

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE DIRETORES EXECUTIVOS DO GRUPO CEMIG

1. INTRODUÇÃO

A Política de Remuneração de Diretores Executivos do Grupo CEMIG estabelece diretrizes a serem observadas para a remuneração fixa e variável dos membros das Diretorias Executivas da CEMIG e de suas subsidiárias integrais ou controladas, em conformidade com os Estatutos Sociais dessas empresas, tendo como base a Estratégia de Longo Prazo, o Plano de Negócios Plurianual e o Orçamento Anual.

2. DEFINIÇÕES

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

2.1.1 **Diretoria Executiva (DE):** colegiado formado por diretores estatutários nomeados pelo Conselho de Administração (CA) de cada empresa, em conformidade com o seu Estatuto Social.

2.1.2 **Remuneração Fixa (RF):** pagamentos em espécie realizados conforme diretrizes definidas nesta Política. Tem como objetivo a compensação direta pelos serviços prestados, em linha com as práticas de mercado.

2.1.3 **Remuneração Variável (RVA):** é a bonificação ou recompensa a Diretores Executivos condicionada ao desempenho e à entrega de resultados mensuráveis de um determinado período de tempo e que conduz ao sucesso da Companhia.

2.1.4 **Indicadores e Metas do ano de referência:** aprovadas pelo CA, com base na Estratégia de Longo Prazo, Plano de Negócios Plurianual e Orçamento Anual da Empresa.

3. OBJETIVO E ABRANGÊNCIA

3.1 A presente Política tem como objetivo disciplinar a forma de RF e RVA dos Diretores Executivos da CEMIG e suas subsidiárias integrais ou controladas, quando aplicável, alinhando os interesses e objetivos das Companhias.

4. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

4.1 Os princípios e diretrizes que norteiam a presente Política são, dentre outros:

4.1.1 A aplicação de critérios técnicos de valorização e meritocracia na remuneração dos Diretores Executivos da CEMIG e de suas subsidiárias integrais ou controladas.

4.1.2 A manutenção de padrões de equilíbrio interno e externo competitivos em relação às melhores práticas adotadas pelo mercado.

4.1.3 A assunção de riscos que garantam a sustentabilidade das Companhias no longo prazo.

4.1.4 A remuneração compatível com as responsabilidades de cada cargo, proporcional ao porte, ao patrimônio líquido e aos resultados apresentados pelas empresas.

5. DISPOSIÇÕES GERAIS

5.1 O montante destinado à RF e RVA da DE é abrangido pela Verba Global Anual para Remuneração dos Administradores, estabelecida em AGO, em conformidade com a legislação societária.

5.2 Remuneração Fixa:

5.2.1 Os membros das Diretorias Executivas fazem jus à RF mensal conforme definido pelo Conselho de Administração das empresas.

5.2.2 A RF dos Diretores Executivos levará em consideração pesquisas de mercado em empresas de mesma natureza e porte.

5.2.3 A RF compensa a função desempenhada e o conjunto de responsabilidades, refletindo a experiência e as habilidades necessárias para o cargo.

5.2.4 O limite máximo da RF dos Diretores Executivos das empresas subsidiárias integrais ou controladas pela CEMIG é a RF dos Diretores Executivos da CEMIG.

5.3 Remuneração Variável:

5.3.1 Os membros das DE da CEMIG e de suas subsidiárias integrais e controladas, quando aplicável, fazem jus a RVA anual por desempenho como recompensa pelos resultados da Companhia.

5.3.2 O valor da RVA deverá resultar do cumprimento de metas anuais estabelecidas em Contratos de Metas determinados pelo Conselho de Administração de cada empresa.

5.3.3 Os Contratos de Metas serão compostos por indicadores de desempenho alinhados ao Plano de Negócios Plurianual e Orçamento Anual das empresas para o ano de referência, dentre os quais deverá haver ao menos um indicador balizado por critérios de integridade.

5.3.4 Os indicadores de desempenho dos Contratos de Metas serão acompanhados de acordo com a frequência de apuração de cada indicador, conforme tabela definida no Programa de RVA de Diretores Executivos, e acompanhado pela DE e pelo CA.

5.3.5 A RVA para as empresas será calculada conforme o Programa de RVA de Diretores Executivos.

5.3.6 O Programa de RVA de Diretores Executivos será encaminhado para deliberação do CA, até a última reunião anterior à aprovação da verba global de cada exercício.

5.4 Devolução de RVA em decorrência de eventos extraordinários (*Clawback*):

5.4.1 Membros e ex-membros da DE reembolsarão ou terão compensados qualquer remuneração variável recebida por eles se o pagamento, concessão ou aquisição da remuneração variável foi baseado na obtenção de resultados financeiros que foram posteriormente objeto de uma reformulação das demonstrações financeiras da Companhia arquivadas na Comissão de Valores Mobiliários (CVM) ou na Securities Exchange Commission (SEC), independentemente de qualquer conhecimento ou responsabilidade individual relacionada à atualização ou aos pagamentos equivocados.

5.4.2 A devolução de que trata o item 5.4.1 alcança o período dos três últimos anos fiscais que antecederam a reformulação das demonstrações financeiras, considerando como termo inicial o que ocorrer primeiro: (i) a data em que o CA concluir que uma reformulação é necessária ou (ii) a data em que um regulador, tribunal ou outra entidade legalmente autorizada instrua a empresa a rerepresentar demonstrações financeiras emitidas anteriormente.

6. DISPOSIÇÕES FINAIS

6.1 Qualquer alteração ou revisão desta Política deverá ser submetida ao CA da CEMIG.

6.2 Os casos omissos também serão decididos pelo CA da Companhia.

DIRETORIA ADJUNTA DE GESTÃO DE PESSOAS E SERVIÇOS CORPORATIVOS – DGP

Aprovada na reunião do Conselho de Administração realizada em 09/11/2023.