a curto e longo prazo.
- **Equidade:** Garantir que a compensação fixa financeira seja igual para aqueles que ocupam as mesmas funções, responsabilidades e competências, independentemente de características individuais como gênero, etnia, idade, origem, orientação sexual ou religião.
- **Legislação:** Assegurar que a compensação total esteja em conformidade com as normas da legislação societária, trabalhista e convenções ou acordos coletivos.
- **Cultura e valores:** geração de valor sustentável alinhada ao propósito, a visão e aos valores da Companhia.
- **Sustentabilidade:** Alinhar a compensação total à saúde financeira da empresa, mantendo um equilíbrio competitivo tanto internamente quanto externamente.
- **Competitividade:** Reavaliar a compensação total periodicamente, com base em pesquisas de mercado, para garantir alinhamento com as melhores práticas do setor.

#### **5.0 – COMPOSIÇÃO DA COMPENSAÇÃO TOTAL:**

A composição da Compensação total tem como base: (i) responsabilidades, desafios e competências; (ii) capacidade de gerar e superar resultados tangíveis e intangíveis para a Companhia, por meio da compensação fixa, compensação variável de incentivo de curto prazo e compensação variável de incentivo de longo prazo.

- a) **Compensação Fixa:** Consiste na compensação pelos serviços prestados mensalmente. Esta compensação reflete as atribuições e as responsabilidades inerentes aos respectivos cargos.
- **Compensação financeira:** Composta por salário-base, honorários e/ou pró-labore.
  - **Compensação não financeira:** Refere-se a um conjunto de benefícios tangíveis e intangíveis oferecidos em conformidade com as leis trabalhistas, convenções e/ou acordos coletivos, ou por liberalidade da Companhia, sem caráter salarial.
- b) **Compensação variável de incentivo de curto prazo:** Consiste em uma recompensa financeira que serve como diferencial competitivo, com o objetivo de garantir a meritocracia, reconhecer e motivar os indivíduos a irem além do escopo de suas funções regulares, superando desafios e alcançando resultados empresariais
- **Prêmio:** O programa de premiação tem por finalidade incentivar o desempenho superior ao esperado da função, fortalecer e desafiar os limites esperado dos cargos, fortalecer o capital intelectual, fidelizar liderança para fomentar a geração de valor e o crescimento da empresa. Os indicadores definidos devem refletir os objetivos estratégicos e de sustentabilidade.

| Elaborado por:              | Verificado por:         | Aprovado por:             |
|-----------------------------|-------------------------|---------------------------|
| Diretoria de Gente e Gestão | CEO e Comitê de Pessoas | Conselho de Administração |

|                                                                                   |                                             |          |                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|----------|-------------------|
|  | Política de Compensação dos Administradores | Código:  | PSI.PO.G&G.AD.001 |
|                                                                                   |                                             | Revisão: | 01                |
|                                                                                   |                                             | Data:    | 20/12/2024        |
|                                                                                   |                                             | Página:  | 5/7               |

- **Programa de Participação de Resultados:** O Programa de Participação de Resultados, consiste na garantia de participação dos resultados empresariais, sendo estabelecido em Convenção e/ou acordo coletivo, regido através dos sindicatos representantes das categorias.
- **Incentivos Extraordinários:** Consiste no pagamento de gratificações pelo desempenho excepcional e geração de resultados extraordinários.

c) **Incentivo de Longo Prazo:** Consiste em programa de compensação de incentivo variável de longo prazo, com o objetivo de assegurar o alinhamento com as melhores práticas de mercado, contexto organizacional e os objetivos estratégicos da Companhia e, conforme o caso, não terá natureza remuneratória. A implementação desse incentivo dependerá da existência de um Plano de Incentivo de Longo Prazo em vigor e de um Programa aprovado pelo Conselho de Administração, com os seguintes objetivos:

- Ampliar a criação de valor para a Companhia e de suas controladas;
- Atrair e fidelizar talentos;
- Aumentar o alinhamento de interesses, especialmente financeiros, entre as Pessoas Elegíveis e a Companhia; e
- Promover o comprometimento com a geração de resultados sustentáveis e de valor da Companhia e de suas subsidiárias.

## **6.0 – POSICIONAMENTO DA COMPENSAÇÃO TOTAL:**

### **6.1 – Compensação dos membros do Conselho de Administração e Comitês de Assessoramento:**

A compensação fixa financeira dos membros do Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento da Companhia é composta por 12 (doze) parcelas anuais, pagas mensalmente a título de honorários, independentemente da frequência de participação em reuniões dos respectivos órgãos.

Os membros do Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento não terão direito ao recebimento de compensação fixa não financeira, nem à compensação variável de incentivo de curto ou longo prazo.

Participação em Comitê: Os membros do Conselho de Administração que também atuam como membros dos Comitês de Assessoramento terão direito ao recebimento de uma compensação fixa adicional, composta por 12 (doze) parcelas anuais.

### **6.2 – Compensação dos membros da Diretoria Estatutária:**

É composta por compensação fixa financeira e não financeira, compensação variável de incentivo de curto prazo e compensação variável de incentivo de longo prazo.

O valor da compensação total de cada Diretor Estatutário poderá variar de acordo com suas responsabilidades, competências, formação, desempenho e capacidade de superar desafios, refletindo os resultados dos serviços prestados.

A compensação fixa financeira poderá ser composta por 13 (treze) parcelas anuais, acrescida de 1/3 da parcela fixa mensal correspondente ao período de férias, conforme aplicável. A compensação fixa não financeira seguirá as diretrizes internas estabelecidas.

A compensação variável de incentivo de curto prazo será definida anualmente, por meio de programas com diretrizes específicas.

| <b>Elaborado por:</b>       | <b>Verificado por:</b>  | <b>Aprovado por:</b>      |
|-----------------------------|-------------------------|---------------------------|
| Diretoria de Gente e Gestão | CEO e Comitê de Pessoas | Conselho de Administração |

|                                                                                   |                                             |          |                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|----------|-------------------|
|  | Política de Compensação dos Administradores | Código:  | PSI.PO.G&G.AD.001 |
|                                                                                   |                                             | Revisão: | 01                |
|                                                                                   |                                             | Data:    | 20/12/2024        |
|                                                                                   |                                             | Página:  | 6/7               |

A compensação variável de incentivo de longo prazo estará de acordo com o estabelecido em um plano aprovado em assembleia geral e no programa aprovado pelo Conselho de Administração.

#### **7.0 – REEMBOLSO DE DESPESAS:**

A Companhia poderá reembolsar despesas inerentes ao exercício da função, aos Administradores da Companhia e membros dos Comitês de Assessoramento.

#### **8.0 – PAPÉIS E RESPONSABILIDADES:**

##### **CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (“CA”):**

- Aprovar alterações nesta Política e monitorar o cumprimento efetivo das diretrizes estabelecidas neste documento, com o apoio do Comitê de Pessoas da Priner.
- Elaborar a proposta para o montante global dos pagamentos a serem efetuados aos Administradores, para fins de aprovação pela Assembleia Geral Ordinária (AGO)/ Assembleia Geral Extraordinária (AGE), conforme o caso, observando os seguintes aspectos:
  - (a) Regime de competência: O montante global deve refletir os valores pagos ou a serem pagos no exercício, relacionados à retirada fixa dos Administradores, além de incluir uma estimativa da parcela da compensação variável, mesmo que esta venha a ser quitada no exercício seguinte;
  - (b) Parâmetros de razoabilidade: o montante global deverá ser criteriosamente estabelecido para que sejam evitados eventuais questionamentos por parte dos sócios minoritários.
- Deliberar sobre a individualização das compensações que serão pagas aos Administradores.

##### **COMITÊ DE PESSOAS:**

Avaliar, antes da apreciação pelo Conselho de Administração, as propostas do CEO para a atualização desta Política e monitorar o desenvolvimento e a implementação efetiva da mesma.

##### **CEO:**

Assegurar o cumprimento e execução desta Política no que diz respeito à Diretoria Estatutária da Priner, bem como apresentar propostas de alteração desta Política ao CA e ao Comitê de Pessoas.

##### **GENTE E GESTÃO:**

Garantir e supervisionar a implementação, atualização e aplicabilidade desta Política na Priner.

##### **CONTROLES INTERNOS:**

Revisar as políticas, diretrizes e procedimentos em conjunto com a área, quando tiver alteração nos processos e/ou no final do prazo de vigência dos documentos.

| Elaborado por:              | Verificado por:         | Aprovado por:             |
|-----------------------------|-------------------------|---------------------------|
| Diretoria de Gente e Gestão | CEO e Comitê de Pessoas | Conselho de Administração |

|                                                                                   |                                             |          |                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|----------|-------------------|
|  | Política de Compensação dos Administradores | Código:  | PSI.PO.G&G.AD.001 |
|                                                                                   |                                             | Revisão: | 01                |
|                                                                                   |                                             | Data:    | 20/12/2024        |
|                                                                                   |                                             | Página:  | 7/7               |

#### **9.0 – REFERÊNCIAS:**

- Estatuto Social da Priner Serviços Industriais S/A.
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- Convenção Coletivas de Trabalho.
- Regulamento do Novo Mercado.

#### **10.0 – ANEXOS:**

Não aplicável.

#### **11.0 – APROVAÇÃO E VIGÊNCIA:**

Compete exclusivamente ao Conselho de Administração da Companhia aprovar quaisquer alterações à presente Política.

A presente Política permanecerá em vigor por prazo indeterminado ou até deliberação que aprove sua extinção.

#### **12.0 – CONTROLE DE REVISÕES:**

| REVISÃO | DATA       | DESCRIÇÃO DA ALTERAÇÃO                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 00      | 12/12/2019 | 1. Versão inicial – Emissão da Política                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 01      | 20/12/2024 | 1. Revisão do conteúdo da política.<br>2. Alteração no modelo de documento com inclusão dos itens Termos e Definições, Referências, Papéis e Responsabilidades, Aprovação e Vigência e Controle De Revisões.<br>3. Alteração no nome da política de “Política de Remuneração” para “Política de Compensação dos Administradores”. |

| Elaborado por:              | Verificado por:         | Aprovado por:             |
|-----------------------------|-------------------------|---------------------------|
| Diretoria de Gente e Gestão | CEO e Comitê de Pessoas | Conselho de Administração |