

POLÍTICA DE RESTITUIÇÃO DE REMUNERAÇÃO CONCEDIDA ERRONEAMENTE ("POLÍTICA DE *CLAWBACK*")

1. INTRODUÇÃO

1.1 De acordo com as normas aplicáveis da New York Stock Exchange ("**Bolsa de Valores de Nova York**" e "**Normas da Bolsa de Valores de Nova York**"), Seção 10D e Norma 10D-1 ("**Norma 10D-1**") da Lei de Mercado de Capitais de 1934, na redação em vigor ("**Exchange Act**"), o Conselho de Administração ("**Conselho**") da Companhia Energética de Minas Gerais - CEMIG ("**Companhia**") adotou essa Política (a "**Política**") prevendo a restituição de valores de Remuneração Baseada em Incentivos pagos erroneamente aos Diretores Executivos. Todos os termos em letras maiúsculas ora utilizados e não definidos de outra forma no presente documento terão os significados de acordo com o item 2 abaixo.

2. DEFINIÇÕES

2.1 Para os fins desta Política são adotadas as seguintes definições:

2.1.1 "**Ajuste Contábil**" refere-se a um ajuste contábil devido ao descumprimento material da Companhia com qualquer requisito de relatórios financeiros sob as leis de valores mobiliários, incluindo qualquer ajuste contábil necessário para corrigir um erro material em demonstrações financeiras emitidas anteriormente que seja relevante para as demonstrações financeiras emitidas anteriormente (conhecido como um ajuste "*Big R*"), ou que resultaria numa distorção material se o erro fosse corrigido no exercício corrente ou deixado de ser corrigido no exercício corrente (conhecido como um ajuste "*little r*").

2.1.2 "**Remuneração de Incentivo Elegível para Restituição**" refere-se a toda Remuneração com base em Incentivos Recebida por um(a) Diretor(a) Executivo(a): (i) na data efetiva ou após a data efetiva das Normas da Bolsa de Valores de Nova York, (ii) após tomar posse como Diretor(a) Executivo(a), (iii) que atuou como Diretor(a) Executivo(a) durante o período aplicável para qualquer Compensação com base em Incentivos (independente se tal Diretor(a) Executivo(a) esteja vinculado a Companhia no momento em que a Remuneração Concedida Erroneamente deverá ser reembolsada à Companhia), (iv) enquanto a Companhia tiver uma classe de valores mobiliários negociada em bolsa de valores nacional ou associação nacional de valores mobiliários, e (v) durante o Período de Restituição (conforme definido abaixo).

2.1.3 "**Período de Restituição**" refere-se, a respeito de qualquer Ajuste Contábil, os três anos fiscais concluído da Companhia imediatamente anteriores à Data de Redefinição (conforme definido abaixo) e, se a Companhia alterar o seu ano fiscal, qualquer período de transição inferior a nove meses dentro ou imediatamente após os três anos fiscais concluídos.

2.1.4 "**Remuneração Concedida Erroneamente**" refere-se a cada Diretor(a) Executivo(a) em conexão a um Ajuste Contábil, o montante da Remuneração de Incentivo Elegível a Restituição

excedente ao montante da Remuneração baseada em Incentivos que teria sido Recebida se fosse determinada sob os montantes ajustados, calculados sem considerar quaisquer impostos pagos.

2.1.5 "**Diretor(a) Executivo(a)**" refere-se a cada indivíduo que tenha sido, atualmente ou no passado, designado como um "diretor" da Companhia, conforme definido na Norma 16a-1(f) da Exchange Act. Para evitar dúvidas, a identificação de um(a) diretor(a) executivo(a) para fins desta Política deverá incluir cada diretor(a) executivo(a) que seja ou tenha sido definido nos termos do Item 401(b) do Regulamento S-K ou do Item 6.A do Formulário 20-F, conforme o caso, bem como o principal diretor financeiro e o principal diretor contábil (ou, na ausência de um principal diretor contábil, o controlador).

2.1.6 "**Medidas de Relatórios Financeiros**" refere-se às medidas determinadas e apresentadas de acordo com os princípios contábeis utilizados na preparação das demonstrações financeiras da Companhia e todas as outras medidas derivadas, integralmente ou parcialmente, de tais medidas. O preço das ações e o retorno total para o acionista (e quaisquer medidas que sejam derivadas integralmente ou parcialmente do preço das ações ou do retorno total para o acionista) devem, para fins desta Política, ser considerados como Medidas de Relatórios Financeiros. Para evitar dúvidas, uma Medida de Relatório Financeiro não precisa ser apresentada nas demonstrações financeiras da Companhia ou ser registrada na Comissão de Valores Mobiliários dos Estados Unidos.

2.1.7 "**Remuneração baseada em Incentivos**" refere-se a qualquer compensação que seja concedida, ganha ou adquirida com base, no todo ou em parte, na obtenção de uma Medida de Relatório Financeiro.

2.1.8 "**NYSE**" refere-se significa a Bolsa de Valores de Nova York.

2.1.9 "**Recebida**" refere-se a qualquer Remuneração baseada em Incentivos efetivamente recebidas ou presumida e a Remuneração baseada em Incentivos considerada como recebida no período fiscal em que as Medidas de Relatórios Financeiros especificada na concessão da Remuneração baseada em Incentivos é atingida, mesmo que o pagamento ou concessão da Remuneração baseada em Incentivos ao Diretor(a) Executivo(a) tenha ocorrido após o final desse período.

2.1.10 "**Data de Ajuste**" refere-se ao que ocorrer primeiro entre: (i) a data em que o Conselho de Administração, uma comissão do Conselho de Administração, ou os diretores da Companhia autorizados a tomarem essa medida caso não seja necessária uma ação do Conselho de Administração, decidirem, ou que deveriam ter decidido, com base razoável, que a Companhia é obrigada a preparar um Ajuste Contábil, ou (ii) a data em que um tribunal, regulador ou outro órgão legalmente autorizado instruir a Companhia a preparar um Ajuste Contábil.

3. RESTITUIÇÃO DE REMUNERAÇÃO CONCEDIDA ERRONEAMENTE

3.1 No caso de Ajuste Contábil, a Companhia será restituída, de forma razoavelmente rápida, a Remuneração Concedida Erroneamente Recebida de acordo com as Normas da Bolsa de Valores de Nova York e a Norma 10D-1 a seguir:

3.1.1 Após o Ajuste Contábil, o Conselho de Administração, diretamente ou por meio de um comitê composto por conselheiros independentes (“**Comitê**”) determinará o montante de Remuneração Concedida Erroneamente Recebida por cada Diretor(a) Executivo(a) e enviará imediatamente uma notificação, por escrito, a cada Diretor Executivo contendo o montante de Remuneração Concedida Erroneamente e a devida exigência de restituição ou devolução de tal remuneração, conforme o caso.

3.1.1.1 Para a Remuneração baseada em Incentivos que são atreladas (ou derivada) ao preço das ações da Companhia ou no retorno total para o acionista, onde o montante da Remuneração Concedida Erroneamente não está sujeito a recálculo matemático de acordo com a informação no Ajuste Contábil aplicável:

3.1.1.1.1 O montante a ser restituído ou devolvido será determinado pelo Comitê baseado em uma estimativa razoável do efeito do Ajuste Contábil no preço das ações da Companhia ou no retorno total para o acionista sobre o qual a Remuneração Baseada em Incentivos foi recebida; e

3.1.1.1.2 A Companhia manterá a documentação sobre essa estimativa razoavelmente calculada e fornecerá a documentação relevante, conforme exigido pela Bolsa de Valores de Nova York.

3.1.2 O Comitê terá poder discricionário para determinar os meios adequados para a restituição da Remuneração Concedida Erroneamente baseado em fatos e circunstâncias particulares. Não obstante o que foi exposto acima, exceto conforme estabelecido no item 3.2 abaixo, em nenhuma circunstância a Companhia poderá aceitar um montante inferior ao montante da Remuneração Concedida Erroneamente para satisfazer as obrigações de cada Diretor(a) Executivo(a) nos termos deste documento.

3.1.3 Na medida em que o(a) Diretor(a) Executivo(a) já tenha reembolsado a Companhia por qualquer Remuneração Concedida Erroneamente Recebida sobre quaisquer obrigações de recuperação duplicadas estabelecidas pela Companhia ou lei aplicável, será apropriado que tal reembolso seja creditado no valor da Remuneração Concedida Erroneamente sujeito à recuperação sob os termos desta Política.

3.1.4 Caso um(a) Diretor(a) Executivo(a) falhe em reembolsar qualquer Remuneração Concedida Erroneamente até o prazo estabelecido pela Companhia, a Companhia deverá agir de forma razoável e adequada para recuperar a Remuneração Concedida Erroneamente devida pelo(a) Diretor(a) Executivo(a). O(A) Diretor(a) Executivo(a) deverá reembolsar a Companhia por todas e quaisquer despesas razoavelmente incorridas (incluindo honorários advocatícios) pela Companhia durante o processo de recuperação de Remuneração Concedida Erroneamente de acordo com a frase anterior.

3.2 Não obstante qualquer disposição contrária, a Companhia não será obrigada a tomar as medidas contempladas no item 3.1 acima se o Comitê determinar que a recuperação seria impraticável e qualquer uma das três condições seguintes for cumprida:

3.2.1 O Comitê determinar que as despesas diretamente pagas a um terceiro para auxiliar no cumprimento desta Política irá exceder o montante a ser recuperado. Antes dessa determinação, a Companhia deverá fazer uma tentativa razoável de recuperar a Remuneração Concedida Erroneamente, documentar essa(s) tentativa(s) e fornecê-la(s) à Bolsa de Valores de Nova York;

3.2.2 A recuperação violaria a legislação brasileira, desde que, antes de determinar que seria impraticável recuperar qualquer montante de Remuneração Concedida Erroneamente com base na violação dessa legislação, o Conselho de Administração tenha emitido uma opinião aceitável para a Bolsa de Valores de Nova York, de que a recuperação resultaria nessa violação e uma cópia da opinião seja fornecida à Bolsa de Valores de Nova York; ou

3.2.3 A recuperação provavelmente resultaria com que um plano de aposentadoria qualificado para fins fiscais, sob o qual os benefícios estão amplamente disponíveis para os trabalhadores da Companhia, deixasse de atender aos requisitos da Seção 401(a)(13) ou da Seção 411(a) do *Internal Revenue Code of 1986*, na redação em vigor, e seus respectivos regulamentos.

4. REQUISITOS PARA DIVULGAÇÃO

4.1 A Companhia deverá registrar todas as divulgações relativas a esta Política exigidas pelos requerimentos e normas da *U.S. Securities and Exchange Commission* (“**Comissão de Valores Mobiliários dos Estados Unidos**” ou “**SEC**”).

5. PROIBIÇÃO DE INDENIZAÇÃO

5.1 A Companhia não terá permissão para assegurar ou indenizar qualquer Diretor(a) Executivo(a) contra (i) a perda de qualquer valor de Remuneração Concedida Erroneamente que tenha sido restituído, reembolsado ou recuperado sob os termos desta Política, ou (ii) quaisquer reivindicações relacionadas à aplicação, pela Companhia, de seus direitos sob esta Política. Ademais, a Companhia não poderá entrar em qualquer acordo que isente a Remuneração Baseada em Incentivos concedida ou paga a um(a) Diretor(a) Executivo(a) da aplicação dos termos desta Política ou que renuncie ao direito da Companhia à recuperação de qualquer Remuneração Concedida Erroneamente, e esta Política substituirá qualquer acordo desse tipo (independente se tal acordo tenha sido feito antes, durante ou após a Data Efetiva desta Política).

6. ADMINISTRAÇÃO E INTERPRETAÇÃO

6.1 Esta Política será administrada pelo Comitê e suas determinações serão finais e vinculativas para todos os indivíduos afetados.

6.2 O Comitê está autorizado a interpretar esta Política e a tomar todas as decisões necessárias, adequadas ou aconselháveis para sua administração e cumprimento da Companhia com as Normas da Bolsa de Valores de Nova York, a Seção 10D, a Norma 10D-1 e quaisquer outras leis, regulamentos, normas ou interpretações aplicáveis da Comissão de Valores Mobiliários dos Estados Unidos ou da Bolsa de Valores de Nova York promulgada ou emitida em relação a esta Política.

7. ALTERAÇÃO; TÉRMINO

7.1 O Conselho de Administração poderá alterar esta Política de tempos em tempos, a seu critério e conforme julgar necessário. Não obstante qualquer disposição contrária neste item 7, nenhuma alteração ou rescisão desta Política terá efeito se tal alteração ou rescisão (após considerar

quaisquer ações tomadas pela Companhia simultaneamente a essa alteração ou rescisão) resultar na violação, pela Companhia, de quaisquer leis federais de valores mobiliários, normas da Comissão de Valores Mobiliários dos Estados Unidos, ou Normas da Bolsa de Valores de Nova York.

8. OUTROS DIREITOS DE RECUPERAÇÃO

8.1 Esta Política será vinculativa e obrigatória a todos os Diretores Executivos e, na medida exigida por lei ou orientações da Comissão de Valores Mobiliários dos Estados Unidos ou da Bolsa de Valores de Nova York, será aplicável aos seus beneficiários, herdeiros, executores, administradores ou outros representantes legais. O Comitê visa que essa Política seja colocada em prática em toda a extensão exigida pela lei. Qualquer contrato de trabalho, contrato de ações, plano de remuneração ou qualquer outro contrato ou acordo com um(a) Diretor(a) Executivo(a) deverá incluir, como condição para a concessão de qualquer benefício, um acordo do(a) Diretor(a) Executivo(a) visando o cumprimento dos termos desta Política. Qualquer direito de recuperação desta Política é adicional a, e não substitui, quaisquer outros recursos ou direitos de recuperação que possam estar disponíveis para a Companhia previstos em lei, regulamento ou norma ou sob os termos de qualquer outra política da Companhia ou disposição em qualquer contrato de trabalho, contrato de ações, plano de remuneração, acordo ou outra disposição.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

*** Política aprovada pelo Conselho de Administração em 06/02/2024**

POLICY FOR THE RECOVERY OF ERRONEOUSLY AWARDED COMPENSATION ("CLAWBACK POLICY")

1. OVERVIEW

1.1 In accordance with the applicable rules of the New York Stock Exchange (the "**NYSE Rules**"), Section 10D and Rule 10D-1 ("**Rule 10D-1**") of the Securities Exchange Act of 1934, as amended (the "**Exchange Act**"), the Board of Directors (the "**Board**") of Companhia Energética de Minas Gerais - CEMIG (the "**Company**") has adopted this Policy (the "**Policy**") to provide for the recovery of erroneously awarded Incentive-based Compensation from Executive Officers. All capitalized terms used and not otherwise defined herein shall have the meanings set forth in Section 2 below.

2. DEFINITIONS

2.1 For purposes of this Policy, the following capitalized terms shall have the meanings set forth below.

2.1.1 "**Accounting Restatement**" means an accounting restatement due to the material noncompliance of the Company with any financial reporting requirement under the securities laws, including any required accounting restatement to correct an error in previously issued financial statements that is material to the previously issued financial statements (a "Big R" restatement), or that would result in a material misstatement if the error were corrected in the current period or left uncorrected in the current period (a "little r" restatement).

2.1.2 "**Clawback Eligible Incentive Compensation**" means all Incentive-based Compensation Received by an Executive Officer (i) on or after the effective date of the applicable NYSE rules, (ii) after beginning service as an Executive Officer, (iii) who served as an Executive Officer at any time during the applicable performance period relating to any Incentive-based Compensation (whether or not such Executive Officer is serving at the time the Erroneously Awarded Compensation is required to be repaid to the Company), (iv) while the Company has a class of securities listed on a national securities exchange or a national securities association, and (v) during the applicable Clawback Period (as defined below).

2.1.3 "**Clawback Period**" means, with respect to any Accounting Restatement, the three completed fiscal years of the Company immediately preceding the Restatement Date (as defined below), and if the Company changes its fiscal year, any transition period of less than nine months within or immediately following those three completed fiscal years.

2.1.4 "**Erroneously Awarded Compensation**" means, with respect to each Executive Officer in connection with an Accounting Restatement, the amount of Clawback Eligible Incentive Compensation that exceeds the amount of Incentive-based Compensation that otherwise would have been Received had it been determined based on the restated amounts, computed without regard to any taxes paid.

2.1.5 "**Executive Officer**" means each individual who is currently or was previously designated as an "officer" of the Company as defined in Rule 16a-1(f) under the Exchange Act. For the avoidance of doubt, the identification of an executive officer for purposes of this Policy shall include each executive officer who is or was identified pursuant to Item 401(b) of Regulation S-K or Item 6.A of Form 20-F, as applicable, as well as the principal financial officer and principal accounting officer (or, if there is no principal accounting officer, the controller).

2.1.6 **“Financial Reporting Measures”** means measures that are determined and presented in accordance with the accounting principles used in preparing the Company’s financial statements, and all other measures that are derived wholly or in part from such measures. Stock price and total shareholder return (and any measures that are derived wholly or in part from stock price or total shareholder return) shall, for purposes of this Policy, be considered Financial Reporting Measures. For the avoidance of doubt, a Financial Reporting Measure need not be presented in the Company’s financial statements or included in a filing with the SEC.

2.1.7 **“Incentive-based Compensation”** means any compensation that is granted, earned or vested based wholly or in part upon the attainment of a Financial Reporting Measure.

2.1.8 **“NYSE”** means the New York Stock Exchange.

2.1.9 **“Received”** means, with respect to any Incentive-based Compensation, actual or deemed receipt, and Incentive-based Compensation shall be deemed received in the Company’s fiscal period during which the Financial Reporting Measure specified in the Incentive-based Compensation award is attained, even if the payment or grant of the Incentive-based Compensation to the Executive Officer occurs after the end of that period.

2.1.10 **“Restatement Date”** means the earlier to occur of (i) the date the Board, a committee of the Board or the officers of the Company authorized to take such action if Board action is not required, concludes, or reasonably should have concluded, that the Company is required to prepare an Accounting Restatement, or (ii) the date a court, regulator or other legally authorized body directs the Company to prepare an Accounting Restatement.

3. RECOVERY OF ERRONEOUSLY AWARDED COMPENSATION

3.1 In the event of an Accounting Restatement, the Company will reasonably promptly recover the Erroneously Awarded Compensation Received in accordance with NYSE Rules and Rule 10D-1 as follows:

3.1.1 After an Accounting Restatement, the Board or a committee composed of a majority of independent directors serving on the Board (the “Committee”) shall determine the amount of any Erroneously Awarded Compensation Received by each Executive Officer and shall promptly notify each Executive Officer with a written notice containing the amount of any Erroneously Awarded Compensation and a demand for repayment or return of such compensation, as applicable.

3.1.1.1 For Incentive-based Compensation based on (or derived from) the Company’s stock price or total shareholder return, where the amount of Erroneously Awarded Compensation is not subject to mathematical recalculation directly from the information in the applicable Accounting Restatement:

3.1.1.1.1 The amount to be repaid or returned shall be determined by the Committee based on a reasonable estimate of the effect of the Accounting Restatement on the Company’s stock price or total shareholder return upon which the Incentive-based Compensation was Received; and

3.1.1.1.2 The Company shall maintain documentation of the determination of such reasonable estimate and provide the relevant documentation as required to the NYSE.

3.1.2 The Committee shall have discretion to determine the appropriate means of recovering Erroneously Awarded Compensation based on the particular facts and circumstances. Notwithstanding the foregoing, except as set forth in Section 3.2 below, in no event may the Company accept an amount that is less than the amount of Erroneously Awarded Compensation in satisfaction of an Executive Officer's obligations hereunder.

3.1.3 To the extent that the Executive Officer has already reimbursed the Company for any Erroneously Awarded Compensation Received under any duplicative recovery obligations established by the Company or applicable law, it shall be appropriate for any such reimbursed amount to be credited to the amount of Erroneously Awarded Compensation that is subject to recovery under this Policy.

3.1.4 To the extent that an Executive Officer fails to repay all Erroneously Awarded Compensation to the Company when due, the Company shall take all actions reasonable and appropriate to recover such Erroneously Awarded Compensation from the applicable Executive Officer. The applicable Executive Officer shall be required to reimburse the Company for any and all expenses reasonably incurred (including legal fees) by the Company in recovering such Erroneously Awarded Compensation in accordance with the immediately preceding sentence.

3.2 Notwithstanding anything herein to the contrary, the Company shall not be required to take the actions contemplated by Section 3.1 above if the Committee determines that recovery would be impracticable and any of the following three conditions are met:

3.2.1 The Committee has determined that the direct expenses paid to a third party to assist in enforcing the Policy would exceed the amount to be recovered. Before making this determination, the Company must make a reasonable attempt to recover the Erroneously Awarded Compensation, documented such attempt(s) and provided such documentation to the NYSE;

3.2.2 The recovery would violate Brazilian law since, before determining that it would be impracticable to recover any amount of Erroneously Awarded Remuneration on the basis of the violation of such legislation, the Company's Board has issued an opinion acceptable to the NYSE, that recovery would result in such a violation and a copy of the opinion is provided to the NYSE; or

3.2.3 Recovery would likely cause an otherwise tax-qualified retirement plan, under which benefits are broadly available to employees of the Company, to fail to meet the requirements of Section 401(a)(13) or Section 411(a) of the Internal Revenue Code of 1986, as amended, and regulations thereunder.

4. DISCLOSURE REQUIREMENTS

4.1 The Company shall file all disclosures with respect to this Policy required by applicable U.S. Securities and Exchange Commission ("SEC") filings and rules.

5. PROHIBITION OF INDEMNIFICATION

5.1 The Company shall not be permitted to insure or indemnify any Executive Officer against (i) the loss of any Erroneously Awarded Compensation that is repaid, returned or recovered pursuant to the terms of this Policy, or (ii) any claims relating to the Company's enforcement of its rights under this Policy. Further, the Company shall not enter into any agreement that exempts any Incentive-based Compensation that is granted, paid or awarded to an Executive Officer from the application of this Policy or that waives the Company's right to recovery of any Erroneously Awarded Compensation, and this Policy shall supersede any such agreement (whether entered into before, on or after the Effective Date of this Policy).

6. ADMINISTRATION AND INTERPRETATION

6.1 This Policy shall be administered by the Committee, and any determinations made by the Committee shall be final and binding on all affected individuals.

6.2 The Committee is authorized to interpret and construe this Policy and to make all determinations necessary, appropriate, or advisable for the administration of this Policy and for the Company's compliance with NYSE Rules, Section 10D, Rule 10D-1 and any other applicable law, regulation, rule or interpretation of the SEC or NYSE promulgated or issued in connection therewith.

7. AMENDMENT; TERMINATION

7.1 The Board may amend this Policy from time to time in its discretion and shall amend this Policy as it deems necessary. Notwithstanding anything in this Section 7 to the contrary, no amendment or termination of this Policy shall be effective if such amendment or termination would (after taking into account any actions taken by the Company contemporaneously with such amendment or termination) cause the Company to violate any federal securities laws, SEC rule or NYSE Rules.

8. OTHER RECOVERY RIGHTS

8.1 This Policy shall be binding and enforceable against all Executive Officers and, to the extent required by applicable law or guidance from the SEC or NYSE, their beneficiaries, heirs, executors, administrators or other legal representatives. The Committee intends that this Policy will be applied to the fullest extent required by applicable law. Any employment agreement, equity award agreement, compensatory plan or any other agreement or arrangement with an Executive Officer shall be deemed to include, as a condition to the grant of any benefit thereunder, an agreement by the Executive Officer to abide by the terms of this Policy. Any right of recovery under this Policy is in addition to, and not in lieu of, any other remedies or rights of recovery that may be available to the Company under applicable law, regulation or rule or pursuant to the terms of any policy of the Company or any provision in any employment agreement, equity award agreement, compensatory plan, agreement or other arrangement.

Effective as of Feb 06, 2023.