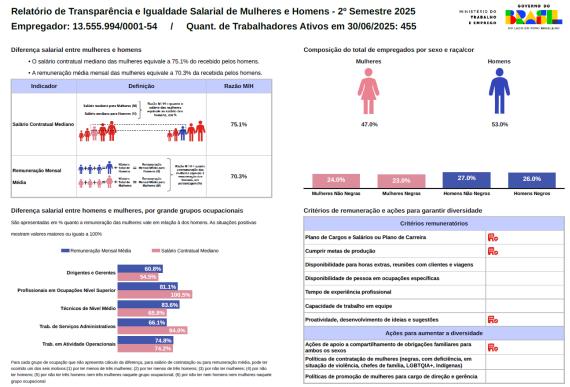
Informativo: Relatório de Transparência e Igualdade Salarial



Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Nota explicativa: A Printi tem por política a não discriminação salarial entre gêneros, decorrente do seu Código de Ética e das Leis brasileiras. Homens e mulheres que ocupem o mesmo cargo e tenham a mesma qualificação técnica recebem os mesmos salários. Eventual desequilíbrio entre as médias salariais refletem diferentes concentrações de homens ou mulheres em diferentes faixas salariais. Não obstante, a Printi desenvolve ações para promover o equilíbrio entre gêneros e promoções baseadas em mérito.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025 Empregador: 13.555.994/0001-54 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 469

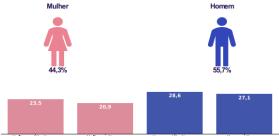


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 69,5% do recebido pelos homens.
 A remuneração média mensal das mulheres equivale a 68,7% da recebida pelos homens.

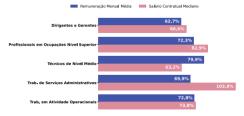


Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



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:



Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Questionário não respondido pelo CNPJ informado.

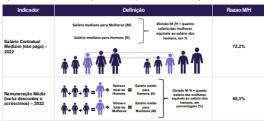
Fonte: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024 CNPJ: 13555994000154



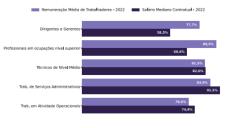
Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres Elementos que podem explicar as diferenças verificadas: equivale a 72,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 80,3%

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia





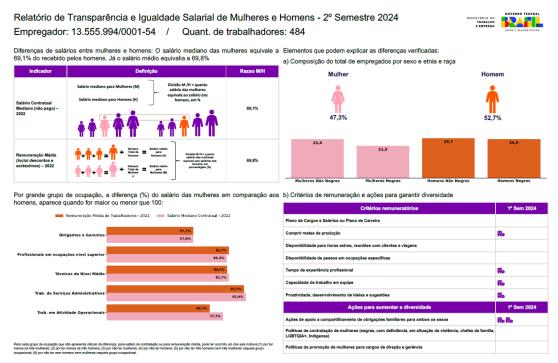
aparece quando for major ou menor que 100



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Mo.
Cumprir metas de produção	R₀
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	R _o
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apolo a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ro
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de familia, LGBTQIA+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024



Fonte: eSocial, Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

Divulgação do 1º e 2º Relatório de Transparência Nacional e de Critérios Remuneratórios

Em cumprimento ao disposto no Art. 4º da Portaria 3.714/2023, editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), compartilhamos a seguir o **Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens**, bem como informações adicionais relevantes para o seu devido entendimento.

De acordo com a Lei nº 14.611/2023, com o Decreto nº 11.795/2023 e com a Portaria nº 3.714/2023, as empresas com mais de 100 empregados são obrigadas a publicar o referido relatório, que encerra um conjunto de informações sobre remuneração que, por sua vez, é preparado e disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com base nos dados do sistema e-Social e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) relativas ao exercício de 2022.

Um dos principais objetivos da nova Lei foi estabelecer um processo para que as empresas possibilitem um olhar ligado à remuneração dos gêneros entre seus colaboradores. O relatório, contudo, ainda carece de aperfeiçoamento, para só então ser capaz de entregar, de maneira apropriada, uma análise quanto à igualdade salarial entre sexos alinhada à legislação trabalhista.

Nesse sentido, para compreender melhor o relatório, algumas informações comportam um nível mais adequado de detalhamento:

- Os grupos são formados a partir da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), dividindo-a em 6 grandes grupos. Destaque-se que tal classificação não é atualizada pelo Ministério do Trabalho desde 2002, pelo que, certamente, não reflete as posições existentes na empresa nos dias de hoje.
- Destaque-se que, quando em um tipo cargo estiverem lotados menos de três (3) empregados, tais números não serão contabilizados no relatório, o que pode trazer distorções para a composição final.
- Tais grupos foram criados a critério do Ministério do Trabalho, a partir dos dados existentes no e-Social, pelo que não há como avaliar quais empregados e cargos foram considerados em cada grupo.
- Remuneração é a soma de salário pago, horas-extras, adicionais, férias, 13º salários e todos os reflexos etc.
- Os valores divulgados não refletem as circunstâncias distintas de trabalho como, por exemplo, funcionários que realizaram horas extras ou trabalharam em horário noturno, gerando uma comparação dentro de um mesmo grupo, com empregados que não trabalharam nesses regimes.

Ressalte-se que a Printi possui uma política não discriminatória para cargos e salários, compreendendo todas as posições e gêneros. Tal prática foi implantada em maio de 2021, sendo ainda muito recente e, portanto, ainda em desenvolvimento e maturação.

Assim, reafirmamos o nosso compromisso com a equidade salarial entre homens e mulheres, além da promoção da diversidade em nossa empresa, continuamente em busca de um ambiente de trabalho mais inclusivo, igualitário e justo.