



<b>PO-GN.01-004</b>	<i>Edição</i> 2.0	<i>Vigência</i> 11/12/2025
<b>Indicação e Sucessão de Administradores</b>		

**ELABORAÇÃO:**

Vice-Presidência de Governança e Sustentabilidade  
Gerência Executiva de Governança Corporativa  
Vice-Presidência de Aprendizado, Gente e Serviços  
Diretoria de Gestão da Cultura e de Talentos

**REVISÃO/APOIO:**

Divisão de Normativos  
Diretoria Jurídico Geral

**APROVAÇÃO:**

Diretoria Executiva (DE) – RES-391/2025, de 13/10/2025  
Conselho de Administração (CA) - DEL-206/2025, de 11/12/2025

**VIGÊNCIA:** 5 anos

O conteúdo deste documento não pode ser reproduzido sem a devida autorização. Todos os direitos pertencem à AXIA Energia.



<b>PO-GN.01-004</b>	<i>Edição</i> 2.0	<i>Vigência</i> 11/12/2025
<b>Indicação e Sucessão de Administradores</b>		

## Sumário

1 Introdução .....	2
2 Referências .....	3
3 Conceituação .....	4
4 Princípios .....	5
5 Diretrizes .....	5
6 Responsabilidades .....	13
7 Disposições Gerais .....	16
8 Histórico de Edições .....	16



<b>PO-GN.01-004</b>	<i>Edição</i>	<i>Vigência</i>
	2.0	11/12/2025
<b>Indicação e Sucessão de Administradores</b>		

## 1 INTRODUÇÃO

### 1.1 OBJETIVO

Estabelecer, sob a ótica do planejamento sucessório e outros processos de governança corporativa vinculados à estratégia empresarial, um conjunto de diretrizes que orientem todo o ciclo de atuação dos administradores da Centrais Elétricas Brasileiras S/A ("AXIA Energia" ou "Companhia") e de suas subsidiárias (coletivamente referidas como "empresas AXIA Energia"), visando:

- a) a renovação ordenada e sustentável de suas lideranças;
- b) otimização da fase de aclimatização à Companhia, incluindo-se o conhecimento da identidade e valores, estratégia, negócios, pessoas e processos;
- c) a qualidade do processo decisório, com decisões conscientes quanto às obrigações aplicáveis, à identidade empresarial, ao direcionamento estratégico e ao alinhamento de expectativas e interesses entre as partes interessadas;
- d) adequada interação entre os Agentes de Governança;
- e) cultura empresarial calcada em ética, colaboração, autocritica, resultados e alto desempenho.

### 1.2 ABRANGÊNCIA

1.2.1 Esta política se aplica à Companhia e às empresas AXIA Energia e deve ser observada por sua administração, demais agentes de governança, seus colaboradores e, no que toca aos requisitos legais e estatutários de indicação e eleição, pelos acionistas da AXIA Energia.

## 2 REFERÊNCIAS

- 2.1 Estatuto Social.
- 2.2 Guia de Governança Corporativa.
- 2.3 Código de Conduta.
- 2.4 Regimento Interno do Conselho de Administração.
- 2.5 Regimento Interno dos Comitês de Assessoramento.
- 2.6 Política de Compliance.
- 2.7 Política de Indenidade.
- 2.8 Política de Remuneração e *Clawback* da Administração.
- 2.9 Política de Transações com Partes Relacionadas e Tratamento de Conflito de Interesses.
- 2.10 Termo de Conciliação assinado em 26 de março de 2025 entre AXIA Energia e União, conforme definido no item 3.2.12.
- 2.11 Resolução CVM n.º 80, de 29 de março de 2022, e seu Anexo K, com suas alterações posteriores, que trata de requisitos de indicação, eleição e posse para cargos de administração.



<b>PO-GN.01-004</b>	<i>Edição</i>	<i>Vigência</i>
	2.0	11/12/2025
<b>Indicação e Sucessão de Administradores</b>		

2.12 Resolução CVM n.º 23, de 25 de fevereiro de 2021, com suas alterações posteriores, que dispõem sobre regras específicas para composição e funcionamento do Comitê de Auditoria e Riscos estatutário de companhias abertas.

### 3 CONCEITUAÇÃO

#### 3.1 SIGLAS

**3.1.1 B3** — B3 S.A. Brasil, Bolsa, Balcão

**3.1.2 CA** — Conselho de Administração

**3.1.3 CEO** — Presidente da AXIA Energia

**3.1.4 CVM** — Comissão de Valores Mobiliários

**3.1.5 PCA** — Presidente do Conselho de Administração

#### 3.2 CONCEITOS E DEFINIÇÕES

**3.2.1 Administradores ou Administração** — Membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva.

**3.2.2 Agentes de Governança**: Para fins dessa Política, compreendem os administradores, conselheiros fiscais e membros de Comitês de assessoramento da Companhia.

**3.2.3 Avaliação de Desempenho** — Processo periódico de avaliação de desempenho coletiva do Conselho de Administração, da Diretoria e dos Comitês de Assessoramento da Companhia e de avaliação de desempenho individual dos Conselheiros e Executivos.

**3.2.4 Comitês** — Para fins desta Política, a expressão faz referência aos membros dos Comitês de Assessoramento do CA da AXIA Energia, estatutários ou não.

**3.2.5 Conselheiros** — Para fins desta Política, a expressão faz referência aos membros do Conselho de Administração.

**3.2.6 Desenvolvimento dos Órgãos e Agentes de Governança** — Processo de aprimoramento contínuo do CA, Comitês e Executivos, por meio de Planos de Educação Continuada (CA e Comitês), e de Planos Individuais de Desenvolvimento (Executivos).

**3.2.7 AXIA Energia** — Centrais Elétricas Brasileiras S/A e sociedades nas quais possua controle societário direto ou indireto.

**3.2.8 Executivo** — Para fins desta Política, a expressão deve ser usada como sinônimo de membro da Diretoria Executiva.

**3.2.9 Grupo União** — Conjunto de acionistas que integram o Grupo de acionistas da União nos termos definidos pelo Estatuto Social da AXIA Energia e pelo Termo de Conciliação.

**3.2.10 Onboarding** — Processo de integração e ambientação à Companhia de novos administradores, conselheiros fiscais e membros de Comitês.

**3.2.11 Planejamento Sucessório** — Processo sob responsabilidade estatutária do Conselho de Administração, por meio do qual se busca a sucessão ordenada da administração, visando aos interesses da Companhia, sua perenidade e a geração de valor sustentável.

**3.2.12 Termo de Conciliação** — Termo de Conciliação nº 07/2025/CCAF/CGU/AGU-GVDM, firmado em 26 de março de 2025 entre AXIA Energia e União no bojo da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 7.385, aprovado na Assembleia Geral Extraordinária de 29 de abril de 2025, e submetido à homologação do Supremo Tribunal Federal.



<b>PO-GN.01-004</b>	<i>Edição</i>	<i>Vigência</i>
	2.0	11/12/2025
<b>Indicação e Sucessão de Administradores</b>		

**3.2.13 Voto Múltiplo** — Processo eleitoral previsto em lei, por meio do qual o número de votos de cada ação será multiplicado pelo número de cargos a serem preenchidos, reconhecido ao acionista o direito de cumular os votos em um só candidato ou distribuí-los entre vários.

## 4 PRINCÍPIOS

**4.1 Integridade** – Atuar de forma ética, honesta e coerente com os valores da Companhia, assegurando que decisões e condutas estejam alinhadas às melhores práticas de governança e integridade.

**4.2 Transparência** – Assegurar a divulgação tempestiva, precisa e acessível de informações relevantes, de modo a possibilitar que acionistas e demais partes interessadas tenham clareza sobre as atividades, riscos e resultados da Companhia.

**4.3 Equidade** – Assegurar tratamento justo e responsável a todos os acionistas e demais partes interessadas, respeitando seus direitos essenciais e considerando a natureza, relevância e impacto de cada relação para com a Companhia;

**4.4 Sustentabilidade** – Promover a criação de valor de longo prazo e perenidade da Companhia, por meio da integração de aspectos econômicos, sociais, ambientais e de governança nas decisões estratégicas e operacionais da Companhia;

**4.5 Deveres fiduciários** – Cumprir com diligência, lealdade e responsabilidade as atribuições legais, regulatórias e estatutárias inerentes aos cargos de administração,

## 5 DIRETRIZES

### 5.1 PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO E INDICAÇÃO

#### 5.1.1 DIRETRIZES GERAIS

5.1.1.1 O Planejamento Sucessório deve levar em consideração, minimamente, as seguintes diretrizes gerais:

- a) O mapeamento estratégico dos desafios da posição, além dos perfis e competências desejados;
- b) Os requisitos e impedimentos legais, regulatórios e estatutários, além das disposições contidas nesta Política, no Código de Conduta, no Guia de Governança, na Política de Compliance e em demais normativos da Companhia, quando aplicáveis;
- c) A capacidade técnica e gerencial, as habilidades de relacionamento interpessoal, o alinhamento ao direcionamento estratégico, aos valores e às regras de conduta, e conhecimento da legislação e da regulamentação aplicáveis, evidenciadas pelo candidato a respeito das atribuições, desafios e deveres do cargo respectivo;
- d) A efetiva disponibilidade de tempo para o bom desempenho das funções;
- e) O grau de engajamento e diligência na resolução de apontamentos e no atendimento a outras solicitações feitas pela Companhia, incluindo-se o fornecimento tempestivo de informações associadas aos requisitos e funções do cargo para adequada gestão de potenciais conflitos de interesses;
- f) Mitigação, na maior extensão possível, de circunstâncias que possam: (a) ensejar potenciais situações de conflitos de interesses e influência indevida no exercício da função; e/ou (b) comprometer a independência de opinião e julgamento;



<b>PO-GN.01-004</b>	<i>Edição</i>	<i>Vigência</i>
	2.0	11/12/2025
<b>Indicação e Sucessão de Administradores</b>		

- g) A diversidade e complementariedade de conhecimentos e experiências, competências, habilidades e perfis, priorizando, sempre que possível, aspectos culturais, faixa etária, gênero, orientação sexual, deficiência e/ou raça e etnia.

### **5.1.2 DIRETRIZES ESPECÍFICAS PARA CA E COMITÊS:**

#### **5.1.2.1 Planejamento Sucessório**

5.1.2.1.1 Deve consistir na adoção de um conjunto de ferramentas, práticas e critérios para avaliar e maximizar o grau de aderência da composição dos colegiados aos principais desafios e demandas da Companhia e aos legítimos interesses dos acionistas e demais partes interessadas, de modo a se obter o maior alinhamento possível de expectativas e do conjunto desejado de habilidades, perfis e competências.

5.1.2.1.2 A Companhia deve buscar, sempre que possível, o engajamento com acionistas e outras partes interessadas para auscultar e alinhamento de interesses.

5.1.2.1.3 O modelo da Matriz de Competências e os critérios adotados para avaliação de seus membros e candidatos devem ser atualizados periodicamente.

5.1.2.1.4 Deve ser considerado o grau de contribuição de seus membros para o bom funcionamento do respectivo colegiado, considerando-se ainda etapas específicas de auscultação individual, os resultados de avaliações de desempenho, o grau de assiduidade na participação das reuniões e aspectos comportamentais.

5.1.2.1.5 Devem ser definidas, sempre que possível, premissas para o ciclo de atuação dos seus membros, a fim de se assegurar adequado equilíbrio e sustentabilidade nos processos de retenção de conhecimento e de renovação dos colegiados.

#### **5.1.2.2 Indicações**

5.1.2.2.1 O Conselho de Administração deve selecionar e indicar aos Acionistas, a cada novo período de gestão, uma relação de candidatos para compor o colegiado, respeitada a prerrogativa assegurada em caráter personalíssimo à União, conforme pactuado no Termo de Conciliação.

5.1.2.2.2 O Comitê de Pessoas e Governança deve ser responsável por conduzir, sob liderança de seu coordenador e supervisão do PCA, o processo de seleção de candidatos, levando-se em consideração as diretrizes do Planejamento Sucessório, de forma a priorizar o alinhamento de expectativas e assegurar legitimidade do processo de seleção e indicação.

5.1.2.2.3 O resultado deste trabalho deve ser apresentado ao CA, a quem compete validar a relação de candidatos que será proposta aos acionistas.

#### **5.1.2.3 Formas e Prazo para Indicação e Eleição:**

5.1.2.3.1 O Estatuto Social da AXIA Energia estabelece que o CA deve ser composto por 10 membros, com o processo de eleição estruturado nos seguintes termos:

- a) Acionistas ordinários têm o direito de eleger 6 membros, sem participação do Grupo União;
- b) Acionistas Preferencialistas têm o direito de eleger em separado 1 membro, sem participação do Grupo União;



<b>PO-GN.01-004</b>	<i>Edição</i>	<i>Vigência</i>
	2.0	11/12/2025
<b>Indicação e Sucessão de Administradores</b>		

- c) A União, em representação aos acionistas do Grupo União, tem o direito de eleger em separado até 3 membros, na forma pactuada pelo Termo de Conciliação e segundo as regras fixadas no Capítulo IV do Estatuto Social.

5.1.2.3.2 Quanto às indicações específicas do Grupo União, o artigo 23 do Estatuto Social fixa o prazo mínimo de 60 dias de antecedência da assembleia geral ordinária para que a União submeta à Companhia as indicações do Grupo União, sem prejuízo de interações entre a Companhia e a União para alinhamento de perfis, competências e expectativas no bojo do Planejamento Sucessório.

5.1.2.3.3 A formalização de indicações pelo CA não afeta a prerrogativa legal dos acionistas de realizarem indicações alternativas ou, no caso do colegiado de acionistas ordinários, de pleitear a instalação do processo de voto múltiplo.

5.1.2.3.4 No momento da divulgação da proposta de administração para a assembleia geral ordinária, sem prejuízo da eleição em separado para o colégio dos acionistas preferencialistas para a acionista União em representação do Grupo União, é facultado ainda à Companhia definir o sistema de eleição a ser observado pelo colegiado dos acionistas ordinários, a saber: chapa ou lista nominal.

5.1.2.3.5 O Processo de Indicação conduzido pela Companhia deve levar em consideração, minimamente:

- a) As diretrizes do Planejamento Sucessório;
- b) A divulgação das indicações, juntamente com a Matriz de Competências, com antecedência ou concomitantemente à convocação da assembleia geral ordinária;
- c) Atendimento aos requisitos legais e estatutários de elegibilidade e investidura, incluindo-se os limites para acúmulo de posições de conselho e a efetiva disponibilização de tempo para o bom desempenho da função e para participação engajada e ativa em Comitês, considerando o grau de complexidade e de demanda inerentes à posição.

#### **5.1.2.4 Incompatibilidade, independência, parâmetros de materialidade e limites para acúmulo de posições em conselhos de administração:**

5.1.2.4.1 O Estatuto Social da AXIA Energia prevê, em seu artigo 28, parágrafo 2º, uma série de hipóteses fáticas que configuram incompatibilidade absoluta ao exercício do cargo de administrador e conselheiro fiscal, as quais devem ser observadas pela Companhia e seus Acionistas.

5.1.2.4.2 O CA deve ser composto por ao menos 5 membros independentes, devendo a classificação do membro como conselheiro independente ser deliberada na ata da assembleia geral que o eleger, observando-se as regras estatutárias e as disposições emitidas pela CVM e pelo Regulamento do Novo Mercado, da B3.

5.1.2.4.3 A assembleia geral pode se basear na opinião do Comitê de Pessoas e Governança, na declaração encaminhada pelo indicado e/ou na manifestação do CA sobre o enquadramento do indicado nos critérios de independência, inserida na proposta da administração da respectiva assembleia geral.

5.1.2.4.4 Os membros do CA devem informar prontamente qualquer fato que possa afetar sua independência, cabendo ao CA avaliar tais situações e divulgar, anualmente e na proposta da administração para eleição do colegiado, o resultado de sua análise de independência.

5.1.2.4.5 Quanto às regras sobre limites para acúmulo de posições em conselhos de administração, não pode participar do CA a pessoa que já participe de 4 ou mais conselhos de administração de companhias abertas não controladas pela AXIA Energia, reduzindo esse



<b>PO-GN.01-004</b>	<i>Edição</i>	<i>Vigência</i>
	2.0	11/12/2025
<b>Indicação e Sucessão de Administradores</b>		

número para 2 ou mais, caso a pessoa seja presidente de conselho de administração de companhia aberta não controlada pela AXIA Energia, e para 1 ou mais, caso a pessoa seja diretor estatutário de outra companhia aberta não controlada pela AXIA Energia.

5.1.2.4.6 O PCA é nomeado pelo próprio CA dentre seus membros, segundo regras fixadas no Regimento Interno.

### **5.1.2.5 Regras Específicas para Comitês**

5.1.2.5.1 O processo de indicação e eleição de membros de Comitês observará as regras, impedimentos e requisitos vigentes do Estatuto Social, do Regimento Interno do CA e do Regimento Interno Unificado dos Comitês de assessoramento.

### **5.1.2.6 Análise de Integridade e Opinião do Comitê de Pessoas e Governança**

5.1.2.6.1 Todas as indicações de membros para o CA e de membros externos independentes para o Comitê de Auditoria e Riscos estão sujeitas à análise de integridade específica conduzida internamente pela AXIA Energia, cujo resultado comporá a avaliação de adequação do indicado à vaga, além de opinião pelo Comitê de Pessoas e Governança quanto ao atendimento dos requisitos específicos de cada posição.

## **5.1.3 DIRETRIZES ESPECÍFICAS PARA A DIRETORIA EXECUTIVA:**

### **5.1.3.1 Planejamento Sucessório**

5.1.3.1.1 O Planejamento Sucessório do Presidente e dos Vice-Presidentes é caracterizado pelo desenvolvimento de planos individuais de sucessão para cada uma das posições ("Planos de Sucessão"), dos quais derivam os seguintes elementos:

- a) Mapa Sucessório para cada posição e os níveis de prontidão de seus potenciais sucessores, incluindo-se o cenário contingente de alterações emergenciais;
- b) Os planos de desenvolvimento dos potenciais sucessores, que devem integrar seus respectivos Planos de Desenvolvimento Individual.

5.1.3.1.2 A necessidade de sucessão de um membro da Diretoria Executiva pode se apresentar a qualquer momento, independentemente do curso de seu prazo de gestão, considerando os resultados de sua avaliação continuada, além de oportunidades de alinhamento ao Planejamento Sucessório e necessidades de renovação da Companhia, conforme alinhado ao seu planejamento estratégico, dentre outros fatores fixados pelo CA.

5.1.3.1.3 Os potenciais sucessores dos mapas sucessórios podem ser candidatos internos ou externos à Companhia, conforme as diretrizes, os requisitos e as vedações estabelecidas nesta Política.

5.1.3.1.4 A Vice-Presidência Aprendizado, Gente e Serviços, por meio de sua Diretoria de Gestão da Cultura e Talentos, é responsável pela condução do planejamento sucessório da Diretoria Executiva, incluindo-se interface com os agentes envolvidos para elaboração e acompanhamento dos Mapas Sucessórios e planos de desenvolvimento dos potenciais sucessores, cabendo-lhe ainda o papel de reportar periodicamente o status dos Planos de Sucessão ao CEO e ao Comitê de Pessoas e Governança.

5.1.3.1.5 Os membros da Diretoria Executiva da AXIA Energia devem atuar em regime de dedicação exclusiva e integral, não podendo exercer outras atividades com fins lucrativos e/ou em entidades com fins lucrativos, não associadas ao cargo ocupado, incluindo-se funções de



<b>PO-GN.01-004</b>	<i>Edição</i>	<i>Vigência</i>
	2.0	11/12/2025
<b>Indicação e Sucessão de Administradores</b>		

direção, administração ou consultoria/assessoria em sociedades, exceto quando atuarem como representantes da AXIA Energia ou nos casos especificados pelo CA.

### **5.1.3.2 Presidente (CEO)**

5.1.3.2.1 O CA deve aprovar e manter atualizado o Plano de Sucessão do CEO, cuja elaboração deve ser coordenada pelo Comitê de Pessoas e Governança, sob supervisão do PCA e com o suporte técnico-operacional da área de gestão da cultura e talentos, e, sempre que possível, com o envolvimento direto do próprio CEO.

5.1.3.2.2 Cabe ao Comitê de Pessoas e Governança avaliar e opinar sobre a continuidade do CEO e renovação do seu mandato ou início de um novo processo de sucessão. Em caso de manutenção do CEO no exercício de suas funções, o processo de renovação do seu mandato deverá ser supervisionado pelo referido Comitê.

5.1.3.2.3 O processo de sucessão do Presidente deve ser iniciado com a maior antecedência possível ao término do prazo de gestão, mediante coordenação do Comitê de Pessoas e Governança, o qual analisará os potenciais sucessores mapeados e indicará ao CA o candidato que julgar mais adequado à posição.

### **5.1.3.3 Vice-Presidentes**

5.1.3.3.1 Cada Vice-Presidente, com o apoio e diretrizes da área de gestão da cultura e talentos e sob supervisão do CEO, deve contribuir para a elaboração e atualização periódica do Plano de Sucessão respectivo, priorizando-se a alocação de profissionais internos no Mapa Sucessório.

5.1.3.3.2 No bojo do processo de sucessão de uma Vice-Presidência, o CEO, com o apoio técnico da área de gestão da cultura e talentos, e com suporte ainda do Plano de Sucessão respectivo, apresentará sua indicação à posição ao Comitê de Pessoas e Governança e ao CA.

## **5.2 INTEGRAÇÃO E AMBIENTAÇÃO**

### **5.2.1 DIRETRIZES GERAIS:**

O processo de *Onboarding* consiste no desenvolvimento, execução e constante atualização de um programa de imersão à Companhia dos novos Agentes de Governança, visando a oferecer informações e ferramentas para impulsionar sua integração ao sistema de governança corporativa e, com isso, otimizar sua atuação no exercício de suas funções.

O Programa de *Onboarding* contempla, em linhas exemplificativas, as seguintes iniciativas:

- a) Recebimento e leitura dos principais documentos corporativos da Companhia, incluindo-se o Código de Conduta e o Guia de Governança Corporativa, e conhecimento sobre os formulários e informações a serem prestados periodicamente à Companhia;
- b) A apresentação de lideranças chave da Companhia, da estrutura organizacional básica e do sistema de governança corporativa, incluindo-se dinâmica e planejamento das reuniões de colegiados.
- c) Integração entre os Agentes de Governança de diversos colegiados e aprendizado sobre as formas de comunicação e relacionamento entre si.
- d) A apresentação das ferramentas básicas de gestão e de governança corporativa, aí se incluindo o Portal de Governança e as plataformas de tomada de decisão.
- e) A apresentação detalhada do pacote remuneratório e de benefícios, incluindo-se seguro de responsabilidade civil e indenidade.



<b>PO-GN.01-004</b>	<i>Edição</i>	<i>Vigência</i>
	2.0	11/12/2025
<b>Indicação e Sucessão de Administradores</b>		

- f) Treinamentos iniciais obrigatórios a todos os Agentes de Governança, considerando os temas afetos aos seus papéis e responsabilidades.
- g) Visita a instalações operacionais, de pesquisa e a sítios de projetos em andamento, sempre que possível e conforme agenda do colegiado.
- h) Imersão no plano estratégico, com visão geral dos ativos e negócios, posicionamento de mercado, desafios mais relevantes, principais iniciativas e projetos de P&D, inovação e desenvolvimento de novas tecnologias, visão de futuro e principais indicadores de desempenho da Companhia;
- i) Demais conteúdos essenciais e específicos preparados de acordo com a posição específica ocupada pelo novo Executivo, a fim de otimizar sua integração à gestão de suas áreas vinculadas.

5.2.1.1 O Programa de *Onboarding* poderá contar com atividades específicas para determinado grupo de Agentes de Governança, afetos aos papéis e atribuições específicos dos cargos.

5.2.1.2 O Programa de *Onboarding* é gerido conjuntamente pela área de governança corporativa e pela área de gestão da cultura e talentos, se inicia logo após a eleição do novo membro e se estende ao longo dos primeiros meses de seu prazo de gestão, a depender da demanda e necessidade de aprofundamento dos temas tratados.

### **5.3 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

#### **5.3.1 DIRETRIZES GERAIS:**

5.3.1.1 A ferramenta de avaliação de desempenho é essencial ao Planejamento Sucessório do CA, seus Comitês e posições executivas, além de representar insumo relevante ao aprimoramento da dinâmica e funcionamento dos órgãos decisórios colegiados, o que acarreta, em última instância, amadurecimento do processo decisório da Companhia.

5.3.1.2 Compete ao Conselho de Administração avaliar periodicamente seu desempenho coletivo e o de seus Comitês e da Secretaria de Governança. Além disso, o CA igualmente avalia o desempenho individual de seus membros, do Presidente do Conselho de Administração e do Presidente da Companhia.

5.3.1.3 A seu turno, compete ao CEO realizar a avaliação dos Vice-Presidentes, em linha com as diretrizes e regras fixados pelo CA. Cabe ainda ao CEO submeter os resultados dessas avaliações ao referido Comitê e ao CA para que sejam objeto de apresentação, avaliação, discussão e aprovação.

#### **5.3.2 CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E COMITÊS:**

**5.3.2.1** O CA realiza periodicamente sua avaliação de desempenho, a qual é composta pelos seguintes elementos:

- a) **Avaliação coletiva do colegiado**, a fim de identificar oportunidades de aprimoramento relacionadas à sua dinâmica relacional, suas atividades de suporte, atribuições desempenhadas e temas priorizados, e sua estrutura e composição.
- b) **Avaliação individual de cada Conselheiro**, a fim de medir seu grau de contribuição e colaboração individual e o nível de aderência de suas qualificações e perfil às necessidades do colegiado e à Matriz de Competências.
- c) **Avaliação individual do papel exercido pelo Presidente do CA**, com vistas a verificar se as atribuições específicas desta posição estão sendo desempenhadas a contento.
- d) **Avaliação da Secretaria de Governança**, com o objetivo de aferir a qualidade dos serviços de suporte prestados ao Conselho de Administração e aos seus Comitês.



<b>PO-GN.01-004</b>	<i>Edição</i>	<i>Vigência</i>
	2.0	11/12/2025
<b>Indicação e Sucessão de Administradores</b>		

**5.3.2.2** Adicionalmente, o CA igualmente realiza avaliação coletiva de cada um de seus Comitês, a qual serve de insumo para a periódica avaliação quanto à adequação de suas estruturas, atribuições e composições.

**5.3.2.3** O processo de avaliação de desempenho do CA e Comitês é liderado pelo PCA e conta com o apoio metodológico e procedural do Comitê de Pessoas e Governança, além do suporte operacional das áreas de governança corporativa e da área de gestão da cultura e talentos.

**5.3.2.4** A cada ciclo, a metodologia de avaliação poderá ser discutida e reavaliada, em vista da evolução e amadurecimento das práticas de governança corporativa da Companhia.

**5.3.2.5** O PCA e o Comitê de Pessoas e Governança podem propor ao CA a contratação de serviços especializados de consultoria externa para apoio à condução do processo de avaliação de desempenho.

**5.3.2.6** Os resultados da avaliação de desempenho coletiva serão apresentados ao colegiado e fornecidos a todos os membros do CA, podendo gerar ainda Planos de Educação Continuada no âmbito do processo de desenvolvimento de cada colegiado. Igualmente, os resultados consolidados da avaliação do PCA e da Secretaria de Governança serão reportados ao CA. A área de Governança Corporativa terá acesso aos relatórios de avaliação coletiva para apoio no planejamento das ações de desenvolvimento dos colegiados correspondentes.

**5.3.2.7** O acesso aos resultados da avaliação de desempenho individuais deve ser conferido apenas ao PCA, ao Coordenador do Comitê de Pessoas e Governança e ao respectivo membro avaliado.

**5.3.2.8** Cabe ao PCA ou ao Coordenador do Comitê de Pessoas e Governança, com o apoio da consultoria contratada, quando aplicável, viabilizar o processo de *feedback* com cada membro avaliado para tratar potenciais oportunidades de aprimoramento e iniciativas específicas de desenvolvimento. Quando o membro avaliado se tratar do PCA, o papel de viabilizar o processo de *feedback* recairá sobre o Coordenador do Comitê de Pessoas e Governança, aplicando-se tal regra de forma recíproca.

**5.3.2.9** Os relatórios e resultados de avaliação de desempenho coletivos e individuais são de propriedade da Companhia e classificados como confidenciais. É vedado ao participante, seja administrador ou não, compartilhar publicamente qualquer informação ou resultado do processo de avaliação de desempenho coletivo ou individual, ou dar uso distinto ao propósito e regras fixados nesta Política, sem prévia e expressa autorização do CA.

**5.3.2.10** A cada ciclo, o CA pode avaliar o grau de divulgação a ser dado ao mercado sobre seu processo de avaliação de desempenho colegiado, considerando a evolução dos seus Processos de Governança.

### 5.3.3 DIRETORIA EXECUTIVA:

#### 5.3.3.1 Desempenho Individual do CEO

O Presidente da Companhia deve ser avaliado periodicamente em processo formal conduzido pelo CA, coordenado pelo Comitê de Pessoas e Governança e supervisionado pelo PCA, com base na verificação do atingimento das metas de desempenho estabelecidas para a Companhia, bem como a capacidade de gestão e liderança do Executivo, observando-se, ainda, os seguintes referenciais: (i) contribuição para o resultado do exercício; e (ii) consecução dos objetivos estabelecidos no plano estratégico.



<b>PO-GN.01-004</b>	<i>Edição</i>	<i>Vigência</i>
	2.0	11/12/2025
<b>Indicação e Sucessão de Administradores</b>		

O resultado da avaliação do Presidente deve ser apresentado ao CA, em sessão executiva, sem a presença do avaliado, cabendo ao PCA reportar o resultado ao avaliado.

### **5.3.3.2 Desempenho Individual dos Vice-Presidentes**

**5.3.3.2.1** A avaliação do desempenho individual de cada Vice-Presidente é realizada periodicamente pelo CEO, com apoio operacional da área responsável pelo acompanhamento de metas, considerando-se a metodologia fixada pelo CA.

**5.3.3.2.2** O resultado da avaliação individual de cada vice-presidente é apresentado pelo CEO ao Comitê de Pessoas e Governança, o qual emite opinião ao CA sobre o resultado das avaliações para posterior debate e deliberação.

**5.3.3.2.3** O Comitê de Pessoas e Governança supervisiona diretamente o processo de avaliação de desempenho do Vice-Presidente responsável pela área de gestão da cultura e talentos e do Vice-Presidente responsável pela área de governança corporativa.

**5.3.3.2.4** A avaliação individual de cada Vice-Presidente considera os resultados das metas de topo, o resultado da avaliação de seu desempenho e aspectos de liderança, bem como os resultados de suas metas específicas, observando-se, ainda, os seguintes referenciais mínimos: (i) contribuição para o resultado do exercício; e (ii) consecução dos objetivos estabelecidos no plano estratégico.

### **5.3.3.3 Práticas e Dinâmica da Diretoria Executiva**

A Diretoria Executiva poderá realizar avaliações de desempenho periódicas, enquanto órgão colegiado, a fim de identificar oportunidades de aprimoramento relacionadas à eficiência de seu funcionamento e à qualidade de seu processo decisório, incluídos os aspectos voltados à dinâmica relacional, às atividades de suporte, às atribuições desempenhadas e aos temas priorizados. A área de governança corporativa e a área de gestão da cultura e talentos darão suporte técnico e operacional à Diretoria Executiva.

## **5.4 DESENVOLVIMENTO**

### **5.4.1 PLANOS DE EDUCAÇÃO CONTINUADA**

**5.4.1.1** O Plano de Educação Continuada compreende um conjunto de oportunidades de aprimoramento identificadas em determinado ciclo de avaliação de desempenho do CA e/ou seus Comitês, incluindo-se o desenvolvimento contínuo de competências e habilidades específicas essenciais ao exercício da função.

**5.4.1.2** O Plano de Educação Continuada tem o condão de desdobrar tais oportunidades de aprimoramento em iniciativas e planos de ação com prazos e responsáveis, cabendo à área de governança corporativa apoiar o CA e o Comitê de Pessoas e Governança na escolha, priorização e coordenação das iniciativas.

**5.4.1.3** Os planos de ação focados em práticas de governança corporativa serão executados pelas áreas de governança corporativa. As demais iniciativas serão apontadas às áreas responsáveis, com ciência prévia do CEO e do Vice-Presidente responsável.

**5.4.1.4** A área de gestão da cultura e talentos é responsável pelo atendimento das iniciativas dos planos voltadas à promoção de ações educacionais aos administradores, privilegiando-se, sempre que possível, os talentos e recursos internos da Companhia.

### **5.4.2 PLANOS DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL**



<b>PO-GN.01-004</b>	<i>Edição</i>	<i>Vigência</i>
	2.0	11/12/2025
<b>Indicação e Sucessão de Administradores</b>		

**5.4.2.1** Os Planos de Desenvolvimento Individuais dos Vice-Presidentes são estruturados e acompanhados pela área de gestão da cultura e talentos, sob supervisão do CEO, e visam ao desenvolvimento de suas habilidades e competências. O Plano de Desenvolvimento Individual do CEO é supervisionado diretamente pelo Comitê de Pessoas e Governança.

**5.4.2.2** A área de gestão da cultura e talentos reportará periodicamente ao CEO o status dos Planos de Desenvolvimento Individuais dos Vice-Presidentes. No caso dos Planos de Desenvolvimento afetos ao CEO e ao Vice-Presidente responsável pela área de gestão da cultura e talentos, os reportes sobre status serão igualmente feitos ao Comitê de Pessoas e Governança.

**5.4.2.3** Quando um Vice-Presidente for mapeado potencial sucessor de outro membro da Diretoria Executiva, seu Plano de Desenvolvimento Individual contemplará, além da iniciativas voltadas à sua posição, as iniciativas voltadas ao Plano de Sucessão respectivo.

## 6 RESPONSABILIDADES

### 6.1 AGENTES DE GOVERNANÇA

6.1.1 Comunicar imediatamente às áreas de governança corporativa e de relações com investidores, caso venha a ocupar ou desocupar cargo de administrador, consultivo ou fiscal em qualquer outra entidade externa à AXIA Energia ou qualquer evento que afete sua aderência aos requisitos para ocupação do cargo, e, quando aplicável, seu enquadramento como membro independente.

6.1.2 Comunicar imediatamente às áreas de governança corporativa e de relações com investidores qualquer situação que possa ensejar conflito entre seus interesses particulares e os interesses da empresa, incluindo-se eventual negociação e/ou fornecimento, diretamente ou por meio de sociedade da qual sejam sócios relevantes e/ou administradores diretos ou indiretos, de bens e/ou serviços a AXIA Energia, sem prejuízo das disposições afetas à Política de Transações com Partes Relacionadas e Tratamento de Conflitos de Interesses.

6.1.3 Dispor de tempo suficiente para que possa atuar de forma diligente no exercício de suas atribuições.

6.1.4 Observar os deveres fiduciários legais, o disposto no Estatuto Social da AXIA Energia e o que prescrevem os normativos internos da Companhia, incluindo-se os regimentos internos, o Guia de Governança e o Código de Conduta.

6.1.5 Participar dos Processos de Governança de forma proativa e contributiva.

### 6.2 CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

6.2.1 Fixar diretrizes adicionais a esta política sobre os assuntos que lhe são afetos.

6.2.2 Zelar pelo planejamento sucessório da administração e propor à assembleia geral a relação de candidatos para compor o CA, ressalvado o disposto no Capítulo IV do Estatuto Social.

6.2.3 Aprovar sua Matriz de Competências e os critérios de avaliação.

6.2.4 Emitir opinião sobre a aderência dos candidatos que indicar à assembleia geral, em relação à Matriz de Competências, incluindo-se aspectos de independência.

6.2.5 Zelar pela avaliação de desempenho do CA e de seus Comitês.



<b>PO-GN.01-004</b>	<i>Edição</i>	<i>Vigência</i>
	2.0	11/12/2025
<b>Indicação e Sucessão de Administradores</b>		

6.2.6 Avaliar o desempenho do CEO e ratificar o resultado da avaliação de desempenho dos Vice-Presidentes.

6.2.7 Aprovar e manter atualizado o Plano de Sucessão do CEO.

6.2.8 Validar os Planos de Educação Continuada do CA e de seus Comitês.

6.2.9 Aprovar indicações para cargos de investidas, entidades de previdência e associações, segundo diretrizes que fixar.

### **6.3 COMITÊ DE PESSOAS E GOVERNANÇA**

6.3.1 Assessorar o Conselho de Administração nos temas afetos aos Processos de Governança, nos termos definidos por esta Política, e sem prejuízo de atribuições adicionais que porventura venham a ser fixadas pelo CA.

6.3.2 Demandar o apoio de consultorias independentes especializadas e profissionais externos para suporte aos Processos de Governança.

6.3.3 Analisar os requisitos de investidura das indicações formuladas para o CA e das indicações de membros externos ao Comitê de Auditoria e Riscos.

6.3.4 Analisar o mérito de indicações para cargos de investidas, entidades de previdência e associações, segundo diretrizes fixadas pelo CA.

6.3.5 Acompanhar o status dos Planos de Sucessão dos Executivos e coordenar a elaboração e atualização do Plano de Sucessão do CEO.

### **6.4 PRESIDENTE DO CA**

6.4.1 Com o apoio do Coordenador do Comitê de Pessoas e Governança, e das áreas de governança corporativa e de relações com investidores, tratar de temas de governança junto aos Acionistas e demais partes interessadas, incluindo-se a colheita de expectativas, percepções e necessidades voltadas à composição do Conselho de Administração no bojo do Planejamento Sucessório.

6.4.2 Supervisionar, com o apoio do Coordenador do Comitê de Pessoas e Governança, os Processos de Governança desta Política.

6.4.3 Participar, juntamente com o Coordenador do Comitê de Pessoas e Governança, da fase de *feedback* individual ao processo de avaliação de desempenho individual dos membros do CA.

### **6.5 DIRETORIA EXECUTIVA**

6.5.1 Recomendar ao CA oportunidades de aprimoramento a esta Política.

6.5.2 Zelar pela observância desta Política.

6.5.3 Analisar o mérito de indicações para cargos de investidas, entidades de previdência e associações, segundo diretrizes fixadas pelo CA.

6.5.4 Aprovar as indicações para cargos estatutários de controladas não remunerados.

6.5.5 Aprovar as indicações para posições de Conselho Fiscal em investidas.

6.5.6 Aprovar as indicações para cargos estatutários de sociedades de propósito específico de pequeno e médio porte e de outras entidades que vierem a ser atribuídas pelo CA.



<b>PO-GN.01-004</b>	<i>Edição</i>	<i>Vigência</i>
	2.0	11/12/2025
<b>Indicação e Sucessão de Administradores</b>		

6.5.7 Supervisionar o Planejamento Sucessório para cargos de investidas, entidades de previdência e associações, segundo diretrizes fixadas pelo CA.

## 6.6 CEO

6.6.1 Supervisionar, com o apoio da área de gestão da cultura e talentos, os Planos de Sucessão dos Vice-Presidentes e acompanhar seus respectivos Planos de Desenvolvimento Individuais.

6.6.2 Sinalizar ao CA e ao Comitê de Pessoas e Governança eventuais necessidades de ajuste na composição da Diretoria Executiva e formular indicações para posições de Executivos.

6.6.3 Apoiar o Comitê de Pessoas e Governança no desenvolvimento e atualização de seu Plano de Sucessão.

6.6.4 Avaliar o desempenho individual dos Vice-Presidentes e reportar seus resultados ao Comitê de Pessoas e Governança e ao CA para análise, debate a deliberação.

## 6.7 VICE-PRESIDENTES

6.7.1 Desenvolver e manter atualizado, com o apoio da área de gestão da cultura e talentos, seu Plano de Sucessão respectivo.

6.7.2 Executar seu Plano de Desenvolvimento Individual e dar suporte à área de gestão da cultura e talentos para desenvolvimento dos planos de desenvolvimento de seus potenciais sucessores.

## 6.8 ÁREA DE GESTÃO DA CULTURA E TALENTOS

6.8.1 Apoiar o CA, o Comitê de Pessoas e Governança, o CEO e os Vice-Presidentes no desenvolvimento, atualização e execução dos Planos de Sucessão.

6.8.2 Dar suporte ao CA em seu Planejamento Sucessório, incluindo-se eventuais contratações de consultorias especializadas.

6.8.3 Apoiar o CA e Comitês na execução dos Planos de Educação Continuada.

6.8.4 Coordenar o desenvolvimento e acompanhamento dos Planos de Desenvolvimento Individuais dos Executivos.

6.8.5 Dar suporte ao Comitê de Pessoas e Governança em temas afetos às suas atribuições.

6.8.6 Auxiliar a área de governança no desenho e execução do Programa de *Onboarding*.

6.8.7 Apoio na atualização desta Política.

## 6.9 ÁREA DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

6.9.1 Apoiar o CA, o Comitê de Pessoas e Governança e a Diretoria Executiva nos temas afetos às suas atribuições e relacionados aos temas desta Política.



<b>PO-GN.01-004</b>	<i>Edição</i>	<i>Vigência</i>
	2.0	11/12/2025
<b>Indicação e Sucessão de Administradores</b>		

6.9.2 Estruturar o Programa de *Onboarding* e auxiliar a área de gestão da cultura e talentos no desenho dos Planos de Educação Continuada.

6.9.3 Dar suporte ao processo de avaliação de desempenho, inclusive com a contratação de consultoria especializada.

6.9.4 Conferir documentos e requisitos para elegibilidade e investidura dos candidatos, e instrução do material de suporte para a tomada de decisão.

6.9.5 Coordenar a atualização desta Política.

## 6.10 ÁREA DE RELAÇÕES COM INVESTIDORES

6.10.1 Receber as indicações dos acionistas para os Conselhos de Administração e/ou Fiscal da AXIA Energia.

6.10.2 Interagir com os acionistas da AXIA Energia, inclusive para fins de complementação das informações, quando necessário.

6.10.3 Suportar o PCA e o Coordenador do Comitê de Pessoas e Governança nas atividades de engajamento com acionistas e outras partes interessadas para tratar de temas de governança corporativa.

## 6.11 ÁREA DE COMPLIANCE

6.11.1 Realizar análise de integridade dos candidatos indicados para posições estatutárias, incluindo-se análise de potenciais conflitos de interesse, atuação em empresas concorrentes ou potencialmente concorrentes e checagem de antecedentes.

## 7 DISPOSIÇÕES GERAIS

7.1 As diretrizes estabelecidas nesta Política devem ser cumpridas por todos os seus destinatários, estando os mesmos sujeitos, no caso de descumprimento, às sanções previstas no Código de Conduta e na Política de Compliance das Empresas AXIA Energia.

7.2 Devem ser observados os dispositivos legais e regulatórios correlatos ao tema e as determinações e acordos jurídicos específicos vigentes da empresa.

7.3 As exceções e casos omissos a esta política devem ser submetidos à apreciação do Conselho de Administração da AXIA Energia.

7.4 Esta Política pode ser desdobrada em outros documentos normativos específicos, sempre alinhados aos princípios e diretrizes aqui estabelecidos.

7.5 Revogam-se os documentos normativos e as disposições em contrário a esta Política, incluindo-se a Política de Indicações da AXIA Energia, Edição 1.0, de 31.03.2023, e o Regulamento de Integração e Aprimoramento de Conselheiros e Diretores das Empresas AXIA Energia, de 18.06.2021.

## 8 HISTÓRICO DE EDIÇÕES



<b>PO-GN.01-004</b>	<i>Edição</i>	<i>Vigência</i>
<b>Indicação e Sucessão de Administradores</b>	2.0	11/12/2025
<b>Principais alterações</b>		

<b>Edição</b>	<b>Código e nome</b>	<b>Doc. e data de aprovação</b>
ed. 1. 0	Política de indicações da AXIA Energia	DEL-040/2023 de 31/03/2023
ed. 2.0	Indicação e Sucessão de administradores	DEL-206/2025 de 11/12/2025
<b>Principais alterações</b>		
Inclusão de três novos processos: Avaliação de Desempenho, Onboarding e Desenvolvimento dos Agentes de Governança. Atualização das regras de indicação e eleição de administradores conforme as novas regras em vigor do Estatuto Social, Regimentos Internos e conforme o Termo de Conciliação com a União. Atualização de diretrizes, papéis e responsabilidades em relação ao planejamento sucessório dos administradores.		