

## **ACORDO COLETIVO ESPECÍFICO RELATIVO AO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DA CEMIG 2022**

Acordo Coletivo Específico de Trabalho que entre si fazem, de um lado a COMPANHIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS, a CEMIG Geração e Transmissão S.A. e a CEMIG Distribuição S.A, doravante denominadas CEMIG ou Empresa, e de outro, a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS NO ESTADO DE MINAS GERAIS, o SINDICATO DOS ELETRICITÁRIOS DO SUL DE MINAS GERAIS – SINDSUL, SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA ENERGIA ELÉTRICA DE SANTOS DUMONT, o SINDICATO DOS ADVOGADOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, o SINDICATO DOS TÉCNICOS DE SEGURANÇA DO TRABALHO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, o SINDICATO DOS ECONOMISTAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, o SINDICATO DOS ADMINISTRADORES NO ESTADO DE MINAS GERAIS, o SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE BELO HORIZONTE, o SINDICATO DOS GEÓLOGOS NO ESTADO DE MINAS GERAIS, o SINDICATO DE ENGENHEIROS NO ESTADO DE MINAS GERAIS, o SINDICATO DOS PSICÓLOGOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, SINDICATO DOS EMPREGADOS TÉCNICOS QUE TRABALHAM COMO ANALISTAS DE SISTEMAS, PROGRAMADORES E OPERADORES NA ÁREA DE COMPUTAÇÃO NO ESTADO DE MINAS GERAIS e o SINDICATO DOS MÉDICOS DE MINAS GERAIS, Entidades Sindicais ou Sindicatos, mediante as seguintes Cláusulas e condições:

### **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 2022, 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 2022, 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 2022, 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 –

1. A Empresa propõe o condicionamento do pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados referente a 2022, 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 2022, 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, já incluída a contribuição da Cemig para a Forluz incidente sobre a PLR.
3. Para todos os efeitos de pagamento, a remuneração do empregado será aquela vigente em dezembro de 2022. Para os empregados desligados, os cedidos e os licenciados da Empresa até dezembro de 2022, a remuneração será aquela vigente no último mês de vínculo empregatício ativo com a Cemig.
4. A apuração da PLR 2022 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 2022) 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 2022 será composto por um conjunto de 05 (cinco) 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 2022
Financeiro	1	EBITDA Cemig Ajustado *	5	Orçamento Aprovado
Satisfação do Cliente	2	Índice Geral de Prazos Distribuição (%) **	5	83%
Performance	3	Realização dos Investimentos de G, T e D (%)	5	Orçamento Aprovado
	4	Perdas Totais da Distribuição (%)	5	11,160%
Investimento	5	Expansão do Portfólio G e T ***	5	<b>G:</b> Aprovar 300MW adicionais em projetos de geração. <b>T:</b> Aprovar, assinar pré-contratos e estar entre as três melhores propostas do leilão Nº 001/2022 da ANEEL.

\* O **EBITDA Cemig Ajustado** será, por assim considerado, o EBITDA consolidado da CEMIG, apurado no ano de 2022, 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, já incluída a contribuição da Cemig para a Forluz incidente sobre a PLR.

**\*\*Índice Geral de Prazos Distribuição** é calculado pela média da realização dos indicadores PSP e PPGD, por meio da seguinte fórmula:

$$IGPD = \frac{\left(\frac{PSP \text{ apurado}}{PSP \text{ meta}}\right) + \left(\frac{PPGD \text{ apurado}}{PPGD \text{ meta}}\right)}{2} \times 100$$

**\*\*\* A expansão do portfólio de geração e transmissão** requer aprovações prévias na governança da Empresa visando garantir o alinhamento com o Planejamento Estratégico, a rentabilidade mínima, a contratação de assessores e fornecedores. A aprovação prévia tem como objetivo garantir o cumprimento de todas as etapas necessárias à habilitação da Companhia junto aos órgãos responsáveis pela realização dos leilões, bem como por conceder as anuências e autorizações/concessões para a exploração econômica do projeto.

3. Os Indicadores Específicos, metas e seus respectivos pesos serão estabelecidos pela Empresa, no âmbito de cada Diretoria, até o nível das gerências, observados o planejamento empresarial e as características específicas de cada processo e, desde a assinatura do presente Instrumento, serão ratificados pelas Entidades Sindicais signatárias do ACORDO COLETIVO ESPECÍFICO RELATIVO AO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DA CEMIG 2022.
4. Os Indicadores Específicos, metas e seus respectivos pesos serão apresentados e disponibilizados aos empregados, até a data de 28 (vinte e oito) de fevereiro de 2022.
5. Os Indicadores e metas da PLR 2022 serão apurados durante o ano de 2022, até o seu final, com o pagamento dos eventuais valores a serem distribuídos aos empregados no ano de 2023, conforme definido neste acordo.
6. Os resultados dos indicadores de 2022 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:

Tipo	Nº	Descritivo	Peso	Polaridade	Faixas de desempenho	
					Referência Mínima	Meta
Financeiro	1	EBITDA Cemig Ajustado	5	Para cima	$X \geq 90$	100
Satisfação do Cliente	2	Índice Geral de Prazos Distribuição (%)	5	Para cima	$X \geq 80$	83
Performance	3	Realização dos Investimentos de G, T e D (%)	5	Para cima	$X \geq 90$	100
	4	Perdas Totais da Distribuição	5	Para baixo	$X \leq 12,276$	11,160
Investimento	5	Expansão do Portfólio G e T	5	Para cima	$X \geq 90$	100

2. O percentual do resultado obtido por cada indicador, de acordo com as faixas de desempenho se dará conforme tabelas a seguir:

2.1. EBTIDA CEMIG Ajustado (meta 100%):

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

EBITDA CEMIG Ajustado	Pontuação
Menor que 90%	0
90 a 99%	90 a 99 proporcionalmente
100 a 110%	100 a 110 proporcionalmente
Acima de 110%	110

2.2. Índice Geral de Prazos Distribuição (meta 83%):

Tabela 04. Faixa de Desempenho Índice Geral de Prazos Distribuição:

<b>Índice Geral de Prazos Distribuição</b>	<b>Pontuação</b>
Menor que 80%	0
80 a 83%	90 a 100 proporcionalmente
Acima de 83 até 100%	100 a 110 proporcionalmente

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

Tabela 05. Faixa de Desempenho Realização dos Investimentos de G, T e D:

<b>Realização dos Investimentos de G, T e D (%)</b>	<b>Pontuação</b>
Menor que 90%	0
90 a 99%	90 a 99 proporcionalmente
100%	110

2.4. Perdas Totais da Distribuição meta 11,16%:

Tabela 06. Faixa de Desempenho Perdas Totais da Distribuição:

<b>Perdas Totais da Distribuição</b>	<b>Pontuação</b>
Maior que 12,276%	0
De 12,276 a 11,160%	90 a 100 proporcionalmente
Menor que 11,160 a 10,044%	100 a 110 proporcionalmente
Menor que 10,044%	110

2.5. Investimento: Pontuação do indicador será apurada pelo média simples da pontuação obtida nas Tabelas 07 e 08.

Tabela 07. Faixa de Desempenho Retorno do Investimento em G:

<b>Geração MW</b>	<b>Pontuação</b>
Menor que 270	0
270 a 300	90 a 100 proporcionalmente
Maior ou igual a 300 até 330	100 a 110 proporcionalmente
Acima de 330	110

Tabela 08. Faixa de Desempenho Retorno do Investimento em T:

<b>Posição no Leilão de Transmissão ANEEL Nº 001/2022</b>	<b>Pontuação</b>
4º lugar ou acima	0
3º lugar	100
2º lugar	105
1º lugar	110

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

4. **Tabela 09.** 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
0 a 10% maior que a meta	100 a 110 proporcionalmente
Acima de 10% da meta	110

5. **Tabela 10.** 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	70 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

6. 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.



7. 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.
8. 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 2022, 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 2022 (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.

- b) 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 2022.
2. Os empregados desligados da Empresa ao longo de 2022 e 2023, em data anterior ao pagamento da PLR 2022, 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 6 a Todos os Empregados**

## **Disposições Gerais Aplicáveis**

### **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 7**

## **Prazo de Vigência**

O Acordo vigorará pelo prazo de primeiro de janeiro de 2022 até 31 (trinta e um) de dezembro de 2022.

E por estarem assim justas e acordadas, assinam as partes o presente Acordo Coletivo Específico de Trabalho em 02 (duas) vias de igual forma e teor, sendo uma via para a CEMIG e uma para as Entidades Sindicais, para os devidos fins de direito.

Belo Horizonte, 11 de fevereiro de 2022.