

ACORDO COLETIVO ESPECÍFICO RELATIVO AO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DA CEMIG 2023

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, o SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS – SINDIELETRO-MG, SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ENERGIA ELÉTRICA DE JUIZ DE FORA - STIEEJF, SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ENERGIA ELÉTRICA DE SANTOS DUMONT - STIEESD, SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SENGE-MG, SINDICATO DOS ADMINISTRADORES NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SAEMG, SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE BELO HORIZONTE - SCBH, SINDICATO DOS ECONOMISTAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINDECON-MG, SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE MINAS GERAIS – SINTEC-MG, SINDICATO DOS ADVOGADOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINAD-MG, SINDICATO DOS GEÓLOGOS NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINGEO-MG e 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 2022 e 2023;
- 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 2023;
- 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 2023, mediante as seguintes cláusulas e condições:

Cláusula 1ª 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 Comproventes 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 aos parâmetros que medem o resultado dos processos operacionais da empresa. São Indicadores de qualidade do produto ou serviço produzido pela área avaliada.

Cláusula 2ª 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 2023, 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 2023, 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 2023, 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 3ª Valor e Base de Cálculo

1. A Empresa propõe o condicionamento do pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados referente a 2023, 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 2023, 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 2023. Para os empregados desligados, os cedidos e os licenciados da Empresa até dezembro de 2023, a remuneração será aquela vigente no último mês de vínculo empregatício ativo com a Cemig.
4. A apuração da PLR 2023 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 2023) a ser distribuído como Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) será conforme 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

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 4ª Metas e Indicadores

1. O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DA CEMIG 2023 será composto por um conjunto de 06 (seis) 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 2023
Financeiro	1	EBITDA Cemig ajustado	5	Orçamento aprovado
Financeiro	2	Eficiência operacional – Iniciativas	4	Realizar R\$50 Milhões abaixo do orçamento
Investimento	3	Implementação da Transformação Digital	3	Cronograma aprovado dos projetos
Performance	4	Realização dos Investimentos de G, T e D (%)	5	Orçamento aprovado
Performance	5	Perdas Totais da Distribuição	3	Regulatória
Satisfação do Cliente	6	Índice Geral de Prazos Distribuição (%)	5	93,50%
Total			25	

* O **EBITDA Cemig Ajustado** será, por assim considerado, o EBITDA consolidado da CEMIG, apurado no ano de 2023, 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 serão 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, serão ratificados pelas Entidades Sindicais signatárias do ACORDO COLETIVO ESPECÍFICO RELATIVO AO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DA CEMIG 2023.

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 2023.
5. Os Indicadores Específicos, metas e seus respectivos pesos serão apresentados e disponibilizados às entidades sindicais signatárias deste acordo, até a data de 31 (trinta e um) de março de 2023.
6. Os Indicadores e metas da PLR 2023 serão apurados durante o ano de 2023, até o seu final, com o pagamento dos eventuais valores a serem distribuídos aos empregados no ano de 2024, conforme definido neste acordo.
7. Os resultados dos indicadores de 2023 serão apresentados às entidades sindicais até o mês subsequente ao arquivamento das Demonstrações Financeiras na Comissão de Valores Mobiliários.

Cláusula 5ª 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	5	Para Cima	80%	Orçamento aprovado
Financeiro	2	Eficiência operacional – Iniciativas	4	Para Cima	30 MM	Realizar R\$50 Milhões abaixo do orçamento aprovado
Investimento	3	Implementação da Transformação Digital	3	Para Cima	80%	Cronograma aprovado dos projetos
Performance	4	Realização dos Investimentos de G, T e D (%)	5	Para Cima	60%	Orçamento aprovado
Performance	5	Perdas Totais da Distribuição	3	Para Baixo	80%	Regulatória

Indicadores Corporativos				Faixa de Desempenho		
Tipo	Nº	Descritivo	Peso %	Polaridade	Referência Mínima	Meta
Satisfação do Cliente	6	Índice Geral de Prazos Distribuição (%) **	5	Para Cima	80%	93,5%
		Total	25			

2. O percentual do resultado obtido por cada indicador, de acordo com as faixas de desempenho se dará conforme tabelas a seguir, podendo atingir, no caso de superação proporcional das metas, aumento percentual de 10% superior ao múltiplo estabelecido para cada grupo profissional, limitado a 2,2 remunerações, com exceção para os cargos da carreira gerencial.

2.1. EBITDA CEMIG Ajustado:

Tabela 03. Faixa de Desempenho Ebitda CEMIG Ajustado:

EBITDA CEMIG Ajustado	Pontuação
Menor que 80%	0
80 a 99%	90 a 99 proporcionalmente
100%	100
100 a 110%	100 a 110
Maior que 110%	110

2.2. Eficiência operacional – Iniciativas:

Tabela 04. Faixa de Eficiência operacional – Iniciativas:

Eficiência operacional – Iniciativas	Pontuação
Menor que 30 milhões	0
De 30 a 50 milhões	90 a 100 proporcionalmente
De 50 a 70 milhões	100 a 110
Maior que 70 milhões	110

2.3. Implementação da Transformação Digital

Tabela 05. Implementação da Transformação Digital:

Transformação Digital	Pontuação
Menor que 80%	0
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 (%):

Investimentos G, T e D	Pontuação
Menor que 60%	0
60 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
Menor que 120 a 100%	90 a 100 proporcionalmente
100 a 80%	100 a 110
Menor que 80%	110

2.6. Índice Geral de Prazos Distribuição (%):

Tabela 08. Faixa de Desempenho Índice Geral de Prazos Distribuição (%):

Índice Geral de Prazos Distribuição	Pontuação
Menor que 74,8%	0
De 74,8 a 93,5%	90 a 100
De 93,5 a 100,00%	100 a 110 proporcionalmente

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

3. Tabela 11. 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

4. **Tabela 12.** 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

5. 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.

6. 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.
7. 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 6ª 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 2023, 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 2023 (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 2023.
2. Os empregados desligados da Empresa ao longo de 2023 e 2024, em data anterior ao pagamento da PLR 2023, 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 7ª 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 8ª Prazo de Vigência

O Acordo vigorará pelo prazo de primeiro de janeiro de 2023 até 31 (trinta e um) de dezembro de 2023.

Belo Horizonte, 06 de fevereiro de 2023.

ORIGINAL ASSINADO POR:

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

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

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS
TRABALHADORES NA INDÚSTRIA
ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS -
SINDIELETRO-MG
Emerson Andrada Leite
Diretor Coordenador Geral

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA
INDÚSTRIA DE ENERGIA ELÉTRICA DE
JUIZ DE FORA
João Pedro Martins
Diretor

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA
INDÚSTRIA DE ENERGIA ELÉTRICA DE
SANTOS DUMONT
Reinaldo Ferreira Cabral
Presidente

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS
DE MINAS GERAIS - SINTEC-MG
Nilson da Silva Rocha
Presidente

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO
ESTADO DE MINAS GERAIS - SENGE-MG
Murilo de Campos Valadares
Presidente

SINDICATO DOS ADMINISTRADORES
NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SAEMG
Maurício Pereira de Jesus
Presidente

SINDICATO DOS ECONOMISTAS DO
ESTADO DE MINAS GERAIS
Valquíria Aparecida Assis
Presidente

SINDICATO DOS GEÓLOGOS NO ESTADO
DE MINAS GERAIS - SINGEO-MG
Antônio Geraldo da Silva
Presidente

SINDICATO DOS ADVOGADOS DO
ESTADO DE MINAS GERAIS - SINAD-MG
Roberto Williams Moysés Auad
Presidente

SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE
BELO HORIZONTE - SCBH
Silvério Papa Ferreira
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS TÉCNICOS
QUE TRABALHAM COMO ANALISTAS DE
SISTEMAS, PROGRAMA- DORES E
OPERADORES NA ÁREA DE
COMPUTAÇÃO NO ESTADO DE MINAS
GERAIS - SETTASPOC
Wanderson Alves da Silva
Presidente