

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**