

Às Entidades Sindicais que negociam com a CEMIG:

Nossa Referência: GP/SR-00165/2024

Data: 21/02/2024

Sua Referência:

Assunto: Proposta para a celebração de Acordo Coletivo Específico Relativo ao Programa de Participação nos Lucros ou Resultados da Cemig 2024

Prezado(a) dirigente,

Considerando o modelo econômico e de distribuição da Participação nos Lucros ou Resultados da Cemig, já consolidado nos últimos anos e que, na negociação do ACE PLR 2023, este programa foi aprovado por todas as entidades sindicais que negociam com a Empresa.

Considerando a necessidade de se pactuar o acordo de PLR 2024 no início do ano exercício de apuração dos indicadores e metas, visando as melhores práticas de gestão.

A Cemig apresenta, em anexo, sua Proposta para Celebração de Acordo Coletivo Específico Relativo ao Programa de Participação nos Lucros ou Resultados 2024.

Esta proposta está fundamentada na livre negociação, conforme legislação vigente, e reflete as ambiências interna e externa à Empresa, especialmente as conjunturas econômica e financeira. Nesses termos, ela forma um conjunto indissociável de direitos e deveres e é válida apenas em sua totalidade.

A presente Proposta prevalecerá, somente para fins de celebração de Acordo Coletivo Específico Relativo ao Programa de Participação nos Lucros ou Resultados 2024 e no âmbito interno da Empresa, em sua totalidade, **até às 13:00 horas, do dia 29/02/2024, prazo de sua validade.**

Atenciosamente,

DocuSigned by:  
*João Paulo Vaz da Fonseca*  
0573261EF19B44B...

João Paulo Vaz da Fonseca  
Gerência de Saúde e Relações Trabalhistas

## **PROPOSTA PARA CELEBRAÇÃO DO ACORDO COLETIVO ESPECÍFICO RELATIVO AO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DA CEMIG 2024**

### **Cláusula 1**

### **Definições**

1. Grupo profissional universitário: São profissionais que ocupam cargo que exige formação superior em nível de bacharelado, com atuação nas diversas áreas da Empresa.
2. Grupo profissional técnico: São profissionais que ocupam cargo que exige formação de nível técnico profissionalizante, com atuação principalmente nas áreas fins da Empresa.
3. Grupo profissional de suporte administrativo: São profissionais que ocupam cargo que exige formação de ensino médio ou técnico profissionalizante (quando necessário), com atuação em diversas áreas da Empresa.
4. Grupo profissional operacional: São profissionais que ocupam cargo em posições que exigem formação de ensino médio, acrescida de capacitação profissional adquirida internamente, com atuação nas áreas fins da Empresa.
5. Cargos da Carreira Gerencial: São cargos de natureza transitória, com atribuições de gestão, cujo provimento se realiza por designação da Diretoria Executiva da Empresa, aqui elencados: Superintendentes, Gerentes e Gestores.
6. Remuneração: Para efeito de base de pagamento de Participação nos Lucros ou Resultados, entende-se a remuneração como o salário-base nominal acrescido de todos os adicionais e gratificações que compõem mensalmente os Comprovantes de Rendimentos e Descontos individuais.
7. Indicadores Corporativos: São aqueles relacionados a parâmetros que medem ou avaliam o desempenho da Empresa de forma integrada.
8. Indicadores específicos: São aqueles relacionados a parâmetros que medem o resultado dos processos operacionais da empresa. São Indicadores de qualidade do produto ou serviço produzido pela área avaliada.

## Cláusula 2

## Abrangência

1. Estão expressamente abrangidos por este Instrumento os empregados do quadro efetivo de carreira, representados pela Entidade Sindical que aprovar o Acordo Coletivo Específico Relativo ao Programa de Participação nos Lucros ou Resultados da Cemig 2024, pertencentes ao Grupo profissional universitário, ao Grupo profissional técnico, ao Grupo profissional de suporte administrativo, ao Grupo profissional operacional e os empregados que ocupam os cargos da carreira gerencial.
2. Este acordo não se aplica aos estagiários e aos empregados em mão de obra temporária.
3. Os empregados que, no decorrer do ano base, vierem a ocupar cargos de carreira gerencial, estarão habilitados ao recebimento do valor referente ao programa de PLR 2024, de forma proporcional aos meses trabalhados no cargo de origem, em período anterior à progressão para o cargo de carreira gerencial, considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês.
4. Os empregados que, no decorrer do ano base vierem a ser destituídos de cargo de carreira gerencial, estarão habilitados ao recebimento do valor referente ao programa de PLR 2024, de forma proporcional aos meses trabalhados no cargo que ocuparem, em período posterior à destituição do cargo de carreira gerencial, considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês.

1. A Empresa propõe o condicionamento do pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados referente a 2024, apenas se atingidas, no seu conjunto, pelo menos, 70% (setenta inteiros por cento) das metas, observando-se o peso relativo de cada um dos indicadores e considerando ainda o atingimento individual de 70% (setenta inteiros por cento) do Lucro Líquido Ajustado. Caso contrário, não haverá distribuição de Participação nos Lucros ou Resultados.
2. O lucro líquido ajustado será, por assim considerado, o lucro líquido consolidado da CEMIG, apurado no ano de 2024, excluídos os resultados das empresas que possuem acordo próprio de Participação nos Lucros ou Resultados ou que a Cemig seja sócia minoritária, desconsiderados valores não recorrentes não incluídos na proposta orçamentária base, por assim denominados nas demonstrações financeiras publicadas pela Companhia.
3. Para todos os efeitos de pagamento, a remuneração do empregado será aquela vigente em dezembro de 2024. Para os empregados desligados, os cedidos e os licenciados da Empresa até dezembro de 2024, a remuneração será aquela vigente no último mês de vínculo empregatício ativo com a Cemig.
4. A apuração da PLR 2024 por grupos profissionais será feita pela multiplicação do resultado dos indicadores (R) pelo multiplicador atribuído a cada grupo profissional e pela remuneração individual de cada empregado.
5. O multiplicador que expressará o número de remunerações (vigentes em dezembro de 2024) a ser distribuído como Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) será conforme tabela a seguir:

<b>GRUPO PROFISSIONAL</b>	<b>NÚMERO DE REMUNERAÇÕES (MÚLTIPLO)</b>
Grupo profissional universitário	2,0 Remunerações
Grupo profissional técnico	2,0 Remunerações
Grupo profissional de suporte administrativo	2,0 Remunerações
Grupo profissional operacional	2,0 Remunerações

6. Para os empregados ocupantes de cargos da Carreira Gerencial, ou seja, gerentes, gestores e superintendentes, a Cemig estabelecerá regulamento específico, conforme critérios da Diretoria Executiva e do Conselho de Administração, que observará, dentre outras regras previamente estabelecidas, os indicadores e metas Corporativos e Específicos, constantes na cesta de indicadores adotada pelos empregados pertencentes ao Grupo profissional universitário, ao Grupo profissional técnico, ao Grupo profissional de suporte administrativo e ao Grupo profissional operacional.

## Cláusula 4

## Metas e Indicadores

1. O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DA CEMIG 2024 será composto por um conjunto de 08 (oito) Indicadores Corporativos, metas e seus respectivos pesos, na proporção de 25% (vinte e cinco inteiros por cento), e 03 (três) a 04 (quatro) Indicadores Específicos, na proporção de 75% (setenta e cinco inteiros por cento), observados o planejamento estratégico empresarial e as características específicas de cada processo, definidos e pactuados com a Empresa.
2. Os Indicadores Corporativos, metas e seus respectivos pesos estão descritos na tabela abaixo:

**Tabela 01.** Indicadores Corporativos

Indicadores Corporativos				
Tipo	Nº	Descritivo	Peso %	Meta 2024
Financeiro	1	EBITDA Cemig ajustado	4	Orçamento
Financeiro	2	Eficiência operacional – Iniciativas	3	Realizar R\$65 Milhões abaixo do orçamento
Financeiro	3	OPEX D e T	3	Realizar 7,0% abaixo do regulatório
Financeiro	4	Passivo Trabalhista	3	Reduzir R\$40 Milhões da provisão
Investimento	5	Implementação da Transformação Digital	3	Cronograma aprovado
Investimento	6	Realização dos Investimentos de G, T e D (%)	3	Orçamento
Performance	7	Perdas Totais da Distribuição	3	Regulatória
Satisfação do Cliente	8	Percentual de serviços no prazo	3	98,0%
Total			25	

\* O **EBITDA Cemig Ajustado** será, por assim considerado, o EBITDA consolidado da CEMIG, apurado no ano de 2024, excluídos os resultados das empresas que possuem acordo próprio de Participação nos Lucros ou Resultados ou que a Cemig seja sócia minoritária, desconsiderados valores

não recorrentes não incluídos na proposta orçamentária base, por assim denominados nas demonstrações financeiras publicadas pela Companhia.

3. Os Indicadores Específicos, metas e seus respectivos pesos foram estabelecidos pela Empresa, no âmbito de cada Diretoria, até o nível das gerências, observados o planejamento estratégico empresarial e as características específicas de cada processo e, desde a assinatura do presente Instrumento, estarão ratificados pelas Entidades Sindicais signatárias do ACORDO COLETIVO ESPECÍFICO RELATIVO AO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DA CEMIG 2024.
4. Os Indicadores Específicos, metas e seus respectivos pesos foram estabelecidos pela Empresa e registrados em sistema próprio informatizado, para acesso, acompanhamento e apuração. Compete a cada Diretoria, até o nível das gerências, a divulgação dos Indicadores Específicos, metas e seus respectivos pesos aos empregados.
5. Os Indicadores Específicos, metas e seus respectivos pesos serão disponibilizados às entidades sindicais signatárias, no prazo máximo de 10 (dez) dias após a assinatura do acordo.
6. Os Indicadores e metas da PLR 2024 serão apurados durante o ano de 2024, até o seu final, com o pagamento dos eventuais valores a serem distribuídos aos empregados no ano de 2025, conforme definido neste acordo.
7. Os resultados dos indicadores de 2024 serão apresentados às entidades sindicais até o mês subsequente ao arquivamento das Demonstrações Financeiras na Comissão de Valores Mobiliários.

## Cláusula 5 Apuração

1. A apuração dos resultados alcançados pelo Indicadores Corporativos se dará por faixas de desempenho, conforme tabela a seguir:

**Tabela 02.** Faixa de desempenho dos Indicadores Corporativos:

Indicadores Corporativos					Faixa de Desempenho	
Tipo	Nº	Descritivo	Peso %	Polaridade	Referência Mínima	Meta
Financeiro	1	EBITDA CEMIG Ajustado	4	Para Cima	80%	Orçamento
Financeiro	2	Eficiência operacional – Iniciativas	3	Para Cima	45 MM	Realizar R\$65 Milhões abaixo do orçamento
Financeiro	3	OPEX D e T	3	Para Baixo	6,3%	Realizar 7,0% abaixo do regulatório
Financeiro	4	Passivo Trabalhista	3	Para Cima	R\$ 36 MM	Reduzir R\$40 Milhões da provisão
Investimento	5	Implementação da Transformação Digital	3	Para Cima	80%	Cronograma aprovado
Investimento	6	Realização dos Investimentos de G, T e D (%)	3	Para Cima	80%	Orçamento
Performance	7	Perdas Totais da Distribuição	3	Para Baixo	80%	Regulatória
Satisfação do Cliente	8	Percentual de serviços no prazo	3	Para Cima	80%	98,0%
Total			25			

2. O percentual do resultado obtido por cada indicador, de acordo com as faixas de desempenho poderá atingir, no caso de superação proporcional das metas, aumento percentual de 10% superior ao múltiplo estabelecido, limitado a 2,2 remunerações, para os grupos profissionais: universitário, técnico, de suporte administrativo e operacional.

Observação 01 - Para indicadores nos quais não for possível superar a meta (100%), quando esta for atingida na sua totalidade: para o desempenho do indicador será atribuído 110%.

Observação 02 – Para indicadores nos quais a variação de desempenho acima da meta não suportar um desvio de 10% de diferença entre a meta e o limite máximo: para o desempenho do indicador será atribuído valor de 100,01% a 110%, proporcionalmente.

2.1. EBITDA CEMIG Ajustado:

**Tabela 03.** Faixa de Desempenho Ebitda CEMIG Ajustado:

<b>EBITDA CEMIG Ajustado</b>	<b>Pontuação</b>
Menor que 80%	0
80 a 100%	90 a 100 proporcionalmente
De 100 a 110%	100 a 110 proporcionalmente

2.2. Eficiência operacional – Iniciativas:

**Tabela 04.** Faixa de Eficiência operacional – Iniciativas:

<b>Eficiência operacional – Iniciativas</b>	<b>Pontuação</b>
Menor que R\$45 MM	0
De R\$45 a 65 MM	90 a 100 proporcionalmente
De 65 MM a R\$ 80MM	100 a 110 proporcionalmente

2.3. OPEX D e T

**Tabela 05.** OPEX D e T:

<b>OPEX D e T</b>	<b>Pontuação</b>
Menor que 6,3%	0
De 6,3 a 7,0%	90 a 100 proporcionalmente
De 7,0 a 7,7%	100 a 110 proporcionalmente

2.4 Passivo Trabalhista

**Tabela 06.** Passivo Trabalhista:

<b>Passivo Trabalhista</b>	<b>Pontuação</b>
Menor que R\$ 36 MM	0
De R\$ 36MM a R\$ 40 MM	90 a 100 proporcionalmente
De R\$ 40 MM a R\$ 44 MM	100 a 110 proporcionalmente



## 2.5 Implementação da Transformação Digital

**Tabela 07.** Implementação da Transformação Digital:

<b>Implementação da Transformação Digital</b>	<b>Pontuação</b>
Menor que 80%	0
De 80 a 100%	90 a 100 proporcionalmente
100%	110

## 2.6 Realização dos Investimentos de G, T e D (%)

**Tabela 08.** Realização dos Investimentos de G, T e D (%):

<b>Realização dos Investimentos de G, T e D (%)</b>	<b>Pontuação</b>
Menor que 80%	0
De 80 a 100%	90 a 100 proporcionalmente
100%	110

## 2.7 Perdas Totais da Distribuição

**Tabela 09.** Perdas Totais da Distribuição

<b>Perdas Totais da Distribuição</b>	<b>Pontuação</b>
Maior que 120%	0
De 120 a 100%	90 a 100 proporcionalmente
De 100 a 80%	100 a 110 proporcionalmente
Menor que 80%	110

## 2.8 Percentual de serviços no prazo:

**Tabela 10.** Faixa de Desempenho Percentual de serviços no prazo:

<b>Percentual de serviços no prazo</b>	<b>Pontuação</b>
Menor que 80%	0
De 80 a 98%	90 a 100 proporcionalmente
De 98 a 100%	100 a 110 proporcionalmente

3. A apuração dos resultados alcançados pelos Indicadores Específicos também se dará por faixas de desempenho, estabelecidas pela Empresa.

**Tabela 11.** Indicadores de polaridade “para cima”:

<b>Desempenho</b>	<b>(%) do Resultado</b>
Menor que a referência mínima	0
Maior ou igual à referência mínima e menor que a meta	90 a 99 proporcionalmente
Igual a meta	100
De 0 a 10% maior que a meta	100 a 110 proporcionalmente
Acima de 10% acima da meta	110

**Tabela 12.** Indicadores de polaridade “para baixo”:

<b>Desempenho</b>	<b>(%) do Resultado</b>
Maior que a referência mínima	0
Menor ou igual à referência mínima e maior que a meta	90 a 99 proporcionalmente
Igual a meta	100
0 a 10% menor que a meta	100 a 110 proporcionalmente
Acima de 10% menor que a meta	110

4. A apuração do Resultado dos Indicadores será feita obedecendo às seguintes condições e fórmulas:

$R = [\sum (IC \times \text{peso atribuído ao indicador})] \times K1 + [\sum (IE \times \text{peso atribuído ao indicador})] \times K2$
---

Onde:

R = Resultado dos indicadores;

IC = resultado alcançado por indicador corporativo/meta do indicador;

IE = resultado alcançado por indicador específico/meta do indicador;

K1 = proporção da contribuição nos indicadores corporativos;

K2 = proporção da contribuição nos indicadores específicos.

5. Caso o Resultado dos Indicadores, no seu conjunto, seja inferior a 70%, será atribuído a ele o valor 0 (zero), não havendo, assim, distribuição de Participação nos Lucros ou Resultados.
6. Os resultados de cada indicador são independentes entre si para efeito de distribuição de valores, ou seja, o não cumprimento de uma meta não elimina a possibilidade de distribuição por meio do somatório do resultado dos outros indicadores.

## **Cláusula 6** **Habilitação e Demais Condições do Programa**

## **Pagamento, Critérios de**

1. O pagamento da PLR será feito no mês subsequente ao arquivamento das Demonstrações Financeiras Anuais na Comissão de Valores Mobiliários, observando-se que:
  - a) Estarão habilitados ao recebimento do valor equivalente à PLR 2024, os empregados representados pelas entidades sindicais signatárias deste acordo, que mantiveram vínculo empregatício ao longo do ano (entre 01/01 e 31/12), que o receberão de forma proporcional aos meses trabalhados na Empresa considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês, ressalvadas as situações estabelecidas abaixo:
    - Os empregados admitidos, os desligados, os cedidos e os licenciados da Empresa ao longo do ano de 2024 (entre 01/01 e 31/12) receberão o valor equivalente ao disposto acima, proporcionalmente aos meses trabalhados na CEMIG, considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês.
    - Em caso de falecimento de empregado habilitado ao recebimento do disposto acima, os beneficiários habilitados receberão o valor equivalente proporcionalmente aos meses trabalhados na CEMIG, considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês.
    - Os empregados afastados sem recebimento de remuneração, por processos administrativos, sindicâncias ou procedimento administrativo disciplinar não farão jus ao recebimento da PLR durante todo o período de afastamento.
    - Na definição da proporcionalidade do número de meses trabalhados no ano base (apuração de avos especificados na alínea anterior), serão utilizadas as informações que geraram o pagamento da Gratificação de Natal do ano base (13º Salário), excetuando-se o período da projeção de aviso prévio e ressalvadas, excepcionalmente, as ausências especificadas abaixo:
      - Por motivo de maternidade e aborto, desde que observados os requisitos exigidos para a percepção do “Salário Maternidade” custeado pela Previdência Social e que o afastamento não seja superior a 120 (cento e vinte) dias ou 180 (cento e oitenta) dias no caso da opção da Empregada pela prorrogação da licença maternidade, nos termos da Lei nº 11.770 de 09/09/2008;
      - Por motivo de licença paternidade, nos termos da Lei nº 13.257, de 2016;
      - Por motivo de licença adoção;
      - Férias;
      - Liberações de Dirigentes Sindicais, nos termos do Acordo Coletivo de Trabalho em vigor;

- Outros empregados liberados, também, com ônus para a CEMIG, desde que a habilitação para recebimento do disposto acima esteja prevista em Comunicação de Resolução da Diretoria;
  - As convocações efetuadas pela Justiça e em cumprimento à Lei do Serviço Militar;
  - Nos casos de acidentes no trabalho ou doenças profissionais reconhecidas pela Previdência Social como equiparáveis ao acidente do trabalho, desde que o afastamento seja inferior a 180 (cento e oitenta) dias no ano de 2024.
2. Os empregados desligados da Empresa ao longo de 2024 e 2025, em data anterior ao pagamento da PLR 2024, por qualquer motivo, receberão o valor proporcional da PLR a que fizerem jus, a partir do mês de julho do ano seguinte ao ano base.

## **Cláusula 7**

## **Disposições Gerais Aplicáveis a Todos os Empregados**

### **Compensação**

Os valores distribuídos ou antecipados em cumprimento ao disposto nos itens antecedentes serão compensados, caso a Empresa seja obrigada ao pagamento de qualquer parcela a este título ou natureza em decorrência de Legislação, Medida Provisória ou Decisão Judicial superveniente.

### **Integração Na Remuneração**

Nos termos do art. 3º, da Lei nº 10.101/2000, a PLR não integrará a remuneração do empregado para qualquer efeito, não constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista, bem como não haverá incidência previdenciária, tampouco se lhe aplicará o princípio da habitualidade.

### **Deduções**

Nos pagamentos da PLR serão deduzidos os descontos relativos ao Imposto de Renda e contribuição FORLUZ, conforme Lei n. 10.101/2000 e critérios próprios da FORLUZ, constantes do Regulamento do Plano B, artigo 30, § 1º, que define as parcelas que compõem o Salário Real de Contribuição, devidamente aprovado pela Secretaria de Previdência Complementar – SPC, do Ministério da Previdência e Assistência Social – MPAS, bem como os demais descontos autorizados.

## **Cláusula 8**

## **Prazo de Vigência**

O Acordo vigorará pelo prazo de primeiro de janeiro de 2024 até 31 (trinta e um) de dezembro de 2024.