



POL-37	<i>Edição</i>	<i>Início da Vigência</i>
Seleção e Nomeação Gerencial	1.1	28/05/2020

ELABORAÇÃO:

Vice-Presidência de Aprendizado, Gente e Serviço
Diretoria de Remuneração e Planejamento de RH
Gerência de Remuneração e Estrutura Organizacional

REVISÃO/APOIO:

Gerência de Processos e Normativos

APROVAÇÃO:

Diretoria Executiva (DE) – RES-115/2020, de 17/03/2020
Conselho de Administração (CA) - DEL-084/2020, de 28/05/2020

VIGÊNCIA: 5 anos

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



POL-37	<i>Edição</i>	<i>Início da Vigência</i>
Seleção e Nomeação Gerencial	1.1	28/05/2020

SUMÁRIO

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



POL-37	<i>Edição</i>	<i>Início da Vigência</i>
Seleção e Nomeação Gerencial	1.1	28/05/2020

1 INTRODUÇÃO

1.1 OBJETIVO

Estabelecer diretrizes e responsabilidades para o processo de seleção e nomeação gerencial da AXIA Energia, visando garantir que seja realizado de forma estruturada, íntegra e meritocrática, como também fornecer subsídios e opções para a escolha das instâncias decisórias, contribuindo para a busca contínua de excelência na gestão de pessoas.

1.2 ABRANGÊNCIA

Esta política se aplica aos profissionais, gestores, dirigentes e conselheiros da AXIA Energia.

2 REFERÊNCIAS

- 2.1 Plano Estratégico 2015-2030.
- 2.2 Plano Diretor de Negócios e Gestão – PDNG 2020-2024.
- 2.3 Código de Conduta.
- 2.4 Programa de Integridade (*Compliance*) da AXIA Energia.
- 2.5 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS.
- 2.6 Plano de Carreira e Remuneração – PCR.
- 2.7 Sistema de Gestão de Desempenho – SGD.
- 2.8 Política de Gestão de Pessoas.
- 2.9 Política de Transação com Partes Relacionadas e Tratamento de Conflito de Interesses.
- 2.10 Política Anticorrupção.
- 2.11 Regimento Interno do Comitê de Gestão, Pessoas e Elegibilidade.

3 CONCEITUAÇÃO

3.1 CONCEITOS E DEFINIÇÕES

3.1.1 Assessment – Método de avaliação que permite apontar tendências de comportamento, identificar potencial e avaliar desempenho de profissionais para assumir novos desafios nas empresas, em posição de liderança, seja na estrutura organizacional formal, seja em projetos estratégicos, tendo por base o perfil da vaga e as competências profissionais e pessoais.

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

3.2.3 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) – Documento composto por objetivos e metas, definidos em Assembleia Geral das Nações Unidas, como um dos maiores



POL-37	<i>Edição</i>	<i>Início da Vigência</i>
Seleção e Nomeação Gerencial	1.1	28/05/2020

desafios globais a serem enfrentados para assegurar o desenvolvimento e crescimento sustentável do planeta.

3.2.4 Conduta Ética e Integridade – Princípios éticos e os compromissos de conduta que norteiam as ações com todos os públicos de relacionamento da AXIA Energia, como comunidades, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros, clientes, imprensa, órgãos de controle e governo, entre outros.

3.2.5 Conflitos de Interesses – Situações geradas pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possam comprometer os interesses da AXIA Energia ou influenciar de modo impróprio o desempenho das funções exercidas pela AXIA Energia.

3.2.6 Conselho de Administração (CA) - Órgão colegiado da AXIA Energia responsável por fixar a orientação geral dos negócios da companhia, 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.

3.2.7 Consequências – Medidas disciplinares aplicadas a qualquer profissional da AXIA Energia, em virtude da ocorrência de algum desvio de integridade e de conduta ética, do descumprimento das políticas, regulamentos e normas internas, e da infração à legislação à qual a AXIA Energia está submetidas.

3.2.8 Diretoria Executiva (DE) – Órgão colegiado composto pelo Presidente e Vice-presidentes, o qual possui competências e alçadas específicas conferidas pelo Estatuto Social e pelo Conselho de Administração.

3.2.9 Sistema de Gestão de Desempenho (SGD) – Processo sistematizado de planejamento, acompanhamento e avaliação do desempenho de cada profissional, em função das competências necessárias para o desenvolvimento de suas atividades, dos resultados a serem alcançados e do seu potencial de desenvolvimento, alinhando a gestão das pessoas à consecução dos objetivos organizacionais.

3.2.10 Plano de Cargos e Salários (PCR) – Documento que regulamenta um conjunto de diretrizes que rege a carreira dos profissionais da AXIA Energia. Visa alinhar as políticas e as práticas de gestão de pessoas ao direcionamento estratégico empresarial, bem como integrar os processos de gerenciamento de pessoas, buscando a melhoria da performance organizacional.

3.2.11 Plano de Funções – Documento anexo ao PCR que trata das políticas e procedimentos para o gerenciamento da carreira para funções atreladas a atividades inerentes à AXIA Energia.

3.2.12 Processo Seletivo – Processo estruturado e isonômico de captação de profissionais no âmbito da AXIA Energia, que objetiva atender às demandas de pessoal de cada diretoria para determinada área, bem como proporcionar espaço para o crescimento profissional dos profissionais.

3.2.13 Plano Diretor de Negócios e Gestão (PDNG) – Plano quinquenal que tem por objetivo principal demonstrar aos acionistas e ao mercado em geral quais as estratégias e iniciativas a serem perseguidas pela AXIA Energia para o atingimento de suas mais relevantes metas empresariais.

3.2.14 Profissional – Para fins desta norma, equivale ao termo trabalhador, descrito na norma ISO 45001 – pessoa que realiza trabalho ou atividades relacionadas ao trabalho que estão sob o controle da AXIA Energia.



POL-37	<i>Edição</i>	<i>Início da Vigência</i>
Seleção e Nomeação Gerencial	1.1	28/05/2020

Nota 1: Pessoas que realizam trabalhos ou atividades relacionadas ao trabalho, de acordo com vários procedimentos, pagos ou não pagos, como de forma regular ou temporária, intermitente ou sazonalmente, casualmente ou a tempo parcial.

Nota 2: Os profissionais incluem a Administração, pessoas de nível gerencial e não gerencial.

Nota 3: O trabalho ou as atividades relacionadas ao trabalho, executadas sob o controle da organização, podem ser realizados por profissionais empregados pela organização, profissionais de fornecedores externos, contratados, indivíduos, profissionais de agências e outras pessoas, na medida em que a organização compartilha o controle de seu trabalho ou atividades relacionadas ao trabalho, de acordo com o contexto da organização.

4 PRINCÍPIOS

4.1 Busca de talentos

4.1.1 A AXIA Energia considera as pessoas como agentes do fortalecimento empresarial; por isso, vislumbram profissionais com atitudes pessoais e competências profissionais que lhes permitam um desenvolvimento em longo prazo na empresa, buscando um intenso alinhamento entre os seus valores e a cultura das empresas. O aperfeiçoamento dos processos sucessórios constitui-se iniciativa importante para atrair, desenvolver, reconhecer e reter talentos, o que contribui decisivamente com os resultados e perspectiva das empresas.

4.2 Comprometimento com a empresa

4.2.1 Os gestores são responsáveis pelo desenvolvimento de um ambiente no qual as pessoas estão comprometidas com o seu trabalho e empenhadas em dar o seu melhor para garantir o sucesso da empresa em que atuam. A adoção de uma política e um processo consistente de nomeação amplia as possibilidades de escolha de profissionais com competências adequadas às mais diversas posições das estruturas organizacionais.

4.3 Respeito à diversidade

4.3.1 O processo de nomeação gerencial é fundamentado e norteado pelo respeito à diversidade social e cultural, nas diferenças individuais, no tratamento isonômico, na equidade de oportunidades e no tratamento sem preconceitos de origem social, cultural, étnica ou relativos a identidade de gênero, cor/raça, idade, religião, opinião política, orientação sexual, condição física e qualquer outra forma de discriminação.

4.4 Cultura de excelência

4.4.1 A cultura organizacional se encontra em contínua transformação na AXIA Energia, fazendo com que a absorção de novos comportamentos e o fomento às expectativas dos profissionais esteja alicerçada em práticas cotidianas que agregam valor às empresas. A presente política contribui para esta mudança de paradigmas que potencializam as perspectivas de carreira do corpo funcional.

4.5 Preservação da ética

4.5.1 Os profissionais da AXIA Energia deve pautar sua conduta em princípios éticos, com destaque para integridade, impessoalidade, transparência e profissionalismo. As ações de carreira devem zelar pelo pleno atendimento dos princípios que integram o Código de Conduta Ética e Integridade da AXIA Energia.

4.6 Resolução de conflitos de interesses



POL-37	<i>Edição</i>	<i>Início da Vigência</i>
Seleção e Nomeação Gerencial	1.1	28/05/2020

4.6.1 A seleção de gestores deve levar em conta a plena observância dos normativos relacionados a conflito de interesses e gestão de consequências, seja em relação à substituição de gestores na posição, quando aplicável, ou à escolha de candidatos para participar do processo.

4.7 Sinergia nas práticas de gestão de carreira

4.7.1 As áreas de gestão de pessoas da AXIA Energia deve atuar de forma integrada, visando o aprimoramento de práticas de carreira, conceitos, regras e processos alinhados às orientações estratégicas, ampliando suas sinergias e potencializando os resultados.

4.8 Avaliação consistente

4.8.1 Todo candidato ao processo de seleção e nomeação gerencial deve, sempre que possível, passar por um processo de *assessment* junto a uma empresa especializada, além de avaliação interna da área de gestão de pessoas, trazendo subsídios para o processo de tomada de decisão da Diretoria Executiva.

5 DIRETRIZES

5.1 Planejamento de Carreira

5.1.1 Na condução do processo de seleção e nomeação gerencial, as áreas de gestão de pessoas da AXIA Energia deve:

5.1.1.1 Buscar o alinhamento das práticas de carreira, gestão de desempenho e sucessão, compatíveis com o mercado e com a estratégia empresarial, favorecendo a meritocracia e o desenvolvimento profissional dos profissionais.

5.1.1.2 Desenvolver instrumentos, periodicamente revisados e aperfeiçoados, para que as ações relacionadas a carreira e sucessão sejam pautadas pela cultura de excelência, engajamento, probidade e equidade de oportunidades.

5.1.1.3 Desenvolver os talentos, visando identificar líderes potenciais, preparar sucessores, minimizar riscos de descontinuidade e alavancar a carreira de talentos na empresa.

5.1.1.4 Estruturar os processos de seleção e nomeação gerencial, endereçando as responsabilidades de todas as áreas envolvidas, além de zelar para que, sempre que possível, dois ou mais candidatos sejam avaliados para uma determinada posição.

5.1.1.5 Promover, quando necessária, a contratação de empresas especializadas de *assessment*, cujo trabalho fornece subsídios para os processos seletivos.

5.2 Planejamento de Gestão de Pessoas

5.2.1 Na condução do processo de seleção e nomeação gerencial, as áreas de gestão de pessoas da AXIA Energia deve:

5.2.1.1 Estabelecer, quando aplicável, critérios para mobilidade entre empresas, associados aos processos de seleção gerencial.

5.2.1.2 Aprimorar continuamente as políticas, procedimentos e processos de gestão da carreira, contribuindo para a melhoria do clima organizacional.



POL-37	<i>Edição</i>	<i>Início da Vigência</i>
Seleção e Nomeação Gerencial	1.1	28/05/2020

5.2.1.3 Estruturar ações de gestão de conhecimento, preservando a memória técnica e reduzindo o risco de descontinuidade associado aos processos de sucessão.

5.2.1.4 Observar advertências, sanções disciplinares e casos de conflito de interesse que possam influenciar os processos sucessórios, em plena aderência ao Código de Conduta Ética e Integridade da AXIA Energia e demais normativos internos.

5.2.1.5 Promover regularmente a realização do *assessment* do ocupante de cargo gerencial, para fornecer subsídios ao seu desenvolvimento profissional e à avaliação dos seus superiores.

5.3 Ética e Integridade

5.3.1 Durante a condução do processo de seleção e nomeação gerencial, as áreas de integridade da AXIA Energia deve:

5.3.1.1 Fornecer subsídios adicionais e essenciais para o processo de nomeação gerencial no que tange à avaliação de integridade do candidato cuja nomeação é objeto de aprovação da Diretoria Executiva, o que configura boa prática de governança corporativa e desenvolvimento do ambiente de gestão do programa de integridade.

5.3.1.2 Observar a aplicação do normativo de consequências no que concerne à aplicação de medidas de natureza administrativa e/ou punitiva aos profissionais devidamente responsabilizados em processo regular que possa culminar, quando aplicável, na destituição do gestor em exercício e na sua imediata substituição.

6 RESPONSABILIDADES

6.1 Profissionais

6.1.1 Observar os princípios e diretrizes estabelecidos nesta política em relação às possibilidades de desenvolvimento da sua carreira profissional e da participação efetiva nos processos de seleção, quando aplicável, colaborando para o fortalecimento da meritocracia.

6.2 Áreas de Gestão de Pessoas

6.2.1 Implantar esta política, estruturar e operacionalizar as seleções internas, participar, em conjunto com as unidades organizacionais e diretorias, do processo de seleção e nomeação gerencial, e gerir os contratos de *assessment* realizados por empresas especializadas.

6.3 Áreas de Integridade

6.3.1 Contribuir para que o profissional indicado para função gerencial passe por análise de ética e integridade, de modo a fornecer subsídios essenciais para a tomada de decisão da Diretoria Executiva, em alinhamento ao Programa de Integridade (*Compliance*) da AXIA Energia.

6.4 Área Demandante do Processo de Seleção

6.4.1 Propor e relatar em Diretoria Executiva, com base nos subsídios advindos do processo, o candidato indicado a ocupar a vaga, assim como fornecer *feedback* aos profissionais que tenham participado de determinado processo seletivo.

6.5 Diretorias de Gestão



POL-37	<i>Edição</i>	<i>Início da Vigência</i>
Seleção e Nomeação Gerencial	1.1	28/05/2020

6.5.1 Atuar como gestoras e zelar pelo cumprimento desta política.

6.6 Diretoria Executiva (DE)

6.6.1 Aprovar, ratificar e garantir a implantação desta política.

6.7 Comitê de Gestão de Pessoas e Elegibilidade

6.7.1 Avaliar esta política, acompanhar sua implantação e monitorar seus resultados, propondo ao Conselho de Administração atualizações e melhorias, quando necessário.

6.9 Conselho de Administração (CA)

6.9.1 Aprovar e ratificar esta política.

7 DISPOSIÇÕES GERAIS

7.1 Esta política não se aplica necessariamente a posições gerenciais ligadas diretamente aos diretores em que não há a gestão direta de equipes, sejam coordenadores gerais, assistentes e assessores. A tais posições se aplica o processo formal de proposição do candidato, pela Diretoria em que a posição está aberta, para aprovação junto a Diretoria Executiva.

7.2 Os casos omissos desta política devem ser avaliados pela Diretoria de Gestão e Sustentabilidade ou sua equivalente da AXIA Energia.

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

7.4 Esta política pode ser desdobrada em outros documentos normativos específicos, sempre alinhados às diretrizes aqui estabelecidas.

7.5 Revogam-se os documentos normativos e as disposições em contrário a esta política.

8 HISTÓRICO DE EDIÇÕES

Edição	Nome	Doc. e data de aprovação
1. 0	Política de Seleção e Nomeação Gerencial das Empresas Eletrobras	RES-115/2020 de 17/03/2020 e RES-115/2020, de 17/03/2020
1.1	Principais alterações	
Nova padronização e adequação do documento normativo.		

9 APÊNDICES

Apêndice I – Diagrama de Processo de Seleção e Nomeação Gerencial

Seleção e Nomeação Gerencial

Início da Vigência
28/05/2020



**Diagrama de processo de seleção e nomeação gerencial
(detalhado)**

De: identificação de posição gerencial livre ou necessidade de mudança de gestor
Até: Nomeação do gestor em resolução de Diretoria Executiva e feedback aos candidatos

