

POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES

**Substitui a NO-02.45,
de 16/04/2020**

1. OBJETIVO E ABRANGÊNCIA

1.1. Esta Política tem como objetivo estabelecer diretrizes gerais sobre situações que envolvam conflitos de interesses reais, potenciais ou aparentes, em conformidade com a legislação vigente e com o Código de Conduta Cemig, de modo a promover a transparência organizacional e o ambiente ético na Companhia, bem como assegurar a honestidade e integridade dos Profissionais no desempenho de suas funções.

1.2. A Política de Conflito de Interesses estabelece critérios objetivos para pautar a atuação dos Profissionais, de forma a mitigar eventuais questionamentos, inclusive por parte dos órgãos de controle e fiscalização, bem como problemas reputacionais.

1.3. Esta Política deve ser respeitada por todos os Profissionais da Cemig, Cemig Geração e Transmissão S.A. - Cemig GT, Cemig Distribuição S.A. - Cemig D, demais subsidiárias integrais e controladas.

2. CONCEITOS E DEFINIÇÕES

2.1. Alta administração: Conselho de Administração e Diretoria Executiva da Cemig;

2.2. Grupo Cemig: Cemig, suas Subsidiárias Integrais e Controladas.

2.3. Profissionais: conselheiros de administração, conselheiros fiscais, membros do Comitê de Auditoria, diretores, diretores adjuntos, empregados, contratados e subcontratados da Cemig, Cemig Geração e Transmissão S.A. - Cemig GT, Cemig Distribuição S.A. - Cemig D, demais subsidiárias integrais e controladas.

2.4. Conflito de Interesses: trata-se de potencial ou real sobreposição de interesses particulares (financeiros, relacionamentos familiares ou afetivos, dentre outros) aos do Grupo Cemig, o que pode resultar em decisões prejudiciais.

2.5 Conflito de Interesses Aparente: uma situação em que uma pessoa poderia razoavelmente concluir que o Profissional não agiu com honestidade ou integridade no cumprimento de sua obrigação de agir no melhor interesse do Grupo Cemig.

2.6 Conflito de Interesses Potencial: uma situação que pode evoluir e se tornar um Conflito de interesse Real no futuro.

2.7 Conflito de Interesses Real: uma situação em que existe, de fato, um evidente conflito de interesse.

3. DIRETRIZES

3.1. Não é possível identificar ou definir previamente todas as situações concretas aptas a caracterizar a ocorrência de conflito de interesses, de modo que esta Política traça critérios, regras e

diretrizes, exemplificando, conforme o caso, as situações mais frequentes ou mais sensíveis ao Grupo Cemig, sem o intuito de esgotar o assunto.

3.2. As diretrizes refletem a posição da alta administração sobre o comportamento esperado dos Profissionais e sobre como devem ser tratadas as situações de conflito de interesses no Grupo Cemig.

3.3. Deverão ser adequadas ou criadas normas internas para garantir a aplicação das diretrizes definidas nesta Política.

3.4. Conflito de interesses em órgãos colegiados

3.4.1. O indicado a membro de órgão colegiado do Grupo Cemig, previamente à sua indicação para o cargo, deverá declarar a ausência de conflito de interesses real ou potencial com a sociedade para a qual está sendo indicado e com seu acionista controlador.

3.4.2. O membro de órgão colegiado do Grupo Cemig, ao identificar alguma matéria ou situação com a qual possua interesses conflitantes, deverá imediatamente manifestar seu potencial conflito de interesses, abstendo-se de participar de qualquer negociação ou processo de discussão ou decisão sobre o tema, sendo-lhe vedado, sob qualquer hipótese, procurar exercer sua influência pessoal em relação à matéria em questão, dentro e fora da reunião.

3.4.3. Caso o Profissional conflitado não manifeste seu potencial conflito de interesses, qualquer outro membro do órgão ao qual pertence, que tenha ciência do fato, deverá fazê-lo, para que se proceda às devidas averiguações.

3.4.4. A ausência de manifestação voluntária por parte de membro do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva, do Conselho Fiscal e/ou do Comitê de Auditoria pode ser caracterizada como violação aos deveres de fidúcia, lealdade, finalidade e informação a que está submetido, cabendo ao órgão estatutário competente, neste caso, instaurar processo administrativo para apuração de responsabilidade.

3.4.5. Em caso de dúvida da existência ou não de algum potencial conflito de interesses, o Profissional deverá manifestar tal dúvida aos demais membros do órgão colegiado, que decidirão se há ou não conflito de interesses.

3.4.6. As atas das reuniões dos órgãos nas quais se identificou o potencial conflito de interesses devem descrever claramente, pelo menos: i) o nome dos Profissionais conflitados; ii) a tipificação dos interesses secundários identificados que caracterizam o conflito de interesses; iii) se a iniciativa para identificação do conflito de interesses partiu do próprio Profissional ou de outro membro do órgão; iv) o registro da saída do indivíduo durante o processo de deliberação; v) a abstenção do Profissional dentre os votos registrados.

3.5. Extinção do vínculo de administradores e empregados com o Grupo Cemig (Quarentena)

3.5.1. Caracterizam-se como critérios objetivos de conflito de interesses, salvo quando expressamente autorizado pela Comissão de Ética, a ocorrência das seguintes situações que envolvam ex-administrador ou ex-empregado que tenha acesso a informações relevantes e sigilosas do Grupo Cemig, no período de 4 (quatro) meses após o término do exercício do cargo:

- a) prestar, direta ou indiretamente, qualquer tipo de serviço à pessoa física ou jurídica com quem tenha estabelecido relacionamento relevante em razão do exercício do cargo ou emprego;
- b) aceitar cargo de administrador ou conselheiro ou estabelecer vínculo profissional com pessoa física ou jurídica que desempenhe atividade relacionada à área de competência do cargo ou emprego ocupado;
- c) celebrar com fornecedores ou concorrentes do Grupo Cemig contratos de serviço, consultoria, assessoramento ou atividades similares; e
- d) intervir, direta ou indiretamente, em favor de interesse privado perante o Grupo Cemig.

3.5.2. As normas internas e procedimentos do Grupo Cemig deverão possuir mecanismos para impedir a ocorrência das situações caracterizadoras de conflito de interesses descritas no item anterior, levando-se em consideração as especificidades de cada cargo, as práticas de mercado e a legislação vigente.

3.6. Realização de atividade profissional privada externa

3.6.1. A realização de atividade profissional privada externa pelos Profissionais é permitida quando não caracterizar critério objetivo configurador de conflito de interesses e não infringir a legislação e normas internas aplicáveis, sendo necessário, minimamente, que o seu exercício atenda cumulativamente os seguintes critérios: i) não comprometa o desempenho profissional; ii) não atente contra os interesses e reputação do Grupo Cemig; iii) não seja realizada durante a jornada de trabalho; iv) não seja utilizado o cargo ou informações não públicas em benefício próprio ou de terceiros; v) não utilize recursos do Grupo Cemig; e vi) seja comunicado ao superior imediato ou ao órgão colegiado do qual faz parte.

3.6.2. Caracteriza-se como critério objetivo para o conflito de interesses o exercício de cargo de diretor estatutário de sociedades pertencentes ao Grupo Cemig ou cuja indicação tenha sido realizada por sociedades do Grupo Cemig, concomitante a outras atividades profissionais privadas externas que demandem dedicação em horários não compatíveis com o exercício do cargo de diretor estatutário.

3.6.3. Caracteriza-se, ainda, como critério objetivo para o Conflito de Interesses ser membro de conselhos de administração ou comitês estatutários, prestar serviços de consultoria ou como profissional liberal em sociedades que possam ser consideradas concorrentes ou que atuem no mesmo mercado que as sociedades do Grupo Cemig, salvo quando o exercício dessa atividade for do interesse do Grupo Cemig e tiver sido expressamente autorizado pela Comissão de Ética ou tiver sido aprovado pela Diretoria Executiva ou Conselho de Administração da Cemig.

3.7. Nepotismo e contratação de prestadores de serviços pelo Grupo Cemig

3.7.1. Caracterizam-se como critérios objetivos para o conflito de interesses:

- a) estar envolvido, direta ou indiretamente, na contratação, por dispensa ou inexigibilidade de licitação ou pela inaplicabilidade do dever de licitar, de cônjuges ou parentes dos administradores e empregados do Grupo Cemig, consanguíneos ou por afinidade, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, ou, ainda, de sociedades de que participem seus cônjuges ou parentes, consanguíneos ou por afinidade, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, para prestação de serviços, execução de obras ou fornecimento de materiais, equipamentos e produtos;

b) estar envolvido, direta ou indiretamente, no gerenciamento ou na administração de contratos e outras transações com fornecedores, nas quais o Profissional tenha um interesse financeiro, familiar ou social, bem como estar envolvido ou influenciar na contratação de tais fornecedores;

c) a subordinação hierárquica ou funcional, direta ou indireta, entre os Profissionais e seus cônjuges ou parentes consanguíneos ou por afinidade, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, conforme definição legal do Código Civil, exceto quando não for possível lotar o empregado, já pertencente ao quadro da empresa ou admitido por concurso público, em área que afaste a subordinação em questão.

3.7.2. Quando o Profissional, no exercício de suas funções, se deparar com situação em que ocorra a perda da independência, real, potencial ou aparente, devido à existência de vínculos familiares ou afetivos com a contraparte, ele deve se afastar da transação, comunicando tal fato ao seu superior imediato ou órgão colegiado do qual faça parte.

3.8. Participação em outras sociedades

3.8.1. Caracterizam-se como critérios objetivos para o conflito de interesses:

a) ser acionista relevante ou sócio de i) fornecedores estratégicos ou de impacto econômico relevante para o Grupo Cemig; ii) fornecedores cujo faturamento obtido com serviços prestados para o Grupo Cemig seja superior a 50% do seu faturamento anual; e iii) concorrentes diretos ou indiretos do Grupo Cemig.

3.8.2. Todo empregado deverá prestar declaração periódica para a Gerência de Folha de Pagamentos e Benefícios - SC/FB sobre participação em outras sociedades, previamente ao seu ingresso no Grupo Cemig e, caso tenha participação em outras sociedades, no mínimo, anualmente após o seu ingresso.

3.9. Recebimento e oferta de brindes, presentes e cortesias

3.9.1. O Grupo Cemig tem ciência de que a oferta e o recebimento de brindes, presentes e cortesias são práticas do ambiente empresarial e, em seu sentido mais nobre, fomentariam a humanização e o estreitamento das relações no ambiente de negócio. Entretanto, elas podem também produzir influências negativas sobre o Profissional e afetar sua capacidade de tomar decisões em prol dos interesses do Grupo Cemig.

3.9.2. Com o objetivo de minimizar o risco de influências negativas, o Grupo Cemig deve possuir critérios e permissões a respeito dessas práticas, a fim de que situações de conflitos de interesses sejam evitadas, bem como eventuais atos de fraude e corrupção.

3.10. Transações com partes relacionadas

3.10.1. O Grupo Cemig deverá manter uma Política de Transações com Partes Relacionadas, com a finalidade de definir os procedimentos a serem observados nas situações envolvendo Transações com Partes Relacionadas e/ou em que haja potencial conflito de interesses, garantindo que as decisões sejam tomadas em observância ao melhor interesse da Companhia e das melhores práticas de governança corporativa, à qual deve ser dada ampla publicidade.

3.11. Treinamento contínuo

3.11.1. O Grupo Cemig promoverá treinamentos continuados destinados a disseminar o conteúdo desta Política e das normas internas que tratam sobre conflito de interesses, bem como de preparar os Profissionais para lidar com transparência e equidade diante de eventuais situações de conflitos de interesses.

4. RESPONSABILIDADES

4.1. É dever de todo Profissional observar e difundir o conteúdo desta Política, bem como zelar para que ela seja observada pelos demais Profissionais.

4.2. Todo Profissional que se encontrar em situação de real ou potencial conflito de interesses deverá interromper imediatamente a situação, comunicando tempestivamente o fato ao seu superior direto ou ao órgão colegiado do qual fizer parte, a quem competirá verificar se há norma específica que se aplique ao caso concreto e tomar medidas para cessar ou afastar a materialização do conflito.

4.3. Compete à Comissão de Ética receber e tratar consultas e denúncias relativas a Conflito de Interesses, às quais devem ser garantidas o sigilo e meios de não identificação do consulente ou denunciante.

4.4. Compete à área de *compliance* da Cemig revisar e propor alterações desta Política, sempre que necessário.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

*** Política aprovada pelo Conselho de Administração em 11/11/2022**