

## **PROPOSTA PARA CELEBRAÇÃO DO ACORDO COLETIVO ESPECÍFICO RELATIVO AO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DA CEMIG 2026**

### **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 2026, 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, aprendizes 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 2026, 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.

- 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 2026, 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.

### **Cláusula 3 Valor e Base de Cálculo**

- A Empresa propõe o condicionamento do pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados referente a 2026, 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.
- O lucro líquido ajustado será, por assim considerado, o lucro líquido consolidado da CEMIG, apurado no ano de 2026, 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.
- Para todos os efeitos de pagamento, a remuneração do empregado será aquela vigente em dezembro de 2026. Para os empregados desligados, os cedidos e os licenciados da Empresa até dezembro de 2026, a remuneração será aquela vigente no último mês de vínculo empregatício ativo com a Cemig.
- A apuração da PLR 2026 será feita pela multiplicação do resultado dos indicadores (R) pelo multiplicador atribuído a cada grupo profissional e pela remuneração individual de cada empregado.
- O multiplicador que expressará o número de remunerações (vigentes em dezembro de 2026) a ser distribuído como Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) encontra-se estabelecido na 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

- 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 2026 será composto por um conjunto de 06 (seis) Indicadores Corporativos, metas e seus respectivos pesos, na proporção de 30% (trinta inteiros por cento), e 03 (três) a 05 (cinco) Indicadores Específicos, na proporção de 70% (setenta 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 2026
Financeiro	1	EBITDA Cemig ajustado	5	Orçamento 2026
Financeiro	2	Despesas operacionais	5	Orçamento 2026
Investimento	3	Implementação da Transformação Digital	3	Cronograma aprovado
Investimento	4	Realização dos Investimentos de G, T e D (%)	3	Orçamento 2026
Financeiro	5	Capitalização	3	R\$ 4,5 Bi
Satisfação do Cliente	6	IASC	5	Subir 3 posições no ranking das empresas com mais de 400 mil UC e 10% sobre IASC 2025
Performance	7	PCADEC	2	Regulatória
Performance	8	PCAFEC	2	Regulatória
Performance	9	PSP	2	100%
Total			30	

\* O **EBITDA Cemig Ajustado** será, por assim considerado, o EBITDA consolidado da CEMIG, apurado no ano de 2026, 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 2026.
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 faixas de desempenho referentes ao ano de 2026 estão disponibilizados no ANEXO 01 – Indicadores Específicos 2026, deste acordo.
6. Os Indicadores e metas da PLR 2026 serão apurados durante o ano de 2026, até o seu final, com o pagamento dos eventuais valores a serem distribuídos aos empregados no ano de 2026, conforme definido neste acordo.
7. Os resultados dos indicadores de 2026 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 pelos 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	5	Para Cima	80%	Orçamento 2026
Financeiro	2	Despesas operacionais	5	Para Cima	90%	Orçamento 2026
Investimento	3	Implementação da Transformação Digital	3	Para Cima	80%	Cronograma aprovado
Investimento	4	Realização dos Investimentos de G, T e D (%)	3	Para Cima	80%	Orçamento 2026
Financeiro	5	Capitalização	3	Para Baixo	R\$4,05 Bi	R\$ 4,5 Bi
Satisfação do Cliente	6	IASC	5	Para Cima	15ª posição	Subir 3 posições no ranking das empresas com mais de 400 mil UC e 10% sobre IASC 2025
Performance	7	PCADEC	2	Para Cima	90%	Regulatória
Performance	8	PCAFEC	2	Para Cima	90%	Regulatória
Performance	9	PSP	2	Para Cima	97%	100%
Total			30			

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. Despesas operacionais:

**Tabela 04.** Faixa despesas operacionais:

<b>Despesas Operacionais</b>	<b>Pontuação</b>
Menor que 90%	0
90 a 100%	90 a 100 proporcionalmente
De 100 a 110%	100 a 110 proporcionalmente

2.3 Implementação da Transformação Digital

**Tabela 05.** Implementação da Transformação Digital:

<b>Implementação da Transformação Digital</b>	<b>Pontuação</b>
Menor que 80%	0
De 80 a 99%	90 a 99 proporcionalmente
100%	110

2.4. Realização dos Investimentos de G, T e D (%)

**Tabela 06.** 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 99%	90 a 99 proporcionalmente
100%	110

2.5 Capitalização

**Tabela 07.** Capitalização

<b>Capitalização</b>	<b>Pontuação</b>
Menor que 4,05 Bi	0
De R\$ 4,05 a R\$ 4,5 Bi	90 a 99 proporcionalmente
Maior que R\$ 4,5 Bi	110

2.6 IASC - Índice ANEEL de Satisfação do Consumidor

**Tabela 08.** Faixa de Desempenho IASC:

<b>IASC</b>	<b>Pontuação</b>
Abaixo da 15ª posição	0
Entre 15ª e 13ª posição	90 a 100 proporcionalmente
Entre 13ª e 12ª posição	100 a 110 proporcionalmente

2.7 PCADEC

**Tabela 09.** PCADEC:

<b>PCADEC</b>	<b>Pontuação</b>
Menor que 90%	0
De 90 a 99%	90 a 99 proporcionalmente
100%	110

2.8 PCAFEC

**Tabela 10.** PCAFEC:

<b>PCAFEC</b>	<b>Pontuação</b>
Menor que 90%	0
De 90 a 99%	90 a 99 proporcionalmente
100%	110

2.9 ISP

**Tabela 11. ISP:**

ISP	Pontuação
Menor que 97%	0
De 97 a 99%	90 a 99 proporcionalmente
100%	110

3. A apuração dos resultados alcançados pelos Indicadores Específicos se dará por faixas de desempenho, estabelecidas pela Empresa, conforme exemplos nas **Tabela 9** e **Tabela 10**:

**Tabela 09.** Indicadores de polaridade “para cima”:

Desempenho	(%) do Resultado
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 10.** Indicadores de polaridade “para baixo”:

Desempenho	(%) do Resultado
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 Adiantamento**

1. Excepcionalmente no mês de novembro de 2026, junto ao pagamento mensal, a título de antecipação e, caso os resultados dos indicadores corporativos e específicos apurados até o terceiro trimestre de 2026 venham a superar 50% (cinquenta por cento) das metas mensais e trimestrais acordadas, relativas à PLR 2026, a CEMIG distribuirá um adiantamento da PLR 2026, no valor equivalente a 80% (oitenta inteiros por cento) do valor de 01 remuneração dos empregados ativos abrangidos pelo acordo e elegíveis aos critérios de habilitação da PLR 2026.
2. O valor base de referência será a remuneração do mês de novembro de 2026.
3. **Compensação e desconto na apuração final**  
O valor distribuído como adiantamento deverá ser compensado do valor apurado para o pagamento da parcela final da PLR 2026, podendo inclusive ser descontado pela Empresa caso a apuração final não se atinja o valor pago antecipadamente ou não haja pagamento da PLR 2026, para cada empregado, individualmente. No caso de desconto total do valor pago como adiantamento, o desconto poderá ocorrer em 05 (cinco) parcelas mensais, com início em maio de 2026.
4. **Proporção aos meses trabalhados**  
O valor antecipado será proporcional aos meses trabalhados no ano de 2026, para os empregados que ingressaram na Empresa após 01/01/2026

## **Cláusula 7 Pagamento, Critérios de Habilitação e Demais Condições do Programa**

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 2026, 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 2026 (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 2026.
2. Os empregados desligados da Empresa ao longo de 2026 e 2026, em data anterior ao pagamento da PLR 2026, por qualquer motivo, receberão o valor proporcional da PLR a que fizeram jus, a partir do mês de julho do ano seguinte ao ano base.

## **Cláusula 8 Disposições Gerais Aplicáveis a Todos os Empregados**

### **1. 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.

### **2. 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.

### **3. 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 9 Prazo de Vigência**

O Acordo vigorará pelo prazo de 01 (primeiro) de janeiro de 2026 até 31 (trinta e um) de dezembro de 2027.