



PO-GN.01.005 Remuneração da Administração e Clawback	<i>Edição</i> 2.0	<i>Vigência</i> 23/10/2025

ELABORAÇÃO:

Vice-Presidência de Governança e Sustentabilidade
Gerência Executiva de Governança Corporativa

REVISÃO/APOIO:

Divisão de Normativos
Gerência Executiva de Compliance
Gerência Executiva de Governança Corporativa
Gerência de Certificações
Diretoria Jurídico Geral

APROVAÇÃO:

Diretoria Executiva (DE) – RES-390/2025, de 13/10/2025
Conselho de Administração (CA) - DEL-177/2025, de 23/10/2025

VIGÊNCIA: 5 anos

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



PO-GN.01.005 Remuneração da Administração e Clawback	<i>Edição</i> 2.0	<i>Vigência</i> 23/10/2025

Sumário

1 Introdução	3
2 Referências	3
3 Conceituação	3
4 Princípios	4
5 Diretrizes	4
6 Responsabilidades	10
7 Disposições Gerais	11
8 Histórico de Edições	12
9 Apêndices	12



PO-GN.01.005 Remuneração da Administração e Clawback	<i>Edição</i> 2.0	<i>Vigência</i> 23/10/2025

1 INTRODUÇÃO

1.1 OBJETIVO

Estabelecer princípios e diretrizes que orientem as práticas de remuneração dos administradores da **Centrais Elétricas Brasileiras S.A.** ("Companhia" ou "AXIA Energia"), de suas controladas e dos membros dos comitês estatutários de assessoramento ao Conselho de Administração ("Comitês"), alinhadas aos interesses e expectativas dos acionistas da Companhia ("Acionistas") e à estratégia empresarial, com vistas à atração e retenção de talentos, ao fortalecimento da competitividade, ao estímulo ao senso de propósito compartilhado, ao desenvolvimento da cultura de dono e à promoção de uma gestão responsável, orientada por resultados e com visão de longo prazo.

Prever, por meio do Apêndice I desta Política, as diretrizes e regras específicas para recuperação de remuneração de incentivo que tenha sido concedida erroneamente ("*Clawback*"), tendo sido projetado para cumprir e ser interpretado como consistente com a Seção 10D do Securities Exchange Act de 1934, conforme alterado ("*Exchange Act*"), a Regra 10D-1 promulgada sob o Exchange Act e a Seção 303A.14 do Manual de Empresas Listadas na Bolsa de Valores de Nova Iorque ("Manual da NYSE").

1.2 ABRANGÊNCIA

Esta política se aplica à AXIA Energia e deve ser observada por sua administração, demais agentes de governança e seus colaboradores.

2 REFERÊNCIAS

- 2.1 Lei n.º 6.404 ("Lei das SAs").
- 2.2 Estatuto Social da AXIA Energia.
- 2.3 Guia de Governança Corporativa.
- 2.4 Código de Conduta.
- 2.5 Regimento Interno do CA.
- 2.6 Regimento Interno dos Comitês de Assessoramento.
- 2.7 Regimento Interno da Diretoria Executiva.
- 2.8 Política de Compliance.
- 2.9 Securities Exchange Act de 1934.
- 2.10 Manual de Empresas Listadas na Bolsa de Valores de Nova Iorque.

3 CONCEITUAÇÃO

3.1 SIGLAS

3.1.1 CA – Conselho de Administração.

3.1.2 DE – Diretoria Executiva.



PO-GN.01.005 Remuneração da Administração e Clawback	Edição 2.0	Vigência 23/10/2025

3.1.2 ESG – Environmental, Social And Governance (Ambiental, Social e Governança)

3.2 CONCEITOS E DEFINIÇÕES

3.2.1 Clawback – Mecanismo de recuperação de incentivos remuneratórios concedidos indevidamente, que permite à Companhia reaver valores pagos a administradores em decorrência de erro, fraude, má conduta ou descumprimento de condições previamente estabelecidas, conforme detalhado no Apêndice I.

3.2.2 Conselho de Administração – Órgão colegiado da AXIA Energia responsável por fixar a orientação geral dos negócios da empresa, definir seu direcionamento estratégico, zelar pelo bom funcionamento dos sistemas de governança, gestão de riscos e controles internos e assegurar a sucessão ordenada da administração.

3.2.3 Diretoria Executiva – Órgão de administração colegiado, composto por presidente e vice-presidentes executivos da AXIA Energia, que integra a diretoria estatutária e exerce a administração geral da empresa, promovendo a execução das diretrizes e deliberações advindas do Conselho de Administração. Para efeito dessa política, também serão referidos como “Executivos”.

3.2.4 AXIA Energia – Centrais Elétricas Brasileiras S/A e sociedades nas quais possua controle societário direto ou indireto.

3.2.5 Environmental, Social and Governance – Conjunto de critérios utilizados para avaliar o desempenho e a responsabilidade das empresas em três dimensões: ambiental (impacto ecológico e uso de recursos naturais), social (relações com colaboradores, comunidades e direitos humanos) e governança (práticas de gestão, ética corporativa e transparência).

3.2.6 Exchange Act – Lei federal dos Estados Unidos, oficialmente chamada de Securities Exchange Act of 1934, que estabelece regras para a negociação de valores mobiliários no mercado secundário. Seu objetivo é garantir a integridade dos mercados financeiros por meio da divulgação transparente de informações pelas empresas listadas, além de prevenir fraudes, manipulações e práticas indevidas como o uso de informação privilegiada.

3.2.7 Manual da NYSE – Conjunto de regras e diretrizes emitidas pela Bolsa de Valores de Nova Iorque (*New York Stock Exchange*) que estabelece os requisitos de governança, divulgação de informações, estrutura de comitês e condutas exigidas das empresas listadas. O manual visa assegurar conformidade regulatória, transparência e proteção aos investidores no mercado norte-americano.

3.2.8 Plano de Ações Restritas – Plano de Incentivo de Longo Prazo da Companhia, aprovado na Assembleia Geral Extraordinária de Acionistas de 22 de dezembro de 2022 e alterado na Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária de 26 de abril de 2024, e regulamentado por programa aprovado pelo CA, por meio do qual seus beneficiários, uma vez escolhidos pelo CA e após firmarem os respectivos contratos de outorga com a Companhia, passam a fazer jus ao recebimento de determinadas quantidades de ações da Companhia após um período de exercício do cargo/função, conforme parâmetros e condições definidos pelo CA.

3.2.9 Plano de Opções de Compra de Ações – Plano de Incentivo de Longo Prazo da Companhia, aprovado na Assembleia Geral Extraordinária de Acionistas de 22 de dezembro de 2022 e alterado na Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária de 26 de abril de 2024, regulamentado por programa aprovado pelo CA, por meio do qual seus beneficiários, uma vez escolhidos pelo CA e após firmarem os respectivos contratos de outorga com a Companhia, passam a fazer jus a compra de determinadas quantidades de ações da Companhia, respeitadas regras de preços, prazos e demais condições e parâmetros previamente definidos pelo CA.



PO-GN.01.005 Remuneração da Administração e Clawback	<i>Edição</i> 2.0	<i>Vigência</i> 23/10/2025

3.2.10 Regra de Malus – Regra que permite ao CA deliberar pela aplicação de redução e/ou extinção de créditos remuneratórios porventura devidos pela Companhia a Executivos, no caso de eventos e/ou fatos com impactos no valor de mercado e/ou na reputação e/ou no patrimônio da Companhia, com o objetivo de compensar, parcial ou totalmente, prejuízos e/ou danos contra a Companhia.

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 conformidade.

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, assessoramento e fiscalização, sempre em benefício dos interesses da Companhia e de todos seus acionistas.

4.6 Pagamento atrelado ao desempenho – A parcela majoritária da remuneração dos executivos deve estar vinculada a indicadores de desempenho e à entrega de resultados, em linha com as diretrizes fixadas pelo Conselho de Administração;

4.7 Desdobramento Estratégico – As metas individuais devem ser pactuadas com equilíbrio e coerência, refletindo o desdobramento do Plano Estratégico da Companhia e assegurando alinhamento entre os objetivos corporativos e os resultados esperados de cada executivo;

4.8 Competitividade e sustentabilidade – O modelo remuneratório deve estar fundamentado nas melhores práticas aplicáveis dos mercados de referência, ser orientado por uma visão de longo prazo, considerar o porte e a capacidade econômica da Companhia, maximizar a capacidade de atração e retenção de talentos e promover o alinhamento contínuo entre os interesses dos administradores e os dos acionistas;

4.9 Modelo de gestão sustentável – Parte da remuneração variável dos executivos deve estar atrelada a metas e/ou deflatores relacionados a indicadores ESG vinculados aos negócios e atividades empresariais.

5 DIRETRIZES

5.1 ORIENTAÇÕES GERAIS

5.1.1 A estrutura de remuneração da administração deve ser concebida em caráter estratégico pelo Conselho de Administração, como elemento essencial à sua perenidade e sustentabilidade.



PO-GN.01.005	<i>Edição</i>	<i>Vigência</i>
	2.0	23/10/2025
Remuneração da Administração e Clawback		

5.1.2 O desenho da estratégia de remuneração deve levar em conta ainda os princípios desta Política e os principais desafios, complexidade e dimensão dos negócios do mercado e dos ambientes legal, regulatório e voluntário os quais a Companhia se sujeita.

5.1.3 Os patamares e demais regras do modelo remuneratório devem possuir flexibilidade para atualizações periódicas e revisões, conforme necessário, a fim de que estejam sempre alinhados aos objetivos e princípios desta Política.

5.1.4 Compete à Assembleia Geral fixar, para cada exercício social, o montante global de remuneração de seus administradores e dos membros externos do Comitê de Auditoria e Riscos, além de periodicamente deliberar sobre os planos de remuneração de administradores baseados em ações, observadas as disposições legais e estatutárias aplicáveis.

5.1.5 O Conselho de Administração, com base no montante global aprovado em assembleia, deve definir, com o apoio do Comitê de Pessoas e Governança ("Comitê de Pessoas"), os programas de remuneração variável (incentivos de curto e longo prazo) e fixar as regras e o montante da remuneração fixa individual devida aos seus membros, aos membros externos do Comitê de Auditoria e Riscos e aos membros da Diretoria Executiva, tendo em conta as responsabilidades, o tempo dedicado às funções, a competência, a reputação profissional e o valor dos seus serviços no mercado, observado o limite global da remuneração e eventuais planos de ações aprovados pela Assembleia Geral.

5.1.6 A proposta de remuneração global deverá ser elaborada pela Vice-Presidência de Gente e Serviços sob a coordenação e diretrizes do Comitê de Pessoas, ouvido o Presidente da Companhia, para apreciação pelo Conselho de Administração e posterior submissão à Assembleia Geral.

5.1.7 O Comitê de Pessoas pode contar com o apoio de consultorias externas independentes para apoio na modelagem da estrutura de remuneração, no desenho de planos e programas e na formulação da proposta de remuneração global a ser submetida à Assembleia Geral.

5.1.8 O Comitê de Pessoas, com o apoio da Vice-Presidência de Gente e Serviços, deve supervisionar o processo de reavaliação periódica da estrutura de remuneração por meio de pesquisas sobre práticas e tendências de mercado e análise da efetividade e adequação da estratégia de remuneração praticada, podendo contar com o suporte de consultorias especializadas, visando à aderência contínua da AXIA Energia às melhores práticas de mercado à manutenção de seu poder competitivo e à maximização da eficiência de sua gestão.

5.1.9 O Comitê de Pessoas deve supervisionar ainda, com o apoio da Vice-Presidência de Gente e Serviços, a elaboração dos programas de remuneração variável dos administradores e dos contratos a serem firmados com os executivos da Companhia.

5.1.10 Os administradores, membros do Conselho Fiscal e membros externos dos comitês estatutários de assessoramento são beneficiários indiretos do seguro de responsabilidade civil para administradores ("D&O – "Directors and Officers"), compulsoriamente incluídos na apólice, cujo custo será inteiramente assumido pela Companhia, nos termos do Estatuto Social.

5.1.11 A Companhia pode celebrar contratos de indenidade com seus administradores e membros externos dos comitês estatutários de assessoramento, nos termos do Estatuto Social, em conformidade com a Política de Indenidade.

5.2 DIRETRIZES ESPECÍFICAS PARA O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

5.2.1 A remuneração fixa individual dos membros do CA é composta minimamente por uma parcela paga mensalmente em pecúnia, o qual não está atrelada à quantidade de reuniões realizadas ou à frequência de participação nas reuniões.



PO-GN.01.005	<i>Edição</i>	<i>Vigência</i>
	2.0	23/10/2025
Remuneração da Administração e Clawback		

5.2.1.1 O modelo remuneratório deve estar fundamentado nas melhores práticas aplicáveis dos mercados de referência, ser orientado por uma visão de longo prazo, considerar o porte e a capacidade econômica da Companhia, maximizar a capacidade de atração e retenção de talentos e promover o alinhamento contínuo entre os interesses dos administradores e os dos acionistas.

5.2.1.2 As condições prévias que devem ser estabelecidas pelo CA para eventual adoção da Parcela Final da remuneração fixa individual dirão respeito a regras de condutas atreladas aos deveres fiduciários do administrador e às boas práticas de governança corporativa.

5.2.1.3 Sem prejuízo das condições prévias aplicáveis em eventual Parcela Final, aos membros do Conselho de Administração será observado o mesmo patamar remuneratório, sendo facultado ao referido colegiado, entretanto, a atribuição de remuneração diferenciada àquele que exercer a função de Presidente do Conselho de Administração.

5.2.2 É vedado o pagamento de incentivos de curto prazo aos membros do Conselho de Administração.

5.2.3 Os membros do Conselho de Administração poderão ser elegíveis, na qualidade de beneficiários, a incentivos de longo prazo baseados em planos de remuneração em ações, desde que observados os seguintes requisitos mínimos:

- aprovação do plano de remuneração baseado em ações, bem como da parcela da remuneração global associada, pela Assembleia Geral;
- definição de patamar uniforme de incentivo de longo prazo para todos os membros do Conselho de Administração, facultando-se ao colegiado a estipulação de patamar diferenciado para o Presidente do Conselho;
- não vinculação a metas de desempenho individuais ou de curto prazo, em razão do objetivo de assegurar o alinhamento de interesses no horizonte de longo prazo;
- cumprimento dos prazos de carência e das diretrizes aplicáveis sobre aquisição e retenção de ações;
- previsão expressa das hipóteses de perda de direitos relativos ao plano e das regras para gestão de potenciais conflitos de interesse.

5.2.4 Os benefícios concedidos aos membros do Conselho Administração são aqueles definidos em Assembleia Geral de Acionistas.

5.2.4.1 A Companhia deve arcar, diretamente ou por meio de reembolso, com todas as despesas de alimentação, locomoção e estada, incorridas por membro do Conselho de Administração, quando no desempenho de suas funções.

5.2.4.2 A Companhia pode custear, diretamente, ou por meio de reembolso, despesas com treinamentos e eventos de interesse da Companhia, incorridas por membro do Conselho de Administração, desde que pertinentes ao desempenho de suas funções, previamente acordadas com a Companhia e observadas as normas internas aplicáveis.

5.2.5 Os programas de remuneração aos quais sejam eventualmente elegíveis os membros do CA podem prever hipóteses de perda automática de direito à percepção da remuneração correspondente em caso de descumprimento de obrigações e deveres previamente estabelecidos.

5.3 DIRETRIZES ESPECÍFICAS PARA OS COMITÊS ESTATUTÁRIOS DE ASSESSORAMENTO

5.3.1 Os membros externos do Comitê de Auditoria e Riscos fazem jus a uma remuneração fixa mensal, a ser fixada pelo Conselho de Administração em patamares que levem em conta as demandas da Companhia, o grau de responsabilidade da posição, o tempo dedicado às



PO-GN.01.005 Remuneração da Administração e Clawback	<i>Edição</i> 2.0	<i>Vigência</i> 23/10/2025

funções, a competência e o nível de especialização, a reputação e experiência profissional e o valor dos seus serviços no mercado.

5.3.1.1 Os membros externos não recebem quaisquer tipos de benefício, e nem são elegíveis a qualquer tipo de remuneração variável (incentivos de curto e longo prazo), cabendo à Companhia arcar, diretamente ou por meio de reembolso, com todas as despesas de alimentação, locomoção e estada incorridas no desempenho de suas funções.

5.3.2 Os membros do CA que atuarem como membros de comitês não recebem qualquer remuneração adicional.

5.4 DIRETRIZES ESPECÍFICAS PARA A DIRETORIA EXECUTIVA ESTATUTÁRIA

5.4.1 A remuneração dos Executivos reflete os resultados obtidos pela empresa, bem como os desempenhos individuais e coletivos, em níveis competitivos aos de mercado, sendo composta por quatro elementos:

- a) remuneração fixa, denominada Remuneração Mensal ou Honorários;
- b) remuneração variável de curto prazo, também identificada como incentivo de curto prazo (ICP) ou “bônus”;
- c) remuneração variável de longo prazo, também identificada como incentivo de longo prazo (ILP);
- d) benefícios.

5.4.2 A estratégia de remuneração dos Executivos deve ser desenhada de modo a se assegurar que o ILP seja o elemento de maior peso na composição da remuneração total.

5.4.3 Em caso de impedimento temporário, licença ou férias de membro da Diretoria, o substituto que vier a ser indicado dentre os demais membros da Diretoria, de acordo com as normas internas aplicáveis, não fará jus a qualquer complementação de sua Remuneração Mensal.

5.4.4 Remuneração fixa

5.4.4.1 A remuneração fixa anual do Executivo deve ser composta por 12 parcelas pagas mensalmente em pecúnia, e se baseiam no posicionamento estratégico da Companhia frente à mediana de mercado obtida por meio de pesquisas salariais realizadas por empresas especializadas, sujeitas a reavaliações pelo CA, a seu critério, em função dos patamares de mercado, desempenho individual e outros fatores tais como potencial do executivo, habilidades específicas, experiência na função e riscos de retenção.

5.4.4.2 O Presidente e os demais Diretores Vice-Presidentes fazem jus, a cada exercício social, a 30 dias de licença remunerada, já incluída na remuneração fixa, que podem ser acumulados até o máximo de dois períodos, sendo vedada sua conversão em espécie e indenização, conforme competências definidas no Estatuto Social e no Regimento Interno do colegiado.

5.4.5 Remuneração Variável – Incentivo de Curto Prazo (“ICP”)

5.4.5.1 Os membros da Diretoria Executiva fazem jus à remuneração baseada em programas de ICP, pagos em pecúnia no formato de bônus, atrelados a gatilhos específicos de ativação e à avaliação quanto ao cumprimento de metas individuais e/ou coletivas de atingimento de resultados da Companhia, com indicadores específicos desdobrados de seu Plano Estratégico, incluindo-se metas e/ou deflatores de natureza ESG.



PO-GN.01.005 Remuneração da Administração e Clawback	<i>Edição</i> 2.0	<i>Vigência</i> 23/10/2025

5.4.5.2 A cada cargo da Diretoria deverá ser atribuído um múltiplo dos respectivos honorários, que representará o valor que o executivo poderá perceber anualmente a título de Incentivo de Curto Prazo (ICP), caso alcance 100% de suas metas de desempenho. Esse valor poderá ser majorado em percentual previamente definido, caso sejam atingidos os patamares de superação das metas, em conformidade com o princípio da remuneração atrelada ao desempenho.

5.4.5.3 Cada indicador deve ser composto por uma faixa de desempenho, com um valor percentual mínimo de alcance, abaixo do qual o resultado é considerado nulo, um valor percentual equivalente ao alcance de 100% da meta, e um valor percentual máximo de alcance, acima do qual o desempenho não gera recompensa adicional.

5.4.5.4 Os programas de ICP devem conter ainda faixas de pagamento calibrada pelo CA com o objetivo de estimular o alto desempenho e superação das metas por parte da Diretoria Executiva.

5.4.5.5 Nos casos em que, em função de sua data de admissão, o executivo contribua apenas parcialmente para os resultados do exercício social, deve ser pago, por ocasião do pagamento aos demais eleitos, um valor proporcional ao efetivo tempo de prestação de serviços no respectivo exercício, desde que tenha entrado em exercício antes dos quatro últimos meses do exercício social.

5.4.6 Remuneração Variável – Incentivo de Longo Prazo (ILP)

5.4.6.1 O incentivo de longo prazo deve ser estruturado com o objetivo de promover o senso de propósito compartilhado e a cultura de dono, estimular a visão de longo prazo de geração de valor sustentável, reter os profissionais de alta performance e promover o alinhamento de seus interesses com os da Companhia e de seus acionistas.

5.4.6.2 O ILP dos Executivos deve estar fundamentado em planos de remuneração baseados em ações aprovados em assembleia geral, regulamentados por programas aprovados pelo Conselho de Administração, e alinhados às melhores práticas de mercado e aos interesses dos acionistas.

5.4.6.3 O Conselho de Administração pode, sempre que julgar necessário, propor à Assembleia Geral novos modelos de planos de remuneração baseados em ações.

5.4.7 Benefícios

5.4.7.1 Os Executivos fazem jus a benefícios diretos e indiretos, nos termos fixados pelo Conselho de Administração e observadas as balizas gerais fixadas pela Assembleia Geral, com o objetivo de contribuir para sua qualidade de vida e para a atração e retenção de talentos.

5.4.7.2 Os Executivos contam com os benefícios de previdência complementar, seguro de vida e assistência à saúde, nos termos e condições fixados pelo Conselho de Administração, dentro das práticas usuais do mercado, assegurando as perfeitas condições para o desempenho do cargo.

5.5 Diretrizes Específicas para o Conselho Fiscal

5.5.1 Os membros do Conselho Fiscal devem receber honorário fixo mensal, em bases definidas pela Assembleia Geral, perfazendo 12 parcelas no ano, respeitado o limite mínimo legal.

5.5.2 Os membros do Conselho Fiscal não fazem jus a qualquer remuneração variável.



PO-GN.01.005	<i>Edição</i>	<i>Vigência</i>
	2.0	23/10/2025
Remuneração da Administração e Clawback		

5.5.3 Conforme previsto no Estatuto Social, devem ser reembolsados pela Companhia, das despesas com alimentação, locomoção e estada que sejam necessárias ao desempenho de suas funções.

5.5.4 Em caso de perda de mandato por vacância, impedimento ou ausência injustificada a duas reuniões consecutivas ou três intercaladas, de 12 reuniões, o membro do Conselho Fiscal deve ser substituído, até o término do prazo de atuação, pelo respectivo suplente, cabendo a este a respectiva remuneração.

5.5.5 Na hipótese de ausências pontuais e/ou impedimentos temporários de um membro do CF, que não caracterizem perda de mandato, serão observadas as regras específicas traçadas no regimento interno respectivo quanto à convocação e remuneração do respectivo suplente.

5.6 Regras Gerais Compensatórias

5.6.1 O Conselho de Administração, com o apoio do Comitê de Pessoas e do Comitê de Apoio a Assuntos Jurídicos (CAAJ), pode deliberar pela aplicação de redução e/ou extinção de créditos remuneratórios porventura devidos pela Companhia a Executivos, no caso de eventos e/ou fatos com impactos no valor de mercado e/ou na reputação e/ou no patrimônio da Companhia, com o objetivo de compensar, parcial ou totalmente, prejuízos e/ou danos contra a Companhia ("Regra de Malus").

5.6.2 Em caso de eventuais apurações de responsabilidade de Executivos, o Conselho de Administração pode decidir, como medida de cautela, pela suspensão do pagamento de ICP e ILP, até que o processo de apuração seja concluído.

5.6.3 A inobservância, pelo Executivo ou ex-executivo, das regras de confidencialidade fixadas e/ou das regras de não competição e não solicitação sujeita o infrator à aplicação de penalidades e à perda de todos seus benefícios e/ou parcelas remuneratórias porventura devidos pela Companhia.

5.6.4 Os Executivos e ex-executivos da Companhia também estão sujeitos às regras gerais indenizatórias e as condições específicas de recuperação de incentivo remuneratório concedido erroneamente, denominado *Clawback*, conforme Apêndice I – Recuperação Relativa à Remuneração de Incentivo Recebida Erroneamente desta política.

5.6.5 Todos os Executivos da AXIA Energia e de suas controladas, incluindo-se aqueles já eleitos e/ou empossados à ocasião da aprovação desta política, e que estejam sujeitos à percepção de Remuneração Baseada em Incentivos, conforme definido no Apêndice I, devem firmar termo específico de adesão a esta política, disponível no Apêndice II.

6 RESPONSABILIDADES

6.1 Comitê de Pessoas e Governança

6.1.1 Assessorar o Conselho de Administração nas questões referentes à remuneração, acompanhando as principais práticas, tendências, condições do mercado, o ambiente competitivo e a relatividade da remuneração.

6.1.2 Propor ao Conselho de Administração revisões periódicas da modelagem da remuneração dos administradores da AXIA Energia e diretrizes gerais para a remuneração das controladas, com o apoio da Vice-Presidência de Gente e Serviços.

6.1.3 Propor ao Conselho de Administração revisões periódicas desta política, levando-se em consideração as melhores práticas de remuneração dos mercados globais de referência e o alinhamento dos interesses dos administradores com os da Companhia, acionistas e demais partes interessadas.



PO-GN.01.005 Remuneração da Administração e Clawback	<i>Edição</i> 2.0	<i>Vigência</i> 23/10/2025

6.1.4 Dar suporte ao Conselho de Administração na estruturação de propostas de remuneração globais e individuais e planos e/ou programas de remuneração baseados em ação.

6.1.5 Apoiar o Conselho de Administração na definição e apuração de metas dos Executivos e na gestão dos programas de ICP, ILP e, quando aplicável, de Honorários Diferidos.

6.2 Conselho de Administração

6.2.1 Implementar, supervisionar e revisar periodicamente esta política, avaliando o alinhamento do conteúdo ao seu sistema de governança corporativa e às práticas de mercado.

6.2.2 Formular a proposta de remuneração anual global para a AGO.

6.2.3 Aprovar os programas de incentivos de curto e longo prazo e as regras e patamares da remuneração fixa individual devida aos seus membros, aos membros externos do CAE e aos membros da Diretoria Executiva, tendo em conta as responsabilidades, o tempo dedicado às funções, a competência, a reputação profissional e o valor dos seus serviços no mercado, observado o limite global da remuneração e eventuais planos de ações aprovados pela Assembleia Geral.

6.2.4 Eleger os beneficiários dos planos de remuneração baseados em ações.

6.3 Vice-Presidência de Gente e Serviços

6.3.1 Apoiar o Comitê de Pessoas no desenho dos programas e níveis de remuneração individuais da Diretoria Executiva, com base nas diretrizes do modelo de remuneração vigente, podendo contar com o apoio de consultorias externas especializadas, segundo diretrizes fixadas pelo Comitê de Pessoas.

6.3.2 Considerar, no desenho de suas propostas, os resultados da Companhia no exercício anterior, desempenho individual, pesquisas de remuneração de mercado e outros aspectos tais como riscos de retenção, habilidades e conhecimentos, experiência e potencial de cada executivo.

6.3.3 Avaliar junto ao Presidente da Companhia o alinhamento estratégico do desenho das propostas voltadas à remuneração dos membros da Diretoria Executiva.

6.3.4 Dar suporte à Vice-Presidência de Governança e Sustentabilidade na elaboração do material de suporte das assembleias gerais que trate de remuneração.

6.4 Vice-Presidência de Governança e Sustentabilidade

6.4.1 Coordenar a revisão periódica desta Política.

6.4.2 Coordenar a elaboração do material de suporte para as assembleias gerais.

7 DISPOSIÇÕES GERAIS

7.1 Nenhuma das disposições contidas nesta política deve ser interpretada como aquisição de direitos por parte dos agentes de governança aos quais se destina, ou como concessão de direito de permanecer como administrador ou membro de comitê, ou ainda de interferir de qualquer forma no direito da Companhia de cessar a relação estatutária com seus Executivos a qualquer momento, nas condições previstas em lei, no estatuto e no contrato de serviços respectivo.



PO-GN.01.005 Remuneração da Administração e Clawback	<i>Edição</i> 2.0	<i>Vigência</i> 23/10/2025

7.2 A presente política poderá ser revista por deliberação do Conselho de Administração, especialmente no caso de alteração relevante nas leis ou normativos aplicáveis à Companhia.

7.3 Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração, com o suporte do Comitê de Pessoas.

7.4 A Diretoria da AXIA Energia definirá a estrutura de remuneração dos administradores das empresas controladas pela AXIA Energia, observadas as diretrizes estratégicas gerais fixadas pelo Conselho de Administração com o apoio do Comitê de Pessoas.

7.5 Na hipótese excepcional de um membro do Conselho de Administração acumular posição na Diretoria Executiva, a remuneração será devida apenas em função da atuação enquanto Executivo, sem prejuízo da vedação legal contida no art. 138, §3º, da Lei n.º 6.404/76, sendo ainda vedado ao Presidente do Conselho de Administração acumular posição na Diretoria Executiva.

7.6 Aplicam-se, no que couber, aos Executivos das controladas da AXIA Energia, as disposições desta Política.

7.7 Devem ser observadas a legislação correlata ao tema e as determinações e acordos jurídicos específicos vigentes da empresa.

7.8 As situações não previstas nesta Política devem ser analisadas pela Vice-Presidência de Governança e pela Vice-Presidência de Gente e Serviços, com posterior assessoramento por parte do Comitê de Pessoas, a fim de que possam ser deliberadas pelo Conselho de Administração, observadas as disposições da legislação vigente e do Estatuto Social da AXIA Energia.

7.9 Tendo em vista o atendimento das especificidades de cada processo, esta política pode ser desdobrada em outros documentos normativos específicos, sempre alinhados aos princípios e diretrizes aqui estabelecidos.

7.10 Revogam-se os documentos normativos e as disposições em contrário a esta política, em especial, a Política de Remuneração da Administração, Edição 1.0 de 24/11/2023.

8 HISTÓRICO DE EDIÇÕES

Edição	Código e nome	Doc. e data de aprovação
ed. 1.0	Remuneração da Administração	DEL-194/2023 de 24/11/2023
ed. 2.0	Remuneração da Administração e <i>Clawback</i>	DEL-177/2025 de 23/10/2025
Principais alterações		
Ajustes para acomodar o novo Estatuto Social da AXIA Energia e Regimentos Internos.		

9 APÊNDICES

Apêndice I – Recuperação Relativa à Remuneração de Incentivo Recebida Erroneamente – *Clawback*.

Apêndice II – Termo de Adesão à Política de Remuneração da Administração e *Clawback*.



PO-GN.01.005 Remuneração da Administração e Clawback	<i>Edição</i> 2.0	<i>Vigência</i> 23/10/2025



PO-GN.01.005	<i>Edição</i>	<i>Vigência</i>
	2.0	23/10/2025
Remuneração da Administração e Clawback		

Apêndice I

Recuperação Relativa à Remuneração de Incentivo Recebida Erroneamente – Clawback

1 Introdução

1.1 O presente Apêndice estabelece diretrizes para a recuperação de remuneração de incentivo concedida indevidamente, e foi elaborado para atender, e será interpretado em conformidade com a Seção 10D do Securities Exchange Act de 1934, conforme alterado ("Exchange Act"), a Regra 10D-1 emitida nos termos do Exchange Act ("Rule 10D-1"), e a Seção 303A.14 do Listed Company Manual da Bolsa de Valores de Nova Iorque (New York Stock Exchange).

2 Definições

Os termos usados neste Apêndice de Recuperação apresentam os significados a seguir:

2.1 **"Código"** – Internal Revenue Code dos Estados Unidos de 1986, e suas atualizações.

2.2 **"Companhia"** – Centrais Elétricas Brasileiras S/A – AXIA Energia.

2.3 **"Conselho de Administração"** – Conselho de Administração da AXIA Energia.

2.4 **"Data da Reapresentação Contábil"** – Data na qual a companhia é obrigada a preparar uma Reapresentação Contábil. Trata-se da data mais antiga entre (a) a data na qual o Conselho de Administração ou o Comitê de Auditoria e Riscos conclui, ou razoavelmente deveria ter concluído, que a companhia é obrigada a preparar uma Reapresentação Contábil, ou (b) a data na qual um tribunal, regulador ou outro órgão legalmente autorizado exigir que a companhia prepare uma Reapresentação Contábil; em ambos os casos, independentemente da apresentação ou do momento em que quaisquer demonstrações financeiras retificadas são arquivadas na SEC.

2.5 **"Diretor Executivo"** – qualquer diretor executivo da companhia, conforme definido na Regra 10D-1 e nos Padrões de Listagem (Listing Standards) da NYSE, podendo estes serem alterados de tempos em tempos.

2.6 **"Executivo Coberto"** – qualquer membro da Diretoria Executiva da companhia que exerce ou exerceu mandato de membro da Diretoria Executiva.

2.7 **"Gestor de Recuperação"** – pessoa, comitê ou outro órgão designado pelo Conselho de Administração para administrar este Apêndice de Recuperação. Caso o Conselho de Administração decida atribuir o papel de Gestor de Recuperação a um comitê, sua composição deverá ser exclusiva de membros independentes. Caso o Conselho de Administração decida atribuir o papel de Gestor de Recuperação a apenas uma pessoa, esta pessoa deverá ser um membro independente.

2.8 **"Medida de Divulgação Financeira"** – qualquer medida que seja determinada e apresentada de acordo com os princípios contábeis utilizados na preparação das demonstrações financeiras da companhia, e qualquer medida que seja derivada total ou parcialmente de tal medida. O preço das ações e a TSR também são medidas de divulgação financeira. A medida em questão não precisa ser relatada nas demonstrações financeiras da companhia ou incluída em um arquivamento na SEC para ser considerada uma medida de divulgação financeira.

2.9 **"NYSE"** – New York Stock Exchange (Bolsa de Valores de Nova Iorque).

2.10 **"Padrões de Listagem"** – padrões de listagem promulgados pela NYSE.



PO-GN.01.005	<i>Edição</i>	<i>Vigência</i>
	2.0	23/10/2025
Remuneração da Administração e Clawback		

2.11 **"Período Aplicável"** – período composto por três exercícios sociais concluídos imediatamente antes da Data da Reapresentação Contábil, bem como qualquer período de transição (que resulte de uma mudança no exercício social da companhia) dentro ou imediatamente após esses três exercícios sociais concluídos (exceto nos casos em que um período de transição que compreende um período de pelo menos nove meses conta como um exercício social completo).

2.12 **"Recebido(a)"** ou **"Recebimento"** – com relação a qualquer remuneração baseada em incentivo, o recebimento efetivo ou presumido, e a remuneração baseada em incentivos será tratada como recebida no período fiscal da companhia durante o qual a medida de divulgação financeira especificada na concessão da remuneração baseada em incentivos for alcançada, mesmo que o pagamento ou a concessão da remuneração baseada em incentivos ao Diretor Executivo ocorra após o término desse período.

2.13 **"Remuneração Baseada em Incentivos"** – qualquer remuneração concedida, obtida ou adquirida com base, total ou parcialmente, no alcance de uma medida de divulgação financeira.

2.14 **"Remuneração Concedida Erroneamente"** – diferença, se houver, entre a remuneração baseada em incentivos que foi recebida por um Executivo Coberto e o valor da remuneração baseada em incentivos que teria sido recebida se a remuneração tivesse sido determinada com base nos valores reapresentados (determinados sem levar em conta quaisquer impostos pagos ou retidos em relação à remuneração baseada em incentivos).

2.15 **"Reapresentação Contábil"** – reapresentação das demonstrações financeiras da companhia decorrente de um descumprimento material da companhia de qualquer requisito de divulgação financeira prevista na legislação de valores mobiliários, incluindo qualquer reapresentação contábil necessária para corrigir um erro material nas demonstrações financeiras emitidas anteriormente, ou que resultaria em uma distorção material se o erro fosse corrigido no período atual ou deixado sem correção no período atual.

2.16 **"SEC"** – Comissão de Valores Mobiliários dos Estados Unidos (*Securities and Exchange Commission*).

2.17 **"Seção 409A"** – Seção 409A do Código e as Regulamentações do Tesouro (*Treasury Regulations*) promulgadas sob a referida seção.

2.18 **"TSR"** – retorno total aos acionistas (*total shareholder return*).

3 Aplicabilidade da Recuperação

3.1 Este Apêndice de Recuperação aplica-se a todos os diretores executivos, atuais e antigos. Para os fins deste instrumento, considera-se diretor executivo o Presidente da Companhia, o diretor financeiro principal, o diretor contábil principal, qualquer Vice-Presidente da Companhia responsável por unidade de negócios, divisão ou função principal (como vendas, administração ou finanças), bem como qualquer outro diretor que exerça função de formulação de políticas ou qualquer pessoa que desempenhe funções equivalentes de formulação de políticas para a Companhia. Os diretores executivos das subsidiárias da Companhia também são considerados diretores executivos para os fins deste Apêndice.

3.2 Este apêndice aplica-se a qualquer remuneração baseada em incentivos de curto ou longo prazo recebida por um executivo em ou após 24 de novembro de 2023, data de vigência da primeira edição deste Apêndice de Recuperação.

3.3 Este apêndice aplica-se apenas à remuneração baseada em incentivos que tenha sido recebida enquanto a Companhia possuir classe de valores mobiliários listados na NYSE.

4 Gatilho da Recuperação



PO-GN.01.005 Remuneração da Administração e Clawback	<i>Edição</i> 2.0	<i>Vigência</i> 23/10/2025

4.1 A Companhia recuperará prontamente, de forma razoável, o valor de qualquer Remuneração Concedida Erroneamente que tenha sido recebida por qualquer Executivo Coberto durante o Período Aplicável, quando a Companhia for obrigada a preparar uma Reapresentação Contábil. A obrigação de devolução dos valores indevidamente recebidos aplica-se independentemente da apresentação ou do momento em que ocorrer a reapresentação das demonstrações financeiras. O Gestor de Recuperação deverá determinar o momento e o método para a recuperação.

5 Determinação da Remuneração Concedida Erroneamente

5.1 O Gestor de Recuperação determinará, a seu exclusivo critério, quaisquer valores da Remuneração Concedida Erroneamente.

5.2 Se a Remuneração Concedida Erroneamente foi baseada, no todo ou em parte, na obtenção de um preço de ação ou TSR, e não for possível determinar o valor da Remuneração Concedida Erroneamente diretamente por recálculo matemático com base na Reapresentação Contábil, o Gestor de Recuperação deve determinar o valor da Remuneração Concedida Erroneamente com base em uma estimativa razoável do efeito da Reapresentação Contábil no preço da ação ou TSR sobre a qual a remuneração baseada em incentivos foi recebida. O Gestor de Recuperação poderá, a seu critério e às custas da Companhia, contratar consultores e especialistas para apoio na definição de quaisquer tomadas de decisão aqui previstas.

5.3 O Gestor de Recuperação documentará a determinação de quaisquer estimativas razoáveis usadas para determinar a Remuneração Concedida Erroneamente e fornecerá essa documentação à NYSE.

6 Notificações ao Diretor Executivo

6.1 O Gestor de Recuperação deve:

6.1.1 Determinar, a seu exclusivo critério, o valor de qualquer Remuneração Concedida Erroneamente que tenha sido recebida por cada Diretor Executivo atual e anterior.

6.1.2 Notificar prontamente cada um dos atuais e antigos diretores executivos do valor de qualquer Remuneração Concedida Erroneamente; e

6.1.3 Exigir reembolso, devolução e/ou perda de tal Remuneração Concedida Erroneamente, conforme aplicável.

7 Método de recuperação

7.1 O Gestor de Recuperação terá discricionariedade para determinar os meios apropriados para recuperação da Remuneração Concedida Erroneamente com base nos fatos e circunstâncias específicos.

7.2 O Gestor de Recuperação poderá, a seu exclusivo critério:

7.2.1 Buscar o reembolso total ou parcial de quaisquer prêmios em dinheiro ou remuneração com base em ações;

7.2.2 Cancelar prêmios anteriores em dinheiro ou remuneração com base em ações, adquiridos ou não, pagos ou não;

7.2.3 Cancelar ou compensar com quaisquer prêmios futuros planejados em dinheiro ou remuneração com base em ações;



PO-GN.01.005 Remuneração da Administração e Clawback	<i>Edição</i> 2.0	<i>Vigência</i> 23/10/2025

7.2.4 Perder a indenização diferida, sujeita ao cumprimento da Seção 409A; ou

7.2.5 Usar qualquer outro método autorizado pela lei ou contrato aplicável.

8 Exceções à recuperação

8.1 A Remuneração Concedida Erroneamente não precisa ser recuperada se o Gestor de Recuperação determinar que a recuperação seria impraticável e uma ou mais das seguintes condições limitadas se aplicarem:

8.1.1 Os gastos incorridos ao usar um terceiro para auxiliar na aplicação dos termos deste Apêndice excederiam o valor a ser recuperado. Antes de concluir que seria inviável a recuperação de qualquer valor da Remuneração Concedida Erroneamente com base nesses gastos, o Gestor de Recuperação deverá fazer uma tentativa razoável para recuperar tal Remuneração Concedida Erroneamente, documentando a tentativa e fornecendo essa documentação à NYSE.

8.1.2 A recuperação violaria a lei brasileira, desde que essa lei tenha sido adotada antes de 28 de novembro de 2022. Antes de concluir que seria inviável a recuperação de qualquer valor da Remuneração Concedida Erroneamente com base na violação da lei brasileira, o Gestor de Recuperação deverá cumprir com os requisitos de opinião e divulgação aplicáveis da Regra 10D-1 e Padrões de Listagem; ou

8.1.3 A recuperação provavelmente faria com que um plano qualificado, nos termos da Seção 401(a) do Código, não cumprisse os requisitos da Seção 401(a)(13) do Código ou da Seção 411(a) do Código e os regulamentos promulgados por este.

9 Proibição à indenização

9.1 Independentemente dos termos de qualquer política de indenização ou apólice de seguro ou qualquer acordo contratual com qualquer Executivo Coberto, disporem de forma contrária, a Companhia não poderá indenizar quaisquer executivos cobertos por perdas de qualquer Remuneração Concedida Erroneamente, incluindo qualquer pagamento ou reembolso dos custos de seguros de terceiros adquiridos por quaisquer executivos cobertos para financiar possíveis obrigações de recuperação sob este Apêndice de Recuperação.

10 Divulgação na SEC

10.1 A Companhia arquivará todas as divulgações relacionadas a este Apêndice de Recuperação exigidas por quaisquer regras aplicáveis da SEC.

11 Administração do Apêndice de Recuperação

11.1 Este Apêndice de Recuperação será administrado pelo Gestor de Recuperação, e quaisquer determinações feitas pelo Gestor de Recuperação serão finais e vinculantes para todos os indivíduos afetados.

11.2 O Gestor de Recuperação está autorizado a interpretar este Apêndice de Recuperação e a fazer todas as determinações necessárias, apropriadas ou aconselháveis para a administração deste Apêndice de Recuperação e para a conformidade da Companhia com os Padrões de Listagem, Seção 10D, Regra 10D-1 e qualquer outra lei, regulamento, regra ou interpretação aplicável promulgada ou emitida em conexão com o Apêndice de Recuperação.



PO-GN.01.005 Remuneração da Administração e Clawback	<i>Edição</i> 2.0	<i>Vigência</i> 23/10/2025

11.3 Exceto na medida em que for proibido pela lei aplicável ou pelos Padrões de Listagem, o Gestor de Recuperação, quando for um órgão colegiado, poderá delegar toda ou parte de sua responsabilidade e poder a qualquer um ou mais de um de seus membros. O Gestor de Recuperação poderá ainda delegar toda ou parte de sua responsabilidade e poder a qualquer pessoa ou pessoas que selecionar. Qualquer atribuição ou delegação desse tipo poderá ser revogada pelo Gestor de Recuperação a qualquer momento. Sem prejuízo da generalidade do acima exposto, o Gestor de Recuperação poderá delegar a um ou mais executivos da Companhia a autoridade para agir em seu nome com relação a qualquer assunto, direito, obrigação ou eleição que seja de responsabilidade ou que seja atribuída a ele nesta Política de Recuperação, e que possa ser delegada por força da lei e em conformidade com os Padrões de Listagem.

12 Alteração e Revogação

12.1 O Conselho de Administração pode alterar este Apêndice de Recuperação de tempos em tempos, a seu critério, e deve alterar este Apêndice de Recuperação conforme julgar necessário. Não obstante qualquer disposição em contrário, nenhuma alteração ou revogação deste Apêndice de Recuperação entrará em vigor se tal alteração ou revogação (após considerar quaisquer ações tomadas pela Companhia simultaneamente com tal alteração ou revogação) fizer com que a Companhia viole quaisquer leis de valores mobiliários ou os Padrões de Listagem.

13 Outros direitos de recuperação

13.1 Este Apêndice de Recuperação será vinculante e aplicável contra todos os diretores executivos e, na medida exigida pela lei aplicável ou orientação da SEC ou da NYSE, seus beneficiários, herdeiros, executores, administradores ou outros representantes legais.

13.2 O Gestor de Recuperação pretende que este Apêndice de Recuperação seja aplicado na máxima extensão exigida pela lei aplicável. Qualquer contrato de trabalho, contrato de concessão de participação nos lucros (equity award agreement), plano compensatório ou qualquer outro contrato ou acordo com um Diretor Executivo deverá incluir, como condição para a concessão de qualquer benefício nele previsto, um compromisso por parte do diretor executivo de cumprimento dos termos deste Apêndice de Recuperação. Qualquer direito de recuperação sob este Apêndice de Recuperação é adicional, e não substitui quaisquer outros recursos ou direitos de recuperação que possam estar disponíveis para a Companhia nos termos da lei, regulamento ou regra aplicável ou de acordo com os termos de qualquer política da Companhia ou qualquer disposição em qualquer contrato de trabalho, contrato de concessão de participação nos lucros (equity award agreement), plano compensatório, contrato ou outro acordo.



PO-GN.01.005 Remuneração da Administração e Clawback	<i>Edição</i> 2.0	<i>Vigência</i> 23/10/2025

Apêndice II – Termo de Adesão

Termo de Adesão à Política de Remuneração da Administração e *Clawback*

[Nome], [Identidade], [CPF], com domicílio em [endereço, bairro, CEP, cidade], [cargo], manifesto, irrestrita e irrevogavelmente, adesão à Política de Remuneração da Administração e seu Apêndice I – Recuperação Relativa à Remuneração de Incentivo Recebida Erroneamente “Apêndice de Recuperação”, declarando conhecer e concordar com seus termos, bem como firmando o compromisso de cumprir com o ali disposto.

[assinatura]

[data]