

**ATA DE DELIBERAÇÃO Nº 133/2026/CPESR-NCP
DO COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO DA
NUCLEBRÁS EQUIPAMENTOS PESADOS S.A. – NUCLEP,
REALIZADA EM 02 DE MARÇO DE 2026**
(Lavrada na forma de sumário, conforme art. 21, § 2º, do Decreto nº 8.945/2016)

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

1. DATA, HORA E LOCAL:

Deliberação realizada no dia 02 de março de 2026, às 11:00, por videoconferência.

2. PRESENÇA E QUÓRUM:

Estavam presentes todos 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.

3. COMITÊ:

Presidente: **Adilson Dias Oliveira**
Membro: **Fábio de Rezende Scarton Coutinho**
Membro: **Francisco Clerton Barreto**

4. ORDEM DO DIA:

Item único: Auxiliar o Conselho de Administração na elaboração da proposta de remuneração contemplando os administradores, os membros do Conselho Fiscal, os integrantes do Comitê de Auditoria, bem como eventuais membros independentes ou externos do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, para o período de abril de 2026 a março de 2027, para submeter à Assembleia Geral.

5. DIRETRIZ GOVERNAMENTAL:

A Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - SEST, no uso de suas atribuições, encaminhou o Ofício Circular SEI nº 15/2026/MGI, contendo as orientações preliminares e recomendações acerca da proposta de remuneração global dos administradores e demais membros estatutários das empresas estatais federais, contudo até a presente data ainda não encaminhou aos Presidentes das Estatais o Ofício

Circular com as diretrizes da remuneração global dos mesmos para o período de abril de 2026 a março de 2027.

6. LEVANTAMENTO REALIZADO PELA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS:

Por intermédio da Nota Técnica PTH nº 001/2026, de 11 de fevereiro de 2026, a Gerência de Gestão do Talento Humano-2 apresentou a análise técnica acerca da remuneração dos administradores, membros do Conselho Fiscal, integrantes do Comitê de Auditoria e membro independente ou externo do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, para o período de abril de 2026 a março de 2027. A área técnica ressaltou a **persistência de defasagem remuneratória em relação ao mercado**, considerando: (i) a evolução histórica da remuneração dos dirigentes; (ii) os efeitos acumulados do crescimento do salário-mínimo nacional e a perda acumulada do poder aquisitivo ao longo dos últimos exercícios; (iii) a comparação com empresas estatais federais de porte e complexidade semelhantes, demonstrando a defasagem remuneratória; (iii) a defasagem em relação ao mercado e a defasagem interna em relação aos empregados da Companhia, evidenciada a necessidade de preservação do equilíbrio interno e externo da estrutura remuneratória; e (iv) os princípios de equidade, meritocracia e sustentabilidade da governança corporativa. Diante desse cenário, a NUCLEP elaborou proposta a ser submetida à deliberação em Assembleia Geral, com a sugestão de um **reajuste de 12,5% (doze e meio por cento) na remuneração global** destinada ao período correspondente, aplicável aos administradores, membros do Conselho Fiscal, integrantes do Comitê de Auditoria e membro independente ou externo do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração. Esta proposta visa corrigir a desvalorização progressiva das referidas remunerações, considerando a análise comparativa com empresas de porte e setor semelhantes e a perda do poder aquisitivo decorrente da **inflação acumulada, que totalizou 55,03% entre 2017 e 2025**. O reajuste proposto é uma medida estratégica para assegurar a competitividade e atratividade da empresa, garantindo que a alta administração seja adequadamente recompensada por sua contribuição ao crescimento e à sustentabilidade da estatal.

7. AVALIAÇÃO DA PROPOSTA:

Não obstante o não recebimento do Ofício Circular com as diretrizes da SEST sobre os honorários dos administradores para o período de abril de 2026 até março de 2027, parece-nos, salvo melhor juízo, razoável a situação fática externada pela Gerência de Gestão do Talento Humano-2. Este Comitê examinou a Nota Técnica PTH-2 nº 001/2026 à luz das orientações constantes do Ofício Circular SEI nº 15/2026/MGI, até então sendo o único documento recebido da SEST com recomendações preliminares para a elaboração da proposta de remuneração global, entendendo que a proposta apresentada se encontra devidamente fundamentada sob os aspectos técnicos, especialmente no tocante à necessidade premente de manutenção do equilíbrio interno e externo, que é uma questão que vai muito além de um alinhamento orçamentário. Preservá-los é fundamental para manter os colaboradores motivados e para conseguir atrair bons profissionais na hora de

preencher as vagas disponíveis. Segundo a doutrina¹, o **equilíbrio interno** é conseguido pela correta avaliação dos cargos, de forma a manter uma hierarquia. É muito importante porque os colaboradores comumente julgam a equidade de suas remunerações, comparando-as com as dos demais. Assim, o equilíbrio interno é fundamental para promover a motivação dos mesmos, fazendo com que os profissionais se sintam valorizados por seus esforços, bem como demonstra o compromisso e a seriedade da empresa em suas relações e promove uma sensação de justiça no ambiente interno. Tudo isso afeta positivamente o clima organizacional, aumentando a satisfação das pessoas e, conseqüentemente, sua produtividade. Com efeito, no levantamento remuneratório realizado pela Gerência de Gestão do Talento Humano-2, foi a apresentada a comparação entre os reajustes sofridos pelos empregados e dirigentes no período de 2017 a 2025. Tal discrepância, inclusive, pode causar prejuízo na imagem da empresa, já que o respeito às condições hierárquicas na definição dos salários de uma organização é o mínimo que se espera, pois quem está em posições superiores, geralmente, recebe mais responsabilidades e, por isso, deve ser mais bem remunerado, assim como quem tem posições em níveis similares deve ter atribuições e salários dentro de um mesmo padrão. Quanto ao **equilíbrio externo**, a mesma doutrina leciona que é conseguido com a adequação salarial da organização diante do mercado de trabalho. Também é muito importante o equilíbrio externo, uma vez que os colaboradores julgam a equidade de suas remunerações comparando-as com as dos ocupantes de cargos similares em outras organizações. Além disso, quando o equilíbrio externo não é mantido, a empresa tem dificuldades em conservar seus talentos profissionais resultando em um impacto na estratégia de atração e retenção de talentos. Nesse aspecto, mais uma vez o levantamento feito pela Gerência de Gestão do Talento Humano-2 revelou uma defasagem remuneratória dos administradores da NUCLEP, quando comparado com outras empresas e ao mercado, inclusive com Dirigentes de empresas estatais federais de porte equivalente, atuantes na área nuclear e vinculadas ao mesmo Ministério Supervisor, qual seja, o Ministério de Minas e Energia – MME. Ademais, restou destacado ainda o impacto da alta da inflação no período de 2017 até 2025. Cumpre ressaltar, ainda, que a Companhia incluiu novas rubricas na proposta de remuneração de seus dirigentes para o presente exercício, conforme fundamentação demonstrada na nota técnica da Gerência de Gestão do Talento Humano-2: (i) ajuda de custo de natureza indenizatória, concedida em decorrência da transferência do domicílio ou residência do servidor para o desempenho de suas funções, bem como para viabilizar o retorno ao local de origem ou a outro, ao término do referido exercício, observando os condicionantes que estão estabelecidos no CGPAR/ME Nº 39, de agosto de 2022, que dispõe acerca da remuneração paga pelas empresas estatais federais aos dirigentes estatutários de Empresas Estatais Federais após o término da gestão; da Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990, que assegura ao servidor público ajuda de custo por mudança de domicílio com base na remuneração de origem; e do Decreto nº 4.004, de 8 de novembro de 2001, que dispõe sobre a concessão de ajuda de custo e de transporte aos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações pública federais; (ii) seguro de vida em grupo concedido aos empregados da Companhia, como medida de equidade e equilíbrio ao oferecer o mesmo benefício aos seus empregados e dirigentes para valorização de todos, que fundamenta-se na Convenção Coletiva de Trabalho

¹ PONTES, Benedito Rodrigues. Administração de cargos e salários: carreiras e remuneração, 17. Ed. – São Paulo: LTr, 2015.

2024/2026, bem como na legislação aplicável, a qual abrange, sobretudo, o Código Civil, a Lei de Seguros (Lei nº 10.406/2002) e as normas estabelecidas pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), órgão regulador do setor de seguros; e (iii) plano de saúde que consiste em benefício concedido aos empregados, destinado a auxiliar no custeio de serviços de assistência à saúde, promovendo melhores condições de bem-estar e qualidade de vida. A concessão desse benefício rege-se pelo Regulamento Interno da NUCLEP, possui natureza indenizatória, que não se confunde com remuneração ou salário do empregado, efetuado mediante reembolso de despesas de plano de saúde contratado pelo empregado com base na tabela estabelecida pela Companhia. Dessa forma, além dos benefícios propostos, em virtude da significativa defasagem salarial em relação ao mercado e do impacto da inflação acumulada nos últimos anos, além dos reajustes concedido aos empregados nos últimos anos, sugere-se um reajuste de 12,5% (doze e meio por cento) na remuneração dos dirigentes para o período de abril de 2026 a março de 2027, equivalente aproximadamente à média do acúmulo de reajustes não aplicados e considerando o reajuste de 4,83% aplicado em 2025, embora tecnicamente adequado e alinhado às orientações da SEST/MGI, teve caráter essencialmente inflacionário e não foi suficiente para recompor as perdas históricas acumuladas. No que tange aos conselheiros, membros do Comitê de Auditoria e membros dos demais Comitês, recomenda-se a mesma aplicação de reajuste. Destacou-se, ainda, a importância do Comitê de Auditoria, cuja prerrogativas, atribuições e encargos estão delineados na legislação aplicável (Decreto nº 8.945, de 27/12/2026). Ressaltou-se também a relevância e complexidade das atribuições do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, ao qual foi proposta a remuneração equivalente a 10% dos honorários da Diretoria Executiva, com inclusão da gratificação natalina na base de cálculo, para um membro externo independente, conforme autorizado e estabelecido pela SEST na 48ª AGO. Proposta, também, a remuneração para mais um membro externo do presente Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, tendo em vista que na mencionada AGO, foi autorizada a remuneração para um membro externo do referido Comitê. Por fim, o ofício da SEST com as recomendações preliminares para a elaboração remuneração global dos administradores trouxe uma inovação relevante ao dispor sobre a admissão da prática destinada a evitar perda remuneratória de diretores executivos oriundos do quadro próprio das empresas estatais dependentes do Tesouro Nacional, adotando como parâmetro mínimo de remuneração no cargo estatutário aquela percebida pelo empregado antes da posse, manifestando a empresa a sua intenção de promover tal ajuste e submeter previamente à SEST a fundamentação da medida.

8. DELIBERAÇÕES ADOTADAS:

Face ao exposto, com base no inciso VI do art. 107 do Estatuto Social da NUCLEP, o qual atribuiu a este Comitê a competência de auxiliar o Conselho de Administração na elaboração da proposta de remuneração dos administradores para submissão à Assembleia Geral, recomenda-se: **(i)** sejam adotadas medidas mitigadoras para fazer cessar ou minimizar o desequilíbrio interno e externo hoje existentes, mediante a concessão excepcional de reajuste no patamar de 12,5% (doze e meio por cento) proposto para os dirigentes da Companhia, além da concessão das novas rubricas de ajuda de custo, plano de saúde e seguro de vida em grupo, conforme justificado pela Gerência de Gestão do Talento Humano-2; **(ii)** que na mesma linha seja

adotado o reajuste no patamar de 12,5% (doze e meio por cento) para os conselheiros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, para os integrantes do Comitê de Auditoria e do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração; **(iii)** a manutenção das rubricas de auxílio alimentação, auxílio moradia e previdência complementar, conforme fundamentação técnica apresentada; **(iv)** a inclusão das rubricas de ajuda de custo, seguro de vida em grupo e plano de saúde, conforme fundamentação técnica apresentada; **(v)** a admissão da prática destinada a evitar perda remuneratória de diretores executivos oriundos do quadro próprio das empresas estatais dependentes do Tesouro Nacional, adotando como parâmetro mínimo de remuneração no cargo estatutário aquela percebida pelo empregado antes da posse, manifestando a empresa a sua intenção de promover tal ajuste e submeter previamente à SEST a fundamentação da medida; e **(vi)** a inclusão na proposta de previsão de orçamento a remuneração do segundo membro externo do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, conforme o artigo 106, *caput*, do Estatuto Social da Companhia: *“O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração é constituído por 3 (três) membros, integrantes do Conselho de Administração ou do Comitê de Auditoria, sem remuneração adicional, ou por membros externos remunerados.”*, de forma conservadora. Por fim, ressalva-se, no entanto, a conjunção dessa deliberação do COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO da NUCLEBRÁS EQUIPAMENTOS PESADOS S.A. – NUCLEP com eventual manifestação da SEST no sentido de uniformizar o reajuste de todas as estatais federais.

9. PUBLICAÇÃO DA ATA:

A presente ata é considerada documento preparatório, nos termos do art. 7º, § 3º da Lei nº 12.527, de 2011, c/c art. 20, *caput*, do Decreto nº 7.724, de 2012, razão pela qual o seu acesso e/ou publicação deverá ocorrer somente após a tomada de decisão em Assembleia Geral Ordinária.

10. DOCUMENTOS ANEXOS:

- Nota Técnica PTH nº 001/2026;
- Anexo I – Proposta 2026-2027; e
- Ofício Circular SEI n.º 15/2026/MGI.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada esta reunião deliberativa, lavrada a presente ata, que, após lida e aprovada foi assinada.

Francisco Clerton Barreto

Membro

Adilson Dias Oliveira

Presidente

Fábio de Rezende Scarton Coutinho

Membro