

POLÍTICA DE SUCESSÃO DE MEMBROS DA DIRETORIA DA 2W ENERGIA S.A.

(Aprovada na Reunião do Conselho de Administração Realizada em 20 de outubro de 2022)

1. OBJETIVO

1.1. A presente “Política de Sucessão da Diretoria” (“**Política**”) tem por finalidade definir os critérios para indicação de sucessor ao cargo de Diretor Presidente, Vice-presidentes e quaisquer diretores da 2W Energia S.A. (“**Diretoria**” e “**Companhia**”, respectivamente), de modo a conciliar a preparação do candidato, suas capacidades técnicas, habilidades interpessoais e experiência necessária para o exercício de suas funções, bem como garantir a continuidade das atividades da Companhia, observadas as disposições do estatuto social da Companhia (“**Estatuto Social**”), do Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (“**Regulamento do Novo Mercado**”), as normas gerais emitidas pela Comissão de Valores Mobiliários (“**CVM**”) e da legislação em vigor, em especial da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976 (“**Lei das Sociedades por Ações**”), prevalecendo sempre a Lei das Sociedades por Ações sobre as demais disposições em caso de divergência.

1.2. Essa Política deve ser analisada em conjunto com a Política de Indicação de Membros do Conselho de Administração, dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária.

2. DEFINIÇÕES

2.1. Para efeitos desta Política, salvo se de outro modo aqui expresso, as palavras e expressões grafadas em letra maiúscula terão os seguintes significados:

“**2W**” ou “**2W Energia**”: a 2W Energia S.A., sociedade por ações inscrita no CNPJ/ME sob o nº 08.773.135/0001-00.

“**Conselho de Administração**”: o conselho de administração da Companhia.

“**Demissão**”: significa o ato por meio do qual um colaborador, voluntariamente, solicita o encerramento de seu mandato, contrato e/ou, de forma geral, seu relacionamento com a Companhia, de modo a cessar suas atividades e/ou funções em prol da Companhia.

“Diretoria”: Diretor Presidente, Vice-presidentes e quaisquer diretores da 2W Energia S.A.

“Dispensa”: significa o ato por meio do qual a Companhia, *sponte propria*, decide encerrar o mandato, contrato e/ou, de forma geral, o relacionamento de um colaborador com a Companhia, de modo a fazer cessar as funções e/ou atividades de um colaborador em prol da Companhia.

“Diversidade”: conjunto de características que diferenciam as pessoas, tornando cada indivíduo único e singular. É a gama de diferenças humanas, sejam elas sociais ou culturais, incluindo, mas não se limitando a raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religiosidade, nacionalidade e crenças políticas.

“Sucessão Não Planejada”: significa a sucessão não prevista conforme cronograma de planejamento sucessório. Decorre de Demissão, renúncia, falecimento, Dispensa com justa causa, caso fortuito ou de força maior, ou ainda de incapacidade temporária ou permanente que impossibilite o exercício das funções inerentes aos cargos da Diretoria.

“Sucessão Planejada”: significa a sucessão prevista conforme cronograma de planejamento sucessório estabelecido pelo Conselho de Administração, nos termos desta Política.

“Diretor Presidente Interino”: significa o Diretor indicado ao cargo de Diretor Presidente de forma provisória, até que a respectiva substituição definitiva seja deliberada pelo Conselho de Administração.

“Diretor de Relações com Investidores”: significa o Diretor indicado ao cargo de Diretor de Relações com Investidores da Companhia.

3. ABRANGÊNCIA

3.1. A presente Política abrange todos os candidatos aos cargos de Diretoria, sendo eles: Diretor Presidente, Vice-Presidentes e dos mais membros da Diretoria.

4. DIRETRIZES E REQUISITOS PARA INDICAÇÃO DE MEMBROS DA DIRETORIA

4.1. O cargo de qualquer membro da Diretoria poderá ser ocupado (i) por pessoa escolhida no mercado ou (ii) por recondução de outro Diretor da Companhia ou (iii) por recondução de colaborador da Companhia, nos termos desta Política, que apresente as competências consideradas satisfatórias para a Companhia, a critério do Conselho de Administração.

4.1.1. Poderão ser considerados como requisitos para indicação ao cargo de membro da Diretoria da Companhia, não limitados a esses: (i) descrição da vaga; (ii) perfil esperado do colaborador; (iii) compatibilidade entre a descrição da vaga e o perfil do colaborador; (iv) momento da Companhia.

4.1.2. Os candidatos passarão por um processo de "assessment", interno ou externo, mas sempre acompanhado diretamente pela área de Recursos Humanos, incluindo a realização de entrevistas até que se tenha, pela área de Recursos Humanos, a indicação de, no mínimo, 02 (dois) candidatos finais. O(s) candidato(s) finalista(s) para vaga de membro da Diretoria passarão pela análise do Comitê de Pessoas e ESG ("CPESG"), o qual deverá emitir indicação final. No caso de vagas para Diretor Presidente e Vice-Presidente, ficará a critério do Conselho de Administração, a entrevista por este órgão da administração aos 2 (dois) finalistas, ou apenas àquele recomendado pelo CPESG.

4.2. Poderão participar do processo de seleção, seja referente à Sucessão Planejada ou à Sucessão Não Planejada, de acordo com o perfil traçado para o cargo, (a) candidatos internos na ordem de sucessão, ou seja, (i) para o cargo de Diretor Presidente, os Vice-Presidentes; (ii) para o cargo de Vice-Presidentes, os Diretores; e (iii) para o cargo de Diretores, os respectivos gerentes e (b) eventualmente, candidatos externos, sempre considerando as boas práticas de governança corporativa da Companhia.

4.2.1. Dos candidatos que participarem do processo de seleção, no mínimo, 1/3 deverão atender aos critérios de Diversidade.

4.3. O candidato a membro da Diretoria será escolhido dentre cidadãos de reputação ilibada e de notório conhecimento, devendo ser atendidos o critério de experiência, e, cumulativamente, o critério de capacidade técnica e gerencial.

5. SUCESSÃO PLANEJADA E SUCESSÃO NÃO PLANEJADA

5.1. Sucessão planejada

5.1.1. A Companhia poderá desenvolver habilidades e competências de um de seus colaboradores, para que venha a ser apresentado como candidato interno para sucessão de membro da Diretoria. Alternativamente, a Companhia poderá buscar candidato no mercado, com perfil adequado de acordo com o estabelecido nesta Política, observadas as necessidades e os desafios vivenciados pela Companhia.

5.2. Da sucessão não planejada

5.2.1. Em caso de vacância do cargo de Diretor Presidente por Demissão, renúncia, falecimento, Dispensa com justa causa, caso fortuito ou de força maior, ou ainda incapacidade temporária ou permanente que impossibilite o exercício das funções inerentes ao cargo, o Conselho de Administração, em reunião extraordinária realizada em, no máximo, 5 (cinco) dias úteis contados da data da vacância, determinará, dentre os demais diretores estatutários da Companhia, aquele que assumirá o cargo de Diretor Presidente Interino, até que a respectiva substituição seja deliberada pelo Conselho de Administração.

5.2.1.1. O Conselho de Administração deverá reunir-se, em reunião especialmente convocada para deliberar sobre a Sucessão Não Planejada do Diretor Presidente, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias contados da vacância, para eleger, de forma definitiva, o sucessor.

5.2.2. Em caso de vacância do cargo de Diretor de Relações com Investidores, o Diretor Presidente assumirá o cargo de forma interina, até eleição e posse de seu substituto.

5.2.3. Em caso de vacância dos demais cargos dos membros da Diretoria, referido cargo ficará vago, até que novo membro seja eleito pelos membros do Conselho de Administração especialmente convocada para tal finalidade.

6. RESPONSABILIDADES:

6.1. Caberá ao Conselho de Administração da Companhia a eleição dos membros da Diretoria, bem como a definição, gestão e tomada de decisões sobre sua Sucessão Planejada ou sobre sua Sucessão Não Planejada.

6.2. Caberá ao Conselho de Administração poderá deliberar pela instalação de um Comitê Especial ("**Comitê Especial**"), de caráter não permanente e composto por até 3 (três) membros, que terá por finalidade auxiliar o Conselho de Administração em todas as questões que envolvam a nomeação e sucessão dos membros da Diretoria (isto é, tanto em caso de Sucessão Planejada, quanto em caso de Sucessão Não Planejada), incluindo a indicação de nomes de potenciais sucessores ao cargo.

6.2.1. Caberá ao Comitê Especial, se efetivamente instalado na forma do artigo 3º acima, contar com o auxílio do Comitê de Pessoas e ESG da Companhia e da Diretoria Administrativa e de Pessoas, dentre outras, para operacionalizar os trabalhos necessários, a fim de que as recomendações apresentadas ao Conselho de

Administração e aprovadas por este, sejam executadas nos termos e prazos definidos.

6.2.2. Alternativamente, ao invés da instituição do Comitê Especial, o Conselho de Administração poderá contar direta e unicamente com o auxílio do Comitê de Pessoas e ESG e da Diretoria Administrativa e de Pessoas para fins da execução dos trabalhos relativos à Sucessão Planejada ou à Sucessão Não Planejada do Diretor Presidente e membros da Diretoria. O Conselho de Administração poderá, em qualquer caso, requerer a contratação de empresa de recrutamento especializada para assessorá-lo na consecução de suas atribuições nos termos desta Política.

7. DISPOSIÇÕES GERAIS

7.1. Eventuais violações aos termos da presente Política serão examinadas pelo Conselho de Administração, que adotará as medidas cabíveis, sujeitando os responsáveis às penas previstas na legislação vigente.

7.2. Os casos omissos nesta Política serão resolvidos pelo Conselho de Administração, ouvido o Comitê de Pessoas.

7.3. A Presente Política será arquivada na sede da Companhia e ficará à disposição de todos os colaboradores, stakeholders, fornecedores, prestadores de serviços diretos e indiretos e órgãos sociais da Companhia.

7.4. Esta Política somente poderá ser modificada, revisada ou revogada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia.

7.5. Havendo conflito entre as disposições previstas nesta Política no Estatuto Social, prevalecerá o disposto no Estatuto Social.

7.6. A presente Política terá eficácia a partir da data de sua aprovação e deverá ser revisada periodicamente, no mínimo 1 (uma) vez a cada 3 (três) anos ou sob demanda e submetida à aprovação do Conselho de Administração.

7.7. A presente Política terá eficácia a partir da data de sua aprovação, e pode ser consultada em <http://ri.2wenergia.com.br/>.

8. HISTÓRICO DE REVISÕES

DATA	VERSÃO	VIGÊNCIA	SINOPSE
20/10/22	00	20/10/22 – 20/10/25	Versão original

9. RESPONSÁVEIS

ELABORAÇÃO	Michelle Bochnia Coutinho	Gerência Jurídica e de Compliance
REVISÃO	Alberto Büll da Silva Maurício J. Orlandi	Diretor Jurídico e de Compliance Vice-Presidente Administrativo e de Pessoas
APROVAÇÃO		Conselho de Administração – em 20/10/22

* * *