

Política de Gestão de Pessoas

Elaborado por:

Gerência de Pessoas e
Cultura e Supervisão de
Sustentabilidade

Verificado por:

Diretoria de Gente e
Gestão, Diretoria Estatutária
e Comitê de Pessoas

Aprovado por:

Conselho de
Administração

SUMÁRIO

1.0 – OBJETIVO:.....	3
2.0 – RESPONSABILIDADES:.....	3
3.0 – PRINCÍPIOS:.....	3
4.0 – DIRETRIZES:.....	3
4.1 – Ética e Integridade:.....	3
4.2 – Saúde e Segurança do Trabalho:.....	4
4.3 – Diversidade, Equidade e Inclusão:.....	4
4.4 – Atração e Seleção:.....	4
4.5 – Desenvolvimento Humano Organizacional e Carreira:.....	4
4.6 – Remuneração:.....	5
4.7 – Plataforma de Comunicação Interna e Educação Corporativa:.....	5
5.0 – APROVAÇÃO E VIGÊNCIA:.....	6
6.0 – TERMOS E DEFINIÇÕES:.....	6
7.0 – CONTROLE DE REVISÕES:.....	Erro! Indicador não definido.

Elaborado por:

Gerência de Pessoas e
Cultura e Supervisão de
Sustentabilidade

Verificado por:

Diretoria de Gente e
Gestão, Diretoria Estatutária
e Comitê de Pessoas

Aprovado por:

Conselho de
Administração

1.0 – OBJETIVO:

Na Priner os colaboradores são o nosso diferencial competitivo e o desenvolvimento humano está no centro da cultura e da estratégia corporativa, promovendo a sustentação do nosso propósito.

Esta Política direciona as estratégias destinadas ao desenvolvimento contínuo dos colaboradores e reforça compromissos para o alcance de resultados sustentáveis, sucesso dos negócios e impacto social positivo em ambiente de respeito e valorização das pessoas.

2.0 – RESPONSABILIDADES:

Os líderes da Priner e a área de Gente e Gestão são responsáveis pela disseminação desta política, assim como pela implementação das ações pertinentes e necessárias.

Os colaboradores devem ter ciência da presente Política e se comprometer com o cumprimento das diretrizes, no intuito de fortalecer uma cultura baseada na valorização das pessoas.

Cabe às lideranças da Priner adotar um modelo de gestão que promova o engajamento das pessoas, visando o cumprimento desta Política e o desenvolvimento das competências profissionais para o alcance dos objetivos organizacionais.

3.0 – PRINCÍPIOS:

A Priner reconhece a importância daqueles que constroem a Companhia e, por isso, tem investido em um ambiente corporativo baseado no respeito à singularidade, com diretrizes voltadas para o desenvolvimento individual e coletivo, assegurando uma organização dinâmica e em transformação, que inspira seus colaboradores para o aprimoramento contínuo.

O engajamento e o desenvolvimento da nossa gente fortalecem uma cultura para a atração, seleção, desenvolvimento, reconhecimento, fidelização e recompensa ao alcance dos resultados e estratégias empresariais.

4.0 – DIRETRIZES:**4.1 – Ética e Integridade:**

A conduta ética e íntegra está na base do relacionamento da Priner com seus colaboradores, bem como com todos os demais stakeholders. Nesse sentido, o Código de Ética e Conduta da Companhia disciplina diretrizes para que os colaboradores adotem uma postura íntegra e em conformidade com as Políticas da Companhia e legislação vigente.

Elaborado por:Gerência de Pessoas e
Cultura e Supervisão de
Sustentabilidade**Verificado por:**Diretoria de Gente e
Gestão, Diretoria Estatutária
e Comitê de Pessoas**Aprovado por:**Conselho de
Administração

A transparência compõe esse conjunto de princípios, refletida em nossa cultura e no compromisso da Companhia em manter seus colaboradores devidamente orientados e informados sobre esse e outros temas, por meio de capacitações específicas e diferentes canais de comunicação.

4.2 – Saúde e Segurança do Trabalho:

Saúde e Segurança são valores para a Priner.

A atuação da Companhia está pautada na garantia de condições seguras e saudáveis para a integridade física e mental das pessoas no ambiente de trabalho. Para tanto, assumimos compromissos e promovemos programas e ações contínuas de caráter preventivo, por meio do mapeamento de riscos de lesões e doenças, favorecendo a conscientização para que todos os colaboradores reconheçam a exposição existente e contribuam para a promoção de um ambiente e uma cultura de saúde e segurança do trabalho, a partir do engajamento e comprometimento de todos.

4.3 – Diversidade, Equidade e Inclusão:

A Priner reconhece a diversidade como um valor, contribuindo com o propósito de uma sociedade mais justa.

Nesse sentido, tem se dedicado a ações que promovam uma cultura cada vez mais inclusiva, com equidade de oportunidades para todos, no intuito de minimizar obstáculos decorrentes de questões sociais ou individuais, a exemplo de gênero, etnia, faixa etária, deficiência, orientação sexual e quaisquer outras características (ou escolhas) individual. A Priner acredita na diversidade como um fator de estímulo à criatividade e à inovação, capaz de proporcionar experiências positivas e promover um clima organizacional que reflita o respeito, a valorização e o desenvolvimento de potencialidades.

4.4 – Atração e Seleção:

A Priner realiza os seus processos seletivos de forma acessível e igualitária, buscando admitir profissionais qualificados e com habilidades comportamentais alinhadas aos nossos valores e propósito.

Ampliando o nosso olhar para as comunidades do nosso entorno, nos empenhamos em oferecer oportunidades para jovens em busca do seu primeiro emprego, por meio do nosso programa “Futura Geração”, que possibilita o crescimento profissional a longo prazo e o fortalecimento do nosso propósito de desenvolver pessoas. Os processos de atração e seleção valorizam a diversidade como forma de estimular um ambiente organizacional que propicia o bem-estar de todos e o protagonismo, alinhado às estratégias da Companhia.

4.5 – Desenvolvimento Humano Organizacional e Carreira:

Valorizar cada indivíduo e vibrar com o desenvolvimento do próximo está no nosso DNA.

A Priner tem o compromisso de disseminar conhecimento entre seus colaboradores, buscando desenvolver as pessoas por meio de desafios crescentes e aprimoramento de competências individuais e coletivas – necessárias ao crescimento e consolidação dos negócios, refletidas em nosso propósito, visão e valores.

Elaborado por:Gerência de Pessoas e
Cultura e Supervisão de
Sustentabilidade**Verificado por:**Diretoria de Gente e
Gestão, Diretoria Estatutária
e Comitê de Pessoas**Aprovado por:**Conselho de
Administração

Entendemos que o desenvolvimento contínuo do ser humano possibilita reconhecimento e impulsiona as suas potencialidades, além de fortalecer a cultura organizacional e possibilitar a adaptação às novas tecnologias e transformações da sociedade.

Nesse sentido, disponibilizamos programas de desenvolvimento aos colaboradores, por meio da Educação Corporativa, estruturada em cinco pilares: Futura Geração, Líderes, Jornada do Conhecimento, Ciclo de Gente e Educação Continuada – para a formação, capacitação e qualificação, a partir das estratégias empresariais e dos resultados da avaliação de desempenho. O colaborador é incentivado a buscar, constantemente, o seu aprimoramento, desenvolvimento e evolução da sua carreira.

Incentivamos e promovemos o diálogo e avaliação sobre o desempenho individual, fortalecendo a relação líder e liderado, como forma de garantir o alinhamento sobre o alcance dos resultados esperados e objetivos organizacionais.

As lideranças têm papel estratégico e compromisso com a formação de sucessores, assegurando as condições necessárias ao crescimento sustentável e conquista dos objetivos da Companhia.

4.6 – Remuneração:

As referências da remuneração total dos colaboradores na Priner, tem como base (i) responsabilidades, desafios e competências; (ii) capacidade de gerar resultados tangíveis e intangíveis para a Companhia; e (iii) referências de mercado. A Remuneração total dos colaboradores é composta por remuneração fixa, benefícios e incentivos de curto prazo. Adicionalmente, poderão ser oferecidos planos de incentivo de longo prazo, em condições, formatos e mecanismos específicos, a serem determinados e aprovados nos respectivos planos, sujeitos à aprovação do Conselho de Administração da Companhia.

O sistema de remuneração adotado pela Companhia visa garantir as melhores condições para a atração, fidelização e desenvolvimento dos colaboradores, refletindo o compromisso com uma cultura de oportunidades, meritocracia, engajamento e que todos se sintam valorizados para uma atuação competitiva, protagonista e com foco na sustentabilidade organizacional.

4.7 – Plataforma de Comunicação Interna e Educação Corporativa:

A Companhia mantém um processo dinâmico e constante para comunicação interna e o desenvolvimento de pessoas, por meio de ações para a disseminação da cultura de gestão de pessoas e a participação colaborativa de todos. Assim, atuamos em busca das melhores práticas para uma comunicação efetiva e transparente, incentivando e apoiando o desenvolvimento da nossa gente.

Para fortalecer o programa de Educação Corporativa, disponibilizamos a plataforma Conecta Priner, que possibilita acesso a cursos, treinamentos, campanhas, eventos, comunicados e nossas oportunidades de trabalho. Manter nossas equipes informadas e desenvolvidas é uma das bases estratégicas de crescimento da Priner.

Elaborado por:Gerência de Pessoas e
Cultura e Supervisão de
Sustentabilidade**Verificado por:**Diretoria de Gente e
Gestão, Diretoria Estatutária
e Comitê de Pessoas**Aprovado por:**Conselho de
Administração

5.0 – APROVAÇÃO E VIGÊNCIA:

Compete exclusivamente ao Conselho de Administração da Companhia aprovar quaisquer alterações à presente Política, que permanecerá em vigor por prazo indeterminado.

6.0 – TERMOS E DEFINIÇÕES:

Stakeholders: qualquer indivíduo ou organização que, de alguma forma, é impactado pelas ações de uma determinada empresa.

Diversidade: conjunto de características que fazem cada indivíduo único.

Equidade: tratamento justo e isonômico de todas as partes interessadas (stakeholders), levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas.

Inclusão: respeito e valorização das características individuais e únicas de cada indivíduo. Considera-se os diferentes pontos de partida individuais, bem como suas histórias e experiências ao longo da vida.

Nosso DNA: faz parte da identidade da Priner, por meio do Propósito, Visão e Valores, com os compromissos de Construir, Preservar, Desenvolver e Proteger.

7.0 – CONTROLE DE REVISÕES:

REVISÃO	DATA	DESCRIÇÃO DA ALTERAÇÃO
0	16/12/2022	1. Versão inicial – Elaboração da Política

Elaborado por:

Gerência de Pessoas e
Cultura e Supervisão de
Sustentabilidade

Verificado por:

Diretoria de Gente e
Gestão, Diretoria Estatutária
e Comitê de Pessoas

Aprovado por:

Conselho de
Administração