

NÚCLEA

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2025



SUMÁRIO

01 SOBRE O RELATÓRIO

02 MENSAGEM DO PRESIDENTE

03 A NÚCLEA

04 MATERIALIDADE 2025

05 GOVERNANÇA E INTEGRIDADE: NOSSA FORTALEZA

06 INOVAÇÃO E CIBERSEGURANÇA: NOSSO DNA DIFERENCIAL

07 GENTE QUE GOSTA DE GENTE: NOSSA ESSÊNCIA

08 MEIO AMBIENTE E CLIMA: NOSSO COMPROMISSO

09 SUMÁRIO GRI



01. SOBRE O RELATÓRIO

GRI 2-2

O Relatório de Sustentabilidade Núclea 2025 evidencia a maturidade e a evolução contínua da companhia na gestão e reporte de temas em sustentabilidade corporativa. Com uma trajetória de mais de 20 anos sustentada por uma estrutura de governança robusta e reconhecida, a Núclea vem aprimorando, de forma consistente, seus processos, práticas e mecanismos de governança relacionados à identificação, gestão e mitigação de impactos econômicos, ambientais e sociais, reforçando seu compromisso com a geração de valor de longo prazo para seus públicos de relacionamento.

Em um primeiro momento, a companhia comunicou suas iniciativas por meio de Relato de Atividades, com foco na transparência das ações desenvolvidas. Posteriormente, passou a utilizar as Normas GRI como referência para organização e reporte das suas práticas socioambientais.

Na edição de 2025, a Núclea publica, pela primeira vez, um Relatório de Sustentabilidade elaborado em conformidade com as Normas GRI, consolidando um avanço relevante em termos de estrutura, padronização e sistematização do relato. Esse movimento é acompanhado por marcos institucionais importantes, como a criação da Gerência de Sustentabilidade e a ampliação da disseminação interna de conceitos e práticas ESG (*Environmental, Social and Governance*), de forma integrada à estratégia, à governança e aos processos da organização.

Essa trajetória evidencia o amadurecimento do modelo de gestão da companhia e o fortalecimento da governança dos temas de sustentabilidade, em alinhamento aos princípios de integridade, transparência, *compliance* e responsabilidade que orientam sua cultura organizacional e seu modelo de negócios.





A Núclea Associação

A Núclea elabora suas demonstrações financeiras em conformidade com os requisitos legais aplicáveis às sociedades anônimas brasileiras, abrangendo integralmente a CIP S.A. (“Núcleo”) – A Núclea Associação, por sua vez, é uma organização sem fins lucrativos da qual a Núclea é associada, atuando como seu braço de investimento social privado. Em razão de sua natureza jurídica e das obrigações contábeis específicas aplicáveis a esse segmento, a Associação não integra as demonstrações financeiras consolidadas da Núclea.

Orientado pelos princípios de transparência, responsabilidade socioambiental e boa governança, o presente Relatório de Sustentabilidade contempla informações relativas tanto a , Núclea quanto à Núclea Associação, indicando de forma clara o escopo das entidades incluídas no reporte. Essa abordagem reconhece o papel estratégico e complementar desempenhado por ambas na criação de valor de prazo, no fortalecimento da presença institucional da organização e na geração de impactos sociais e socioambientais positivos.

A atuação da Núclea Associação materializa a estratégia de investimento social privado da Núclea, alinhando iniciativas de impacto social às competências centrais do negócio, à agenda de sustentabilidade e às prioridades estratégicas da companhia. Por meio do desenvolvimento e da condução de projetos sociais e educacionais, a Associação contribui para o fortalecimento do ecossistema em que a Núclea atua, promovendo inclusão, capacitação e desenvolvimento social, de forma integrada à visão de negócio e à gestão de riscos e oportunidades socioambientais.

Esse escopo ampliado contempla, em especial, as atividades de caráter social, educacional e de impacto institucional vinculadas ao produto Serviço de Controle de Consignação (SCC) e às iniciativas dele derivadas, evidenciando a Núclea Associação como um instrumento central para a implementação da estratégia de impacto social da Núclea e para o alinhamento entre desempenho financeiro, responsabilidade social e governança corporativa.





02.

MENSAGEM DO PRESIDENTE

GRI 2-22

A publicação do Relatório de Sustentabilidade da Núclea pelo segundo ano consecutivo evidencia o amadurecimento da empresa quanto à temática. Além dos resultados conquistados e dos indicadores monitorados, que apresentamos em detalhes nas próximas páginas, temos plena consciência do nosso papel e da importância de cada vez mais atuarmos em consonância com o mercado e a sociedade para garantir um desenvolvimento verdadeiramente sustentável, sem deixar de olhar para objetivos estratégicos do negócio e a busca por resultados concretos para nossos clientes.

Nosso compromisso com a sustentabilidade vai além dos nossos escritórios. Afinal, temos um papel fundamental na vida de milhões de brasileiros, mesmo que a maioria deles nem saiba. Operamos sistemas que fazem parte do dia a dia da sociedade já que a Núclea transaciona todos os boletos e liquida a maior parte das operações de cartões de crédito e débito do país. São mais de 40,6 bilhões de operações transacionadas por todos os nossos serviços, contabilizando mais de R\$ 18,7 trilhões em volume financeiro transacionado no ano (2025), o que reforça a pujança e capacidade de geração de valor da nossa empresa.

Como “apaixonados por clientes” – um dos nossos valores organizacionais –, valorizamos o relacionamento próximo com cada um deles, incluindo o desenvolvimento de novas soluções que atendam às suas reais necessidades. Com senso de urgência,

compreendemos a perspectiva única ao mesmo tempo que prezamos empatia, comunicação e proatividade. São atitudes que embasam as nossas entregas e garantem a sustentabilidade das relações de negócios, assim como apoiam a nossa visão de longo prazo de sermos a primeira escolha dos nossos clientes.

Nosso papel como infraestrutura de mercado financeiro está diretamente ligado à economia nacional. Uma atuação silenciosa junto a todo o ecossistema que contribui com o aumento da concessão de crédito, redução da inadimplência e dos spreads bancários, além do apoio indireto à inclusão financeira, entre outros benefícios entregues por meio de diversas soluções de tecnologia e inteligência de dados que hoje avançam além desse setor.

Essa expansão da Núclea é fruto de um trabalho conjunto de um time comprometido com os melhores resultados para o mercado. Se no financeiro somos amplamente reconhecidos, podemos afirmar com orgulho, hoje, que a nossa atuação se expandiu com sucesso para Imobiliário e Seguros, oferecendo a mesma expertise para construir novas soluções que estão moldando esses setores, como são os casos dos Sistemas de Registro de Operações de Seguros (SRO) e de Registro de Previdência e Capitalização como Garantia.





Desde o início da minha gestão, ampliamos o nosso foco em ESG seguindo as melhores práticas do mercado e uma busca constante por uma evolução incremental. De produtos e serviços até o nosso dia a dia. Acreditamos que a promoção dessa visão entre todos os nossos stakeholders, dentro e fora da organização, nos embasa para darmos passos consistentes rumo ao estabelecimento de uma cultura organizacional inclusiva e diversa focada em crescimento sustentável.

No último ano, evoluímos no acompanhamento estruturado dessa agenda, com a definição da sustentabilidade como atribuição formal no regimento do Comitê de Pessoas e Cultura, assim como com a adesão ao Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção e com a estruturação do Programa de Comportamento Seguro, incluindo métricas e metas definidas, que ajudam no aprimoramento de uma governança de tolerância zero a riscos críticos. Avançamos também com a consolidação do Núcleo de Sustentabilidade, que conta com a participação da alta liderança e um membro independente, fortalecendo a nossa supervisão estratégica sobre temas correlacionados.

Seguimos integrando gradualmente a Gestão ESG, Riscos e Negócio, preservando a seriedade e a precisão na divulgação de compromissos que estejam validados pelo planejamento estratégico da empresa. O plano de neutralização de emissões com base em nosso inventário formal de Gases do Efeito Estufa (GEE) é uma delas. O documento contempla também critérios

ambientais na cadeia de fornecedores, ampliando assim o alcance da gestão climática.

Tivemos ainda a honra de manter o reconhecimento do Selo Women on Board, que certifica a presença qualificada de 33% de mulheres no Conselho de Administração. Evoluímos com o Programa de Capacitação da Liderança, grupos de afinidade e a transformação organizacional que buscamos no campo de diversidade.

O ano foi marcado pelo fortalecimento de governança de ações de impacto social com a distinção entre as ações promovidas pela Núclea Associação – nosso braço sem fins lucrativos – e outras voltadas para a sociedade, como os projetos patrocinados pela empresa via incentivo fiscal, entre eles Fundação Orquestra Sinfônica Brasileira, Instituto Thiago Pereira, Instituto Canto de Luz, entre outros.

Seguimos orgulhosos com o sucesso da Núclea Academy – iniciativa da Núclea Associação para formação e desenvolvimento profissional principalmente na área de tecnologia – que alcançou a marca de 5 mil alunos e tem impactado a vida de tantas pessoas. Mais do que uma ferramenta externa, é um aliado também para a capacitação das nossas pessoas e no fortalecimento de competências. Assim, apoiamos na evolução dos colaboradores da Núclea e na sustentabilidade do negócio a longo prazo.

Tudo o que construímos foi fundamental para tornar a empresa cada vez mais sólida, responsável e

Apoiados pelo slogan de que o **“nosso negócio é potencializar o seu”**, olhamos com otimismo para os próximos anos.

preparada para os futuros desafios. É por meio de um compromisso contínuo com as pessoas, que continuamos entregando segurança, eficiência e confiança ao sistema financeiro e demais mercados onde estamos inseridos, conscientes de que nosso papel vai além de oferecer infraestrutura tecnológica ou soluções de inteligência de dados.

Podemos afirmar com toda a certeza de que a Núclea é, atualmente, uma agente de desenvolvimento, inclusão e sustentabilidade, orientada por decisões responsáveis e por uma visão de longo prazo que conecta valor econômico e impacto positivo real com benefícios para clientes, para o mercado e para a sociedade brasileira.

André Daré
CEO



A NÚCLEA

3.1 Atuação Corporativa

3.2 Propósito, Valores, Princípios e Missão

3.3 Linha do Tempo da Sustentabilidade





3.1

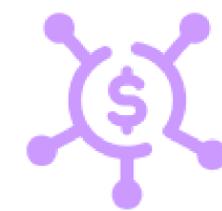
Atuação Corporativa

A Núclea é uma empresa de tecnologia e inteligência de dados que desenvolve e opera soluções escaláveis para diferentes segmentos da economia, com atuação consolidada nos mercados financeiro, imobiliário e de seguros. Sua proposta de valor combina infraestrutura tecnológica, dados qualificados e conhecimento regulatório, permitindo atender demandas operacionais, analíticas e estratégicas de clientes com diferentes perfis e níveis de complexidade.

O portfólio da companhia é estruturado para cobrir múltiplas jornadas de negócio, reunindo soluções de inteligência de dados e de mercado, registro de ativos, ativos digitais e tokenização, liquidação de recebíveis, portabilidades, gestão de crédito e prevenção a fraudes. Essas soluções são concebidas de forma integrada, permitindo que dados transacionais, registros e informações analíticas se complementem e ampliem o valor entregue aos clientes.

Ao atuar tanto na camada operacional, por meio do registro, da liquidação e da interoperabilidade de transações, quanto na camada informacional, com soluções analíticas e de apoio à decisão, a Núclea apoia seus clientes na superação de desafios específicos de cada setor, adaptando suas soluções às particularidades regulatórias, operacionais e de mercado. Essa abordagem possibilita ganhos de eficiência, redução de riscos e maior previsibilidade na condução dos negócios.

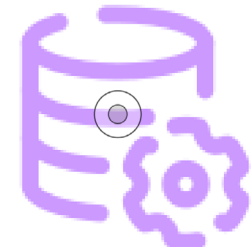
Além das soluções centrais do portfólio, a companhia também opera serviços especializados e de interesse público, como o Cheque Legal, o monitoramento do correspondente bancário, o Sistema de Transferência de Dados do FUNDEB, o serviço de registro de crédito consignado e a plataforma do Cadastro Positivo, ampliando sua atuação para frentes que exigem elevada confiabilidade, padronização de informações e governança de dados.



Ao integrar dados, tecnologia e expertise regulatória, a Núclea conecta negócios com eficiência, segurança e inovação, contribuindo de forma estruturante para o fortalecimento e a evolução do ecossistema financeiro brasileiro. Essa atuação impulsiona a transformação digital de seus clientes, amplia a eficiência dos mercados atendidos e sustenta o desenvolvimento consistente dos setores nos quais a companhia está inserida.



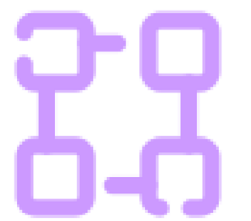
Entre seus principais clientes estão órgãos públicos, como o Governo do Estado de São Paulo e prefeituras, além de grandes bancos tradicionais, bancos digitais, financeiras, fintechs, cooperativas de crédito e fundos de investimento, refletindo a diversidade de aplicações de suas soluções e a abrangência de sua atuação em escala nacional.



Inteligência de dados e mercado

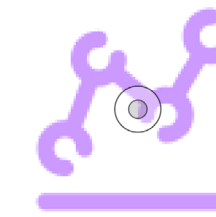
A inteligência de dados constitui um dos pilares da atuação da Núclea. A companhia organiza, processa e analisa grandes volumes de informações geradas a partir de operações transacionais, transformando dados operacionais em insumos estratégicos para a tomada de decisão.

A atuação da Núclea na gestão de crédito é desenvolvida em estreita colaboração com instituições financeiras, a partir da cocriação de soluções que buscam aumentar a eficiência, a previsibilidade e a qualidade da jornada de crédito para empresas. Ao trabalhar conjuntamente com bancos e demais participantes do ecossistema, a companhia apoia a evolução dos processos ao longo de todo o ciclo de crédito PJ, desde a análise e concessão até a gestão e movimentação das operações. Essa abordagem colaborativa contribui para decisões mais bem informadas, menor assimetria de informações e melhoria do desempenho operacional das instituições, fortalecendo a oferta de crédito de forma mais eficiente e sustentável.



Registro de ativos, ativos digitais e infraestrutura para o sistema financeiro

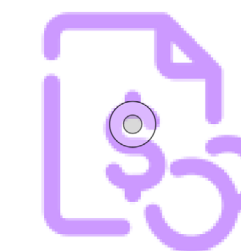
A Núclea desempenha papel central na infraestrutura de registro e liquidação de ativos, viabilizando operações com elevados padrões de transparência, rastreabilidade e integridade da informação. Essa atuação abrange ativos financeiros tradicionais e se estende, de forma progressiva, ao universo de ativos digitais e tokenizados, por meio de iniciativas que conectam registro, negociação e liquidação em ambientes integrados. Nesse contexto, destacam-se soluções como o Balcão Núclea, que estrutura a negociação organizada de ativos financeiros e valores mobiliários, e o N-Cotas, plataforma que amplia a liquidez do mercado secundário de cotas de consórcio ao permitir sua negociação e consolidação de forma segura e eficiente. A estratégia de inovação da companhia baseia-se na integração entre novas tecnologias e a infraestrutura já existente, priorizando interoperabilidade, unicidade de registros e aderência regulatória. A criação da BRLN, stablecoin institucional lastreada em real, reforça essa abordagem ao viabilizar a liquidação financeira de operações em ambientes tokenizados, conectando ativos digitais aos fluxos financeiros tradicionais. Dessa forma, iniciativas relacionadas à tokenização de ativos e recebíveis são incorporadas como extensões naturais dos ambientes de registro e liquidação, com potencial para ampliar liquidez, reduzir custos operacionais e criar novas possibilidades de financiamento, sem fragmentar o ecossistema nem comprometer a governança e a solidez institucional.



Prevenção a fraudes e segurança das transações

A integridade das transações digitais é componente estruturante da atuação da Núclea. A companhia desenvolve e opera soluções voltadas à prevenção, detecção e mitigação de fraudes, incorporando camadas adicionais de segurança aos fluxos financeiros.

Essas soluções estruturam processos de monitoramento, padronização de informações e gestão de eventos associados a fraudes, golpes e erros operacionais, apoiando instituições financeiras na redução de perdas e no fortalecimento da confiança no ambiente digital. A atuação da Núclea nesse campo contribui diretamente para a estabilidade do sistema, a proteção dos usuários e a eficiência dos mecanismos de resposta a incidentes.



Gestão de crédito, portabilidades e apoio à tomada de decisão

A partir do cruzamento estruturado de diferentes bases de dados, a Núclea contribui para o aprimoramento de processos de gestão de crédito, portabilidade e avaliação de risco. Suas soluções permitem análises mais qualificadas de perfis, históricos e comportamentos financeiros, apoiando decisões ao longo de todo o ciclo de crédito e de movimentação entre instituições.

Essa atuação fortalece a eficiência operacional, melhora a gestão de riscos e amplia a previsibilidade das decisões financeiras, beneficiando tanto instituições quanto consumidores finais, ao promover maior concorrência, mobilidade e transparência nos mercados atendidos.



Valor econômico direto gerado e distribuído

GRI 201-1

A atuação da Nuclea gera valor econômico direto ao viabilizar, com elevados padrões de confiabilidade e eficiência, operações críticas para o funcionamento do sistema financeiro e de outros setores da economia. De forma indireta, a companhia contribui para a redução de custos sistêmicos, a mitigação de riscos operacionais e a melhoria da qualidade das decisões econômicas tomadas por seus clientes.

A expansão para soluções baseadas em dados, inteligência analítica e inovação tecnológica reforça essa geração de valor ao criar frentes de crescimento sustentadas em informação, interoperabilidade e escala, alinhadas a uma visão de longo prazo para o desenvolvimento eficiente e resiliente do ecossistema econômico brasileiro.

VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO ¹ (R\$ mil)	2024	2025
	Valor R\$	Valor R\$
Receita	1.850.170	1.855.904

Notas:

- a. A abrangência do valor econômico gerado e distribuído é nacional, pois a Nuclea atua como provedora de serviços para todo o sistema financeiro, impactando, em última instância, toda a população brasileira.
- b. Os dados estão apresentados em regime de competência.

VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO (R\$ mil)	2024	2025
	Valor R\$	Valor R\$
Custos operacionais	409.038	349.778
Salários e benefícios de empregados	285.352	307.607
Pagamentos a provedores de capital ¹	724.782	588.799
Pagamentos ao governo (por país)	477.817	472.756
Investimentos na comunidade	7.958	11.740
TOTAL	1.904.948	1.730.680

Nota 1:

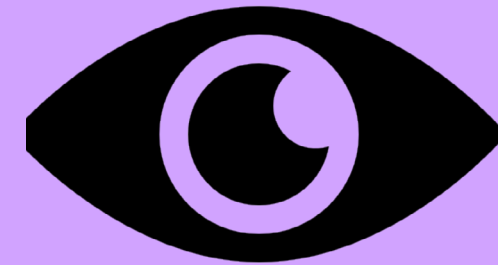
- a. Os dados estão apresentados em regime de competência, exceto por pagamentos a provedores de capital, que considera os dividendos distribuídos ao longo de 2025 referentes ao lucro líquido ajustado do segundo semestre de 2024 e do primeiro semestre de 2025. Não estão considerados: depreciação e amortização e CAPEX (regime de caixa).

VALOR ECONÔMICO RETIDO (R\$ mil)	2024	2025
	Valor R\$	Valor R\$
TOTAL	-54.778	125.224



3.2

Propósito, valores, princípios e visão



VISÃO

Somos reconhecidos por sermos a primeira escolha dos clientes no ecossistema de soluções de infraestrutura em transações digitais e inteligência de dados para empresas no Brasil.

MANIFESTO

NOSSOS VALORES, PRINCÍPIOS E PROPÓSITO

Como uma empresa que entrega soluções de dados e tecnologia de ponta, a ética é base de tudo que fazemos.

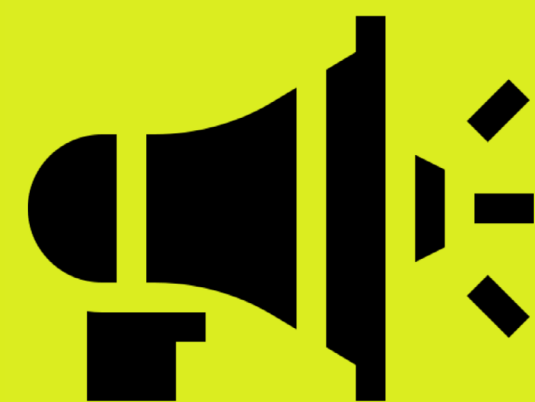
Por isso, a **INTEGRIDADE FAZ PARTE DO NOSSO DNA**.

Temos a **INOVAÇÃO NA VEIA** e **SOMOS DIRECIONADOS POR DADOS** para criar soluções cada vez mais relevantes.

Somos **APAIXONADOS POR CLIENTES** e **FANÁTICOS POR RESULTADOS**. E sabemos que tudo isso só acontece porque aqui somos **GENTE QUE GOSTA DE GENTE**.

É assim que cumprimos o **NOSSO PROPÓSITO** de:

CONSTRUIR CONEXÕES QUE GERAM VALOR.





3.3

Linha do Tempo da Sustentabilidade na Núclea

GRI 203-2

Nossa Jornada

A trajetória de sustentabilidade da Núclea, conforme ilustrada em sua linha do tempo (2023–2025), demonstra uma evolução estruturada e em ritmo consistente na integração dos princípios ESG à sua estratégia corporativa. Esta jornada, que hoje avança em governança, compromissos e métricas de acompanhamento, teve seus alicerces firmemente estabelecidos a partir de 2023, em uma fase dedicada à cultura organizacional e à estruturação interna. Foi nesse período que a empresa formalizou compromissos fundamentais, como a adesão ao Pacto Global da ONU, e iniciou a construção de uma base sólida para a gestão ESG.

Paralelamente à contínua evolução de sua governança corporativa, a Núclea lidera pelo exemplo no avanço da diversidade de gênero. Desde 2022, a companhia mantém o Selo Women on Board (WOB), que reconhece a presença de duas ou mais mulheres no Conselho

de Administração. Atualmente, as mulheres representam 33% da composição dos conselhos da Núclea, refletindo o compromisso da empresa com práticas de governança mais diversas, inclusivas e alinhadas às melhores referências de mercado.

Em consonância com esse avanço, a Núclea também realizou investimentos estratégicos no pilar social. Esse direcionamento se concretizou por meio da publicação da Norma de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I), da realização do 1º Censo de Diversidade e da criação dos Grupos de Afinidade — Raça, Gênero, LGBTI+ e Pessoas com Deficiência (PCD) —, estabelecendo canais estruturados de representatividade, diálogo e escuta ativa.



A construção coletiva da primeira Matriz de Materialidade ESG, em 2023, bem como a elaboração da Instrução Normativa de Sustentabilidade, estabeleceram diretrizes estratégicas para a atuação da companhia. Em complemento, as capacitações internas e as ações de letramento em ESG e DE&I têm garantido, de forma contínua, o engajamento dos colaboradores.

A partir dessa base sólida, a empresa avançou para a sofisticação de sua governança e análise de impactos, consolidando em 2024 uma fase de integração e aprofundamento da agenda ESG. A formação do Núcleo de Sustentabilidade e as adesões ao Instituto Ethos e ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ ampliaram a inserção da Núclea em redes de referência e boas práticas. Foi realizado um trabalho robusto de Estratégia de Sustentabilidade ESG, alinhando negócio e impacto, tendo como base a Matriz de Dupla Materialidade, a partir da qual foram construídas de forma colaborativa as ambições, compromissos e indicadores de acompanhamento, que permitiram uma análise mais robusta de impactos, riscos e oportunidades.

No campo da transparência, a publicação do 1º Inventário de Gases de Efeito Estufa (IGEE), com ano-base 2022, e do Primeiro Relato de Atividades, reforçaram o compromisso com a prestação de contas.

A atuação social estruturada avançou com a parceria com a Fundação Orquestra Sinfônica Brasileira para patrocínio do Projeto Conexões Musicais, consolidando a estratégia de fomento à cultura via leis de incentivo.

O ano de 2025 marca a transição para a integração da sustentabilidade ao negócio e o amadurecimento dos controles internos. A construção coletiva de ambições, compromissos ESG e o desenvolvimento do Dashboard de Indicadores de Sustentabilidade materializam o monitoramento do desempenho e a tomada de decisão baseada em dados.

A construção da Teoria da Mudança dos programas SER+TECH, Núclea Academy e Núclea Associação aprofunda a compreensão do impacto gerado pelas iniciativas sociais proprietárias. No campo da gestão de investimento social, a estruturação da Governança de Patrocínios via Leis de Incentivo, incluindo critérios, riscos e monitoramento, viabilizou a ampliação significativa do portfólio de projetos patrocinados, via múltiplas leis de incentivo (Lei Rouanet, FIA, LIE, PRONAS, entre outras), escalonando o impacto e a capilaridade da atuação social da Núclea.

Este documento, além de trazer os indicadores de sustentabilidade da empresa, sintetiza os principais marcos dessa jornada, destacando os avanços mais significativos para a criação de valor compartilhado e de longo prazo.





Linha do Tempo da Sustentabilidade

A partir da consolidação de sua estratégia de sustentabilidade, a Nuclea passou a gerar impactos econômicos indiretos positivos relevantes, decorrentes principalmente de seus programas proprietários de educação, formação e empregabilidade, bem como do fomento a iniciativas sociais e culturais por meio de leis de incentivo.

Essas ações contribuem para o desenvolvimento de capital humano, a ampliação da inclusão produtiva, o fortalecimento de organizações da sociedade civil e da economia criativa e a dinamização econômica dos territórios onde atua, com efeitos que se estendem para além de sua operação direta.

A significância desses impactos é ampliada pela evolução da governança de investimentos sociais, pela adoção de critérios estruturados de seleção e monitoramento, pelo uso de indicadores de desempenho e pela construção de teoria da mudança, permitindo uma gestão mais eficaz dos impactos, riscos e oportunidades econômicas indiretas associados às atividades da companhia.



Adesão ao Pacto Global da ONU (2023): Ponto de partida fundamental que ancora nos princípios a estratégia de sustentabilidade da empresa aos princípios universais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção, além de conectá-la aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Construção da Matriz de Dupla Materialidade (2024): Matriz de dupla materialidade que avalia os impactos da Nuclea na sociedade e no meio ambiente, permitindo gestão robusta de riscos, identificação de oportunidades e servindo de base para a definição das ambições, compromissos, metas e indicadores de sustentabilidade, alinhados à estratégia do negócio.

Publicação do Primeiro Relatório de Sustentabilidade com base no GRI (2025): Adoção do framework GRI assegura transparência, comparabilidade e padronização internacional, coroando a evolução da governança e a maturidade dos controles internos com a consolidação pública de dados e práticas ESG.

Definição de Metas ESG e Dashboard de Indicadores (2025): Criação de compromissos mensuráveis e dashboard de indicadores para monitoramento objetivo, tomada de decisão baseada em dados e comunicação clara do progresso aos stakeholders.

Adesão ao GHG Protocol e ao Pacto pela Integridade e Contra a Corrupção (2025): Estas duas adesões representam avanços estratégicos em pilares distintos e fundamentais da agenda ESG.

Adesão ao GHG Protocol (2025): A boa prática estabelece a base para a gestão climática corporativa, ao possibilitar o inventário sistemático das emissões de gases de efeito estufa (Escopos 1, 2 e 3), sendo o primeiro inventário elaborado com ano-base 2022, viabilizando o estabelecimento de metas de redução e o monitoramento do desempenho ambiental.

Adesão ao Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção (2025): O alinhamento à iniciativa do Instituto Ethos, reforça o compromisso da Nuclea com os mais elevados padrões de conduta ética, integridade e transparência, dirigindo nossas práticas de gestão às melhores referências nacionais no combate à corrupção.



04. MATERIALIDADE 2025

GRI 3-1, 3-2





No nosso Relatório de Sustentabilidade 2024, apresentamos o processo de materialidade, alinhado à Norma GRI 3, com ampla e estruturada participação dos nossos *stakeholders*. Públicos estratégicos foram mapeados e priorizados, incluindo a alta liderança, conselheiros, colaboradores, clientes, fornecedores e prestadores de serviço. O processo envolveu 250 participantes e combinou entrevistas, questionários on-line e reuniões técnicas, totalizando centenas de contribuições, posteriormente ponderadas por critérios de influência, dependência e qualidade da amostra. As percepções dos stakeholders foram então analisadas quanto à relevância dos impactos, riscos e oportunidades.

De uma lista longa de 18 temas, envolvendo riscos, impactos e pontos de relevância, foram selecionados 9 itens para compor a lista final. O resultado foi validado pela alta liderança, que aprovou os temas materiais. O processo de revisão da materialidade é bienal e foi publicado no Relatório de Sustentabilidade 2024.

Para o presente Relatório, afirmamos que não houve mudanças no modelo de negócios ou na cadeia de valor da Núcleo que configurem alterações no quadro geral de riscos e oportunidades relacionadas à sustentabilidade e, conseqüentemente, nos temas materiais.

O tema “Material Saúde e Bem-estar” passou a se chamar “Saúde, Segurança e Bem-estar no Trabalho”. O ajuste tem como objetivo tornar mais clara a abrangência do seu escopo, incluindo cuidados da empresa relacionados à cultura e às relações trabalhistas.

Neste Relatório de Sustentabilidade de 2025, os 9 temas materiais apresentados compõem 4 grandes Eixos de Atuação, que estruturam o conteúdo principal do presente relatório, além de organizar a forma como pensamos, fazemos e comunicamos nossa Jornada ESG aos nossos *stakeholders*.

EIXOS DE ATUAÇÃO	TEMAS MATERIAIS
Gente que gosta de gente: nossa essência	Saúde, segurança e bem-estar no trabalho
	Diversidade, equidade e inclusão
	Transparência, relacionamento e experiência com clientes
Governança e integridade: nossa fortaleza	Relacionamento com comunidades por meio da educação
	Gestão do ambiente legal e regulatório
Inovação e cibersegurança: nosso DNA diferencial	Gestão de crise sistêmica
	Cibersegurança, privacidade e segurança de dados da Núcleo
Meio ambiente e clima: nossa casa, nossa causa	Inovação tecnológica e transformação digital
	Mudanças climáticas



[CLIQUE AQUI PARA O RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2024.](#)

1

Definição

propósito, escopo e ferramentas a serem utilizadas

2

Identificação

mapeamento dos públicos e refinamento da lista de temas

3

Priorização

classificação das perspectivas de impacto e financeira

4

Análise

investigação dos resultados e elaboração da matriz

5

Validação

apresentação de riscos e oportunidades junto às lideranças



05 . GOVERNANÇA E INTEGRIDADE: NOSSA FORTALEZA

5.1 Estruturas de Governança e Relações com Stakeholders

5.2 Gestão de riscos e do Ambiente legal e regulatório

5.3 Governança e Integridade

5.4 Combate à Corrupção

5.5 Gestão de crise sistêmica

5.6 Engajamento com integridade e Advocacy: Relacionamento transparente e confiável com stakeholders





5.1

Estruturas de Governança e Relações com Stakeholders

GRI 2-2, 2-12, 2-1, 2-9, 2-10, 2-6, 2-28

A Núclea é uma sociedade anônima cujo Conselho de Administração reúne membros indicados pelos acionistas e membros independentes. O Diretor Presidente se reporta ao Conselho e lidera os demais executivos, com exceção do Diretor de Auditoria Interna, que tem reporte direto ao Conselho de Administração. – Integra ainda a estrutura de governança da Companhia o Conselho de Supervisão de Mercado, órgão estatutário dotado de autonomia funcional e responsável pela composição da estrutura de monitoramento e supervisão de mercado. Compete a esse Conselho supervisionar o cumprimento do plano de trabalho do Departamento de Monitoramento e Supervisão de Mercado, bem como julgar os processos instaurados e conduzidos por esse departamento, conforme disposto no Regulamento Processual, além das demais atribuições previstas nos artigos 24 e 25 do Estatuto Social da Núclea, em seu Regimento Interno e na regulamentação aplicável.

Já a Núclea Associação é organização do terceiro setor, sem fins lucrativos, que atua como agente de transformação social por meio da educação acessível e da formação em inovação e tecnologia. Com governança estruturada, composta por Presidência, Conselho Deliberativo e Assembleia Geral, a Associação tem como missão transformar realidades, ampliando oportunidades para grupos sub-representados. Sua atuação é guiada por valores como inclusão, ética, impacto social e colaboração, com a convicção de que a educação é essencial para reduzir desigualdades e promover o desenvolvimento do Brasil.

Nota: A sede da Núclea fica na Avenida Brigadeiro Faria Lima, 1485, em São Paulo.

Núcleo Associação

GRI 2-2

A Núclea prepara suas demonstrações financeiras conforme a legislação aplicável às sociedades anônimas sem incluir a Núclea Associação, que possui regime contábil próprio por ser sem fins lucrativos. Já o Relatório de Sustentabilidade abrange ambas as entidades para refletir, de forma transparente, a estratégia, o impacto social e o desempenho socioambiental do conjunto, incluindo as atividades do produto SCC e suas iniciativas derivadas.



Conselho de Administração: composição e funções

GRI 2-9, 2-11, 2-13

O Conselho de Administração é composto por até nove membros, eleitos em Assembleia Geral, com mandato unificado de dois anos e possibilidade de reeleição. Pelo menos 25% dos conselheiros são independentes, conforme critérios estabelecidos no Estatuto Social, garantindo equilíbrio entre visão interna e isenção nas decisões. Todos os membros são pessoas físicas residentes no país, de reputação ilibada e reconhecida competência técnica e estratégica, devendo declarar formalmente o atendimento aos requisitos de elegibilidade.

Nota: Na Núcleo, os cargos de Presidente do Conselho de Administração e de Diretor Presidente ou principal executivo da Companhia não podem ser acumulados pela mesma pessoa.

Comitês de assessoramento

GRI 2-9, 2-10, 2-11

Os comitês de assessoramento ao Conselho de Administração seguem os mesmos critérios de qualificação e perfil profissional, contando com o suporte necessário para o desempenho de suas funções. São eles:

Comitês Estatutários

- » Comitê de Auditoria
- » Comitê de Riscos, Controles Internos e Compliance
- » Comitê de Transações com Partes Relacionadas
- » Comitê de Pessoas e Cultura (assessora o Conselho de Administração nos temas ESG)

Comitês Não Estatutários

- » Comitê de Tecnologia
- » Comitê de Negócios e Inovação

O órgão máximo de governança da Companhia é o Conselho de Administração, que exerce supervisão estratégica sobre a gestão dos impactos econômicos, operacionais, sociais e relacionados à integridade e à segurança dos sistemas administrados pela Núcleo. Nos termos do Estatuto Social, cabe ao Conselho promover a cultura ampla de gestão de riscos, definir os limites de apetite e tolerância aos riscos, o plano de continuidade de negócios e as políticas corporativas de gerenciamento de riscos e controles internos e de segurança cibernética.

O Conselho delega à Diretoria a execução especializada da gestão dos impactos relacionados à sustentabilidade, responsável por implementar as decisões do próprio Conselho e praticar todos os atos necessários à condução dos negócios da Companhia, contando para isso com o suporte de equipes técnicas e operacionais. Compete aos Comitês Estatutários e Não Estatutários assessorar o Conselho de Administração em matérias técnicas relevantes, oferecendo análises, recomendações e subsídios necessários ao processo decisório.

Essa estrutura estabelece uma cadeia formal e documentada de delegação, pela qual as responsabilidades são distribuídas entre executivos estatutários, gestores, comitês especializados e equipes técnicas, assegurando que a gestão dos impactos da organização seja exercida de maneira contínua, supervisionada e plenamente aderente aos padrões regulatórios e de governança aplicáveis.

Conforme o Artigo 13 do Estatuto Social, a administração da Companhia é exercida pelo Conselho de Administração e pela Diretoria Executiva, ficando os temas ESG a cargo da Diretoria de Desenvolvimento Humano.

O Conselho de Administração, na qualidade de mais alto órgão de governança da companhia, é responsável por estabelecer a direção estratégica e aprovar os princípios que orientam a atuação organizacional, incluindo a declaração de valores, propósito, missão e os compromissos relacionados ao desenvolvimento sustentável.

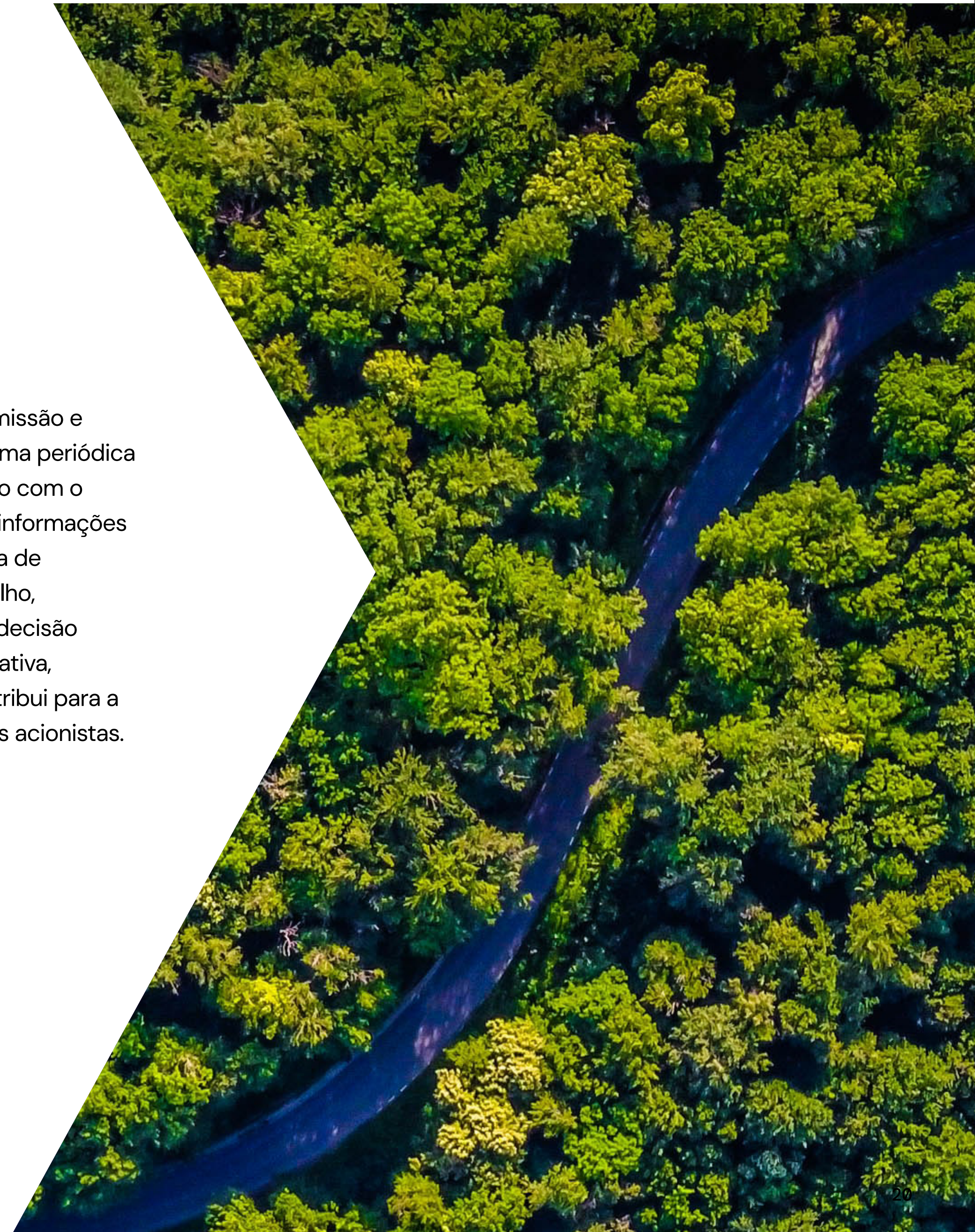


Sustentabilidade e ESG no Conselho de Administração

Compete ao Conselho de Administração assegurar que a sustentabilidade esteja integrada à estratégia corporativa, aprovando políticas, diretrizes e compromissos de longo prazo que considerem os impactos econômicos, sociais e ambientais relevantes para o negócio. Além disso, o Conselho, assessorado pelo Comitê de Pessoas e Cultura, supervisiona a execução dessas diretrizes, acompanhando o desempenho associado aos temas ESG.

Liderada pelo Diretor Presidente e pelos demais executivos, a Diretoria é responsável pela implementação, desdobramento e gestão operacional das diretrizes estratégicas aprovadas pelo Conselho. Cabe aos Diretores elaborar propostas de políticas, objetivos e compromissos de sustentabilidade, fundamentadas em análises técnicas e avaliações de riscos. Após a aprovação pelo Conselho, a Diretoria coordena sua execução nas diversas áreas da empresa, garantindo a disseminação da cultura de sustentabilidade, o cumprimento dos planos de ação e o monitoramento contínuo dos indicadores de desempenho.

O processo de atualização dos valores organizacionais, missão e instruções normativas de sustentabilidade ocorre de forma periódica e integrada, combinando a visão estratégica do Conselho com o assessoramento técnico dos Comitês e da Diretoria. As informações sobre desempenho socioambiental e avanços na agenda de sustentabilidade são reportadas regularmente ao Conselho, permitindo acompanhamento, supervisão e tomada de decisão informada. Essa dinâmica fortalece a governança corporativa, assegura a coerência entre estratégia e execução e contribui para a criação de valor de longo prazo para a Companhia e seus acionistas.





A governança na gestão de riscos sociais e ambientais

O Conselho exerce a função deliberativa de aspectos estratégicos e direcionadores da organização, o que inclui o desenvolvimento de uma verdadeira cultura de gestão de riscos em todas as atividades da Núcleo e de suas controladas.

Cabe ainda ao Conselho:

- A. Aprovar o relatório anual sobre resultado do ambiente de controles conforme CVM n. 135 e BCB n.304, bem como a Política de Continuidade de Negócios e Política de Segurança da Informação.
- B. Propor diretrizes para adoção de medidas corretivas quando identificadas falhas de controle interno ou de conformidade nas atividades da companhia e de suas subsidiárias.
- C. Assumir a responsabilidade por mudanças significativas nos modelos utilizados pela Núcleo para o cálculo dos riscos de crédito e de liquidez aos quais a empresa está exposta em razão de suas atividades.

O Conselho de Administração considera insumos oriundos de processos de engajamento com stakeholders, conduzidos regularmente pela Diretoria e pelos comitês de assessoramento. Embora o relacionamento cotidiano com stakeholders seja de responsabilidade da Diretoria, o Conselho é informado sobre os resultados desse engajamento e, sempre que necessário, participa de reuniões específicas, consultas estruturadas ou apresentações de grupos relevantes.

Esses insumos contribuem para que o Conselho compreenda de forma abrangente as expectativas e preocupações das partes interessadas, permitindo a análise de riscos emergentes, tendências de mercado e potenciais impactos socioambientais.

Os resultados das avaliações de risco, análises de impacto,

indicadores ESG e relatórios de desempenho são reportados ao Conselho de Administração, que os utiliza como base para:

- » Revisar a estratégia corporativa;
- » Direcionar investimentos e alocação de recursos;
- » Determinar medidas corretivas ou preventivas para mitigação de impactos; e
- » Analisar a gestão de riscos ESG e riscos correlatos.

Essas informações subsidiam o processo decisório do Conselho, fortalecendo a governança corporativa e garantindo que a Companhia atue de maneira responsável, transparente e alinhada ao desenvolvimento sustentável.

O Conselho de Administração supervisiona a gestão dos impactos econômicos, ambientais e sociais, com base em relatórios da Diretoria e pareceres dos Comitês. Como órgão máximo de governança, o Conselho delega à Diretoria Executiva a execução da gestão dos impactos, assessorado pelos Comitês Estatutários e Não Estatutários, e ratifica os temas materiais propostos após análise do Comitê de Pessoas e Cultura.



Tratamento de Conflito de Interesses

GRI 2-15, 2-16

A Núclea atua de forma preventiva e transparente para evitar e mitigar conflitos de interesses, sejam eles potenciais ou reais, por meio de regras, políticas internas e mecanismos de supervisão.

Na Núclea, membros de órgãos colegiados¹, ao identificar um possível conflito no exercício de suas funções, têm o dever de comunicar o fato, declarar seu impedimento e se abster de discussões e deliberações — garantindo o devido registro em ata. O Estatuto, por sua vez, confere ao Conselho a responsabilidade direta pela prevenção e administração desses conflitos.

Nota 1 (Órgãos Colegiados): Conselho de Administração, Conselho de Supervisão de Mercado, Conselho Deliberativo da Núclea Associação, Diretoria ou Comitês de Assessoramento do Conglomerado Núclea

A Núclea mantém verificação semestral de potenciais conflitos envolvendo membros do Conselho de Administração, Conselho de Supervisão de Mercado, Conselho Deliberativo da Núclea Associação, Diretoria e Comitês de Assessoramento do Conglomerado Núclea com base em consultas em pesquisas externas. Ações de conscientização e treinamentos contínuos reforçam a prevenção.

Situações de conflito são tratadas internamente com transparência, por meio de processos formais de identificação, declaração, registro e encaminhamento, conforme as políticas internas.

Visando à promoção de elevados padrões éticos e uma cultura de gestão de riscos, a Núclea promove treinamentos contínuos que reforçam a prevenção e o devido tratamento em situações de conflito de interesse. A Organização para isso dispõe de canais formais, rotinas estruturadas de reporte e órgãos de assessoramento que asseguram que eventuais preocupações cruciais sejam comunicadas tempestivamente ao Conselho de Administração.

Nesse fluxo, o time de Gestão de Riscos (GRI) reporta mensalmente aos órgãos de governança, incluindo o Conselho de Administração (CA), a evolução da camada estratégica de riscos, incluindo o resultado dos indicadores estratégicos de riscos.





Monitoramento do desempenho, avaliação e aprimoramento

GRI 2-17, 2-18

A Núcleo promove a excelência de funcionamento e aprimoramento do Conselho de Administração por meio de critérios de competência técnica exigidos dos administradores, do suporte especializado dos Comitês Estatutários. Atua também para garantir o fluxo regular de reportes técnicos da Diretoria sobre riscos, controles e continuidade. Esses mecanismos fortalecem a capacidade do órgão máximo de governança de analisar temas estratégicos vinculados à sustentabilidade da operação.

O Estatuto Social determina que o Conselho de Administração realize uma avaliação de seu próprio desempenho, dos comitês e de seus membros, com foco na eficácia da supervisão sobre riscos e impactos da Companhia. A avaliação é conduzida de forma independente sob acompanhamento do Presidente do Conselho e pode contar com consultoria externa.

Quando identificadas lacunas de desempenho, podem ocorrer ajustes na composição do Conselho, conforme os requisitos estatutários de competência, reputação e elegibilidade dos administradores. As avaliações também resultam em melhorias nas práticas organizacionais, como revisões de regimentos internos e políticas corporativas.

Remuneração fixa e variável

GRI 2-10, 2-19, 2-20, 2-21

A composição da remuneração dos diretores envolve o salário fixo e componentes variáveis. Os diretores estatutários recebem dois tipos de remuneração variável: (1) Remuneração Variável de Curto Prazo (PCM – Plano de Cumprimento de Metas), vinculada as metas anuais, e (2) o ILP (Incentivo de Longo Prazo), concedido anualmente e pago após três anos, condicionado ao cumprimento de resultados. No Conselho de Administração apenas os conselheiros independentes são remunerados. Eles recebem salário fixo mensal e compatível com a prática de mercado. No Conselho de Supervisão de Mercado, todos recebem remuneração por reunião realizada.

Os valores são definidos com base em estudos de mercado conduzidos por consultorias especializadas a cada dois anos, com revisões anuais considerando IPCA (Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo) e competitividade, visando alinhar incentivos aos objetivos estratégicos da organização.

Parcerias importantes em integridade e canais de relacionamentos

GRI 2-28

O compromisso da Núcleo com a integridade, a sustentabilidade e boas práticas de responsabilidade corporativa também se reflete em sua atuação junto a importantes fóruns e movimentos empresariais, tais como:

- » **Instituto Ethos:** referência em responsabilidade corporativa, ampliando a participação em espaços de construção coletiva.
- » **Fórum LGBTI+:** iniciativa de empresas comprometidas com a diversidade e os direitos humanos.
- » **Pacto Global da ONU:** compromisso formal com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e as melhores práticas globais de ESG.
- » **UN Global Compact Academy:** plataforma internacional de capacitação em sustentabilidade empresarial. (GRI 2-28)



Integridade: Políticas, Código de Ética e Conduta e Direitos Humanos

A Núcleo opera com um conjunto abrangente de políticas formais que orientam comportamentos e decisões na empresa, incluindo o Código de Ética e Conduta, e a Política de Conformidade e o Programa de Integridade. O Código estabelece princípios como integridade, transparência, defesa da concorrência, prevenção à fraude e corrupção, respeito à diversidade, sendo, assim, um guia de ações para a boa conduta e comportamento nas interações diárias.

A Política de Conformidade é um documento que visa estabelecer as diretrizes, o escopo, papéis e responsabilidades em relação às práticas de Compliance do Conglomerado Núcleo e suas Subsidiárias (“Núcleo”).

Código de Ética e Conduta e Direitos Humanos

GRI 2-23, 2-24

A Núcleo também demonstra por meio do Código de Ética e Conduta o seu compromisso explícito com os direitos humanos, especialmente nas seções sobre diversidade, inclusão, condições de trabalho, combate à discriminação e proteção à dignidade humana.

O documento estabelece que não são toleradas quaisquer formas de preconceito, racismo, homofobia, assédio moral ou sexual, intimidação, humilhação ou constrangimento. Além disso, a Núcleo repudia práticas de trabalho infantil, forçado, desumano ou degradante, preservando direitos fundamentais reconhecidos internacionalmente.

Ao assegurar respeito à vida, à diversidade, à cidadania e à atuação em conformidade com as leis, a organização demonstra aderência prática a esses direitos universais. Reforçamos nosso compromisso com a diversidade também na alta governança. Desde 2022, a Núcleo mantém o selo *Women on Board*, concedido às organizações que contam com pelo menos duas mulheres em seu Conselho de Administração. Essa certificação reflete nossa crença de que ambientes decisórios mais diversos e representativos geram melhores resultados, maior equilíbrio nas escolhas

estratégicas e uma cultura mais justa e inovadora.

A Núcleo sustenta sua conduta responsável em uma governança sólida, com regras formais e mecanismos de controle que garantem ética, integridade e transparência. Uma das atribuições do Conselho de Administração é de aprovar o Código de Ética, definir políticas e supervisionar riscos, controles internos e as atividades de *compliance*. Para apoiá-lo, comitês especializados avaliam a eficácia dos controles, verificam a aderência regulatória e acompanham casos relevantes, assegurando rigor técnico e transparência nas decisões.

O Código está disponível para todos os públicos e pode ser acessado a qualquer momento por meio do site da Núcleo e/ou Portal Corporativo:



[ACESSE O CÓDIGO DE
ÉTICA E CONDUTA AQUI](#)



Canal de Ética e reporte de preocupações

A Núcleo disponibiliza o Canal de Ética e Conduta, acessível 24 horas por dia pela intranet e website, com possibilidade de relato anônimo e garantia de confidencialidade. As preocupações podem ser comunicadas ao gestor, à área de Compliance ou diretamente ao canal. Todos os relatos e denúncias são apurados pela Comissão de Ética e Conduta, de forma imparcial e especializada.

Indicadores do Canal de Ética e Conduta são reportados periodicamente aos fóruns de governança, incluindo o Conselho de Administração.

Governança e reporte ao Conselho

GRI 2-23, 2-24

A política de conformidade determina que periodicamente o Compliance deve reportar os resultados das atividades relacionadas à Compliance, à Diretoria, Comitê de Riscos, Controles Internos e Compliance e ao Conselho de Administração, bem como ao Comitê de Auditoria, trimestralmente. Esses mecanismos garantem que achados críticos sejam levados tempestivamente à deliberação das instâncias superiores de governança.

Due Diligence e abrangência das normas

GRI 2-24

A empresa conduz diligências de integridade com o objetivo de avaliar e mitigar riscos reputacionais, legais e de conformidade associados a seus fornecedores, parceiros, prestadores de serviço, além de beneficiários de doações e patrocínios. Essas verificações permitem assegurar que os terceiros envolvidos estejam alinhados aos princípios éticos e às diretrizes de integridade da organização, prevenindo vínculos com práticas ilícitas ou violações de direitos humanos.

Gestão de Crise e Tratamento de queixas

GRI 2-25

A Núcleo trata as queixas recebidas por seus canais de forma estruturada. A empresa utiliza ferramentas de monitoramento como *Buzzmonitor*, *Knewin Monitoring* e *Glassdoor*, além do canal Fale Conosco em seu site. Quando uma manifestação tem potencial de evoluir para crise, conta com assessoria externa especializada e com a atuação de um Comitê de Crise.

A organização reforça seu compromisso com a reparação de impactos negativos por meio de processos institucionais (seguros e confidenciais), o comitê de crise (profissionais treinados para resposta coordenada) e o Canal de Clientes (instância de diálogo e escuta ativa). Complementarmente, a pesquisa de NPS permite ouvir críticas e percepções dos clientes, fortalecendo a transparência e a melhoria contínua.

A Núcleo monitora citações, verificando constantemente riscos à reputação e conta ainda com o apoio da assessoria de imprensa neste processo, assegurando que as queixas sejam acompanhadas de forma sistemática, ágil e consistente.

Treinamentos e cultura organizacional

GRI 2-24

A empresa promove treinamentos contínuos e obrigatórios sobre ética, integridade, prevenção à corrupção e à lavagem de dinheiro, entre outros temas. A participação é obrigatória para funcionários, estagiários e aprendizes, cabendo aos gestores garantir a participação de suas equipes e de terceiros contratados. (GRI 2-24)



Canais de Orientação e Conformidade

GRI 2-26, 2-27

A Núclea possui um fluxo definido para esclarecimento de dúvidas sobre o seu Código de Ética e os normativos internos. A orientação inicial é sempre buscar o gestor direto. Caso a dúvida persista, a área de Compliance atua como referência técnica para orientar a aplicação prática das diretrizes de integridade, ética e conformidade.

A Política de Conformidade reforça o mecanismo ao determinar o contato com a área de Compliance em situações como dúvidas sobre normativos, identificação de falhas em processos ou necessidades de adequação apontadas internamente, por auditoria, órgão regulador ou cliente.

Conforme os processos formais de monitoramento, verificação e reporte previstos na Política de Conformidade, não foram identificados, no período reportado, casos que resultassem na aplicação de multas ou sanções não-monetárias à Núclea.

A Política de Conformidade determina que a estrutura de Compliance realize avaliações contínuas de aderência, acompanhe apontamentos regulatórios, revise o arcabouço normativo interno e reporte suas conclusões à Diretoria, ao Comitê de Riscos, Controles Internos e Compliance e ao Conselho de Administração, assegurando rastreabilidade e comprovação das informações. Com base nesses controles e na revisão dos registros da área, confirma-se que a Núclea não recebeu penalidades administrativas, autos de infração, multas, termos de ajustamento nem quaisquer sanções não-monetárias durante o ano de 2025.





5.2

Gestão de riscos e do ambiente legal e regulatório

GRI 3-3

Uma cadeia de valor íntegra gera impactos positivos ao fortalecer padrões éticos e de governança, fortalecendo um ecossistema de benefícios mútuos. Por isso, atuamos preventivamente para evitar impactos negativos como casos de corrupção, lavagem de dinheiro, violações trabalhistas e de direitos humanos. São riscos inerentes à nossa atividade que são sistematicamente mitigados na Núcleo por meio de processos de devida diligência de integridade, que incluem verificação de pessoas politicamente expostas (PEPs), consultas a listas restritivas e mídias negativas, além de monitoramento contínuo.

Estratégia Fiscal Conservadora

A Núcleo segue uma estratégia fiscal conservadora, baseada na aplicação literal das normas vigentes, sem interpretações extensivas, teses não pacificadas ou estruturas artificiais. O planejamento tributário evita zonas de incerteza jurídica, rejeita operações sem substância econômica ou que dependam de contencioso, e prioriza sempre a segurança jurídica. Todas as decisões são documentadas, com racional econômico claro, reduzindo riscos de autuação, contingências e danos à reputação.

Perfil organizacional e jurisdição fiscal

GRI 2-1, 2-3, 2-7, 2-8, 207-4

A Núcleo e todas as empresas incluídas em suas demonstrações financeiras consolidadas e auditadas têm residência fiscal unicamente no Brasil, sem qualquer operação, unidade legal, subsidiária ou registro em outros países. Nossa atuação é 100% nacional, por meio da Núcleo – Instituição de Pagamento S.A., que desempenha o papel de uma Instituição Operadora de Sistema do Mercado Financeiro (IOSMF) e empresa de infraestrutura tecnológica. Somos responsáveis por soluções críticas no ecossistema financeiro brasileiro, incluindo transferência de valores, serviços transacionais, processamento, compensação e liquidação de operações.

Ao encerrar 2025, contávamos com 861 empregados no país (base de cálculo de 873 profissionais, sem contar estagiários, temporários e terceiros). As receitas, assim como todos os resultados, estão publicadas em nossa demonstração financeira consolidada.

Por não termos entidades em outras jurisdições fiscais, também não efetuamos transações intragrupo internacionais. Assim, nenhuma diferença contábil ou tributária surge de planejamento agressivo, remessa de lucros para o exterior ou uso de paraísos fiscais — afinal, toda a nossa operação está situada no Brasil.

Nota: As informações apresentadas referem-se ao exercício fiscal de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, em conformidade com o período das demonstrações financeiras consolidadas auditadas da organização.



Gestão Tributária e Conexão com Negócios

GRI 207-2, 3-3

Essa mesma lógica integrada se aplica à gestão tributária da Núcleo, que é uma tarefa coordenada entre as áreas de Governança, Controladoria, Fiscal, Jurídico, Compliance, Compras, TI, Comercial, além de consultorias externas. Assim, impactos tributários são avaliados antes de decisões de negócio; contratos passam pelas visões fiscal e jurídica; e mudanças legais são absorvidas de forma organizada.

Nossa conformidade fiscal é verificada em múltiplas camadas: auditorias externas, consultorias tributárias, Compliance regulatório e a Controladoria como avaliador interno, além da validação técnica da Área Fiscal. Esse modelo integra controles internos, auditorias independentes e validações de especialistas, formando um ciclo contínuo de avaliação da conformidade fiscal.

A gestão tributária na Núcleo está integrada à estratégia de negócios e ao desenvolvimento sustentável, sendo tratada como pilar da competitividade, da continuidade operacional e da governança responsável.

Nosso modelo de precificação acompanha a legislação vigente e é preparado para se ajustar a mudanças futuras, com revisões periódicas que garantem o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos. A política tributária influencia diretamente a estruturação dos contratos e o modelo de receita.

Por isso, incluímos cláusulas de revisão de preços e reequilíbrio econômico para cenários de alterações legislativas (como a IBS e a CBS), além de definir claramente as responsabilidades tributárias entre as partes. Tudo isso reforça a transparência e a sustentabilidade das nossas relações comerciais.

Perspectivas para 2026 e anos seguintes

Os principais desafios incluem aumentar a tempestividade na identificação de riscos associados a novos negócios e iniciativas estratégicas, garantindo que a inovação venha acompanhada de segurança e confiabilidade, além do contínuo esforço de aderência aos requisitos regulatórios. A Núcleo permanece comprometida em fortalecer sua gestão de riscos — incluindo a tributária — como pilar essencial para a perenidade, a transparência e a sustentabilidade do negócio.

Gestão integrada e conformidade fiscal multicamadas

Quando surge uma demanda com conteúdo fiscal, o processo é bem definido: solicitação formal (por auditorias, consultorias, Compliance ou áreas internas); triagem e análise técnica pela Controladoria e Área Fiscal; análise independente por auditorias externas e consultorias; ajustes e correções, se necessários; e registro em controles internos, alimentando o catálogo de riscos e gerando relatórios, pareceres e declarações.





Risco regulatório e apetite zero a não conformidade

No campo legal e regulatório, o risco de descumprimento que pode implicar em potenciais sanções, notificações ou penalidades decorrentes é inerente à atividade da Núcleo, com possíveis impactos também econômicos e reputacionais. A Núcleo não está disposta a incorrer neste risco, conforme apetite ao risco definido pelo Conselho de Administração. Dessa forma, o risco também é monitorado e reportado, junto aos órgãos de governança, a partir de indicadores estratégicos de riscos.

Na Núcleo também mitigamos riscos quanto à qualidade e integridade da documentação. Por meio de um processo estruturado de gestão normativa, realizamos um ciclo revisional periódico, que envolve a definição de alçadas de aprovação e fluxos de comunicação com reguladores.

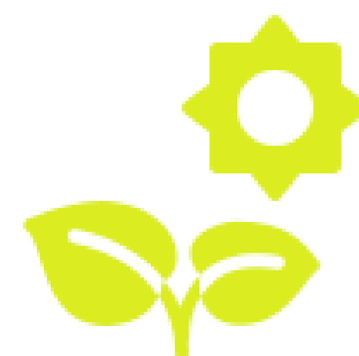


Devida diligência e monitoramento contínuo para mitigação de riscos de corrupção

No âmbito da Núcleo, os riscos significativos relacionados à corrupção são identificados principalmente por meio do processo de Diligências de Integridade. Esse processo avalia fornecedores, parceiros e beneficiários de doações e patrocínios justamente para mitigar riscos de corrupção, integridade e reputação. A norma estabelece que todas as contratações elegíveis devem passar por análises formais destinadas a detectar sinais de irregularidades, incluindo riscos de corrupção.

As diligências envolvem consultas a bases oficiais de sanções e restrições — como Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas (CEIS), CNEP, listas de empresas inidôneas, processos judiciais e pesquisas de Pessoas Expostas Politicamente (PEP) — com o objetivo de identificar antecedentes, conflitos de interesse, vínculos com agentes públicos e possíveis indícios de práticas ilícitas. Esse modelo permite identificar riscos como envolvimento em fraudes, improbidade administrativa, sanções anticorrupção e histórico negativo em mídias ou bases públicas.

O processo inclui ainda monitoramento contínuo trimestral de fornecedores estratégicos, com foco explícito em detectar irregularidades ou majoração de risco, abrangendo novamente elementos relacionados à anticorrupção, como mídias negativas e atualização de informações sobre PEP. Esse monitoramento garante que riscos significativos de corrupção possam ser identificados mesmo após a contratação inicial.



Cultura de conformidade e melhoria contínua

A complexidade da nossa atividade envolve também garantir a conformidade com o ambiente legal e regulatório, assegurando que as operações estejam alinhadas às normas e legislações aplicáveis por meio de uma cultura de disciplina que envolve controles internos, *compliance* e melhoria contínua.



5.3

Governança e Integridade

GRI 2-14

Ao longo de 2025, a Núclea reafirmou seu compromisso com uma gestão de riscos sólida, transparente e alinhada às melhores práticas de mercado, sustentada por referenciais ABNT NBR ISO 31000:2009 – Gestão de Riscos – Princípios e Diretrizes e pelo COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission).

Entre os mecanismos de gestão de riscos aplicados estão ao apetite e tolerância a riscos, a estrutura de três linhas, o monitoramento por indicadores de risco (KRIs) e mecanismos de aceitação de risco por alçada, com reporte periódico ao Comitê de Riscos, Controles Internos e *Compliance* e ao Conselho de Administração, conforme previsto na Política de Riscos e Controles Internos da Organização.

Durante o ano, avançamos de forma consistente: ampliamos o uso de Inteligência Artificial para análises mais ágeis e preventivas, aprimoramos a identificação de riscos em produtos e automatizamos testes de controles, ganhando eficiência operacional e confiabilidade das informações.

Na direção do desenvolvimento da nossa cultura organizacional, mantemos trilhas obrigatórias de capacitação sobre gestão de riscos, LGPD, código de ética e conduta, prevenção de lavagem

de dinheiro e prevenção de fraudes, com monitoramento por indicadores e reporte aos órgãos de governança.

No âmbito da resiliência operacional, a Política de Continuidade de Negócios estabelece diretrizes para realização de Análise de Impacto ao Negócio (BIA), definição de estratégias e planos de continuidade, gestão de crises e realização de exercícios periódicos, incluindo participação de fornecedores estratégicos quando necessário. Alterações relevantes são comunicadas previamente ao regulador, quando aplicável.

No relacionamento com fornecedores, a Núclea segue uma Instrução Normativa de Diligências de Integridade, que exige etapas bem definidas: fazemos uma investigação completa (due diligence), classificamos o nível de risco de cada parceiro e monitoramos tudo de forma contínua. Quando uma ocorrência apresenta maior exposição, adotamos uma governança escalonada — ou seja, acionamos níveis mais altos de decisão. Cenários mais críticos podem ser endereçados ao Comitê de Riscos, Controles Internos e *Compliance*. Em alguns casos específicos, deliberações podem ficar a cargo do Conselho de Administração.



Gerenciamento e Padronização

O Gerenciamento e Padronização das Normas e Manuais estabelecem a conformidade na elaboração, aprovação e revisão de políticas e manuais, garantindo a atualização contínua e aderência ao ambiente regulatório. Complementarmente, políticas específicas tratam de temas sensíveis como transações com partes relacionadas, cordialidades, prevenção de fraudes e gestão jurídica, reforçando padrões de ética, transparência e prevenção de conflitos de interesse.

O acompanhamento dessas medidas ocorre por meio de processos estruturados de monitoramento, que analisam indicadores de risco e eventos de riscos materializados, com reportes à governança. Os processos de diligência de integridade geram pareceres de *compliance* e acompanhamento periódico de fornecedores estratégicos. A eficácia das medidas é avaliada periodicamente por meio de relatórios de riscos, *compliance* e continuidade de negócios, que são apresentados aos fóruns de governança.

Medidas de prevenção organizam-se em diferentes frentes de atividades que envolvem:

1. Prevenção e mitigação de impactos negativos potenciais, por meio de *due diligence* de terceiros, gestão estruturada de mudanças, monitoramento de riscos e planos de continuidade de negócios;
2. Resposta a impactos negativos já ocorridos, incluindo planos de ação corretivos de deficiências de controles e atuação jurídica em contenciosos ou notificações regulatórias; e
3. Fortalecimento de impactos positivos, como o aumento da confiança sistêmica, da resiliência operacional e da integridade nas relações institucionais e comerciais.



Gestão de Mudanças

Na gestão de mudanças, atas de *Change Advisory Board* (CAB) e revisões pós-implementação registram resultados e eventuais desvios. Já a continuidade de negócios é monitorada por meio de indicadores de disponibilidade de serviços e realização de exercícios periódicos.

A Núcleo dispõe de uma Instrução Normativa específica para a Gestão, Aceite e Transição de Mudanças, aplicável a alterações em sistemas e processos. Esse normativo exige controles formais sempre que qualquer modificação for realizada no ambiente de produção. Os controles abrangem: registro formal da solicitação, análise de riscos associados, testes em ambiente de homologação, plano de retorno e realização de revisão pós-implementação.

A atividade também envolve processos de melhoria contínua, com revisões periódicas das políticas e normas corporativas, incorporando aprendizados de exercícios de continuidade, auditorias, incidentes operacionais e mudanças regulatórias.



5.4 Combate à Corrupção

GRI 205-1

Na Núcleo, acreditamos que a integridade não é apenas um conjunto de regras, mas, antes disso, um compromisso que orienta cada uma de nossas decisões e operações. Por isso, monitoramos continuamente os riscos relacionados à corrupção em toda a nossa atividade, garantindo que nossos processos estejam alinhados às melhores práticas de governança e transparência. Com esse propósito, em 2025, realizamos uma avaliação criteriosa de nossas operações. Veja na tabela a seguir os resultados das nossas ações.

Nota: Em 2025 foram avaliadas 128 operações quanto a riscos relacionados à corrupção.

(GRI 205-2)

MEMBROS DA GOVERNANÇA COMUNICADOS E TREINADOS SOBRE POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE COMBATE À CORRUPÇÃO, POR REGIÃO				
	2024		2025	
Membros da governança comunicados e treinados	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados
Brasil				
Número de membros no ano	13	13	14	14
Número de membros comunicados/treinados	13	13	14	14
Percentual de membros comunicados/treinados (%)	100%	100%	100%	100%
TOTAL				
Número de membros no ano	13	13	14	14
Número de membros comunicados/treinados	13	13	14	14
Percentual de membros comunicados/treinados (%)	100%	100%	100%	100%

EMPREGADOS COMUNICADOS E TREINADOS SOBRE POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE COMBATE À CORRUPÇÃO, POR REGIÃO		
	2024	2025
Brasil		
Número de membros no ano	799	865
Número de membros comunicados/treinados	799	926
Percentual de membros comunicados/treinados (%)	100%	100%

Nota: A apuração considerou somente os colaboradores que permaneciam ativos nos períodos analisados, com base na planilha fornecida pela equipe de DH em 19/02, a qual contém o registro do estado funcional e do cargo de cada empregado.



EMPREGADOS COMUNICADOS E TREINADOS SOBRE POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE COMBATE À CORRUPÇÃO, POR CATEGORIA FUNCIONAL	2024		2025	
	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados
Presidente				
Número de empregados	1	1	1	1
Número de empregados comunicados/treinados	1	1	1	1
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100%	100%	100%	100%
Vice-presidência				
Número de empregados	3	3	3	3
Número de empregados comunicados/treinados	3	3	3	3
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100%	100%	100%	100%
Diretoria				
Número de empregados	6	6	7	7
Número de empregados comunicados/treinados	6	6	7	7
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100%	100%	100%	100%
Superintendência Executiva				
Número de empregados	8	8	8	8
Número de empregados comunicados/treinados	8	8	8	8
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100%	100%	100%	100%
Superintendência				
Número de empregados	12	12	18	18
Número de empregados comunicados/treinados	12	12	18	18
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100%	100%	100%	100%
Gerência				
Número de empregados	52	52	54	54
Número de empregados comunicados/treinados	52	52	54	54
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100%	100%	100%	100%
Consultor				
Número de empregados	29	29	30	30
Número de empregados comunicados/treinados	29	29	30	29
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100%	100%	100%	100%

Coordenação				
Número de empregados	56	56	69	69
Número de empregados comunicados/treinados	56	56	69	68
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100%	100%	100%	98,5%
Especialista				
Número de empregados	67	67	74	74
Número de empregados comunicados/treinados	67	67	74	72
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100%	100%	100%	97,3%
Analista				
Número de empregados	545	545	583	583
Número de empregados comunicados/treinados	545	545	583	560
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100%	100%	100%	96%
Assistente				
Número de empregados	15	15	10	10
Número de empregados comunicados/treinados	15	15	10	10
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100%	100%	100%	100%
Trainee¹				
Número de empregados	5	5	9	9
Número de empregados comunicados/treinados	5	5	9	9
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100%	100%	100%	100%
TOTAL				
Número de empregados	799	799	861	861
Número de empregados comunicados/treinados	799	799	861	832
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100%	100%	100%	96,2%

Nota: A apuração considerou somente os colaboradores que permaneciam ativos nos períodos analisados, com base na planilha fornecida pela equipe de DH em 19/02, a qual contém o registro do estado funcional e do cargo de cada empregado.



5.5

Gestão de crise sistêmica

GRI 3-3

Gestão de Riscos contra Crises Sistêmicas

Dada a complexidade de suas atividades e sua atuação em serviços críticos de infraestrutura, a Núcleo adota mecanismos estruturados de gestão de riscos para prevenir e responder a crises sistêmicas. A companhia mantém processos de monitoramento, prevenção e resposta voltados a mitigar impactos decorrentes de eventuais interrupções de serviços, buscando assegurar a continuidade das operações de clientes e reduzir possíveis efeitos ao longo da cadeia de valor.

A análise de riscos sistêmicos é um processo preventivo que contempla: potenciais perdas de valor no mercado, queda na reputação e na confiança dos clientes, bem como aumento de custos operacionais relacionados ao tratamento da crise, incluindo ações de contenção, comunicação e normalização das operações.

A Núcleo prioriza a contratação de fornecedores comprometidos com a redução dos impactos ambientais de seus serviços e operações. Assim, impactos negativos relevantes ao meio ambiente são considerados mínimos. Contudo, em situações de crise que demandem o acionamento de ambientes de contingência, pode haver aumento no consumo de energia durante os procedimentos de virada sistêmica.

Resiliência, políticas e plano para continuidade dos negócios

Além da Política de Continuidade de Negócios, a Núcleo estabelece, no seu Plano Estratégico de Continuidade de Negócios, estratégias, ações e ferramentas necessárias para potencializar a resiliência da sua capacidade de atuação, considerando a força de trabalho, sistemas de informação, telecomunicações, fornecedores, parceiros e clientes.

A Política abrange os planos de continuidade de negócios, a análise de impacto ao negócio, o calendário de exercícios e a própria gestão de crises. O Plano de Gestão de Crises define papéis e responsabilidades dos grupos envolvidos no tratamento, comunicação e resolução estratégica das crises, além de portavozes e modelos de comunicação para imprensa e mídias, quando necessário.

Todo esse arcabouço documental tem como objetivo garantir robustez e o compromisso da Núcleo com a gestão de crises e com a mitigação de seus impactos potenciais e reais, seja em suas próprias atividades ou nas atividades de terceiros, tais como fornecedores e prestadores de serviço envolvidos nas operações críticas ao negócio.

Também são realizados exercícios de simulação de cenários adversos para testar a capacidade e o desempenho das equipes em situações de crise. A prevenção contra crises envolve também investimentos em equipamentos seguros, sistemas redundantes entre ambientes e automação de processos críticos.



Processos de gestão de crises

Na eventual confirmação de um incidente, há atuação imediata para evitar o escalonamento para uma crise, com o objetivo de restaurar as operações de forma ágil por meio do acionamento de equipes de emergência. Caso a situação evolua, a governança da empresa está estruturada para acionar os donos de negócio, o grupo solucionador e o comitê de crises para contingência necessária.

Após cada ocorrência, são realizados fóruns pós- crise, nos quais as causas são investigadas e as soluções corretivas aplicadas são avaliadas. Análises de desdobramentos e definição de planos de ação são realizadas para a implementação de soluções definitivas adequadas e efetivas. Além de mitigar danos, a Núcleo fortalece sua resiliência organizacional com melhores práticas em todos os processos de recuperação. Isso inclui novas soluções e estratégias tecnológicas, engajamento de parceiros e fornecedores, compartilhamento de boas práticas, conformidade regulatória e reportes periódicos aos stakeholders sobre nossos avanços e iniciativas de melhoria.



Monitoramento da eficácia e governança em múltiplas linhas

A eficácia das medidas de gestão de crise é monitorada por meios formais e contínuos. Realiza-se revisão de relatórios de desempenho pelos Comitês de Assessoramento, além do acompanhamento estratégico realizado pelo Conselho de Administração. A 2ª e a 3ª linha realizam trabalhos independentes de verificação de aderência às políticas, procedimentos e protocolos, bem como de identificação de falhas de processo, deficiências de controle e oportunidades de melhoria. Também há registro detalhado de incidentes e crises, com análises de causa raiz e planos de ação associados. Complementarmente, são mantidos canais diretos de escuta com clientes para coleta de percepções, preocupações, efeitos das medidas implementadas e retroalimentação às estruturas de governança.



Objetivos estratégicos da gestão de crises

O processo de gestão de crises tem como objetivos: proteger vidas como prioridade máxima, avaliar impactos de perturbações em processos e sistemas críticos, ativar respostas de continuidade de negócios e planejar ações com prioridades claras. Além disso, busca monitorar os efeitos das ações adotadas e comunicar-se com partes interessadas, autoridades e imprensa sempre que necessário.

São realizadas capacitações e ações de conscientização periódicas e obrigatórias para todos os colaboradores, com revisões anuais para inclusão de novos conteúdos relacionados aos processos de continuidade de negócios, incluindo a gestão de crises. Essas iniciativas fazem parte do processo contínuo de inovação e melhoria do Sistema de Gestão de Continuidade de Negócios.



Governança para gestão de riscos e crises

A gestão das preocupações dos stakeholders envolve processos estruturados de coleta, registro e avaliação. A coleta ativa ocorre por meio do Portal de Contestações, canais de atendimento, reuniões com clientes, oficinas e consultorias externas. Essas informações são então registradas sistematicamente em dashboards, controles internos, autoavaliações regulatórias e trilhas de auditoria. Em seguida, são avaliadas tecnicamente pelas áreas fiscal, controladoria, jurídico, *compliance* e auditoria, que emitem pareceres e realizam ajustes contratuais ou revisões de processos.



5.6

Engajamento com integridade e Advocacy: relacionamento transparente e confiável com stakeholders

GRI 2-29, 207-1, 207-3, 3-3

O propósito do engajamento com stakeholders é fortalecer a confiança, prevenir crises, consolidar relacionamentos e garantir que percepções e demandas sejam incorporadas às estratégias da organização. Para isso, promovemos diálogo aberto e escuta ativa, tratando críticas e sugestões como oportunidades de melhoria. Mantemos um monitoramento diário de citações com o apoio da assessoria de imprensa, o que permite identificar rapidamente manifestações e percepções. Essa atuação integrada nos aproxima dos stakeholders, com canais acessíveis, respostas ágeis e comunicação transparente – transformando a escuta em ações concretas que reforçam a confiança e consolidam a reputação.

Na mesma linha de transparência e integridade, a Núclea cultiva um relacionamento institucional, ético, técnico e preventivo com as autoridades fiscais. Esse vínculo é baseado no cumprimento rigoroso das obrigações tributárias, na validação contínua de normativos e no preparo estruturado para fiscalizações. Contamos com auditorias e consultorias especializadas para garantir conformidade e transparência. Além disso, dispomos de um processo formal de governança que analisa e aplica os normativos tributários, enquanto auditorias externas reforçam a integridade das informações fiscais. Os documentos contábeis e fiscais são fornecidos conforme as exigências legais, e a comunicação com o fisco ocorre por meio de obrigações oficiais como a DCTF-Web, a ECF e a EFD-Reinf, entre outras.

Nota: a comunicação com o fisco ocorre por meio das obrigações oficiais, como Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Web (DCTF-Web), Escrituração Contábil Fiscal (ECF) e Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais (EFD-Reinf), entre outras.



06 . INOVAÇÃO E CIBERSEGURANÇA : NOSSO DNA DIFERENCIAL

6.1 Cibersegurança, privacidade e segurança de dados da Núclea

6.2 Inovação tecnológica e transformação digital

A inovação tecnológica e a proteção de dados são pilares da nossa atuação. Por isso, investimos em soluções de cibersegurança, privacidade e governança de dados, garantindo a proteção das informações e a confiabilidade das nossas operações, em alinhamento aos temas materiais identificados no processo de materialidade.

Impulsionamos a inovação e a transformação digital com o objetivo de continuamente otimizar processos e aprimorar nossos produtos. Dessa forma, tecnologia e segurança compõem nosso DNA e caminham juntas sustentando nossa principal entrega e diferencial, com impactos diretos sobre a confiança do mercado, a resiliência operacional e a criação de valor no longo prazo.



6.1

Cibersegurança, privacidade e segurança de dados da Núclea

GRI 3-3

O impacto da boa gestão

A gestão de cibersegurança, privacidade e segurança de dados na Núclea envolvem impactos reais e potenciais relevantes, sobre a economia, os direitos fundamentais e a confiança dos stakeholders, considerando a natureza crítica dos serviços prestados ao mercado financeiro e o tratamento de dados pessoais e sensíveis em suas operações.

No âmbito econômico, os impactos positivos reais e potenciais decorrentes dessa gestão se expressam principalmente na resiliência operacional da Núclea, reduzindo riscos de indisponibilidade de serviços críticos por meio de controles estruturados de segurança e de continuidade dos negócios. Esse conjunto de práticas contribui também para o fortalecimento da confiança de clientes, parceiros e reguladores, decorrente da adoção de políticas formais de segurança da informação e privacidade, bem como da manutenção de certificações de seus sistemas, reconhecidas internacionalmente, tais como ISO 27001 e ISO 22301.

Além disso, a gestão estruturada, o monitoramento contínuo e os mecanismos de resposta a incidentes contribuem para a mitigação de riscos financeiros e regulatórios, tais como perdas financeiras, sanções legais e impactos reputacionais associados a incidentes cibernéticos ou violações de dados.

A gestão de pessoas sob a perspectiva dos direitos humanos contempla aspectos materiais fundamentais. Entre eles, destacam-se a proteção dos direitos à privacidade e à proteção de dados pessoais, por meio da adoção de práticas alinhadas à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), incluindo princípios de *privacy by design* e *security by design* nos sistemas e processos da organização.

A partir de controles de acesso, gestão de identidades, monitoramento de ameaças e resposta a incidentes, a Núclea atua para oferecer segurança a seus clientes e reduzir riscos de danos aos titulares de dados, como fraudes, perdas financeiras, violação de direitos fundamentais, como o direito à privacidade e à proteção de dados pessoais.



Cibersegurança e gestão de riscos

GRI 418-1

O Modelo de Operação de Segurança da Informação e Resiliência Cibernética (SIRC) da Núcleo está estruturado para prevenir, detectar, responder e mitigar riscos e incidentes cibernéticos, conforme diretrizes corporativas e normativas aplicáveis.

Esse modelo de operação é formalizado e sustentado por políticas corporativas, com destaque para a Política de Segurança da Informação e Cibernética, que define diretrizes, papéis e responsabilidades aplicáveis a colaboradores, administradores, terceiros e parceiros.

Na Núcleo monitoramos e tratamos as seguintes atividades ou ocorrências para evitar impactos negativos.

- (a) **Operações internas, especialmente aquelas relacionadas à gestão de sistemas e infraestruturas tecnológicas que processam informações críticas e dados pessoais**, que podem conter risco de acessos não autorizados, indisponibilidade de serviços ou incidentes de segurança da informação.
- (b) **Gestão de identidades, acessos e credenciais**, cuja falha ou uso indevido pode resultar em exposição de informações, comprometendo a confidencialidade, integridade ou disponibilidade dos dados tratados.
- (c) **Atividades de desenvolvimento, manutenção e mudanças em sistemas**, que, se não forem adequadamente controladas, podem introduzir vulnerabilidades técnicas ou fragilidades de segurança.
- (d) **Falhas na detecção, contenção ou comunicação de incidentes cibernéticos**, que podem ampliar impactos negativos sobre clientes, parceiros, titulares de dados e sobre a própria organização.
- (e) **Fornecedores de tecnologia, serviços em nuvem e soluções digitais**, cujos ambientes, processos ou incidentes têm padrões frágeis de segurança.





Como tratamos e endereçamos estes riscos?

Os compromissos da Núcleo para este tema material estão estruturados em três eixos estratégicos: **(1) segurança e resiliência, (2) eficiência dos processos e (3) cultura de segurança.**

1. Buscando prover segurança e resiliência, minimizamos a exposição a riscos de segurança da informação e cibernéticos, de continuidade de negócios e de privacidade de dados, considerando a criticidade das operações e os impactos potenciais para clientes, parceiros e demais partes interessadas.

Nesse contexto, a organização mantém as certificações ISO/IEC 27001 e ISO/IEC 22301, como forma de assegurar a aderência a padrões internacionais reconhecidos de segurança da informação e continuidade de negócios.

Além disso, buscamos promover a satisfação dos clientes e das áreas internas em relação aos serviços prestados pela área de Segurança da Informação e Resiliência Cibernética (SIRC), reforçando a segurança como um habilitador do negócio e não apenas como um requisito de controle.

2. Temos a certeza que somente desenvolvendo uma cultura de segurança positiva, sustentaremos a performance que precisamos. Assim, seguimos com foco na evolução do nosso score no Programa de Comportamento de Segurança da Núcleo, cujo objetivo é promover uma cultura de segurança positiva a partir de comportamentos seguros em toda a Núcleo. O Programa utiliza como indicador da maturidade cultural em segurança da informação a privacidade e resiliência cibernética entre colaboradores e terceiros. Assim, desenvolvemos uma cultura organizacional de segurança e privacidade, com treinamentos e ações de conscientização contínuas, contribuindo para comportamentos responsáveis e para a prevenção de incidentes causados por falhas humanas.

3. O aprimoramento e a melhoria dos processos de SIRC é contínuo, por meio da gestão responsável dos custos operacionais de segurança, em relação ao orçamento definido, assegurando o uso eficiente dos recursos e a geração de valor. O eixo também contempla a melhoria contínua da eficiência dos processos internos de SIRC, considerando aspectos como tempo de resposta, simplificação, automação e uso adequado de tecnologia, contribuindo para maior agilidade organizacional e redução de fricções operacionais.

A organização promove ainda capacitação e conscientização contínua, por meio de programas estruturados de treinamento, campanhas de comportamento seguro e trilhas de capacitação em segurança e privacidade.

Esses mecanismos permitem identificar desvios, oportunidades de melhoria e avaliar a efetividade dos controles implementados. Entre as práticas adotadas, destacam-se a análise crítica mensal do Programa de Segurança, auditorias internas e externas, avaliações independentes, testes periódicos de segurança e continuidade, incluindo exercícios de simulação de incidentes cibernéticos, além de auditorias de manutenção do Sistema de Gestão de Segurança da Informação e do Sistema de Gestão de Continuidade de Negócios, que são realizadas ao menos anualmente.



O progresso da gestão do tema é avaliado com base nos Objetivos e Indicadores de Segurança formalizados em política, entre os quais se destacam:

PROVER SEGURANÇA E RESILIÊNCIA QUE ENCANTAM NOSSOS CLIENTES

- » Minimização da exposição a riscos cibernéticos, de segurança da informação, de continuidade de negócios e privacidade de dados;
- » Manutenção das Certificações ISO 27.001 e ISO 22.301

BUSCAR A MELHOR EFICIÊNCIA DOS PROCESSOS DE SIRC

- » Gestão dos custos operacionais em relação ao orçamento por negócio/squad
- » Melhorar a eficiência dos processos internos (tempo/complexidade/automação/tecnologia)

INSPIRAR UMA CULTURA DE SEGURANÇA POSITIVA

- » Score do Programa de Comportamento de Segurança da Núcleo

Esses indicadores são acompanhados periodicamente pela análise crítica mensal do Programa de Segurança pela Diretoria, Comitê de Riscos, Controles Internos e Compliance, Comitê de Auditoria e Conselho de Administração.

Os resultados positivos em indicadores de cultura de segurança demonstram maior engajamento e conscientização de colaboradores e terceiros, os quais são utilizados para avaliar o conteúdo dos treinamentos, formatos e periodicidade das ações de conscientização.

Realizamos ainda a revisão periódica das Políticas de Segurança da Informação, Cibernética e de Continuidade de Negócios; a atualização de procedimentos, planos de resposta e controles técnicos com base em lições aprendidas; ajustes no Programa de Segurança e no roadmap de SIRC; e o aprimoramento dos programas de capacitação e conscientização, mapeando novos riscos, ameaças emergentes e mudanças regulatórias.

Esse ciclo contínuo de aprendizado assegura que a gestão de segurança da informação e resiliência cibernética permaneça atualizada, eficaz e alinhada às expectativas dos stakeholders e às melhores práticas de mercado.

Nota: No período reportado, não foram registradas queixas comprovadas relacionadas à violação de privacidade de clientes, tampouco foram identificados incidentes de vazamento, furto ou perda de dados de clientes. Assim, confirma-se que não há histórico de ocorrências desse tipo no período avaliado. Atribuímos este resultado à estrita observância da Política Pública de Segurança da Informação e Cibernética da Núcleo, que estabelece diretrizes, objetivos e controles capazes de garantir a confidencialidade, integridade e disponibilidade das informações tratadas pela organização.



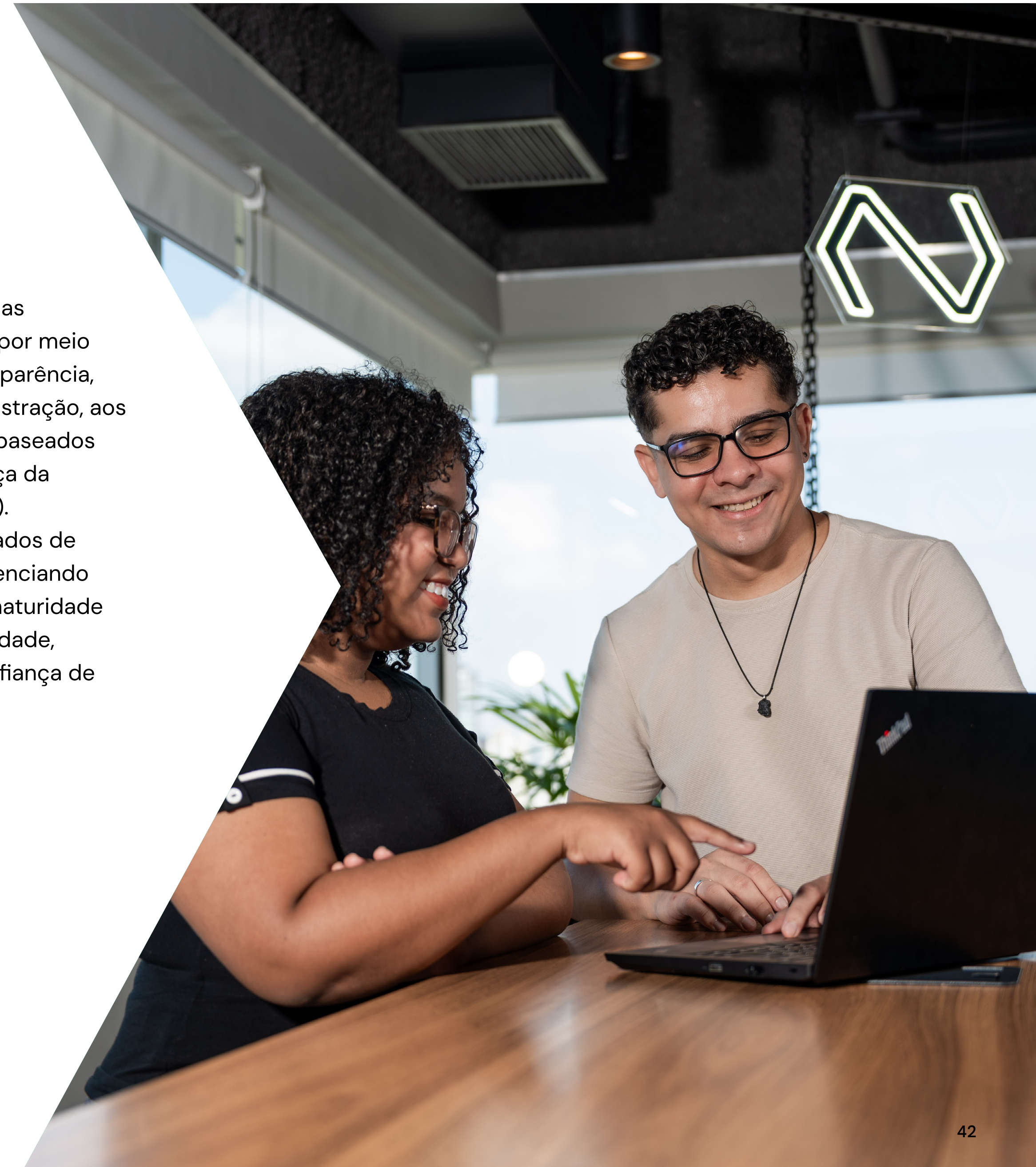
Segurança em toda a cadeia de valor

As contribuições dos stakeholders também são consideradas na definição e no ajuste das medidas de prevenção, mitigação e resposta. Esse engajamento ocorre de forma contínua e integrada aos processos de governança por meio de diferentes canais e instâncias.

Entre as principais partes interessadas está o Banco Central do Brasil (Bacen), na condição de regulador e stakeholder institucional, cujos requisitos normativos influenciam diretamente a definição das políticas corporativas, dos planos de ação e do modelo de operação de segurança.

A Diretoria, o Conselho de Administração e os comitês de assessoramento também participam desse processo ao definir o apetite ao risco, aprovar políticas e validar prioridades estratégicas. Clientes e outras partes interessadas externas contribuem por meio de demandas, expectativas e diligências técnicas, enquanto auditorias independentes e avaliações externas fornecem recomendações técnicas que reforçam medidas preventivas e planos de ação.

Nota: a Núcleo informa e valida a eficácia das medidas adotadas junto aos stakeholders por meio de mecanismos formais de reporte e transparência, incluindo reportes periódicos à alta administração, aos comitês e ao Conselho de Administração, baseados na análise crítica do Programa de Segurança da Informação e Resiliência Cibernética (SIRC). A organização também compartilha resultados de auditorias, avaliações e certificações, evidenciando a aderência a padrões internacionais e a maturidade de seus controles de segurança e continuidade, contribuindo para o fortalecimento da confiança de clientes, reguladores e parceiros.





6.2

Inovação tecnológica e transformação digital

GRI 3-3

As estratégias de transformação digital e de iniciativas ligadas à inovação tecnológica têm desempenhado papel relevante na evolução da organização. São os dois pilares que nos permitem aprimorar continuamente a forma como nossos serviços são desenvolvidos, entregues e operados. Mais importante que a simples adoção tecnológica, esse processo representa uma mudança estrutural na forma de trabalho das equipes, na arquitetura das soluções tecnológicas e na capacidade da organização de responder com agilidade e qualidade às demandas de nossos clientes.

A Núclea já adota também, de forma contínua, metodologias ágeis de desenvolvimento de novas soluções. Parte desta transformação consistiu na maior aplicação dos métodos ágeis no negócio, o que possibilitou atuar de forma mais colaborativa na criação e evolução de produtos digitais.

A Núclea desenvolve produtos com foco no cliente, por meio de entregas curtas e contínuas, avaliando viabilidade de negócio, tecnologia e finanças para priorizar as melhores iniciativas. Com times orientados por dados e dashboards de acompanhamento, a organização reduziu significativamente o *time-to-market*,

alcançando em 2025 os melhores indicadores da série histórica, fruto de melhorias nos processos de priorização e execução.

A partir deste cenário, temos projetos em execução que promoverão a modernização da plataforma tecnológica, combinando o uso de arquiteturas modernas, uso de Cloud, práticas ágeis de desenvolvimento e automação de processos de engenharia de software. Essa abordagem possibilita aumentar a eficiência operacional, acelerar a inovação e ampliar a qualidade e confiabilidade dos serviços, cujos requisitos são extremamente elevados.

Em consonância com o planejamento estratégico da organização, as iniciativas de tecnologia e de transformação digital também contribuíram diretamente para a melhoria da experiência dos clientes e o aumento da resiliência das plataformas tecnológicas. Ao investir em infraestrutura moderna, automação e novas práticas de engenharia, a organização fortalece sua capacidade de adaptação a um ambiente tecnológico em constante evolução. Estes pilares são fundamentais na contribuição dos índices de eficiência, por meio dos projetos de modernização tecnológica que ampliaram a capacidade de processamento com menor uso de recursos computacionais.



Além do investimento tecnológico e na ampliação da capacidade de desenvolver soluções digitais cada vez mais eficientes e resilientes, adotamos critérios para seleção de fornecedores envolvidos na plataforma de processamento da Núclea que sejam engajados com práticas sustentáveis, em particular o uso de energias limpas e/ou compensadas.

A Núclea tem evoluído de forma consistente na gestão eficiente de seus recursos tecnológicos, adotando práticas avançadas de **FinOps** como pilar estratégico para maximizar o valor do investimento em tecnologia. Essa abordagem fortalece a disciplina financeira, promove decisões orientadas por dados e assegura maior transparência e responsabilidade compartilhada entre as áreas de tecnologia, finanças e negócios, garantindo a sustentabilidade das operações e a aderência às prioridades estratégicas da organização. A Núclea foi reconhecida pela FinOps Foundation, sendo usada como case referência.

Saiba mais sobre FinOps:

<https://www.finops.org/introduction/what-is-finops/>

Nesse contexto de eficiência e melhoria do desempenho das plataformas críticas, mantendo elevados padrões de qualidade e resiliência operacional, como parte das iniciativas ligadas ao aumento de produtividade, e à redução de atividades manuais e repetitivas, tornamos a inteligência artificial e as automações parte da estratégia tecnológica da Núclea. Em 2025, consolidamos o papel do Centro de Excelência de Automações e Inteligência Artificial, tendo como objetivos primários a homologação, definição de arquiteturas de referência, governança e escalabilidade a respeito do uso desta tecnologia. Além dos benefícios na produtividade, o uso de IA permitiu o desenvolvimento de funcionalidades que agregam valor real a produtos desenvolvidos pela empresa, como Firmas e Poderes e Portabilidade.

O uso de Inteligência Artificial passou a fazer parte do dia a dia da Núclea e, para isso, temos investido de forma consistente no desenvolvimento de pessoas, por meio de programas estruturados de capacitação, voltados à adaptação tecnológica. Em 2025, houve programas específicos para formação de conhecimento em desenvolvimento de agentes autônomos.

Adicionalmente, o investimento contínuo no desenvolvimento de pessoas e na capacitação tecnológica sustenta a adoção efetiva dessas práticas, fortalecendo uma cultura orientada à inovação, eficiência e geração de valor.

Assim, afirmamos que a transformação digital é um dos principais componentes que sustentam a capacidade da Núclea em inovar e ampliar nossa competitividade, contribuindo para a geração de valor sustentável para clientes, sociedade, colaboradores e para o ecossistema em que a organização está inserida.

Para orientar a gestão desses impactos, a Núclea estabelece um conjunto de políticas e compromissos organizacionais que orientam suas decisões e práticas, incluindo:

- » Utilizar energia renovável ou compensar as emissões de carbono associadas a 100% da plataforma de processamento;
- » Fomentar iniciativas com vistas à redução do time to market das entregas valor;
- » Ampliar do uso de inteligência artificial para aumentar a produtividade e gerar mais valor para os clientes;
- » Incorporação de critérios ESG na seleção de fornecedores de tecnologia;



07. GENTE QUE GOSTA DE GENTE

GRI 203-2

7.1 Uma cultura pela saúde, segurança e bem-estar no trabalho

7.2 Diversidade, equidade e inclusão

7.3 Relacionamento com comunidades por meio da educação

TUDO COMEÇA DENTRO DE CASA

Na Núcleo, temos a convicção de que a forma como nos relacionamos com nossos públicos faz toda a diferença para uma atuação realmente sustentável. É justamente por isso que buscamos colocar o ser humano no centro de tudo o que fazemos. Entendemos que cuidar de quem faz parte da nossa comunidade é a melhor forma de construir um ambiente de trabalho mais acolhedor, inovador e sustentável.

Sabemos que uma cultura organizacional forte nasce quando há segurança, diversidade e bem-estar. Por isso, investimos em uma série de iniciativas estruturadas para o desenvolvimento profissional e pessoal das nossas equipes. Somos gente que gosta de gente, que se importa, acolhe e transforma.





7.1

Uma cultura pela saúde, segurança e bem-estar no trabalho

GRI 403-5, 3-3, 403-1, 403-3, 403-4, 403-7



Saúde em primeiro lugar: um cuidado sistemático

A Núcleo mantém um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) aplicável aos seus empregados e às atividades sob sua gestão direta, em conformidade com a legislação trabalhista brasileira. Objetivando a conformidade legal e a promoção de ambientes seguros e saudáveis, o sistema abrange identificação, avaliação e controle de riscos, programas médicos ocupacionais, capacitação contínua, planos de emergência e monitoramento de desempenho.

Os Serviços de Saúde do Trabalho gerenciam o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), realizando exames, monitoramento da saúde, suporte à gestão de riscos e à investigação de incidentes, sempre com foco preventivo. As atividades são executadas por profissionais qualificados, mediante protocolos legais e agendamento acessível.

A participação e consulta de empregados e, quando aplicável, de terceiros sob controle operacional são estimuladas por meio de CIPA, comitês, diálogos de segurança e análises de risco, integrando a força de trabalho ao desenvolvimento, implementação e avaliação do Sistema de SST. Os comitês formais, compostos por empregador e trabalhadores, possuem caráter consultivo e propositivo, avaliando riscos, acompanhando incidentes e recomendando melhorias em reuniões periódicas com registro em ata. O acesso à informação é garantido por treinamentos, comunicações internas, procedimentos e integrações, assegurando transparência e engajamento.



Gestão que traz segurança

GRI 403-2

A segurança na Núcleo se estabelece por meio da tradução de princípios em práticas e sistemas de controle estruturados, orientados à melhoria contínua. Nesse contexto, a Núcleo gerencia riscos de atividades rotineiras e não rotineiras com metodologias padronizadas, capacitação contínua e revisões periódicas. Incidentes e quase-acidentes são investigados por processos estruturados, cujos resultados retroalimentam o Programa de Gestão de Riscos (PGR), promovendo aprimoramento de controles, atualização de procedimentos e aperfeiçoamento de treinamentos. Capacitações em Saúde e Segurança do Trabalho (SST) são oferecidas de forma contínua e estruturada a empregados e terceiros sob responsabilidade operacional, abrangendo integração, procedimentos específicos e emergências, visando um ambiente mais seguro, consciente e preparado.

A segurança é assim uma prioridade absoluta na Núcleo, sustentada pelo Sistema de Gestão de Saúde e Segurança, pelo Programa de Gestão de Riscos, e ações estruturadas como as avaliações ergonômicas e medidas de proteção contra incêndios. Por meio de políticas e processos formais, é garantido aos trabalhadores o direito de se afastar imediatamente de situações que representem risco iminente de acidente ou doença ocupacional, assegurando-se confidencialidade e anonimato.

A política de não-retaliação fomenta a comunicação, o diálogo e a prevenção, permitindo que perigos e condições inseguras sejam reportados por canais formais como lideranças, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) e o Canal de Ética. Capacitações sistemáticas em Saúde e Segurança do Trabalho (SST) são oferecidas a empregados e terceiros sob controle operacional, abrangendo treinamentos de integração, procedimentos e respostas a emergências.

Promoção da saúde do trabalhador

GRI 401-2, 403-1, 403-6, 403-8, 403-9

Organizados em quatro pilares, a Núcleo oferece seus benefícios e iniciativas de bem-estar com foco no cuidado integral do colaborador, tais como:

- 1. Saúde profissional:** auxílio por invalidez ou deficiência, licença parental estendida.
- 2. Social:** seguro de vida, seguro-viagem, previdência privada, vale-alimentação ou refeição, acompanhamento personalizado a gestantes, assistência residencial, parcerias de desconto, auxílios creche e para filhos com deficiência, auxílio-educação.
- 3. Emocional** grupos de afinidade, terapia on-line.
- 4. Física.** assistência médica e odontológica com ampla rede, ginástica laboral, quick massage, acesso à plataforma Wellhub e home office.

ACIDENTES DE TRABALHO ¹	2024	2025
Número de horas trabalhadas	1.903.200	2.076.000
Base de número de horas trabalhadas (200.000 ou 1.000.000)	1.000.000	1.000.000
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	1	1
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	0,53	0,48

1. No período reportado, foi registrado 1 (um) acidente de trabalho, classificado como doença ocupacional.
2. Os perigos com potencial de acidentes graves foram identificados por meio de análises de risco (PGR), inspeções de segurança, investigações de incidentes, relatos dos trabalhadores, avaliações técnicas especializadas e consulta a comitês de SST, considerando atividades rotineiras e não rotineiras.
3. Para os perigos com potencial de acidentes graves, a organização implementou e mantém medidas conforme a hierarquia de controles, priorizando eliminação e substituição, seguidas de controles de engenharia e administrativos, com acompanhamento de eficácia e atualização contínua do PGR.
4. A organização adota medidas contínuas para eliminar perigos e minimizar riscos de acidentes de trabalho, aplicando a hierarquia de controles, com base nas avaliações de risco, inspeções, relatos e investigações, assegurando a melhoria contínua do sistema de SST.
5. Compilação conforme GRI Universal 2021/GRI 403 e NRs; escopo anual com empregados; 403-9 calculado por 200.000 (ou 1.000.000) horas; regras de óbitos e trajeto aplicadas; dados validados por SST/RH com revisões e reconciliações.



Nossa cultura

GRI 404-2

A Núclea mantém um ecossistema estruturado de incentivos educacionais para aprendizado contínuo, equidade de acesso ao conhecimento e alinhamento estratégico ao negócio. Composto por Auxílio Educação, Programa EvoluIR, licenças do LinkedIn Learning e parcerias com universidades, o modelo fortalece a cultura de desenvolvimento responsável e meritocrático.

Nesse contexto, a Companhia investiu no Programa de Liderança da Fundação Dom Cabral (FDC), uma jornada de desenvolvimento voltada ao fortalecimento de competências essenciais para líderes em diferentes níveis de atuação. Com abordagem prática e reflexiva, o programa promoveu o desenvolvimento de habilidades como autoconhecimento, comunicação e feedback, tomada de decisão, gestão de pessoas e visão estratégica, preparando os participantes para atuar de forma consciente e eficaz em contextos complexos e de constante transformação. – A iniciativa integrou aspectos do comportamento humano, da estratégia organizacional e do impacto das decisões nos resultados, utilizando metodologias aplicadas, como estudos de caso reais, reflexões guiadas e debates estruturados. Adaptável ao nível de maturidade do público — de novos líderes a gestores mais experientes —, o programa contribuiu para a formação de lideranças mais estratégicas, responsáveis e alinhadas aos valores e objetivos de longo prazo da Núclea.

Planos de aposentadoria

GRI 201-3

A Núclea oferece plano de previdência complementar com contribuição paritária, permitindo ao empregado aportar até 7% da remuneração, percentual integralmente equiparado pela empresa na sua respectiva conta individual. O regulamento estabelece condições de resgate por desligamento ou por critério etário.

O **Auxílio Educação** e o **Auxílio Educação EdTech** operam por reembolso parcial, condicionado a vínculo com o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), avaliação de desempenho mínimo, comprovante de pagamento e certificado de conclusão. Os reembolsos seguem percentuais definidos (até 90%) e tetos financeiros, assegurando controle orçamentário e uso consciente dos recursos.

As licenças do **LinkedIn Learning** e as parcerias educacionais ampliam o acesso a conteúdo de qualidade, com regras de uso responsável que priorizam eficiência financeira e democratização do desenvolvimento. Essas iniciativas integram o compromisso da Núclea com a sustentabilidade do capital humano, o protagonismo individual e o crescimento organizacional de longo prazo.

O **EvoluIR** é um programa de aceleração para colaboradores com desempenho destacado, prevendo reembolso escalonado de capacitações externas, com limites proporcionais aos resultados de performance e alinhamento cultural.





Novas contratações e rotatividade de empregados em 2025

401-1

Gênero	Mulheres	Homens
Número total de colaboradores	297	564
Contratados	88	131
Desligados	56	100

Nota: número sem considerar estagiários, aprendizes e conselho.

Categoria funcional	Número de colaboradores	Contratados	Desligados
Diretoria	9	0	0
Gerência	124	15	18
Coordenação	148	20	22
Administrativo	529	149	108
Operacionais	51	35	8

Nota: número sem considerar estagiários, aprendizes e conselho.

Fortalecer nosso time com contratações que refletem nossos valores e a diversidade é uma prioridade na Núcleo, assim como monitorar de perto a rotatividade para agirmos de forma preventiva. Acreditamos que o equilíbrio entre novos talentos e a força de quem já faz parte da nossa história é o que fortalece nossa cultura e nos prepara para os desafios do futuro.

Faixa etária	Número de colaboradores	Contratados	Desligados
Abaixo de 30 anos	243	110	45
Entre 30 e 50 anos	551	103	103
Acima de 50 anos	67	6	17

Nota: número sem considerar estagiários, aprendizes e conselho.

Região	Número de colaboradores	Contratados	Desligados
Sudeste	840	217	156
Sul	9	0	0
Nordeste	6	0	0
Centro Oeste	5	2	0
Norte	1	0	0

Nota: número sem considerar estagiários, aprendizes e conselho.

Licença maternidade/paternidade

401-3

Gênero	Mulheres	Homens
Total de colaboradores que tiraram a licença maternidade/paternidade	18	14
Total de colaboradores que saíram de licença maternidade/paternidade no ano de exercício e retornaram ao trabalho no ano de exercício após o término da licença	6	14
Total de colaboradores que saíram no ano anterior e retornaram ao trabalho no ano de exercício após o término da licença maternidade/paternidade	6	0
Total de colaboradores que voltaram a trabalhar após a licença maternidade/paternidade e que continuaram na empresa 12 meses após o retorno ao trabalho	3	1
Taxa de retorno	100%	100%
Taxa de retenção	100%	100%



Desenvolvimento profissional na Núclea

O nosso ecossistema de aprendizagem estrutura-se em torno da Núclea Academy, plataforma corporativa que integra experiências educacionais contínuas nos formatos síncrono, assíncrono e presencial. Seu portfólio inclui *lives*, *webinars* e palestras com especialistas internos e externos sobre inovação, segurança da informação, diversidade, equidade e ética.

A força de trabalho conta com workshops que são facilitados tanto por fornecedores externos, quanto por colaboradores que promovem o compartilhamento de conhecimento e a difusão de boas práticas operacionais. A plataforma disponibiliza ainda conteúdos assíncronos, trilhas estruturadas e materiais multimídia voltados ao desenvolvimento de competências técnicas, comportamentais e estratégicas.

Os benefícios deste ecossistema incluem 150 licenças rotativas do *LinkedIn Learning*, concedidas por até três meses e renováveis mediante justificativa e comprovação de uso, garantindo acesso a biblioteca internacional com cursos em tecnologia, negócios, gestão, produtividade, soft skills e segurança da informação, incentivando o autodesenvolvimento flexível.

O Programa de Mentoria Interna cria um espaço de troca generosa entre profissionais experientes e colaboradores em desenvolvimento — como jovens aprendizes e estagiários.

Para que tudo aconteça de forma leve e estruturada, mentores e mentorados participam de uma capacitação prévia oferecida pela Núclea Academy. As atividades são registradas no Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), onde são definidas metas claras e caminhos para evoluir em temas como liderança, visão sistêmica, planejamento de carreira e habilidades comportamentais.

Em 2025, seguimos investindo em aprendizado coletivo de um jeito leve e conectado à nossa realidade. Promovemos capacitações conduzidas por especialistas internos, que compartilharam conhecimentos sobre cultura organizacional, segurança da informação, privacidade, inovação e ética. Esses encontros foram pensados como espaços de troca e integração, onde cada participante pôde ampliar sua visão sobre o negócio, fortalecer nossos valores e contribuir para um ambiente cada vez mais maduro, colaborativo e alinhado aos nossos propósitos.

Em parceria com a Fundação Dom Cabral, também aprofundamos nossa jornada de desenvolvimento de líderes. Os dados mostram que a liderança na Núclea vem evoluindo para uma abordagem menos hierárquica e mais sistêmica, colaborativa e inovadora — com destaque para a evolução dos coordenadores. Identificamos, ainda, algumas dimensões importantes para o aperfeiçoamento contínuo: liderança digital (incluindo letramento digital, Inteligência Digital e fluência tecnológica), liderança centrada no cliente, em redes e ecossistemas, e comunicação de impacto.

Em complementação, promovemos capacitações coletivas conduzidas por especialistas internos, que abordam de forma acolhedora temas como cultura organizacional, segurança da informação, privacidade, inovação e ética. Esses momentos envolvem treinamentos e ações de integração, ajudando a fortalecer nossos valores, alinhar expectativas e ampliar a maturidade operacional de forma natural e colaborativa.





Formação de Líderes em Multiagentes de Inteligência Artificial (StartSe)

GRI 2-30

Em parceria com a StartSe, realizamos a Formação de Líderes em Multiagentes de IA, alinhada à nossa agenda de governança, inovação responsável e desenvolvimento de lideranças. A iniciativa preparou nossos gestores para atuação estratégica diante dos avanços em automação e agentes inteligentes, respeitando os diferentes níveis de maturidade na adoção dessas tecnologias.

A capacitação aliou fundamentos conceituais, visão crítica de riscos e aplicação prática em desafios reais do negócio, com ênfase em segurança da informação, ética e uso responsável da tecnologia. Os temas contemplaram IA generativa e preditiva, LLMs*, estruturação de *squads* de agentes, engenharia de prompts e desafios organizacionais como engajamento, governança e impacto nos processos de trabalho.

A formação seguiu a metodologia StartSe, estruturada em três pilares: conteúdo com frameworks próprios, prática com experimentação em multiagentes e discussão crítica conectada à realidade da Núcleo. Foram realizados workshops presenciais e dinâmicas aplicadas a cases reais, como automação de processos e apoio à tomada de decisão.

O resultado foi a formação de lideranças aptas a avaliar oportunidades, limites e riscos do uso da IA, fortalecendo a transformação digital de maneira estruturada, ética e alinhada às diretrizes de governança.

* Nota: Large Language Models (em português, Modelos de Linguagem de Grande Escala)

404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado

Gênero	Total de Horas	Média de Horas
Homens	6.095	6,65
Mulheres	3.621	8,5

Categoria funcional	Total de Horas	Média de Horas
Diretoria	71	3,73
Gerência	252	43
Coordenação	491	47
Administrativo	3.374	4,7
Operacional	2.873	5,22
Trainees	166	18,5

Nota 1: considerando estagiários, aprendizes e prestadores de serviço.

Nota: foram ministrados alguns *workshops* e capacitações síncronas *on-line* e presenciais cuja carga horária se dilui por todos os colaboradores.

Observância permanente a Direitos Trabalhistas

GRI 407-1, 408-1, 409-1

A Núcleo reafirma seu compromisso com a observância dos direitos trabalhistas, assegurando condições para o exercício da liberdade sindical e da negociação coletiva por meio do cumprimento da legislação aplicável, da manutenção de ambiente livre de discriminação ou retaliação e do fomento ao diálogo com trabalhadores e seus representantes.

Devido à natureza administrativa e tecnológica de suas operações, a organização não está diretamente exposta a práticas como trabalho infantil, forçado ou análogo à escravidão. Na cadeia de fornecedores, riscos potenciais são gerenciados por meio de homologação e monitoramento, com foco na conformidade trabalhista. A atuação concentra-se majoritariamente no Brasil, especialmente em São Paulo.



7.2

Diversidade, equidade e inclusão

3-3

A promoção da diversidade, equidade e inclusão integra a agenda de sustentabilidade e gestão de pessoas da Núcleo. A empresa reconhece que ambientes de trabalho diversos e respeitosos contribuem para a qualidade das decisões, para o desenvolvimento de soluções inovadoras e para a sustentabilidade do negócio no longo prazo. Nesse contexto, a companhia busca fortalecer práticas organizacionais que valorizem diferentes perspectivas, experiências e trajetórias profissionais.

Em 2025, a Núcleo avançou na estruturação e no acompanhamento de iniciativas relacionadas à diversidade e à

inclusão, ampliando a integração desses temas à governança corporativa. A agenda de sustentabilidade passou a integrar formalmente as atribuições do Comitê de Pessoas e Cultura, fortalecendo o acompanhamento estratégico de ações voltadas ao desenvolvimento organizacional, à valorização das pessoas e ao aprimoramento contínuo da cultura corporativa.

Esses avanços estão alinhados à visão da companhia de que a sustentabilidade e a geração de valor no longo prazo dependem de equipes qualificadas, diversas e engajadas. Nesse sentido, a companhia também mantém iniciativas voltadas à formação de lideranças, por meio de programas

estruturados de capacitação e desenvolvimento de competências.

A empresa ainda incentiva espaços de diálogo e participação interna que contribuem para a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo. Entre essas iniciativas estão os grupos de afinidade voltados à promoção de discussões e atividades relacionadas a dimensões da diversidade, como gênero, raça, orientação sexual e inclusão de pessoas com deficiência.

Essas iniciativas refletem o compromisso da Núcleo em fortalecer práticas organizacionais alinhadas às diretrizes ESG, promovendo um ambiente de trabalho respeitoso, colaborativo e orientado ao desenvolvimento sustentável do negócio.

Dentre as ações realizadas, destacam-se:

- » **Semana de Diversidade:** programação anual com palestras, painéis e debates sobre acessibilidade digital, consciência negra e inclusão, envolvendo especialistas internos e externos.
- » **Workshop Thinking Environment com Lideranças:** capacitação focada em escuta ativa, mediação de conversas nos grupos de afinidade e integração com benefícios de bem-estar.
- » **Projeto de Acessibilidade Digital (CdE Design):** elaboração de material consultivo sobre acessibilidade em sistemas, produtos, apresentações e documentos, promovendo práticas inclusivas.
- » **Melhoria de infraestrutura:** implantação de aviso sonoro nas portas de acesso para colaboradores com baixa visão, eliminando barreiras físicas.
- » **Dashboard de Diversidade:** ferramenta integrada ao processo de admissão para monitoramento contínuo de informações sobre diversidade, dispensando campanhas censitárias periódicas.
- » **Trilhas formativas:** lançamento de cursos sobre letramento racial e neurodiversidade, disponibilizados a públicos interno e externo, em parceria com especialistas.
- » **Atualização da Política de Sustentabilidade:** revisão anual que incorpora diretrizes sobre diversidade e gestão dos grupos de afinidade.
- » **Encontro sobre Interseccionalidade:** atividade presencial em celebração ao Mês do Orgulho, promovendo reflexão conjunta dos grupos LGBTI+ e Equidade Racial.
- » **Campanha “Ela Pode” (Mês das Mulheres):** live e clube do livro com a autora Tamara Klink, abordando desafios, resiliência e protagonismo feminino.



EMPREGADOS POR TIPOS DE CONTRATO E GÊNERO (2-7)

	2024			2025		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Homens	517	16	533	564	0	564
Mulheres	256	10	266	297	0	297
Total	773	26	799	861	0	861

Nota: As atividades da organização são realizadas majoritariamente por empregados próprios, e o uso de trabalhadores que não são empregados (por exemplo, terceirizados) ocorre de forma pontual, voltada a serviços de apoio, sem representar uma porção significativa das operações.

EMPREGADOS POR TIPOS DE CONTRATO E GÊNERO (2-7)

	2024			2025		
	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total
Homens	517	-	533	565	-	565
Mulheres	256	-	266	300	-	300
Total	773	-	799	865	-	865

Nota: Os dados foram compilados com base em registros internos oficiais da organização, extraídos principalmente dos sistemas de folha de pagamento, Saúde e Segurança do Trabalho, considerando o ano-base informado e a data de corte definida para o reporte.

EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO (2-7)

	2025	
	Homens	Mulheres
Diretores	5	4
Gestores	46	31
Coordenadores	53	15
Administrativo	460	247
Total	564	297

EMPREGADOS POR FAIXA ETÁRIA E GÊNERO (2-7)

	2025	
	Homens	Mulheres
Abaixo de 30 anos	148	95
Entre 30 e 50 anos	368	183
Acima de 50 anos	48	19
Total	564	297

EMPREGADOS POR REGIÃO E GÊNERO (2-7)

	2025	
	Homens	Mulheres
Centro-oeste	2	3
Norte	1	0
Nordeste	4	2
Sudeste	553	287
Sul	4	5
Total	564	297



Diversidade em órgãos de governança e empregados

GRI 405-1

Acreditamos que uma governança mais diversa e inclusiva fortalece nossas decisões e reflete o compromisso que temos com a equidade dentro e fora da organização. Por isso, acompanhamos de perto a composição dos nossos órgãos de governança, e atuamos para que tenhamos diversidade na nossa liderança.

PERCENTUAL DE EMPREGADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO

	2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Conselho de Administração						
Número	7	2	9	6	3	9
Percentual	77,78%	22,22%	100%	66,67%	33,33%	100%
Comitês de Assessoramento						
Número	19	8	27	18	8	26
Percentual	70,37%	29,63%	100%	69,23%	30,77%	100%
Presidência						
Número	1	0	1	1	0	1
Percentual	100%	0%	100%	100%	0%	100%
Vice-Presidência						
Número	2	1	3	2	1	3
Percentual	66,67%	33,33%	100%	66,67%	33,33%	100%
Diretoria						
Número	4	2	6	2	3	5
Percentual	66,67%	33,33%	100%	40,00%	60,00%	100%
Superintendência Executiva						
Número	5	3	8	7	3	10
Percentual	62,50%	37,50%	100%	70%	30%	100%
Superintendência						
Número	10	2	12	6	2	8
Percentual	83,33%	16,67%	100%	75,00%	25,00%	100%
Gerência						
Número	27	25	52	32	26	58

Percentual	51,92%	48,08%	100%	55,17%	44,83%	100%
Consultor						
Número	27	25	52	32	26	58
Percentual	51,92%	48,08%	100%	55,17%	44,83%	100%
Coordenação						
Número	42	14	56	53	17	70
Percentual	75,00%	25,00%	100%	75,71%	24,29%	100%
Especialista						
Número	51	16	67	54	25	79
Percentual	76,12%	23,88%	100%	68,35%	31,65%	100%
Analista						
Número	352	193	545	363	206	569
Percentual	64,25%	35,75%	100%	63,80%	36,20%	100%
Assistente						
Número	8	7	15	6	4	10
Percentual	53,33%	46,67%	100%	60,00%	40%	100%
Trainee						
Número	4	1	5	5	4	9
Percentual	80,00%	20,00%	100%	55,56%	44,44%	100%
TOTAL						
NÚMERO	533	266	799	564	297	861
PERCENTUAL	66,41%	33,59%	100%	65,51%	34,49%	100%



PERCENTUAL DE EMPREGADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO

	2024		2025	
	Número	Percentual	Número	Percentual
Presidência				
Abaixo de 30 anos	0	0%	0	0%
Entre 30 e 50 anos	1	100%	1	100%
Acima de 50 anos	0	0%	0	0%
TOTAL	1	100%	1	100%
Vice-Presidência				
Abaixo de 30 anos	0	0,00%	0	0,00%
Entre 30 e 50 anos	1	33,33%	2	66,67%
Acima de 50 anos	2	66,67%	1	33,33%
TOTAL	3	100%	3	100%
Diretoria				
Abaixo de 30 anos	0	0,00%	0	0,00%
Entre 30 e 50 anos	5	83,33%	5	85,71%
Acima de 50 anos	1	16,67%		14,28%
TOTAL	6	100%	5	100%
Superintendência Executiva				
Abaixo de 30 anos	0	0,00%	0	0,00%
Entre 30 e 50 anos	6	75,00%	7	70,00%
Acima de 50 anos	2	25,00%	3	30,00%
TOTAL	8	100%	10	100%
Superintendência				
Abaixo de 30 anos	0	0,00%	0	0,00%
Entre 30 e 50 anos	9	75,00%	6	75,00%
Acima de 50 anos	3	25,00%	2	25,00%
TOTAL	12	100%	8	100%

Gerência				
Abaixo de 30 anos	0	0,00%	0	0,00%
Entre 30 e 50 anos	46	88,46%	51	87,93%
Acima de 50 anos	6	11,54%	7	12,07%
TOTAL	52	100%	58	100%
Consultor				
Abaixo de 30 anos	1	3,45%	1	2,56%
Entre 30 e 50 anos	23	79,31%	31	79,49%
Acima de 50 anos	5	17,24%	7	17,95%
TOTAL	29	100%	39	100%
Coordenação				
Abaixo de 30 anos	0	0,00%	1	1,43%
Entre 30 e 50 anos	52	92,86%	63	90,00%
Acima de 50 anos	4	7,14%	6	8,57%
TOTAL	56	100%	70	100%
Especialista				
Abaixo de 30 anos	0	0,00%	6	7,59%
Entre 30 e 50 anos	58	86,57%	64	81,01%
Acima de 50 anos	9	13,43%	9	11,39%
TOTAL	67	100%	79	100%
Analista				
Abaixo de 30 anos	131	24,04%	217	38,14%
Entre 30 e 50 anos	368	67,52%	320	56,24%
Acima de 50 anos	46	8,44%	32	5,62%
TOTAL	545	100%	569	100%
Assistente				

Abaixo de 30 anos	8	53,33%	9	90,00%
Entre 30 e 50 anos	6	40,00%	1	10,00%
Acima de 50 anos	1	6,67%	0	0,00%
TOTAL	15	100%	10	100%
Trainee¹				
Abaixo de 30 anos	3	60,00%	9	100,00%



PERCENTUAL DE EMPREGADOS DE GRUPOS MINORITÁRIOS E/OU VULNERÁVEIS, POR CATEGORIA FUNCIONAL

	2024		2025	
	Nº de empregados de grupos minoritários	Percentual	Nº de empregados de grupos minoritários	Percentual
Negros				
Presidente	0	0%	0	0%
Vice-Presidência	0	0%	0	0%
Diretoria	1	14,29%	1	20%
Superintendência Executiva	1	12,50%	2	20%
Superintendência	2	16,67%	1	12,50%
Gerência	4	7,69%	5	8,62%
Consultor	3	10,34%	4	10,26%
Coordenação	19	33,93%	19	27,14%
Especialista	22	32,84%	21	26,58%
Analista	204	37,29%	226	39,72%
Assistente	7	43,75%	6	60,00%
Trainee	3	60,00%	4	44,44%
TOTAL	266	33,13%	289	33,57%
LGBT+				
Presidente	0	0%	0	0%
Vice-Presidência	0	0%	0	0%
Diretoria	1	14,29%	0	0%
Superintendência Executiva	1	12,50%	0	0%
Superintendência	2	16,67%	0	0%
Gerência	4	7,69%	0	0%
Consultor	3	10,34%	2	5,13%
Coordenação	19	33,93%	0	0%
Especialista	22	32,84%	0	0%
Analista	204	37,29%	3	0,53%
Assistente	7	43,75%	0	0%
Trainee	3	60,00%	0	0%
TOTAL	266	33,13%	5	0,58%

PcDs				
Presidente	0	0%	0	0%
Vice-Presidência	0	0%	0	0%
Diretoria	1	14,29%	0	0%
Superintendência Executiva	1	12,50%	1	10%
Superintendência	2	16,67%	0	0%
Gerência	4	7,69%	1	1,72%
Consultor	3	10,34%	1	2,56%
Coordenação	19	33,93%	2	2,63%
Especialista	22	32,84%	1	1,27%
Analista	204	37,29%	19	3,34%
Assistente	7	43,75%	5	50,00%
Trainee ¹	3	60,00%	1	11,11%
TOTAL	266	33,13%	38	3,95%

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e pelos homens

GRI 405-2

Categoria funcional		Homem	Mulher
Diretoria	Salário base (mês)	40%	44%
	Remuneração total (ano)	60%	56%
Gerência	Salário base (mês)	73%	72%
	Remuneração total (ano)	27%	28%
Coordenação	Salário base (mês)	84%	81%
	Remuneração total (ano)	16%	19%
Administrativo	Salário base (mês)	87%	86%
	Remuneração total (ano)	13%	14%
Operacionais	Salário base (mês)	90%	90%
	Remuneração total (ano)	10%	10%

Nota 1: a proporção média geral do salário versus remuneração é respectivamente 84% e 16%, tanto para homens quanto para mulheres.

Nota 2: a unidade operacional considerada é a Unidade Matriz, localizada em São Paulo.



7.3

Relacionamento com comunidades por meio da educação

GRI 3-3 GRI 413-1

A relação da Núcleo com as comunidades é estruturada a partir de uma visão estratégica que posiciona a educação como eixo central de inclusão produtiva, desenvolvimento social e geração de valor de longo prazo, em alinhamento aos princípios de direitos humanos, equidade, ética e integridade.

Reconhecida como tema material no eixo social, a educação orienta a forma como a companhia se relaciona com a sociedade e fortalece capacidades individuais e coletivas. Em 2025, esse posicionamento foi reforçado com o fortalecimento da governança da Núcleo Associação, por meio da nomeação de **Patricia Chagas** como Diretora-Presidente, profissional com ampla experiência em estratégias de aprendizagem e educação corporativa, responsável por liderar a expansão do impacto social por meio da educação inclusiva.

A partir dessa diretriz, a Núcleo organiza sua atuação comunitária em iniciativas de qualificação gratuita e parcerias com o mercado, instituições de ensino e organizações da sociedade civil (OSCs), estruturadas em três frentes integradas de impacto social:

1. **Patrocínio de projetos de incentivo fiscal;**
2. **Plataforma gratuita de educação “Núcleo Academy”;**
3. **Projetos de educação profissionalizante “Ser+Tech”, voltado à pessoas pretas e pardas, direcionando ações para inclusão e Equidade Racial.**

Essas iniciativas de impacto social são direcionadas a públicos em situação de vulnerabilidade, incluindo grupos historicamente sub-representados — como pessoas pretas e pardas, LGBTQIA+, pessoas com deficiência e mulheres —, além de indivíduos pertencentes às classes socioeconômicas D e E.



Educação de qualidade



Igualdade de Gênero



Redução de desigualdades.

Além dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, nosso processo de avaliação também se baseia na Teoria da Mudança da Núcleo Associação, que nos ajuda a definir indicadores de monitoramento para cada projeto — cerca de 52 métricas no total, que vão do nível de satisfação à taxa de empregabilidade. Para suporte ao processo de avaliação de impacto e monitoramento, contamos com ferramentas de coleta de dados e uma equipe dedicada à melhoria contínua da gestão dos projetos.





SER+TECH

O SER+TECH é um programa que oferece capacitação profissional gratuita em tecnologia, contribuindo para reduzir o déficit de empregabilidade no setor e fomentando a inovação e a colaboração. A iniciativa gera impactos reais na empregabilidade e na inclusão socioeconômica de públicos historicamente sub-representados. As turmas são voltadas a jovens em situação de vulnerabilidade, mulheres, pessoas pretas e pardas, público 50+ e pessoas neurodivergentes, ampliando oportunidades de qualificação e acesso ao setor tecnológico.

O acompanhamento do programa é feito por turma, considerando carga horária, perfil dos participantes, índices de empregabilidade e evolução profissional. A iniciativa conta com parcerias de organizações especializadas — como SER+, Ada e Escola da Nuvem — que apoiam no processo formativo e ajudam a coletar e validar os dados sobre os resultados educacionais e profissionais alcançados.

Entre os indicadores monitorados no âmbito do Ser+Tech, estão o número de participantes formados, os percentuais de empregabilidade e de permanência ou conclusão das turmas, além de dados sobre diversidade, incluindo gênero, raça e faixa etária, bem como o total de horas de formação oferecidas.

Nos ciclos já realizados, os resultados incluem:

1ª turma com 20 alunos e carga horária de 256 horas, com 40% de empregabilidade;

2ª turma também com 20 alunos e 162 horas de formação, registrando 33% de empregabilidade;

3ª turma com 28 alunos, 162 horas de formação, registrando 30% de empregabilidade;

4ª turma com 24 alunos, 300 horas de formação, com 43% de empregabilidade;

5ª turma com 90 alunos, 72 horas de formação, com 26% de empregabilidade;

6ª turma com 100 alunos, 300 horas de formação, com possibilidade de certificação CompTIA Security+, empregabilidade em fase de medição;

7ª turma com 50 alunos, 210 horas de formação, empregabilidade em fase de medição.

Os resultados de empregabilidade e progressão de carreira observados ao longo dos ciclos do Ser+Tech, combinados à escala dos projetos incentivados e ao uso de ferramentas de análise de dados da Academy, indicam avanços consistentes na entrega de valor educacional e social da iniciativa. Além disso, o programa tem realizado ajustes no público-alvo a cada edição, buscando responder a lacunas específicas de empregabilidade e inclusão. Desde 2022, o SER+TECH vem evoluindo o recorte de público e o desenho das turmas: iniciou com jovens em vulnerabilidade, avançou para turmas afirmativas (mulheres e pessoas pretas e pardas), ampliou para requalificação do público 50+ e, em 2025 e 2026, consolida um portfólio combinando, turmas afirmativas e turmas por critério socioeconômico, com frentes específicas de inclusão e formatos que favorecem escala e permanência.





NÚCLEA ACADEMY: BENEFÍCIOS PARA A SOCIEDADE

203-2

A Núclea Academy promove benefícios sociais ao ampliar o acesso à educação continuada por meio de uma plataforma gratuita, que oferece trilhas de aprendizagem, conteúdos técnicos e comportamentais, além de recursos de personalização e acompanhamento de progresso. A iniciativa apoia o desenvolvimento profissional de forma ampla e acessível, disponibilizando qualificação e fortalecimento de competências relevantes ao mercado de trabalho.

O funcionamento da plataforma é acompanhado em tempo real por ferramentas de análise que monitoram o progresso e o desempenho dos usuários. Esses dados ajudam a ajustar trilhas e conteúdos, garantindo que as formações sejam aderentes às necessidades dos participantes. Entre os principais indicadores avaliados estão: número de usuários ativos, conclusão de trilhas, níveis de satisfação e aderência dos conteúdos disponibilizados.

A curadoria da plataforma é feita de forma contínua, a partir dos dados de uso e dos resultados observados nas trilhas educacionais — um processo que garante maior relevância e impacto da iniciativa.

Em 2025, a plataforma registrou 5.899 usuários da sociedade e 12.884 clientes, com 30.633 horas de conteúdo consumidas e 621 horas disponíveis. O NPS (Net Promoter Score) alcançou 85,56% — um reflexo direto do fortalecimento de competências demandadas pelo mercado, do aumento da empregabilidade e da ampliação do acesso a oportunidades de formação profissional.



Programa de Voluntariado Núclea

Há mais de sete anos, a Núclea mantém uma parceria sólida e transformadora com o Instituto Canto de Luz, destinando parte de seus recursos para apoiar e fortalecer as atividades desenvolvidas pelo projeto. Essa aliança reafirma nosso compromisso com a cidadania e o impacto social, valores que guiam nossa atuação para além dos negócios.

Ao longo dessa trajetória, realizamos ações especiais que marcaram a vida de muitas crianças, como a campanha de Natal com doação de brinquedos. Em 2025, retomaremos essa iniciativa com um objetivo ainda mais significativo: fortalecer o Programa de Voluntariado Núclea e colocar em prática um dos nossos valores essenciais – “Gente que Gosta de Gente”.

A proposta é proporcionar uma experiência lúdica e afetiva de Natal para mais de 150 crianças atendidas pelo Instituto, promovendo empatia, solidariedade e o fortalecimento do espírito comunitário. Ao mesmo tempo, buscamos engajar nossos colaboradores e parceiros, conectando-os a causas sociais genuínas e incentivando uma atuação voluntária carregada de propósito.

Juntos, podemos transformar o Natal em um momento inesquecível – para as crianças e para cada um de nós.



CLIQUE AQUI E ACESSE A
[PLATAFORMA.](#)





Iniciativas que transformam

A Núclea também gera impactos positivos nas áreas educacional, esportiva e social por meio do apoio a projetos incentivados. Essas iniciativas são viabilizadas por mecanismos como o Fundo da Infância e da Adolescência (FIA), o Fundo do Idoso, a Lei de Incentivo ao Esporte e o Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica (PRONON), alcançando beneficiários diretos e indiretos em escolas públicas, organizações comunitárias e projetos da área da saúde.

Projetos previstos para 2026 em destaque:

Estruturação do Programa de Voluntariado da Núclea, mobilizando colaboradores em ações sociais e educacionais.

Mentoria de carreira com voluntários da Núclea para 100% dos alunos bolsistas do Ser+Tech, em parceria com o Instituto Reciclar.

Expansão da Núclea Academy de 5 mil para 25 mil alunos ativos, representando crescimento de 400% da base de usuários.

Expansão do Ser+Tech com oito novas turmas, visando 45% de empregabilidade dos participantes.

Instituto Reciclar – atenderá 300 jovens com as iniciativas “Ponto de Partida”

e “Primeiros Passos para Empregabilidade”;

Instituto Esporte & Educação – voltado à formação de professores e estudantes;

Projeto Ídolo Social – com 360 alunos participantes;

Projeto Vida Corrida – beneficiará 300 mulheres;

Projeto Rede – atenderá 247 pessoas, entre idosos e familiares.

PRONON/HECI* – Com previsão de alcançar 3.000 beneficiados.

Nota:

* PRONON – Programa Nacional de Apoio À Atenção Oncológica (Lei de Incentivo Fiscal)

* HECI – Hospital Evangélico de Cachoeiro de Itapemirim (ES) – Projeto de Incentivo Fiscal que foi patrocinado pela Núclea



Voluntariado e Teoria da Mudança: ampliando o impacto social da Núclea

A atuação social da Núclea está ancorada no tema material **Relacionamento com comunidades por meio da educação**, conforme definido na Matriz de Materialidade, e é orientada por uma **Teoria da Mudança (TdM)** institucional que conecta iniciativas, recursos e resultados esperados sob uma lógica comum de contribuição social.

A TdM tem caráter estratégico e comunicacional: ajuda a alinhar a narrativa, orientar decisões e organizar o monitoramento. Mais do que um modelo causal linear, reconhece a complexidade dos contextos e explicita hipóteses que sustentam a contribuição da Núclea para a sociedade.

Em termos de lógica de impacto, articula abordagens como qualificação profissional, inclusão digital desde a base, práticas criativas, educação financeira e de planejamento de vida. No curto prazo, prioriza o desenvolvimento de habilidades e confiança; no médio prazo, apoia progressão e ocupação de novos espaços; e, no longo prazo, contribui para ampliar diversidade e reduzir desigualdades.

Essa lógica orienta, de forma integrada, as iniciativas **SER+TECH**, **Núcleo Academy** e as ações da **Núcleo Associação**, descritas no capítulo 9.3.

Voluntariado (escopo e governança)

O voluntariado integra a TdM como mecanismo de fortalecimento das iniciativas educacionais e de empregabilidade, ampliando o alcance e a qualidade da entrega por meio da participação de colaboradores e especialistas. As frentes de atuação incluem: mentorias para carreira e futuro; apoio técnico e pedagógico em formações; compartilhamento de conhecimento e experiências profissionais; participação em bancas, workshops e encontros temáticos; e articulação de redes e oportunidades junto ao mercado de trabalho.

A governança do **Programa de Voluntariado** é liderada pelo time de Sustentabilidade e se conecta ao portfólio social (incluindo iniciativas educacionais e ações da Associação). No caso das mentorias vinculadas às iniciativas sociais (como SER+TECH), a operação pode contar com um parceiro especializado, como o Instituto Reciclar.

Impacto social dos programas (2025) – evidências e relatos

Em 2025, a atuação social da Núclea combinou escala, qualidade e escuta ativa, conectando a lógica da Teoria da Mudança às iniciativas educacionais e de empregabilidade descritas no capítulo 9.3. Na **Núcleo Academy**, a plataforma registrou **5.899 usuários da sociedade e 12.884 clientes**, com **143 horas de conteúdo** disponível e NPS de 85,56%, reforçando o papel do acesso contínuo ao aprendizado como base do ecossistema.

No **SER+TECH**, os ciclos com execução em 2025 incluíram turmas com foco em **cibersegurança (100 alunos / 300 horas)** e **fundamentos em AWS (50 alunos / 210 horas)**, totalizando **150 participantes e 510 horas de formação** no ano, com **NPS final 92 e 95** (respectivamente) e incentivo à certificação (**incluindo 25 vouchers CompTIA Security+ na turma de cibersegurança**).

Os relatos de participantes ajudam a tangibilizar a transformação percebida. Entre os destaques, aparecem menções à democratização do acesso e à conexão com demandas reais do mercado: **“O projeto se destaca por democratizar o acesso à educação em cloud computing, oferecendo uma formação alinhada às demandas reais do mercado...”**. Também surgem evidências de ampliação de oportunidades e reconhecimento pessoal: **“É um projeto sensacional; sem ele, eu, uma mãe solo de 43 anos, não conseguiria uma certificação...”**. E, na dimensão de prontidão para o trabalho, a certificação aparece como marco objetivo de empregabilidade: **“A chance de fazer a certificação é um baita diferencial...”**.

Esse conjunto de resultados e aprendizados — números de alcance/qualidade e escuta dos participantes — orienta os compromissos de ampliação de alcance em 2026, com fortalecimento de meios estruturantes de escala e melhoria contínua.



Compromissos e metas de alcance (2026)

Como parte da trajetória de estruturação em 2025, foi comunicada ao conglomerado a chegada da nova presidente da Núcleo Associação, **Patricia Chagas**, em **23/09/2025**, fortalecendo a governança necessária para sustentar a ampliação do alcance prevista para 2026.

Para 2026, o planejamento prevê **8 turmas, 260 alunos e 1.445 horas** de formação, com mentoria para **100% dos alunos**, além de lives e aulões (com canal no YouTube), eventos, comunidade, entre outros. Também estão previstos meios estruturantes de escala e qualidade: landing page, evolução de UX e curadoria e novas trilhas.

Como resultados esperados para 2026, estão projetados **NPS 93**, **87% de formados** e **45% de empregabilidade/progressão**. No pilar de alcance, a meta é chegar a **25 mil alunos na Academy**. Esses compromissos expressam a ambição de escala e qualidade para 2026, com linguagem de contribuição e reconhecimento de que resultados sociais decorrem de múltiplos fatores ao longo das trajetórias.



08.

MEIO AMBIENTE E CLIMA: NOSSA CASA, NOSSA CAUSA

8.1 Mudanças Climáticas

8.2 Materialidade climática

As mudanças climáticas são o desafio do século. Gerir as emissões das nossas operações é um compromisso estabelecido na Núclea. Assim, realizamos anualmente o nosso inventário de carbono, e trazemos tanto a análise crítica sobre o tema em nossa operação como um todo, quanto as medidas que tomamos de forma estruturada para a gestão de impactos reais e potenciais.



8.1

Mudanças Climáticas

GRI 3-3, 302-3, 305-5, 306-1, 308-1, 413-2

Entre os resultados das nossas atividades no enfrentamento às mudanças climáticas, destacamos a redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE) que é consequência da migração de sistemas para a nuvem, reduzindo a dependência de equipamentos físicos, o consumo de energia nas operações locais e aumento da eficiência operacional.

Em busca de maior eficiência energética, a Núclea adota programas de otimização e automação, além de práticas voltadas à redução do impacto ambiental nos nossos escritórios e *data centers*. A empresa também realiza a gestão adequada de resíduos sólidos e eletrônicos, priorizando fornecedores responsáveis e evitando os impactos associados ao descarte inadequado.

Paralelamente, buscamos o fortalecimento da governança

ESG, em alinhamento à diretrizes internacionais, incluindo agendas da ONU e do Pacto Global. A Política de Sustentabilidade na companhia passa por revisões periódicas para garantir sua atualização e alinhamento às diretrizes institucionais.

Entendemos que o compromisso ambiental também envolve sensibilização e o aprofundamento da nossa liderança e da força de trabalho quanto à temática. Expandimos esse comprometimento priorizando parceiros tais como fornecedores de tecnologia e operadores de *data centers* que realizam práticas que proporcionam maior eficiência energética, segurança e conformidade ambiental.



8.2 Materialidade climática

GRI 201-2

A Núcleo realiza seu inventário de emissões de gases do efeito estufa (GEE) desde 2023, e anualmente divulga o cálculo no relatório de sustentabilidade. Não mapeamos riscos e oportunidades com potencial de gerar mudanças substanciais nas operações, receitas ou despesas relacionáveis às emissões que realizamos.

Os impactos negativos potenciais identificados estão relacionados à natureza intensiva do desenvolvimento de novas soluções para atendimento ao negócio. Entre esses fatores, estão a ampliação do escopo de serviço de *cloud* e *data centers*, aquisição de equipamentos de tecnologia e parcerias com fornecedores. Esses impactos identificados são majoritariamente potenciais e gerenciáveis por práticas de gestão.

Consumo de Energia

GRI 302-1, 302-3, 302-4, 302-5

Em 2025 registramos um aumento de 1,84% em relação a 2024 no consumo de energia, que está diretamente relacionado à realização de duas ampliações de escritórios realizadas no período e ao aumento de dois dias obrigatórios de trabalho presencial. Os fatores elevaram a ocupação e, conseqüentemente, a demanda de energia elétrica. A metodologia adotada empregou o consumo em kWh como unidade de medida, permitindo padronizar a avaliação dos dados e garantir comparabilidade entre diferentes períodos e instalações.

GRI 302-1 Consumo de energia dentro da organização

CONSUMO POR FONTE DE ENERGIA (GJ) ¹		2024		2025	
	Quantidade (kwh)	Quantidade (GJ)	Quantidade (kwh)	Quantidade (GJ)	
Combustíveis fósseis					
Diesel	218.530	786,71	660	2,376	
Sistema Nacional Interligado	219.170	789,01	223.200	803,519	
TOTAL	437.700	1.572,72	223.860	805,895	

1. Os dados de consumo foram obtidos pela conta da Enel.

2. O diesel (combustível) foi medido pela nota fiscal de abastecimento fornecida pela empresa Petroserv.

3. Para a conversão de unidade, foi utilizada a ferramenta disponível em <https://www.freeconvert.com/pt/unit/kilowatt-hour-to-gigajoules>

4. Para a estimativa de energia gerada, considerou-se o consumo de 200 litros de diesel em geradores, adotando-se como premissa uma eficiência média de 3,3 kWh por litro de diesel. Dessa forma, a energia estimada foi de: 400 litros × 3,3 kWh/litro = 1.320 kWh

A premissa está alinhada a referências técnicas sobre eficiência de geradores a diesel, que indicam consumo aproximado na faixa de 0,2 a 0,4 L/kWh, equivalente a cerca de 2,5 a 5,0 kWh/L, dependendo da carga e da eficiência do equipamento.

Fonte de referência: Depco Power Systems – Diesel Generator Efficiency FAQ. <https://www.depco.com/faq/diesel-generator-efficiency/>

COMBUSTÍVEIS FÓSSEIS ¹ UTILIZADOS E SEU TOTAL DE ENERGIA (GJ)	2024	2025
Tipo de energia	Quantidade de energia	Quantidade de energia
Combustíveis não renováveis consumidos	786,71	4,752
TOTAL	786,71	4,752

1. Os dados de consumo foram obtidos pela conta da Enel. O diesel (combustível) foi medido pela nota fiscal de abastecimento fornecida pela empresa Petroserv. Para a conversão de unidade, foi utilizada a ferramenta disponível em <https://mathda.com/convert/pt/energy/kilowatt-hour-to-gigajoule>.



GRI 302-2 Consumo de energia fora da organização

CONSUMO DE ENERGIA FORA DA ORGANIZAÇÃO (GJ) ¹	2024	2025
Tipo de energia	Quantidade	Quantidade
Eletricidade	7.412	10.121

1. Para coleta dos dados, foram utilizados medidores de consumo de energia dos *data centers*. A casa decimal está diferente, pois o valor de energia consumida em 2024 é de 2.059.027 kWh = 7412.4972 GJ. O consumo elétrico disponibilizado neste quadro compreende o consumo elétrico dos equipamentos da Núcleo nos ambientes de *data center*, responsáveis pelo processamento do *core* do negócio.

GRI 305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)

EMISSIONES DE ESCOPO 1 CONSOLIDADAS (TCO2E) ¹	2024	2025
Total de emissões de escopo 1, em tCO2e	0,374	7,71
TOTAL DE EMISSÕES BIOGÊNICAS DE ESCOPO 1, EM TONELADAS	0,03	1,15

1. Gases incluídos no cálculo das emissões: CO2, CH4, N2O e HCFs. O ano-base escolhido é 2023, por ser o ano anterior ao ano de relato. A empresa não possui uma meta de redução de emissões, e o ano-base é usado apenas para comparações. A metodologia utilizada foi GHG Protocol, IPCC e GWP AR5.

GRI 305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia

EMISSIONES DE ESCOPO 2 (TCO2E) ¹	2024	2025
Abordagem de localização	8,45	11,33

1. Gases incluídos no cálculo das emissões: CO2. O ano-base escolhido é 2023, por ser o primeiro ano de cálculo do inventário com o total de 3,92 tCO2. A metodologia utilizada foi GHG Protocol, IPCC e GWP AR5.

GRI 305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)

EMISSIONES ESCOPO 3 (TCO2E) ¹	2024	2025
Total de emissões de escopo 3, em tCO2e	385,23	585,10
TOTAL DE EMISSÕES BIOGÊNICAS DE ESCOPO 3, EM TONELADAS	51,87	34,99

1. Gases incluídos no cálculo das emissões: CO2, CH4, N2O e HCFs. O ano-base escolhido é 2023, por ser o primeiro ano de cálculo do inventário com o total de emissões de 300,11 tCO2. Foram consideradas as categorias: resíduos gerados nas operações, viagens de negócios e transporte de empregados. A metodologia utilizada foi GHG Protocol, IPCC e GWP AR5.

GRI 305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)

REDUÇÃO DE EMISSÕES DE GEE (TCO2E) ¹	2024			2025		
	Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3	Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3
Emissões no ano de reporte	0,37	8,45	385,2	7,72	11,33	585,10
Emissões no ano-base (2023)	0,33	3,92	323,3	0,33	3,92	323,3
Diferença nas emissões em relação ao ano-base	0,04	4,53	61,9	7,39	7,41	261,8

1. Escopo 1: fontes estacionárias, fontes móveis e emissões fugitivas (geradores, uso de carros e condicionadores de ar + extintores); Escopo 2: consideramos apenas o consumo de energia dos três andares do escritório. Não consideramos dados de consumo energético de *data center*, porque são dados de consumo de energia renovável; Escopo 3: relacionado a resíduos sólidos e transporte de colaboradores que fazem trajetos em veículos particulares. Tivemos um aumento de emissão pela retomada aos escritórios. Gases incluídos no cálculo das emissões: CO2, CH4, N2O e HCFs. O ano-base escolhido é 2023, por ser o primeiro ano de cálculo do inventário. A metodologia utilizada foi GHG Protocol, IPCC e GWP AR5.

GRI 303-5: Total de consumo de água (megalitros)

Localidade ou unidade operacional	2025 Consumo total de água (ML)
Unidade 1	0,422
15° andar	0,482
16° andar	0,384

GRI 306-3: Resíduos por composição em quilogramas (KG)

Tipo de Resíduo	2025
Papel e Papelão	2.511
Plástico	2.126
Orgânico	459
Rejeito	845
Total	5.941

Nota 1: O material coletado e gerido pelo condomínio não está sob controle operacional da organização. Dessa forma, a empresa só reporta os resíduos diretamente gerados pelas suas próprias atividades internas.

GRI 306-4: Resíduos não destinados para disposição final em Quilogramas (KG)

	2025
Resíduos não destinados para disposição final (KQ)	39,1



09 . SUMÁRIO GRI





CONTEÚDO GRI	DESCRIÇÃO	LOCALIZAÇÃO (PÁGINA)	EXPLICAÇÃO	ODS
GRI 2 (1.A ORGANIZAÇÃO E SUAS PRÁTICAS DE RELATO)				
GRI 2 2-1	Detalhes da organização	18, 27		
GRI 2 2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	3, 18		
GRI 2 2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	27		
GRI 2 2-4	Reformulações de informações		Não houve reformulação em relação a períodos de relato anteriores.	
GRI 2 2-5	Verificação externa		A Núcleo elabora seus Relatórios de Sustentabilidade com base em padrões internacionais, assegurando transparência e rigor técnico com apoio de consultoria especializada e validação interna da alta liderança, não tendo passado por verificação externa independente.	
GRI 2 (2.ATIVIDADES E TRABALHADORES)				
GRI 2 2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	18		
GRI 2 2-7	Empregados	27, 53,		8, 10
GRI 2 2-8	Trabalhadores que não são empregados	27		8
GOVERNANÇA				
GRI 2 2-9	Estrutura de governança e sua composição	18, 19		5, 16
GRI 2 2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	18, 19, 23		5, 16
GRI 2 2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	19		16
GRI 2 2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	18		16
GRI 2 2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	19		
GRI 2 2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	30		
GRI 2 2-15	Conflitos de interesse	22		16
GRI 2 2-16	Comunicação de preocupações cruciais	22		
GRI 2 2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	23		
GRI 2 2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	23		
GRI 2 2-19	Políticas de remuneração	23		
GRI 2 2-20	Processo para determinação da remuneração	23		
GRI 2 2-21	Proporção da remuneração total anual	23		

CONTEÚDO GRI	DESCRIÇÃO	LOCALIZAÇÃO (PÁGINA)	EXPLICAÇÃO	ODS
ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS				
GRI 2 2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	5		
GRI 2 2-23	Compromissos de política	24, 25		16
GRI 2 2-24	Incorporação de compromissos de política	24, 25		
GRI 2 2-25	Processos para reparar impactos negativos	25		
GRI 2 2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	26		16
GRI 2 2-27	Conformidade com leis e regulamentos	26		
GRI 2 2-28	Participação em associações	18, 23		
ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS				
GRI 2 2-29	Abordagem para engajamento de stakeholders	36		
GRI 2 2-30	Acordos de negociação coletiva	51		8
TEMAS MATERIAIS				
GRI 3-1	Processo de definição de temas materiais	15		
GRI 3-2	Lista de Temas materiais	15		
SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR NO TRABALHO				
GRI 3-3	Gestão dos temas materiais: Saúde e bem-estar	15		
GRI 403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	15		8
GRI 403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	15		8
GRI 403-3	Serviços de saúde do trabalho	15		8
GRI 403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	15		8, 16
GRI 403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	15		9
GRI 403-6	Promoção da saúde do trabalhador	15		3
GRI 403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	15		8
GRI 403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	15		8
GRI 403-9	Acidentes de trabalho	15		3, 8, 16



CONTEÚDO GRI	DESCRIÇÃO	LOCALIZAÇÃO (PÁGINA)	EXPLICAÇÃO	ODS
DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO				
GRI 3-3	Gestão dos temas materiais: Diversidade, equidade e inclusão	52		
GRI 202-1	Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero		O menor salário pago pela Núcleo corresponde a 2,3 vezes o salário-mínimo de 2025, tanto para homens como para mulheres.	5, 8
GRI 405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	54		5, 8
GRI 405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	56		5, 8, 10
GRI 406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas		Não há reportes de casos de discriminação nesse período. A Núcleo incentiva diariamente o letramento social em todas as esferas de diversidade, dada a política de sustentabilidade e de diversidade, equidade e inclusão estabelecidas.	5, 8
TRANSPARÊNCIA, RELACIONAMENTO E EXPERIÊNCIA COM CLIENTES				
GRI 3-3	Gestão dos temas materiais: Transparência, relacionamento e experiência com clientes	36		
GRI 417-2	Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços		Não aplicável.	16
GRI 417-3	Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing		Não aplicável.	16
RELACIONAMENTO COM COMUNIDADES POR MEIO DA EDUCAÇÃO				
GRI 3-3	Gestão dos temas materiais: Relacionamento com comunidades por meio da educação	57		
GRI 201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	10		8, 9
GRI 202-2	Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local		62,5% dos Membros da Diretoria Executiva contratados são da comunidade local (São Paulo - SP) e 37,5% dos Membros da Diretoria Executiva contratados são de outras regiões do estado de São Paulo.	8
GRI 411-1	Casos de violação de direitos de povos indígenas		Não foram identificadas violações de direitos dos povos indígenas no período, em função da atuação da Núcleo em ambientes urbanos e sem interação com territórios ou comunidades tradicionais. O tema é considerado não aplicável, sendo reforçado pelo compromisso da organização com direitos humanos e boas práticas estabelecido em seu Código de Sustentabilidade.	2

CONTEÚDO GRI	DESCRIÇÃO	LOCALIZAÇÃO (PÁGINA)	EXPLICAÇÃO	ODS
GRI 413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	57		
GESTÃO DO AMBIENTE LEGAL E REGULATÓRIO				
GRI 3-3	Gestão dos temas materiais: Gestão do ambiente legal e regulatório	27		
GRI 205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas		Não houve casos confirmados de corrupção no período de referência.	16
GRI 206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio		Não aplicável.	16
GESTÃO DE CRISE SISTÊMICA				
GRI 3-3	Gestão dos temas materiais: Gestão de crise sistêmica	34		
GRI 201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	64		13
GRI 205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	32		16
CIBERSEGURANÇA, PRIVACIDADE, E SEGURANÇA DE DADOS				
GRI 3-3	Gestão dos temas materiais: Cibersegurança, privacidade e segurança de dados Núcleo	38		
GRI 418-1	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	39		16
INOVAÇÃO TECNOLÓGICA E TRANSFORMAÇÃO DIGITAL				
GRI 3-3	Gestão dos temas materiais: Inovação tecnológica e transformação digital	43		
MUDANÇAS CLIMÁTICAS				
GRI 3-3	Gestão dos temas materiais: Mudanças climáticas e eficiência energética	63		
GRI 302-1	Consumo de energia dentro da organização	64		7, 8, 12, 13
GRI 302-2	Consumo de energia fora da organização	65		7, 8, 12, 13
GRI 302-3	Intensidade energética	63, 64		7, 8, 12, 13
GRI 302-4	Redução do consumo de energia	64		7, 8, 12, 13
GRI 302-5	Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	64		7, 8, 12, 13



CONTEÚDO GRI	DESCRIÇÃO	LOCALIZAÇÃO (PÁGINA)	EXPLICAÇÃO	ODS
GRI 305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	65		3, 12, 13, 14, 15
GRI 305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	65		3, 12, 13, 14, 15
GRI 305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	65		3, 12, 13, 14, 15
GRI 305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	63, 65		13, 14, 15
GRI 413-2	Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	63		1, 2
INDICADORES SEM TEMA MATERIAL				
GRI 201-3	Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	48		
GRI 201-4	Apoio financeiro recebido do governo		Não aplicável.	
GRI 203-1	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços		Investimento de R\$ 160 milhões em 2025 em soluções de infraestrutura tecnológica e inteligência de dados que promovem eficiência, segurança e inclusão financeira, com impactos positivos nas economias locais e desafios relacionados à adaptação tecnológica.	5, 9, 11
GRI 203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	12, 45, 59		1, 3, 8
GRI 204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais		Não aplicável.	8
GRI 205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	32		16
GRI 207-1	Abordagem tributária	36		1, 10, 17
GRI 207-2	Governança, controle e gestão de risco fiscal	28		1, 10, 17
GRI 207-3	Engajamento de stakeholders e gestão de suas preocupações quanto a tributos	36		1, 10, 17
GRI 207-4	Relato país-a-país	27		1, 10, 17
GRI 301-1	Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume		Não aplicável.	8, 12
GRI 301-2	Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados		Não aplicável.	8, 12
GRI 301-3	Produtos e suas embalagens recuperados		Não aplicável.	8, 12

CONTEÚDO GRI	DESCRIÇÃO	LOCALIZAÇÃO (PÁGINA)	EXPLICAÇÃO	ODS
GRI 303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado		A água consumida pela organização é integralmente fornecida pela rede pública de abastecimento operada pela Sabesp. A organização não realiza captação direta de recursos hídricos para suas atividades.	6, 12
GRI 303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água		Não aplicável.	6
GRI 303-3	Captação de água		Não aplicável.	6
GRI 303-4	Descarte de água		Não aplicável.	6
GRI 303-5	Consumo de água			6
GRI 304-1	Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental		Não aplicável.	6
GRI 304-2	Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade		Não aplicável.	6, 14, 15
GRI 304-3	Habitats protegidos ou restaurados		Não aplicável.	6, 14, 15,
GRI 304-4	Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats situados em áreas afetadas por operações da organização		Não aplicável.	6, 14, 15
GRI 305-6	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)		Não aplicável.	3, 12
GRI 305-7	Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas		Não aplicável.	3, 12, 14, 15
GRI 306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos		Não aplicável.	3, 6, 11, 12
GRI 306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos		Não aplicável.	3, 6, 8, 11, 12
GRI 306-3	Resíduos gerados	65		3, 6, 11, 12, 15
GRI 306-4	Resíduos não destinados para disposição final	65		3, 11, 12
GRI 306-5	Resíduos destinados para disposição final		Não aplicável.	3, 6, 11, 12, 15
GRI 308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais		Não aplicável.	
GRI 308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas		Não aplicável.	
GRI 401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	49		5, 8, 10



CONTEÚDO GRI	DESCRIÇÃO	LOCALIZAÇÃO (PÁGINA)	EXPLICAÇÃO	ODS
GRI 401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	47		3, 5, 8
GRI 401-3	Licença maternidade/paternidade	49		5, 8
GRI 402-1	Prazos mínimos de notificação sobre mudanças operacionais		A Núcleo realiza comunicação prévia de duas a quatro semanas antes de mudanças operacionais relevantes que impactem os empregados. Não há acordos coletivos que estabeleçam prazo mínimo formal ou regras específicas de consulta e negociação.	8
GRI 404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	51		4, 4, 5, 8, 10
GRI 404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para a transição de carreira	48		8
GRI 404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira		Alto percentual de colaboradores avaliados nos ciclos de desempenho de 2025, com 730 de 743 no 1º semestre e 800 de 812 no 2º semestre.	5, 8, 10
GRI 407-1	Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco		Não foram identificadas operações ou fornecedores com violações ou riscos à liberdade sindical e à negociação coletiva, não havendo registros adicionais a reportar.	8
GRI 408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	51		5, 8, 16
GRI 409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	51		5, 8
GRI 410-1	Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos		A Núcleo não possui equipe própria de segurança, e não mantém contratos diretos com empresas ou profissionais de segurança. Os serviços de segurança do edifício onde a empresa está instalada são integralmente contratados e geridos pelo condomínio. Por essa razão, a Núcleo não tem ingerência sobre a seleção, capacitação ou treinamento desses profissionais.	16
GRI 414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais		Não aplicável.	5, 8, 16
GRI 414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas		Não aplicável.	5, 8, 16
GRI 415-1	Contribuições políticas		Não aplicável.	16

CONTEÚDO GRI	DESCRIÇÃO	LOCALIZAÇÃO (PÁGINA)	EXPLICAÇÃO	ODS
GRI 416-1	Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços		Não aplicável, em função da natureza das atividades e do setor de atuação da organização, não há categorias significativas de produtos ou serviços para as quais se aplique a avaliação de impactos na saúde e segurança.	
GRI 416-2	Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços		Não foram registrados casos de não conformidade com leis, regulamentos ou códigos voluntários relacionados a impactos em saúde e segurança de produtos e serviços, nem penalidades ou advertências no período.	16



CRÉDITOS

Núcleo

Gerência de Sustentabilidade

Ana Paula Campos
(Coordenação)

Jacqueline Pacheco
(Especialista)

Murilo da Costa Cruz
(Analista)

Consultoria Catálise Impacto Social

Pedro Rivas
(Coordenação)

João Magalhães
(Analista de dados)

Viviani Bleyer
(Redação)

Aline Sato
(Design gráfico)



NÚCLEA

WWW.NUCLEA.COM.BR

AV. BRIG. FARIA LIMA, 1485
JARDIM PAULISTANO, SÃO PAULO - SP

