

ACORDO COLETIVO ESPECÍFICO RELATIVO AO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DA CEMIG 2025

Acordo Coletivo Específico 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 DO ESTADO DE MINAS GERAIS – FTIUEMG, o SINDICATO DOS ELETRICITÁRIOS DO SUL DE MINAS GERAIS – SINDSUL, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ENERGIA ELÉTRICA DE SANTOS DUMONT - STIEESD, o SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS – SINDIELETRO-MG, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ENERGIA ELÉTRICA DE JUIZ DE FORA - STIEEJF, o SINDICATO DE ENGENHEIROS NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SENGE-MG, o SINDICATO DOS ADMINISTRADORES NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SAEMG, o SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE BELO HORIZONTE - SCBH, o SINDICATO DOS ECONOMISTAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINDECON-MG, o SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE MINAS GERAIS – SINTEC-MG, o SINDICATO DOS PSICÓLOGOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS – PSIND-MG, o SINDICATO DOS ADVOGADOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINAD-MG, o SINDICATO DOS TÉCNICOS DE SEGURANÇA DO TRABALHO DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINTEST-MG, o SINDICATO DOS GEÓLOGOS NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINGEO-MG, o SINDICATO DOS MÉDICOS DE MINAS GERAIS – SINMED-MG e o SINDICATO DOS EMPREGADOS TÉCNICOS QUE TRABALHAM COMO ANALISTAS DE SISTEMAS, PROGRAMADORES E OPERADORES NA ÁREA DE COMPUTAÇÃO NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SETTASPOC-MG, Entidades Sindicais ou Sindicatos, mediante as seguintes Cláusulas e condições:

Considerando:

- A Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000;
- As reuniões com as entidades representativas dos empregados realizadas no ano de 2025;
- A necessidade de formalização dos indicadores e metas, anteriormente pactuados;
- A aprovação das entidades sindicais signatárias deste Acordo Coletivo Específico;
- Que as partes mencionadas no preâmbulo estabeleceram, por livre negociação, os critérios, regras, indicadores de resultados e metas que regerão a Participação nos Lucros ou Resultados das Empresas, referente a 2025;
- O planejamento estratégico da Empresa, por meio do qual são estabelecidos os indicadores que constituem este acordo.

A CEMIG e as Entidades Sindicais signatárias deste Instrumento celebram Acordo Coletivo Específico para a distribuição de lucros ou resultados, relativo ao ano de 2025, 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 2025, 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 2025, 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 2025, 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 2025, 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 2025, 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 2025. Para os empregados desligados, os cedidos e os licenciados da Empresa até dezembro de 2025, a remuneração será aquela vigente no último mês de vínculo empregatício ativo com a Cemig.
- A apuração da PLR 2025 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 2025) a ser distribuído como Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) encontra-se estabelecido na tabela a seguir:

GRUPO PROFISSIONAL	NÚMERO DE REMUNERAÇÕES (MÚLTIPLO)
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 2025 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 2025
Financeiro	1	EBITDA Cemig ajustado	5	Orçamento 2025
Financeiro	2	Eficiência operacional – Iniciativas	4	Realizar R\$70 MM abaixo do orçamento
Investimento	3	Implementação da Transformação Digital	3	Cronograma aprovado
Investimento	4	Realização dos Investimentos de G, T e D (%)	5	Orçamento 2025
Performance	5	Perdas Totais da Distribuição	3	Regulatória
Satisfação do Cliente	6	IASC	10	Subir 3 posições no ranking das empresas com mais de 400 mil UC ou + 10% sobre IASC 2024
Total			30	

* O **EBITDA Cemig Ajustado** será, por assim considerado, o EBITDA consolidado da CEMIG, apurado no ano de 2025, 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 2025.
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 2025 estão disponibilizados no ANEXO 01 – Indicadores Específicos 2025, deste acordo.
6. Os Indicadores e metas da PLR 2025 serão apurados durante o ano de 2025, 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 2025 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 2025
Financeiro	2	Eficiência operacional – Iniciativas	4	Para Cima	50MM	Realizar R\$70 MM abaixo do orçamento

Investimento	3	Implementação da Transformação Digital	3	Para Cima	80%	Cronograma aprovado
Investimento	4	Realização dos Investimentos de G, T e D (%)	5	Para Cima	80%	Orçamento 2025
Performance	5	Perdas Totais da Distribuição	3	Para Baixo	80%	Regulatória
Satisfação do Cliente	6	IASC	10	Para Cima	18ª posição	Subir 3 posições no ranking das empresas com mais de 400 mil UC ou + 10% sobre IASC 2024
		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:

EBITDA CEMIG Ajustado	Pontuação
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:

Eficiência operacional – Iniciativas	Pontuação
Menor que R\$50 MM	0
De R\$50 a 70 MM	90 a 100 proporcionalmente
De 70 MM a R\$ 90MM	100 a 110 proporcionalmente

2.3 Implementação da Transformação Digital

Tabela 05. Implementação da Transformação Digital:

Implementação da Transformação Digital	Pontuação
Menor que 80%	0
De 80 a 100%	90 a 100 proporcionalmente
100 a 110%	100 a 110 proporcionalmente
Acima de 110%	110

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

Tabela 06. Realização dos Investimentos de G, T e D (%):

Realização dos Investimentos de G, T e D (%)	Pontuação
Menor que 80%	0
De 80 a 99%	90 a 99 proporcionalmente
100%	110

2.5 Perdas Totais da Distribuição

Tabela 07. Perdas Totais da Distribuição

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

2.6 IASC - Índice ANEEL de Satisfação do Consumidor

Tabela 08. Faixa de Desempenho IASC:

IASC	Pontuação
Abaixo da 18ª posição	0
Entre 18ª e 16ª posição	90 a 100 proporcionalmente
Entre 16ª e 14ª posição	100 a 110 proporcionalmente

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 2025, junto ao pagamento mensal, a título de antecipação e, caso os resultados dos indicadores corporativos e específicos apurados até o terceiro trimestre de 2025 venham a superar 50% (cinquenta por cento) das metas mensais e trimestrais acordadas, relativas à PLR 2025, a CEMIG distribuirá um adiantamento da PLR 2025, 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 2025.
2. O valor base de referência será a remuneração do mês de novembro de 2025.
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 2025, podendo inclusive ser descontado pela Empresa caso a apuração final não se atinja o valor pago antecipadamente ou não haja pagamento da PLR 2025, 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 2025.
4. Proporção aos meses trabalhados
O valor antecipado será proporcional aos meses trabalhados no ano de 2025, para os empregados que ingressaram na Empresa após 01/01/2025

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 2025, 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 2025 (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 2025.
2. Os empregados desligados da Empresa ao longo de 2025 e 2026, em data anterior ao pagamento da PLR 2025, 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 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 2025 até 31 (trinta e um) de dezembro de 2025.

Belo Horizonte, 15 de abril de 2025.

**TODAS AS ASSINATURAS DO PRESENTE DOCUMENTO FORAM
REMOVIDAS POR QUESTÕES
DE SEGURANÇA**

CIA. ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS
CEMIG GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S.A.
CEMIG DISTRIBUIÇÃO S.A.
Reynaldo Passanezi Filho
Diretor Presidente

DocuSigned by:

F92DB828BD55444...

CIA. ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS
CEMIG GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S.A.
CEMIG DISTRIBUIÇÃO S.A.
Hudson Felix Almeida
Diretor de Gestão de Pessoas

Gerência de Relações Trabalhistas e Comunicação Interna - RS/RC
Anexo 1 - Indicadores específicos 2025

Indicador	Intervalo: Referência Mínima	Intervalo: Meta	Intervalo: Desafio	Diretoria
Avaliação de Auditoria Externa do Sistema de Gestão por meio da avaliação dos eventos e do desempenho dos auditores	8	9	9,01	DCI
Governança e proteção de Informações confidenciais e estratégicas	30	42	53	DCI
IEOC - Índice de Efetividade da Ouvidoria Cemig	90	95	97	DCI
Índice de Aprovação do Programa de Gestão de Crise	90	100	110	DCI
Índice de Atendimento das Solicitações de Análise de Conformidade	70	100	110	DCI
Índice de Mapeamento de riscos com Matriz de Top Risks aprovada pelo Comitê de Riscos	90	100	110	DCI
Índice de Prazo Médio de Realização de Background Checks	4	3,5	3	DCI
Índice de Promoção da Cultura de Compliance	80	100	110	DCI
Índice de realização dos Testes de Desenho ou Autoavaliação de Controles Internos	90	100	110	DCI
IOAP - Índice de Ouvidorias ANEEL Procedente	30	25	20	DCI
IOCCP - Índice de Ouvidorias Cemig Concluídas no Prazo Regulatório	97	98	99	DCI
PRIVAC.02 - Atendimento a solicitações de informações através da LAI - Lei de Acesso à Informação	85	90	100	DCI
PRIVAC.03 - Revisão das Atividades de Tratamento e Relatório de Impacto a Proteção de Dados	85	90	100	DCI
TMOC - Tempo Médio de Ouvidoria Cemig	10,5	10	9,5	DCI
IASC: + 10% do IASC 2024 ou subir 3 posições no ranking das distribuidoras com mais de 400 UC's	90	100	110	DCM
Melhorar o índice de desempenho institucional Cemig (RepTrak) - REPUTAÇÃO	63,5	65	66,5	DCM
Projetos culturais implantados no interior (fora BH)	57,2	58,3	59,3	DCM
Reportagens com porta-vozes Cemig no interior de MG	135	150	165	DCM
Saúde da marca no ambiente digital - SAMAR	67	70	73	DCM
Incentivo fiscal em cultura - INCENTIVO CULTURA	90	95	95,01	DCS
Índice de Utilização dos Recursos Incentivados - IURI	75	90	90,01	DCS
Contratar projetos para que as empresas do grupo estejam abaixo do limite regulatório	70	100	110	DEA
ICC - Índice de Cumprimento de Condicionantes	85	90	100	DEA
ILExp - Índice de Licenciamento de Projetos de Expansão de GT, conforme cronograma	85	90	100	DEA
Implementar ações de gestão de projetos	70	100	110	DEA
IPDAIA - Índice de Prazo para Obtenção de DAIs	535	455	410	DEA
LAI-GT - Regularização do Licenciamento Ambiental de Instalações em Operação	1	3	5	DEA
Nº de entregas do Planejamento Estratégico	90	100	110	DEA
Nº de Execuções do Planejamento Estratégico	90	100	110	DEA
Nº de Implementações do Plano de Engajamento da Estratégia	90	100	110	DEA
Projetos de PDI aprovados	0,5	1	2	DEA
Startups avaliadas no programa	90	100	110	DEA
Startups contratadas	90	100	110	DEA
Execução projeto de Diversidade	90	100	110	DGP
Execução projeto de Reestruturação Educação Corporativa	90	95	100	DGP
IQTR	98	99,3	99,8	DGP
ISAP - Solicitações atendidas no prazo GP/OR	80	90	100	DGP
PROJETO CULTURA DO CLIENTE	90	100	110	DGP
Provimento - IRE - Índice de Relatórios e Evidências de Controles disponibilizados em conformidade	90	100	110	DGP
TFA OP	90	100	110	DGP
CAN - Contribuição em Atos Normativos	2	6	6,01	DRG
DCR - Disseminação da Cultura de Inovação no Regulatório	80	90	90,01	DRG
Grau de atuação na regulamentação das Renovações de Concessões de Distribuição e Transmissão	90	100	110	DRG
ICAR - Índice de Comunicações ao CAR sobre eventos da Agenda Regulatória (TS/CP/AP) efetuadas no prazo	82	96	96,4	DRG
ICOR - Índice de Cumprimento das Obrigações Regulatórias	88	98	98,11	DRG
IDN - Índice de Implementação dos Dispositivos Normativos Publicados	60	80	80,01	DRG
Índice de Comunicações ao ICAR -CAR sobre eventos da Agenda Regulatória (TS/CP/AP) efetuadas no prazo	90	100	110	DRG
Índice de Comunicações ao ICAR -CAR sobre eventos da Agenda Regulatória (TS/CP/AP) efetuadas no prazo	90	100	110	DRG
IRAT - Reconhecimento integral do CAPEX da Cemig T capitalizado e autorizado até 31/01/2023 - ciclo tarifário 2018-2022 (Revisão Tarifária da T)	95	100	102	DRG
IRIC - Índice de Reconhecimento dos Investimentos da Cemig D	80	100	105	DRG
IRS - Índice de Reconhecimento da Sobrecontratação	80	95	100	DRG
IRS - Índice de Reconhecimento da Sobrecontratação	90	100	110	DRG
IRSID - Índice de Reconhecimento da Sobrecontratação e dos Investimentos Realizados pela CEMIG D	80	100	105	DRG
PCA - Processos em Conformidade a partir de apontamentos por fiscalizações e reclamações	4	6	8	DRG
PSR - Proposição de Sandbox Regulatório	1	2	2,01	DRG
Certificação ISO	90	100	110	DSI
Desenvolvimento e Implantação do Sistema SMAX no controle de demandas da DEA/GA	90	100	110	DSI

Gerência de Relações Trabalhistas e Comunicação Interna - RS/RC

Anexo 1 - Indicadores específicos 2025

ILExp - Índice de Licenciamento de Projetos de Expansão de GT	90	100	110	DSI
Prazo Médio de Realização de Background Checks	90	100	110	DSI
Promoção da Cultura de Compliance e Antissuborno	90	100	110	DSI
Transparência 100%	90	100	110	DSI
Incentivo fiscal em cultura	90	95	95,01	DSI/DCS
Índice de utilização dos Recursos Incentivados	75	90	90,01	DSI/DCS
ISP - Índice de Satisfação Percebida	90	100	110	DSI/DCS
Melhorar o índice de desempenho Institucional Cemig (Rep Trak)	60	62,6	62,61	DSI/DCS
Melhorar o índice de desempenho institucional Cemig (RepTrak)	90	100	110	DSI/DCS
Melhorar o índice de desempenho institucional Cemig (RepTrak) IASC: + 10% do IASC 2024 ou subir 3	90	100	110	DSI/DCS
REPUTAÇÃO INSTITUCIONAL CEMIG (Reprtrak)	63,5	65	66,5	DSI/DCS
Saúde da marca no ambiente digital	61	63	63,01	DSI/DCS
COMP - Competitividade nos Processos de Compras	65	85	87	DSS
EBITDA (C)	80	100	110	DSS
Evolução da digitalização da Comercialização (conforme cronograma)	90	100	110	DSS
Evolução Mercado ACL (montante contratado para 2024)	90	100	110	DSS
Evolução Mercado Varejista (montante contratado até dez-24 para entrega a partir de dez-2025)	90	100	110	DSS
Executar o PDD (parcela CEMIG) atingindo o valor orçado no IRPDD em 2024	80	90	100	DSS
IDCM - Índice de Disponibilidade Contratual de Materiais	90	95	97	DSS
Inadimplência (INAD)	90	100	110	DSS
Índice de Exposição da Comercialização (IEXPOSC)	90	100	110	DSS
IRPDD - Realização do PDD	80	100	105	DSS
ISUSTENT	90	100	110	DSS
LICF - Licitações Fracassadas (Material e Serviço)	25	15	14,5	DSS
Margem ACL nas posições abertas em 2024 para os anos de 2024 a 2026 - 1S	90	100	110	DSS
Margem ACL nas posições abertas em 2024 para os anos de 2024 a 2026 - 2S	90	100	110	DSS
NAM - Nível de Atendimento de Materiais	95,74	97,5	98,3	DSS
NAM - Nível de Atendimento de Material Sob Demanda e Repetitivo	95,5	97,25	97,5	DSS
Projeto de estruturação da cadeia Cemig de suprimento internacional	90	100	110	DSS
Savings (EBS)	4,2	6	6,6	DSS
TMAM Global - Tempo Médio de Atendimento de Materiais	80	67	62	DSS
TMAS Global - Tempo Médio de Atendimento de Serviços	110	87	85	DSS
Volume de energia vendida no ACL em 2024 para o período de 2025 a 2029 (IVOLUME)	0,8	1	1,1	DSS
IAC - Indicador de Auditoria Contínua	70	100	110	PRE
ICPAI - Indicador de Cumprimento do Plano de Auditoria Interna	90	95	110	PRE
IFRA - Indicador de Avaliação do Risco de Fraude	90	95	110	PRE
ITC - Indicador de Testes de Concluídos	90	100	110	PRE
Automatização de Compras de Energia - Usinas Solares e Eólicas	90	100	110	VPC
EBITDA da Comercialização	80	100	110	VPC
Índice de Antecipação de Faturamento em Massa	75	85	95	VPC
Índice de Gestão Comercial de CCVE no Atacado no ACL	99	99,5	99,9	VPC
Índice de Inadimplência de Faturas de Energia - VPC	0,35	0,28	0,23	VPC
Índice de Inadimplência dos Parceiros de Negócios - CV/GC	0,18	0,15	0,12	VPC
Índice de Notas de Serviço Atendidas Fora do Prazo	3,7	3,2	2,7	VPC
Índice de Pagamentos de Multas e Encargos Moratórios	0,02	0,01	0,007	VPC
Índice de Recontabilizações	0,23	0,15	0,07	VPC
Índice de Tempo de Tratamento de NS	4	3,5	3	VPC
Metas de Volume para Manutenção e Crescimento do Mercado	80	100	110	VPC
Percentual de Eficiência na Compra de Energia - CV/AT	100,1	100	97	VPC
Percentual de Eficiência na Venda de Energia - CV/AT	99,9	100	103	VPC
ARFA	90	100	110	VPD
COB - Média Móvel de Estoque Mensal	4,69	3,75	3,41	VPD
DEC Percebido e Regulatório	90	100	110	VPD
DGC-Desempenho Global de Continuidade	90	100	110	VPD
INS	90	100	110	VPD
IRPDD	80	100	105	VPD
Percentual de serviços no prazo (PSP Corporativo)	90	100	110	VPD
Percentual de serviços no prazo	90	100	110	VPD
Percentual de Serviços no Prazo sem Serviços Automatizados (PSPsa)	90	100	110	VPD
Perdas Totais da Distribuição	90	100	110	VPD
Perdas Totais da Distribuição - IPTD Corporativo	90	100	110	VPD
VCFD - Multas e Compensações	90	100	110	VPD
CAPEX Consolidado	90	100	110	VPF
Cobertura do estoque	4,69	3,75	3,41	VPF
Compliance das divulgações financeiras e aplicação das práticas brasileiras e internacionais de contabilidade - CR/CF	50	80	100	VPF
Compliance e qualidade dos processos da Contabilidade de Ativos Fixos - CR/AF	50	80	80,01	VPF
Compliance e qualidade dos processos da Contabilidade de Negócios - CR/CN	90	100	110	VPF
Compliance e qualidade dos processos da CR	50	80	80,1	VPF
Compliance tributário (IRPJ/CSLL, PIS/CORFINS, ICMS, Encargos, JCP e outros)	50	80	80,01	VPF
Concatenação do Orçamento ao Planejamento Estratégico	90	100	110	VPF
Custo evitado possível sinistro CESGJ	94,9	95	98	VPF
EBITDA Consolidado	90	100	110	VPF
Efetividade na redução do Risco Residual de distorções contábeis - CR/CN	80	98	98,01	VPF
Excelência na tempestividade dos relatórios societários e regulatórios	80	98	100	VPF

Gerência de Relações Trabalhistas e Comunicação Interna - RS/RC

Anexo 1 - Indicadores específicos 2025

Excelência na tempestividade dos relatórios societários e regulatórios - CR/CF	80	98	100	VPF
Excelência na tempestividade dos relatórios societários, regulatórios e 20F	80	98	100	VPF
Identificação de oportunidades tributárias	80	100	100,01	VPF
Iniciativas	2	3	4	VPF
Lucro Líquido Consolidado	90	100	110	VPF
Lucro Líquido da Comercialização	90	100	110	VPF
Margem de Contribuição da Cemig Comercialização	90	100	110	VPF
Margem de Contribuição da Comercialização	90	100	110	VPF
Ordens de Imobilização (ODI) capitalizadas no prazo Cemig GT e D - CR/AF	60	73	80	VPF
Pagamentos não processados	90	100	110	VPF
Pagtos não Processados pela Tesouraria	90	100	110	VPF
Percentual da Margem de Contribuição da Comercialização	90	100	110	VPF
Planejamento Plurianual de Despesas	90	100	110	VPF
PMSO	95	95,1	98	VPF
Realização Orçamentária PMSO Resultado	90	100	110	VPF
Receita de Produtos de Tesouraria	90	100	110	VPF
Receita de Produtos Tesouraria - RPT	90	100	110	VPF
Redução do Prêmio do Seguro D&O	90	100	110	VPF
ROCE Retorno Capital Empregado Consolidado	90	100	110	VPF
Taxa de Aplicação Financeira	90	100	110	VPF
Taxa de Seguro Garantia Judicial	90	100	110	VPF
Tempestividade do processo de Encerramento Contábil - CR	80	91,67	91,68	VPF
Ajl	90	100	110	VPG
CAPEX AG	80	100	100,01	VPG
CAPEX EI	80	100	100,1	VPG
CONTRATO G	85	95	105,01	VPG
CONTRATOS GT	85	95	105	VPG
DISP_H	97,39	100	101,73	VPG
DISP_LT	99,9	99,97	99,98	VPG
DIV COLIGADAS	90	100	110	VPG
DPV + SPB	1,8	1,56	1,1	VPG
EBITDA CEMIG AJUSTADO CONSOLIDADO	80	100	110	VPG
EBITDA COLIGADAS	90	100	110	VPG
EFICIÊNCIA OPERACIONAL	45	65	80	VPG
FID	90	100	110	VPG
ICC - AG	90	99,99	100	VPG
ICC - AT	90	99,99	100	VPG
ICC - DP	90	100	100,01	VPG
ICC COLIGADAS	90	99,99	100	VPG
ICMP	99,4	99,7	100	VPG
IDG	90,34	100	106,48	VPG
Implementação da Transformação Digital	80	100	110	VPG
IMSB	92	98	100	VPG
Índice ANEEL de Satisfação do Consumidor (IASC)	90	100	110	VPG
INDISPMF	1,8	1	0,8	VPG
INV-AT	85	100	100,1	VPG
INVEST G	90	100	110	VPG
IPTD	11,43	10,39	9,87	VPG
IRCO-T	90	100	105	VPG
IRS-T	95	98	99	VPG
ISOB	88	90,7	93,4	VPG
RAP Agregada	80	95	100	VPG
Realização dos Investimentos de G, T e D	79,99	100	100	VPG
TCE	97,61	100	101,19	VPG
TCH	75,8	81,4	85,1	VPG
TCH COLIGADAS	86,5	89,6	91,7	VPG
TCS	83	85	87	VPG
TELEASST-GT	99,9	99,95	99,98	VPG
TFA AG	90	100	110	VPG
TFA AT	90	100	110	VPG
TFA DP	90	100	110	VPG
TIR GT	90	100	110	VPG
Viabilidade% GT	80	100	100,01	VPG
ADMS	90	100	110	VPI
Atuação junto aos órgãos da Administração Pública nos níveis municipal, estadual e federal nos temas de interesse da Companhia	90	100	110	VPI
Atuações junto aos órgãos da Administração Pública nos temas de interesse da Cemig	90	100	110	VPI
Cibersegurança	90	100	110	VPI
Cobertura de testes de Qualidade sobre os dados Governados	90	100	110	VPI
Comercializadora (definido pela VPC)	90	100	110	VPI
Evolução da Digitalização da Comercialização	90	100	110	VPI
Gestão de Ativos	90	100	110	VPI
Gestão de contratos	90	100	110	VPI
Gestão de Portfolio	90	100	110	VPI
Governança e Cibersegurança	90	100	110	VPI
IDI - Indicador de Disponibilidade de Infraestrutura de Datacenter e Cloud	90	100	110	VPI
IDT - Indicador de Disponibilidade de Telecom	90	100	110	VPI

Gerência de Relações Trabalhistas e Comunicação Interna - RS/RC**Anexo 1 - Indicadores específicos 2025**

Implantação de processo de desenvolvimento DEVSECOPS para sistemas não-SAP	90	100	110	VPI
Índice de capitalização - IC	90	100	110	VPI
Infraestrutura em nuvem	90	100	110	VPI
IRTADS - Índice de redução no tempo de atendimento a demandas de sistemas	90	100	110	VPI
Perímetro de sistemas com testes de Qualidade de dados	90	100	110	VPI
SAP S/4 HANA	90	100	110	VPI
SAP SuccessFactors	90	100	110	VPI
Sistemas estruturantes (SAP, ADMS)	90	100	110	VPI
Solução ECM (GEDEX, GEDOC, GEDAI, INTEROP, etc)	90	100	110	VPI
Telecom	90	100	110	VPI
Tratamento de Incidentes de Segurança	90	100	110	VPI
Tratamento de incidentes em sistemas de TI	90	100	110	VPI
Atualização RILC	90	100	110	VPJ
Avaliação das Contingências	90	100	110	VPJ
Avaliação de Contingências Recon	90	100	110	VPJ
Manual de Boas Práticas	90	100	110	VPJ
Performance Chamados Serviços Online	90	100	110	VPJ
Redução do Passivo Recon	90	100	110	VPJ
Saneamento de Pastas Relevantes	90	100	110	VPJ
Serviços OnLine JC/PE	90	100	110	VPJ