

**ATA DE DELIBERAÇÃO Nº 126/2025/CPESR-NCP
DO COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO DA
NUCLEBRÁS EQUIPAMENTOS PESADOS S.A. – NUCLEP,
REALIZADA EM 11 DE AGOSTO DE 2025**
(Lavrada na forma de sumário, conforme determina o § 2º do art. 21 do
Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016)

COMPANHIA FECHADA
CNPJ nº 42.515.882/0001-78
NIRE nº 33300115765

1. DATA, HORA E LOCAL:

Reunião realizada no dia 11 de agosto de 2025, com início às 09:00 horas, na sala de reuniões da Presidência, na fábrica da Nuclebrás Equipamentos Pesados – S.A. - NUCLEP, situada na Av. Euclides de Oliveira Figueiredo, 200 – Brisamar – Itaguaí/RJ.

PRESENÇA E QUÓRUM:

Estavam presentes os membros do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, eleitos na 170ª reunião do Conselho de Administração, ocorrida em 29 de junho de 2023.

2. MESA:

Presidente: Adilson Dias Oliveira
Membro: Fábio Rezende Scarton Coutinho
Membro: Francisco Clerton Ramos Barreto
Secretária da Reunião: Nathalia Horta

3. CONVIDADOS PRESENTES NA SEDE DA NUCLEP:

Presidente Interino: Alexandre Vianna
Gerente Geral do Talento Humano: Franklin Paz
Gerente do Talento Humano 1: Maristela Aguiar
Gerente do Talento Humano 2: Eduardo Vidal
Gerente Geral de Tecnologia e Inovação: Fernando Rodrigues
Gerência Geral de Planejamento e Controle: Waldyr Laguna
Gerente de Meio Ambiente: Viviane Montebelllo
Assessora da Diretoria Executiva: Renata Teixeira
Líder de Equipe de Desenvolvimento da Governança: Nathalia Horta
Coordenador da Comissão de Equidade de Gênero e Raça da NUCLEP: Geanderson Reis

4. ABERTURA

A reunião foi iniciada com o quórum requerido pelos normativos legais, de acordo com as atribuições previstas no Estatuto Social da Companhia.

5. ORDEM DO DIA:

I. Gerência Geral de Gestão do Talento Humano:

- Estrutura organizacional;
- Progressão;
- Gestão do conhecimento;
- Pesquisa sobre clima organizacional;
- Comissão de Equidade de Gênero e Raça: Programa Pró-Equidade e plano de ação; e
- Divulgação do número total de empregados e membros dos órgãos colegiados por identidade autodeclarada de gênero, cor ou raça, deficiência e outros marcadores identitários.

II. Gerência Geral de Planejamento e Controle e Gerência Geral de Produção e Gerência Geral de Produção e Gerência Geral de Tecnologia e Inovação:

- Cultura de inovação

III. Gerência do Meio Ambiente:

- Sustentabilidade (riscos ambientais, riscos e impactos mudanças climáticas, inventário de controle de gases estufa, transição para energias renováveis, Plano de Logística Sustentável).

6. DELIBERAÇÕES ADOTADAS:

I – Gerência Geral de Gestão do Talento Humano: O Gerente Geral de Gestão do Talento Humano, Sr. Franklin Paz, com a Gerente do Talento Humano 1, Sra. Maristela Aguiar, e o Gerente do Talento Humano 2, Sr. Eduardo Vidal, apresentaram os seguintes temas ao Comitê: (i) estrutura organizacional; (ii) sistema de progressão; (iii) gestão do conhecimento; (iv) pesquisa sobre o clima organizacional; e (v) divulgação do número total de empregados e membros dos órgãos colegiados, por identidade autodeclarada de gênero, cor ou raça, deficiência e outros marcadores identitários. A Gerente Maristela iniciou sua participação apresentando a estrutura organizacional da Companhia, com dados sobre a distribuição de gênero; a distribuição etária atual; o número de pessoas com deficiência (PcD); o plano de cargos; e a participação feminina em cargos comissionados e funções gratificadas. O membro do Comitê, Sr. Francisco Clerton, solicitou a realização de um levantamento com o número de empregados atualmente lotados na área industrial (atividade-fim da Companhia) e na área de suporte administrativo. Em complemento, o Sr. Fábio Scarton solicitou que esse mesmo levantamento seja detalhado por faixa etária. Adicionalmente, o Sr. Fábio Scarton solicitou um levantamento sobre a paridade de gênero, em termos percentuais, indicando a proporção de mulheres em cargos de liderança em comparação ao número de homens na mesma função. Ato contínuo, a equipe de Gestão de Talento Humano explicou o funcionamento do sistema vigente de progressão, bem como os trabalhos executados pelos Grupos de Trabalho designados pela Diretoria Executiva, e apresentou a pretensão de implantação de um novo modelo de progressão. Na sequência, foi abordado o tema Gestão do Conhecimento apresentado pela Sra. Maristela. Informou-se que a Companhia conta com um grupo permanente dedicado ao assunto, que atualmente opera nos seguintes tópicos: (i) atuação em perfis sensíveis; (ii) identificação do conhecimento crítico; (iii) treinamento e sucessão; (iv) previsão em normativos internos; (v) mapeamento de processos; e (vi) memória documental. O Presidente do Comitê, Sr. Adilson Dias, sugeriu que a área de Talento Humano passe a divulgar aos órgãos estatutários internos o andamento da implementação da Gestão do Conhecimento, bem como a carência de um novo concurso público que atenda à Lei de Cotas, a qual reserva um percentual de vagas para grupos específicos como negros, pardos, indígenas, pessoas com deficiência e mulheres,

promovendo a inclusão e a diversidade no serviço público. Essa divulgação tem como objetivo criar evidências formais que permitam às instâncias superiores compreenderem as limitações da atual força de trabalho da Nuclep. O Presidente Interino da Companhia, Sr. Alexandre Vianna, destacou que a Nuclep tem adotado novas metodologias de planos de sucessão amplamente utilizadas no mercado e enfatizou que a Diretoria Executiva está empenhada em fortalecer a Gestão do Conhecimento. O Sr. Fábio recomendou a criação de uma Instrução de Serviço que padronize a função de multiplicador de conhecimento, com o objetivo de estabelecer diretrizes para que funcionários de alta performance, que tenham realizado especializações custeadas pela Nuclep, repliquem internamente os conhecimentos adquiridos. Ato contínuo, foi apresentado o item Pesquisa sobre o Clima Organizacional, cuja realização está prevista para o mês de setembro. O Sr. Fábio Scarton sugeriu a criação de uma pesquisa organizacional específica sobre as últimas progressões funcionais, vinculadas aos trabalhos executados pelos Grupos de Trabalho, com o objetivo de gerar rastreabilidade das ações realizadas e subsidiar os relatórios futuros elaborados pela área de Talento Humano, demonstrando a evolução do período de 2023 a 2025. Por fim, foi demonstrado o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens, referente ao 1º semestre de 2025. O Sr. Fábio Scarton sugeriu que, nas próximas apresentações desse relatório ao Comitê, os dados não sejam identificados por CNPJ, mas sim por número total de empregados.

Ato contínuo, foram convidados a participar da reunião o Técnico de Controle de Qualidade e Coordenador da Comissão de Equidade de Gênero e Raça da Nuclep, Sr. Geanderson Reis, e a Líder de Equipe de Desenvolvimento da Governança e membra da referida Comissão, Sra. Nathalia Horta. Ambos apresentaram o Plano de Ação da Nuclep para participação na 7ª Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, promovido pelo Ministério das Mulheres. Os seguintes tópicos foram abordados: (i) distribuição das ações por setores da Companhia; (ii) canais de comunicação corporativa, contendo as campanhas divulgadas até a presente data; (iii) Comissão de Ética e Treinamento; (iv) grupo de trabalho; e (v) ações inovadoras propostas pela Comissão de Equidade de Gênero e Raça. O Sr. Fábio sugeriu que os treinamentos sejam conduzidos pelos próprios membros do Comitê, em razão do contingenciamento orçamentário. O Presidente do Comitê propôs a realização de um estudo de viabilidade para a inclusão do tema Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH) na pauta da Comissão. No entanto, foi informado que já existe um Grupo de Trabalho em andamento que contempla esse tema. Após a conclusão do relatório elaborado por esse GT, as ações decorrentes serão posteriormente vinculadas à Gerência Geral de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS). O Comitê agradeceu a participação de todos.

II. Gerência Geral de Planejamento e Controle e Gerência Geral de Produção e Gerência Geral de Tecnologia e Inovação:

Ato contínuo, foram convidados a participar da reunião, o Gerente Geral de Planejamento e Controle, Sr. Waldyr Laguna, e o Gerente Geral de Tecnologia e Inovação, Sr. Fernando Rodrigues, que apresentaram o item Cultura de Inovação na Companhia. Foram elencados os seguintes tópicos: (i) sistema mais viagens - sistema de controle de viagens; (ii) sistema meu TH – sistema de Talento Humano/RH; (iv) sistema produtivo – folhas de acompanhamento; (v) sistema produtivo – plano sequência de fabricação, inspeção e testes; (vi) controle dimensional dos equipamentos fabricados utilizando aparelhos convencionais; (vii) controle dimensional dos equipamentos fabricados utilizando aparelho de medição laser track; (viii) ensaio por ultrassom das soldas de união de seções/subseções dos cascos resistentes dos submarinos convencionais (Classe Scorpene); (ix) ensaio por ultrassom das soldas de união de seções/subseções dos cascos resistentes dos submarinos convencionais (Classe Scorpene) - Utilizando aparelho PHASED-ARRAY/TOFD; (x) tratores de solda UNIARC; e (xi) Chat-NCP. O Presidente do Comitê relembrou o ataque cibernético sofrido pela Companhia em 2022, sendo informado pelo Gerente Geral de Tecnologia e Inovação que sua área passou por uma reestruturação. Atualmente, conta com uma equipe totalmente dedicada à segurança da informação, além de ter realizado ajustes no modelo de backup adotado pela Nuclep. O Sr. Fábio Scarton sugeriu que a Gerência Geral de Tecnologia e Inovação analise a viabilidade de incluir o sistema de solicitação de viagens no aplicativo mobile da Nuclep. Adicionalmente, também solicitou um levantamento dos custos que a Companhia

possuía com folhas de impressão e cartuchos de impressora antes da implementação do sistema “Meu TH”, com o objetivo de apresentar ao Comitê a economia alcançada com essa implantação. Por fim, o Presidente do Comitê questionou se, agora, a Nuclep é capaz de apresentar o custo por projeto. O Gerente Geral de Planejamento e Controle respondeu que, com o apoio da Diretoria Executiva e a devida valorização dos processos de precificação, apuração de custos e mensuração de resultados, em alinhamento com a área de Tecnologia e Inovação, a Companhia terá em um prazo mínimo de dois anos a capacidade de extrair dados dos processos, já realizados para a construção de ferramentas, que permitam a precificação e a quantificação do uso de materiais e mão de obra em toda a sua área fabril. O Comitê agradeceu a participação de todos.

III – Gerência do Meio Ambiente: Foram convidadas a participar da reunião a Gerente de Meio ambiente, Sra. Viviane Montebello, e a Assessora da Diretoria Executiva, Sra. Renata Teixeira, que apresentaram os projetos e processos acerca do tema “Sustentabilidade”, sendo demonstrados nos seguintes itens: (i) estruturação; (ii) valores; (iii) política de SMS; (iv) diretrizes de sustentabilidade; (v) diretrizes ambientais; (vi) guia ética ambiental; (vii) plano diretor de logística sustentável; (viii) Grupo de Trabalho de Eficiência Energética; (ix) plano de descarbonização; (x) ações de sustentabilidade de resíduos; (xi) ações de biodiversidade; e (xii) ações de educação ambiental. O membro do Comitê, Sr. Francisco, solicitou que seja realizada uma apresentação sobre o referido tema ao Comitê de Auditoria. Por fim, o Sr. Adilson enfatizou a importância de divulgar os projetos desenvolvidos pela Gerência de Meio Ambiente a todos os órgãos estatutários internos da Companhia. O Comitê agradeceu a participação de todos.

Nada mais havendo a ser tratado para esta data, o Presidente deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, lida e achada conforme, foi pelos presentes assinadas.

ADILSON DIAS OLIVEIRA
Presidente

FÁBIO REZENDE SCARTON COUTINHO
Membro

FRANCISCO CLERTON RAMOS BARRETO
Membro

Nathalia Horta
Líder de Equipe de Desenvolvimento da Governança
Secretária da Reunião

Esta é a última página da Ata da 126ª Reunião do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração da NUCLEP.