

RELATÓRIO GERENCIAL

ANÁLISE DO PRIMEIRO
TRIMESTRE DE 2019

Cledorvino Belini
Diretor Presidente da Companhia
Energética de Minas Gerais – CEMIG

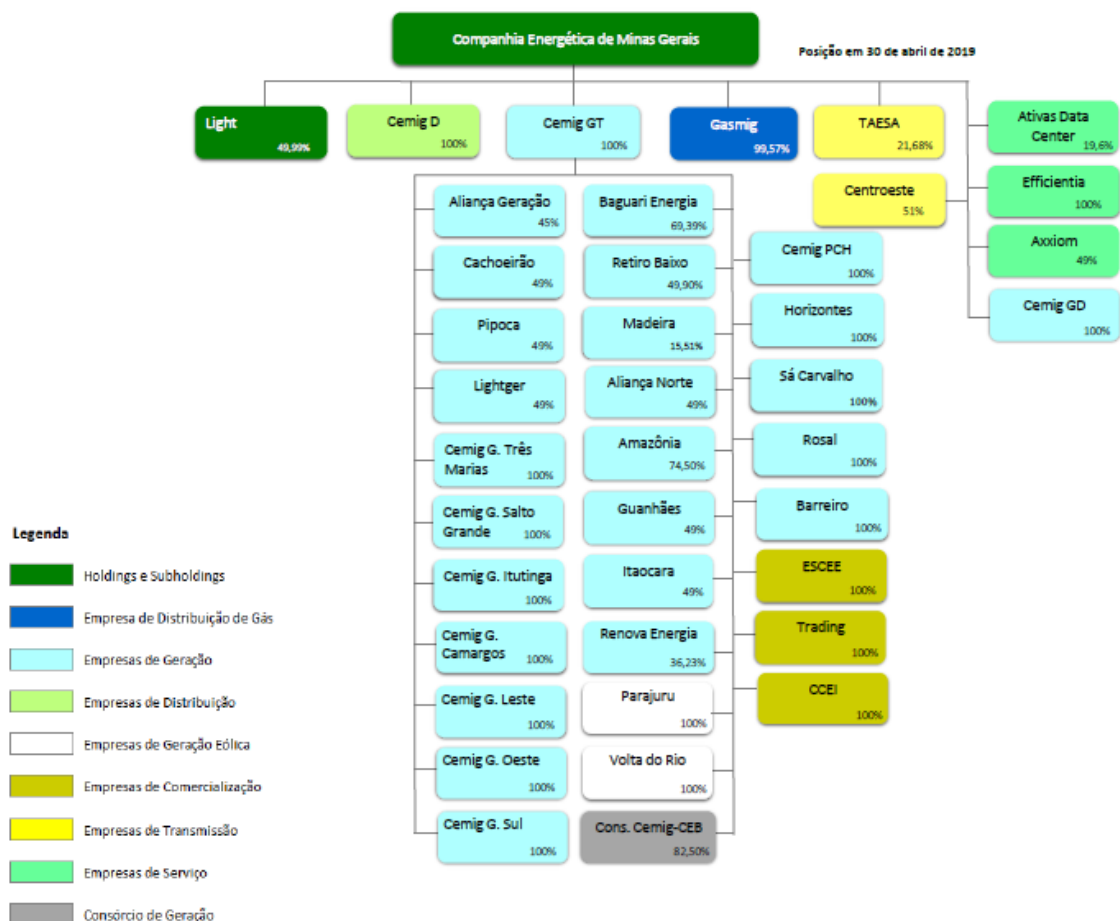


1. INTRODUÇÃO

A Cemig é uma empresa mista de capital aberto, controlado pelo Governo de Minas. As ações da Empresa estão listadas na Bovespa, Nova Iorque e Madri (Latibex). Com mais de 140 mil investidores em 38 países, o valor de mercado da empresa é aproximadamente R\$ 21,4 bilhões (*informação de 28/05/2019*).

A Companhia Energética de Minas Gerais - Cemig atua nas áreas de geração, transmissão, comercialização e distribuição de energia elétrica, soluções energéticas (Efficientia S.A.) e distribuição de gás natural (Gasmig).

Atualmente, a Companhia é o maior grupo distribuição de energia elétrica (em números de clientes - mais de 17 milhões de pessoas em 774 municípios de Minas Gerais - e extensão de linhas de distribuição - 567.634 km), o segundo maior grupo de transmissão (9.830 km de linhas de transmissão) e o sexto maior em geração (6,1 GW de capacidade instalada).

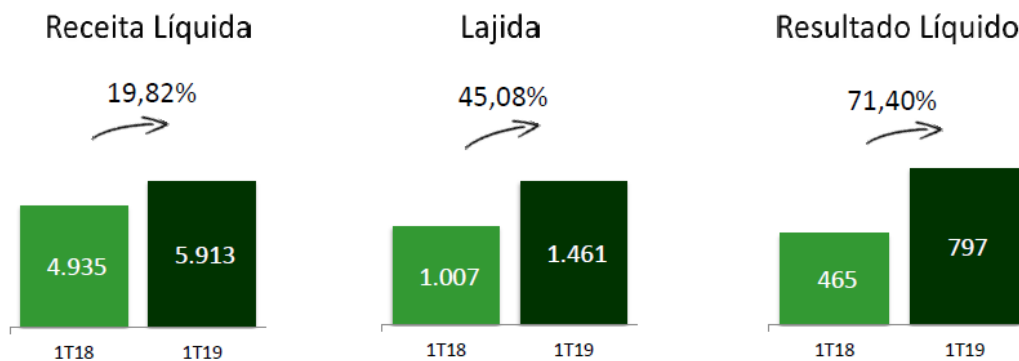


2. RESULTADOS DO 1º TRIMESTRE

2.1 DESTAQUES DOS RESULTADOS 1T19

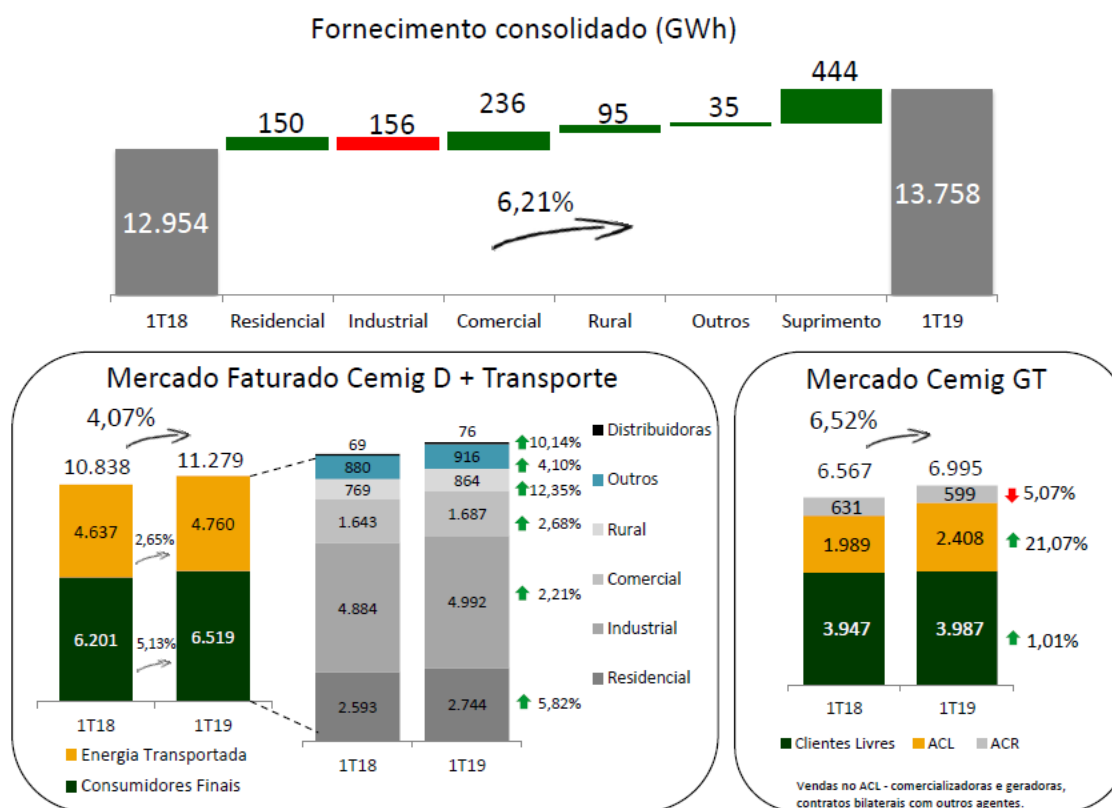
- Maximização da receita com estratégia eficiente na alocação de energia
- Forte crescimento no consumo de energia na área de concessão da Cemig D
- Cemig busca número ótimo de pessoal através do PDVP e concurso
- Lajida de R\$1,5 bi, crescimento de 45,10% em relação a 1T18
- Amortização da dívida em R\$769 no 1T19

2.2 RESULTADOS 1T19

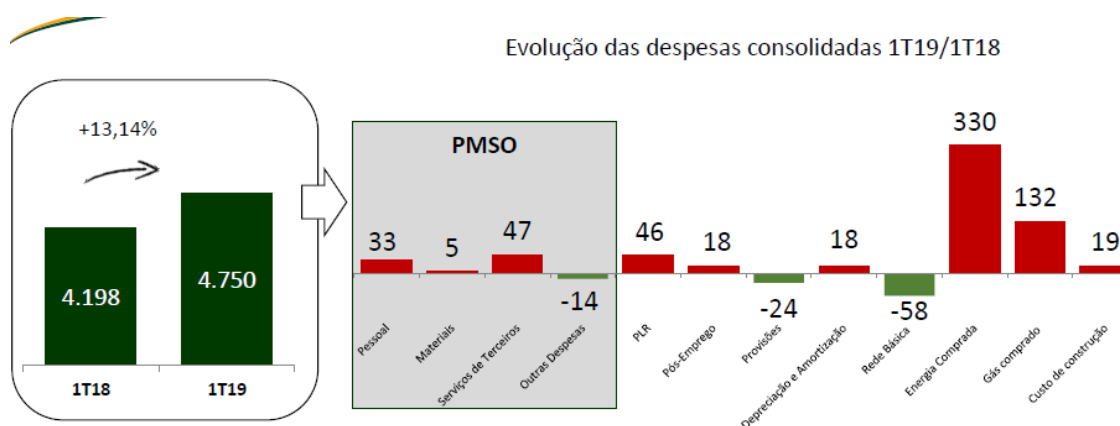


- Estratégia exitosa na comercialização de energia na Cemig GT
 - Maior alocação de energia própria nos primeiros meses de 2019
 - Receita de venda na CCEE de R\$259 na Cemig GT
 - PLD médio 1T19 – R\$290,08
 - GSF médio – 1,49
- Crescimento de 5,13% na venda de energia a consumidores finais da Cemig D
- Processo contínuo de redução de despesas e investimentos no combate a perdas e inadimplência

2.3 MERCADO DE ENERGIA



2.4 DESPESAS OPERACIONAIS



Ajuste PMSO

Despesa com pessoal:

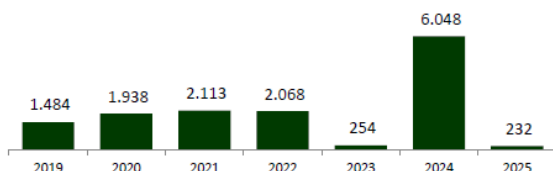
- Custo do PDVP de R\$21 milhões no 1T19
- Adesão de 155 empregados

PMSO	Consolidado		
	1T19	1T18	Var
Pessoal ajustado	344	332	3,6%
Materiais	20	15	34,0%
Serviços de terceiros	284	236	20,3%
Outras despesas	52	66	-21,7%
PMSO	700	649	7,8%

2.5 PERFIL DA DÍVIDA CEMIG CONSOLIDADA

Cronograma de vencimento - Prazo médio: 4,0 anos

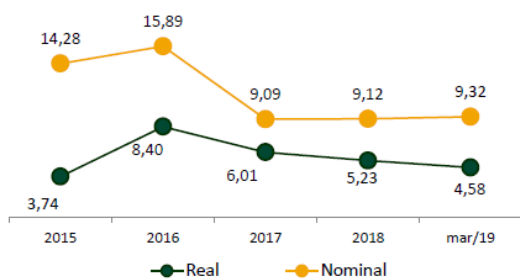
Dívida líquida total: R\$12,7 bilhões



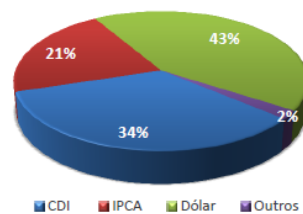
Amortização de R\$769 no 1T19 destaque para os pagamentos:

- 3ª emissão de debênture da Cemig D - R\$515
- 3ª emissão de debênture da Cemig GT - R\$180

Custo da dívida - %

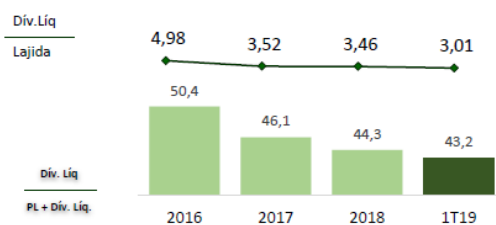


Principais indexadores



➤ Dívida em dólar transformada em percentual do CDI por instrumento de hedge, dentro de uma banda de variação cambial.

Alavancagem - %



3. TEMÁTICAS

3.1. Situação e público-alvo dos programas e ações em execução pela empresa

Programa de Investimentos em Linhas, Redes e Subestações de Distribuição

Os investimentos em distribuição, no ciclo de 2013 a 2018, somaram aproximadamente R\$6 bilhões, sendo que somente em 2018 foram realizados investimento da ordem de R\$768 milhões.

Principais realizações em investimentos em 2018:

Expansão do Sistema Elétrico – Subestações e Linhas de Distribuição (69 kV a 161kV)

Objetivando incrementar a disponibilidade de energia elétrica de forma contínua, com qualidade, segurança e em quantidade requerida pelos consumidores, promovendo desenvolvimento social, industrial e comercial, em 2018, foram investidos R\$123 milhões no sistema elétrico de distribuição da Cemig D de alta tensão.

No mesmo período, foram construídas e/ou ampliadas 10 subestações e construídos 26 km de linhas de distribuição.

Expansão do sistema elétrico – redes (média e baixa tensão)

A Cemig D realizou os atendimentos às solicitações dos clientes de média e baixa tensão compreendidos nos 774 municípios de sua área de concessão através dos investimentos previstos no Plano de Desenvolvimento da Distribuição – PDD. Este plano foi dividido em macroprojetos, que estão relacionados aos diversos segmentos de obras para atendimento às demandas do PDD.

O macroprojeto de Atendimento Urbano concentrou os investimentos necessários para atendimento às demandas de fornecimento de energia a unidades consumidoras na área urbana, cujo atendimento é realizado sem ônus para o solicitante. Em 2018 foram realizados aproximadamente R\$ 114,2 milhões em investimentos, promovendo a extensão de 379 km de novas redes e permitindo a conexão ao sistema elétrico de 218.237 unidades consumidoras urbanas.

O atendimento às unidades consumidoras em área rural que fazem jus ao atendimento sem ônus foi realizado através do macroprojeto de Atendimento Rural. Foram efetivadas as conexões de mais de 19.000

unidades consumidoras por meio da extensão de 5.324 km de rede de média e baixa tensão em 2018, perfazendo um total de R\$231,7 milhões em investimentos na infraestrutura de redes de distribuição rurais.

A conexão de unidades consumidoras que não se enquadram nos critérios de gratuidade do fornecimento de energia definidos pela regulação do setor elétrico foi realizado pelas obras conduzidas no macroprojeto Atendimento Complementar. Foram investidos no sistema elétrico de distribuição de média e baixa tensão R\$87,4 milhões pela Cemig e R\$159,5 milhões pelos solicitantes, a título de participação financeira nas obras, no ano de 2018. Esses investimentos viabilizaram a conexão de 7.563 clientes e empreendimentos no sistema de distribuição da Cemig D.

Para que o sistema elétrico de distribuição consiga absorver todas as conexões de clientes e empreendimentos atendidos pelos macroprojetos Atendimento Urbano, Rural e Complementar é necessário empreender diversas obras nos ativos de distribuição, tais como: ampliação de capacidade de potência, conversão de redes monofásicas em trifásicas, interligações entre alimentadores, reformas de redes e obras de contingência operativa. A realização do reforço e reforma do sistema elétrico foi feito pelos macroprojetos de Reforço de Redes e Reforma de Redes, sendo que no ano de 2018 houve intervenções em 495 quilômetros de redes de média e baixa tensão, com um investimento total de R\$59,3 milhões.

Com vistas à eliminação de situações de risco de choque elétrico nas redes de distribuição da Cemig D foi definido o macroprojeto Segurança de Terceiros. Esse programa visa realizar os investimentos necessários para a remoção e/ou afastamento de redes para eliminar riscos de acidentes por toque direto, toque indireto ou outras situações de risco para terceiros nas redes de distribuição. No último ano foram regularizadas 1.295 instalações, com um investimento de R\$8,8 milhões.

Com estes investimentos, a Cemig Distribuição elevou de 11 para 710 municípios com o atendimento rural universalizado, alcançando mais de 99% de atendimento aos clientes rurais, considerando que o 1% faltando se refere ao crescimento vegetativo desta classe de cliente.

Também em relação a qualidade do fornecimento de energia a Cemig obteve melhorias significativas no ciclo 2013-2018, onde reduziu seus índices de DEC de 12,49h para 10,05h e também do FEC, onde alcançou redução de 6,26 para 5,05.

Ciclo de Investimentos 2019 a 2022

Para o ciclo de 2019 a 2022, A Cemig D tem previstos investimentos de acordo com o Plano de Desenvolvimento da Distribuidora – PDD, no montante de R\$ 5 bilhões, objetivando a execução de obras em alta, média e baixa tensão no sistema elétrico para a expansão e reforço, operação e manutenção, reforma, atendimento a clientes troca de medição, meio ambiente, segurança de terceiros e telecomunicações.

Dentre as principais obras pode-se citar:

- 63 novas subestações, representando um aumento de 230% em relação ao ciclo anterior;
- 102 ampliações em subestações já existentes;
- 1.594 MVA, representando uma potência suficiente para o atendimento a 1,5 milhão de clientes;
- 2.190 Km de novas linhas de distribuição

Programa de Eficiência Energética:

Conforme determina a legislação específica, em particular a Lei nº 9.991, de 24 de julho de 2000, as empresas concessionárias ou permissionárias de distribuição de energia elétrica, doravante denominadas distribuidoras, devem aplicar um percentual mínimo da receita operacional líquida (ROL) em Programas de Eficiência Energética, segundo regulamentos da Agência Nacional de Energia Elétrica – ANEEL.

A Cemig investe anualmente cerca de R\$ 45 milhões de reais em projetos para os diversos setores da economia, cujos objetivos são:

- Promover o uso eficiente e racional da energia elétrica;
- Desenvolver projetos que demonstrem a importância da viabilidade econômica das ações de combate ao desperdício;
- Maximizar os benefícios públicos de energia economizada e demanda evitada no horário de ponta do sistema elétrico;
- Estimular o desenvolvimento de novos processos, tecnologias e a criação de hábitos e práticas racionais de uso da energia elétrica.

Desde o início dos projetos a Cemig já investiu mais de R\$ 700 milhões de reais em ações de eficiência energética.

Atualmente a Cemig possui 60 projetos em execução, contemplando diversos segmentos de clientes, entre eles: escolas, hospitais, comunidades de baixa renda, instituições filantrópicas, indústrias, comércios e prestadores de serviços.

Programa de Pesquisa & Desenvolvimento:

A Cemig investe cerca de R\$ 40 milhões em projetos de pesquisa e desenvolvimento. O portfólio é composto de projetos que visam atender às necessidades estratégicas da Companhia no desenvolvimento de soluções que agreguem valor ao negócio, promovam a eficiência de seus serviços e a melhoria de seus processos e posicione a empresa na vanguarda tecnológica do setor elétrico brasileiro.

Até o momento já foram investidos aproximadamente R\$ 480 milhões, desde o início do programa em 1998. As principais linhas de pesquisa estão focadas em:

- Fontes alternativas e geração distribuída de energia elétrica;
- Meio ambiente;
- Gestão de bacias e reservatórios;
- Qualidade e confiabilidade dos serviços;
- Supervisão, controle, automação e operação do sistema elétrico;
- Planejamento e eficiência energética, e mais recentemente;
- Projetos visando a digitalização de processos e serviços, em uma abordagem descentralizada e atendendo à políticas modernas de baixa emissão de carbono.

Atualmente estão em andamento aproximadamente 80 projetos com potencial de geração de novas soluções, produtos, processos e modelos de negócios a serem exploradas, perpassando um montante de quase R\$ 290 milhões.

O programa de pesquisa e desenvolvimento da CEMIG mantém ainda uma forte interação com o ecossistema de inovação do Estado de Minas Gerais e envolve universidades, centros de pesquisa, empresas de base tecnológica, hubs de inovação, aceleradoras, agentes de fomento, fornecedores e outros atores relevantes.

3.2. Detalhamento da estrutura de cargos e de remuneração da Cemig, inclusive dos cargos de direção e assessoramento

A administração da Companhia é exercida por um Conselho de Administração, por uma Diretoria Executiva, tendo também um Conselho Fiscal e um Comitê de Auditoria de caráter permanente.

Os membros do Conselho de Administração, eleitos pela Assembleia Geral de Acionistas, elegem seu Presidente e nomeiam a Diretoria Executiva.

O Conselho de Administração (CA) é composto por 09 membros, indicados pelos acionistas, com formações e experiências diversas complementares. O Conselho Fiscal (CF) é composto por 05 membros.

A Diretoria Executiva da Cemig é composta por 07 membros, cujas funções estão estabelecidas no Estatuto Social da Companhia. Seus membros são eleitos e destituíveis a qualquer momento pelo Conselho de Administração e têm mandato de três anos, podendo ser reeleitos. É permitido aos diretores o exercício concomitante e não remunerado de cargos de administração em subsidiárias integrais, controladas e coligadas da Cemig.

Considerando sua personalidade jurídica de direito privado e regime jurídico de natureza híbrida, regida por normas de direito público em alguns aspectos e, em outros, por normas de direito privado, no que diz respeito à admissão de pessoal, a Cemig, sendo empresa pública e uma sociedade de economia mista se submete ao regime trabalhista comum, previsto na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

No entanto, conforme previsto no art. 37, II, da Constituição Federal, o ingresso em seu quadro de pessoal é precedido de aprovação em concurso público, ressalvadas as nomeações para os empregos em comissão/de confiança/admissível e demissível *ad nutum*.

Hoje, a estrutura funcional da Companhia se apresenta composta por 07 Diretorias, 41 Superintendências e 141 gerências.

O quadro de pessoal efetivo da empresa se apresenta com **5.907** empregados, sendo **130** na Cemig Holding, **4.396** na Cemig D e **1.381** na Cemig GT.

Estrutura de Cargos e Salários

A gestão de carreiras é sustentada por um sistema que estabelece um conjunto de regras para administração dos Cargos, Carreiras e Remuneração – PPCR que por sua vez objetiva:

- Promover a manutenção do plano de cargos, carreiras e remuneração, alinhado aos objetivos estratégicos dos negócios;
- Favorecer a atratividade, a retenção, a competitividade e a orientação para resultados, além de buscar a manutenção da consistência interna e do equilíbrio orçamentário;
- Propor políticas e práticas de remuneração aderentes ao mercado e à legislação trabalhista, baseadas na meritocracia;
- Garantir a existência de perfis para atender as necessidades dos negócios;
- Criar possibilidades de carreiras profissionais;
- Viabilizar e proporcionar transparência à gestão de pessoas;
- Promover aderência e base para os demais subsistemas de Recursos Humanos.

O Sistema de Remuneração é composto por:

Remuneração fixa: representada pelo salário base nominal mensal. Ela deve procurar a equidade e o equilíbrio interno e ser competitiva externamente. O estabelecimento da remuneração deve levar em consideração a complexidade, responsabilidades, atividades, formação, habilidades e competências exigidas para o cargo e/ou posição funcional, bem como a competência individual, os resultados esperados, a maturidade e vivência profissional de seu ocupante;

Remuneração Variável: representada pela participação dos empregados nos resultados da Empresa e tem por objetivo valorizar a contribuição e estimular a obtenção de resultados sustentáveis e progressivamente melhores. Poderá ser concedida sob várias formas definidas pela Empresa, mas sempre dentro de critérios que reflitam de forma consistente e diferenciada a contribuição individual ou da equipe para os resultados e será estabelecida considerando os aspectos legais sobre o assunto. Ela deve estar atrelada a metas desafiadoras e factíveis, incentivando a superação dos resultados desejados e retribuindo de forma adequada aos resultados obtidos.

Remuneração Situacional: deve ser concedida aos empregados que estão submetidos a situações e regimes especiais e diferenciados de trabalho. Nesse tipo de remuneração estão além dos adicionais estabelecidos por liberalidade, aqueles previstos na legislação trabalhista e em acordos / convenções coletivas de trabalho. Especial atenção deve ser dada aos

aspectos legais envolvidos na aplicação da remuneração situacional, uma vez que a legislação brasileira é extremamente rigorosa quanto à incorporação dessas parcelas ao salário base/nominal, bem como quanto à incidência sobre elas de encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais.

Benefícios: deverão ser considerados como Remuneração Indireta, devendo ser avaliados considerando a relação custo x benefício de acordo com as demandas de cada grupo funcional. Os Benefícios visam contribuir para a melhoria das condições de vida do empregado e de sua família. A implantação de todo benefício deve ser precedida de análise cuidadosa, procurando alcançar o maior número possível de empregados, evitar a discriminação e, por outro lado, ser flexível, reconhecer demandas diferenciadas e controle de custos. Este tipo de remuneração deve ser tratado como um importante componente da Remuneração Total, devendo também ser considerada como grande diferencial na atração de talentos.

A gestão e estrutura do Plano pressupõe simplicidade, coerência na classificação dos cargos, mitigação dos riscos trabalhistas, bem como o acompanhamento do desempenho dos empregados relativo às suas entregas, dentro de cada cargo, proporcionando sua ascensão a cargos de maior valor relativo, consequentemente, permitindo possibilidades de evolução na carreira e convergência de interesses entre os empregados e a Cemig.

Os diversos cargos da Cemig foram organizados em grupos profissionais distintos, sendo eles: universitários, técnicos, administrativos e operacionais.

Os cargos gerenciais são de natureza transitória, com atribuições de gestão, cujo provimento se realiza por designação da Diretoria Executiva. São ocupados por empregados efetivos do grupo profissional universitário que, se destituídos da função gerencial, retornam ao seu cargo de origem.

O Plano de Carreiras é estruturado em 06 eixos, sendo eles: a de engenharia, a de gestão empresarial, a comercial, a jurídica/regulatória, a de comunicação e de saúde/bem-estar.

Cada eixo de carreira é composto por um conjunto de cargos cujas atividades são de mesma natureza, com diferentes níveis de qualificação e capacitação, totalizando aproximadamente 362 funções.

Remuneração do pessoal chave da administração

As Assembleias Gerais Ordinária e Extraordinária da Companhia, realizadas cumulativamente, em 30-04-2018, aprovaram os seguintes critérios para pagamento de honorários da Diretoria Executiva, mantendo os demais itens: seguro saúde para os Diretores, a ser contratado no mesmo padrão do Plano de Saúde vigente para os empregados da Companhia. Os honorários mensais

ao Diretor Presidente passaram a ter o valor de R\$ 85.000,00 (oitenta e cinco mil reais) e aos demais Diretores, individualmente, o valor de R\$ 67.000,00 (sessenta e sete mil reais), corrigindo-se, em consequência, na mesma proporção, os valores percebidos pelos Diretores a título de licenças remuneradas, gratificações e demais benefícios.

O montante destinado à Remuneração Fixa (RF) e à Remuneração Variável (RVA) é abrangido pela Verba Global Anual para Remuneração, estabelecida em Assembleia Geral Ordinária – AGO, em conformidade com a legislação societária.

A Remuneração Fixa (RF) compreende os pagamentos em espécie cujo objetivo é a compensação direta pelos serviços prestados, em linha com as práticas de mercado.

A Remuneração Variável (RVA) é a bonificação ou recompensa a Diretores Executivos condicionada ao desempenho e à entrega de resultados mensuráveis de um determinado período de tempo e que conduz ao sucesso da Companhia. Seu valor deverá resultar do cumprimento de metas anuais estabelecidas em Contratos de Metas determinados pelo Conselho de Administração.

Conforme determina o Estatuto Social da Companhia, o montante global ou individual da remuneração da Diretoria Executiva, inclusive benefícios de qualquer natureza, é definido pela Assembleia Geral de acordo com legislação vigente. Os Diretores também possuem direito a uma licença anual, por prazo não superior a 30 (trinta) dias e de forma não cumulativa, durante a qual possuem direito a uma remuneração equivalente à sua remuneração mensal acrescida de um terço.

A Companhia concede a seus Diretores os seguintes benefícios diretos: (i) mensalmente, no dia 25 de cada mês ou no primeiro dia útil anterior, valor equivalente aos vales refeição estabelecidos para os empregados em Acordo Coletivo de Trabalho, relativos ao mês subsequente, na forma eletrônica, com base na coparticipação conforme as faixas salariais; (ii) inscrição em apólice do seguro de vida em grupo de forma opcional, sendo custeado totalmente pela Companhia; (iii) cobertura de plano de saúde e plano odontológico, de forma opcional, sendo custeado totalmente pela Companhia (no caso de dependentes especiais, o valor é custeado totalmente pelo Diretor). Além disso, a Companhia concede aos Diretores a participação em plano de previdência privada (Pós Emprego), de forma opcional, parcialmente custeada pelo próprio Diretor e parcialmente custeada pela Companhia, em iguais proporções.

Outros componentes da remuneração dos Diretores são uma gratificação anual no valor do salário mensal, pagamentos referentes às licenças remuneradas, contribuição da empresa ao Instituto Nacional do Seguro

Social (“INSS”) e recolhimento de Fundo Garantidor do Tempo de Serviços (“FGTS”) sobre o salário e participação de resultados recebidos.

A remuneração variável para a Diretoria consiste em participação nos resultados, seguindo os mesmos critérios estabelecidos em Acordo Coletivo Específico da Companhia e considerando os resultados da Companhia, havendo a apuração de metas estabelecidas pelo Conselho de Administração.

O salário ou pró-labore da Diretoria visa a recompensar o tempo dedicado ao desempenho de suas funções e as suas contribuições extraordinárias à empresa, sendo estabelecido a partir da avaliação de seus deveres e responsabilidades e do valor de seus serviços no mercado.

A concessão de benefícios diretos tem por finalidade tornar mais atraente o pacote de remuneração, complementando os honorários e os benefícios legais dos Diretores, funcionando como uma ferramenta de estratégia motivacional em relação aos Administradores, uma vez que sobre o valor pago não incidirão os encargos sociais que tanto oneram a contratação.

A participação nos resultados objetiva motivar os membros da Diretoria Executiva a uma participação efetiva na condução dos negócios, por meio de uma retribuição atrelada ao desempenho da organização.

A Companhia concede a seus Diretores, por liberalidade, o recolhimento mensal de contribuição ao FGTS.

Conselho de Administração

Os membros do Conselho de Administração da Companhia recebem remuneração dividida em uma parte fixa, composta por salário ou pró-labore e benefícios diretos, e uma parte variável, composta por valor equivalente a participações em reuniões.

De acordo com as deliberações dos acionistas reunidos em Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária realizada em 30 de abril de 2018, foi estabelecido que a remuneração de cada um dos membros efetivos do Conselho de Administração excluídos os Conselheiros que exerçam o cargo de Diretores e observada a condição relativa ao pagamento de jeton abaixo mencionada – o equivalente a 30% (trinta por cento) da remuneração do Diretor Presidente para o Presidente do Conselho de Administração, ou seja, R\$25.500,00 (vinte e cinco mil e quinhentos reais), e a 30% (trinta por cento) da remuneração mensal que, em média, percebe um Diretor da Companhia, ou seja, R\$20.590,90 (vinte mil, quinhentos e noventa reais e noventa centavos), para os demais membros efetivos do Conselho de Administração, bem como que a remuneração mensal de cada um dos membros suplentes do Conselho

de Administração (no que se incluem os Conselheiros que participam de Comitês, inclusive o de Apoio) – excluídos os Conselheiro que exerçam o cargo de Diretores e observada a condição relativa ao pagamento de jeton abaixo mencionada – seja equivalente a 80% (oitenta por cento) da remuneração mensal do Conselheiro de Administração efetivo que não exercer a Presidência desse colegiado, ou seja, R\$16.472,72 (dezesesseis mil, quatrocentos e setenta e dois reais e setenta e dois centavos).

Os membros efetivos e suplentes do Conselho de Administração recebem 80% (oitenta por cento) da remuneração mensal estipulada, sendo o restante dividido em jetons a serem pagos aos Conselheiros efetivos e aos Conselheiros suplentes presentes à(s) reunião(ões). No caso de haver mais de uma reunião no mês, o jeton será dividido proporcionalmente ao número de reuniões realizadas; no caso de não haver reunião no mês, o Conselheiro efetivo e o Conselheiro suplente receberão o montante total da remuneração mensal.

Os Conselheiros de Administração suplentes que participarem da reunião do Conselho de Administração em substituição ao seu respectivo membro efetivo – excluídos os Conselheiros que exerçam o cargo de Diretores – recebem apenas a remuneração descrita acima para os membros suplentes do Conselho de Administração, mesmo substituindo Conselheiros efetivos em reuniões.

Os outros componentes da remuneração dos Conselheiros de Administração são a contribuição da empresa ao INSS sobre o salário e participação em reuniões. Como benefícios diretos, a Companhia oferece aos membros do Conselho de Administração, efetivos e suplentes, residentes em outros municípios que não o da sede social da Companhia, o reembolso das despesas de locomoção e estada (dentro do território nacional), necessárias ao comparecimento às reuniões e ao desempenho de suas funções, ou quando convidados pelo Diretor-Presidente para reunião da Companhia, bem como que recebam, a título de ajuda de custo, o valor de oitocentos reais, por deslocamento. Além disso, a Companhia concede aos membros do Conselho de Administração a inscrição em Apólice do Seguro de Vida em Grupo de forma opcional, sendo custeado totalmente pela Companhia, bem como a participação em Plano de Previdência Privada (Pós Emprego), de forma opcional, parcialmente custeada pelo próprio Conselheiro e parcialmente custeada pela Companhia, em iguais proporções.

A remuneração fixa e outros componentes da remuneração (INSS contribuição empresa) visam a recompensar os membros do Conselho de Administração pelo tempo dedicado ao desempenho de suas funções e por suas contribuições à empresa, estabelecida a partir da avaliação de seus deveres e responsabilidades, possibilitando, também, em contrapartida, a cobrança de desempenho de cada um dos seus membros, por parte do presidente do Conselho de Administração.

A remuneração por participação em reuniões objetiva motivar o comparecimento dos membros às reuniões convocadas, contribuindo para uma participação efetiva na condução dos negócios e o efetivo desempenho de suas funções.

Conselho Fiscal

Os membros do Conselho Fiscal recebem apenas uma remuneração fixa, composta por salário ou pró-labore e benefícios diretos.

Nas Assembleias Gerais Ordinária e Extraordinária da Companhia, realizadas, cumulativamente, em 30 de abril de 2018, foi estabelecido que a remuneração dos membros do Conselho Fiscal foi fixada a 20% (vinte por cento) da que, em média, é atribuída a cada Diretor da Companhia, ou seja, R\$13.727,27 (treze mil, setecentos e vinte e sete reais e vinte e sete centavos), bem como que a remuneração mensal de cada membro suplente do Conselho Fiscal seja equivalente a 80% (oitenta por cento) da remuneração mensal do membro efetivo, ou seja, R\$10.981,81 (dez mil, novecentos e oitenta e um reais e oitenta e um centavos), excluídos, em ambos os casos, os benefícios na forma da lei.

A Companhia também oferece, como benefícios diretos aos membros do Conselho Fiscal, efetivos e suplentes, residentes em outros municípios que não o da sede social da Companhia, reembolso das despesas com estada e locomoção (dentro do território nacional), entre o município onde está localizada a residência do Conselheiro Fiscal e aquele da sede social da Companhia, necessárias ao comparecimento às reuniões e ao desempenho de suas funções, ou quando convidados pelo Diretor - Presidente para reunião da Companhia, bem como que recebam, a título de ajuda de custo, o valor de oitocentos reais, por deslocamento. Além disso, a Companhia concede aos membros do Conselho Fiscal a inscrição em Apólice do Seguro de Vida em Grupo de forma opcional, sendo custeado totalmente pela empresa.

Os outros componentes da remuneração dos Conselheiros Fiscais contemplam a contribuição da empresa ao INSS sobre o salário recebido. O salário ou pró-labore dos membros do Conselho Fiscal visa a recompensar o tempo dedicado ao desempenho de suas funções e as suas contribuições à empresa, estabelecida a partir da avaliação de seus deveres e responsabilidades, possibilitando também, em contrapartida, a cobrança de desempenho de cada um dos seus membros.

Os benefícios diretos objetivam custear despesas com locomoção e alimentação dos membros do Conselho Fiscal residentes em outros municípios que não o da sede social da Companhia, além de proporcionar a opção pela a inscrição em Apólice do Seguro de Vida em Grupo.

Comitês do Conselho de Administração

Os Comitês do Conselho de Administração são formados apenas por membros efetivos ou suplentes do Conselho de Administração, não existindo qualquer remuneração ou benefício, direto ou indireto, de adicional pago pela participação nas reuniões desses Comitês.

Comitê de Auditoria

O Comitê de Auditoria é órgão independente, com dotação orçamentária própria, de caráter consultivo e permanente, com o objetivo de assessoramento do Conselho de Administração e execução das demais atividades que a legislação aplicável lhe atribuir. É composto por 3 (três) membros, em sua maioria independentes, indicados e eleitos pelo Conselho de Administração.

O montante global ou individual da remuneração do Comitê de Auditoria é fixado pela Assembleia Geral, em conformidade com a legislação aplicável.

Na Assembleia Geral Extraordinária da Companhia, realizada em 11 de junho de 2018, foi estabelecido que a remuneração dos membros do Comitê de Auditoria seja equivalente a R\$20.590,90 (vinte mil, quinhentos e noventa reais e noventa centavos), excluídos os benefícios na forma da lei. Os membros do Conselho de Administração que compuserem cumulativamente o Comitê de Auditoria perceberão exclusivamente a remuneração deste último.

A Companhia concede aos membros do Comitê de Auditoria a inscrição em Apólice do Seguro de Vida em Grupo de forma opcional, sendo custeado totalmente pela empresa.

Os outros componentes da remuneração dos membros do Comitê de Auditoria contemplam a contribuição da empresa ao INSS sobre o salário recebido.

3.3. Situação do repasse dos serviços de iluminação pública para os municípios, com indicação das responsabilidades da empresa na prestação desse serviço e na arrecadação e repasse da tarifa de iluminação pública aos municípios

Conforme Art. 149-A da Constituição da República Federativa do Brasil é facultada a cobrança da Contribuição de Iluminação Pública - CIP na fatura de consumo de energia elétrica.

Para facilitar a arrecadação da CIP para os municípios a CEMIG firma convênios para arrecadação na conta de energia elétrica.

Dos valores arrecadados a CEMIG realiza um encontro de contas para pagamento das faturas de energia elétrica da Iluminação Pública, repassando o saldo para as contas das Prefeituras.

O valor médio global da arrecadação mensal é de R\$ 100 milhões e o faturamento da Iluminação Pública de R\$ 40 milhões, o saldo mensal de R\$ 60 milhões é repassado para as prefeituras.

Em Minas Gerais, alguns municípios (tabela que segue) conseguiram liminares na Justiça para suspender a obrigatoriedade de assumir o serviço de iluminação pública, que passaria a ser de responsabilidade de todos os municípios a partir de 2015.

Com a determinação da Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel), as concessionárias continuariam a fornecer energia, mas os municípios é que precisam fazer a manutenção da iluminação pública, troca de lâmpadas e instalação de luminárias em praças.

<i>N^o</i>	<i>Parte contrária</i>	<i>Liminar Vigente</i>	<i>Tem CIP?</i>
1	Araçai	Sim	Sim
2	Baldim	Sim	Sim
3	Bom Jesus da Penha	Sim	Sim
4	Cachoeira da Prata	Sim	Sim
5	Caetanópolis	Sim	Sim
6	Capim Branco	Sim	Sim
7	Carmo do Rio Claro	Sim	Não
8	Caxambu	Sim	Sim
9	Conceição da Aparecida	Sim	Sim
10	Cordisburgo	Sim	Sim
11	Dores do Indaiá	Sim	Sim
12	Fortaleza de Minas	Sim	Não
13	Funilândia	Sim	Não
14	Gouveia	Sim	Sim
15	Inhaúma	Sim	Sim
16	Ipaba	<i>Em negociação</i>	Sim
17	Jequitibá	Sim	Sim
18	Juatuba	Sim	Sim
19	Machado	Sim	Sim
20	Maravilha	Sim	Sim
21	Mesquita	Sim	Sim
22	Morro da Garça	Sim	Sim
23	Nova Resende	Sim	Sim
24	Paineiras	Sim	Sim
25	Papagaio	Sim	Sim
26	Paraopeba	Sim	Sim
27	<i>Passos</i>	<i>Em negociação</i>	Não
28	Pequi	Sim	Sim
29	Prudente de Moraes	Sim	Sim
30	Santana de Pirapama	Sim	Sim
31	Santana do Riacho	Sim	Sim
32	Santo Hipólito	Sim	Sim
33	Sete Lagoas	Sim	Sim
34	Viçosa	Sim (<i>Medida cautelar</i>)	Sim

3.4. As ações da empresa em articulação com o Ministério de Minas e Energia, a Agência Nacional de Energia Elétrica, a Empresa de Pesquisa Energética e o Operador Nacional do Sistema Elétrico para ampliação das linhas de transmissão de energia elétrica no Estado, visando possibilitar que os concorrentes dos leilões da Aneel tenham condições iguais aos outros estados da Federação.

A Cemig faz parte do GET – Grupo de Estudos da Transmissão SE-CO1 (Sudeste, Centro Oeste 1) coordenado pela Empresa de Pesquisa Energética – EPE e que têm como demais membros as empresas Furnas, Celg e CEB. Este grupo é responsável pelo diagnóstico e estudos para proposição de obras de ampliações e reforços de transmissão nas áreas atendidas por essas empresas que resultam no Plano de Outorgas de Transmissão.

Este grupo tem cronograma de reuniões periódicas, assim como são elaborados planos de trabalho anuais que abrangem as análises do Sistema Elétrico e elaboração de estudos específicos previamente acordados.

A elaboração dos planos anuais de trabalho, e dos estudos propriamente ditos, é feita de acordo com as demandas enviadas pelas empresas conforme as necessidades apontadas nos diagnósticos atualizados.

Ressalta-se que o relacionamento entre as partes é colaborativo, participativo e isonômico, pautado pela primazia técnica e confiança entre as partes, visando à segurança operacional do Sistema Interligado Nacional – SIN e, em especial a garantia de atendimento ao mercado consumidor dentro dos parâmetros de qualidade preconizados pela ANEEL, tendo como premissa a modicidade tarifária. Todas as obras definidas por este grupo são compatibilizadas em reuniões periódicas junto ao ONS com a participação efetiva de todos os agentes.

Atualmente estão sendo realizadas 36 obras no sistema de transmissão de Minas Gerais (entre ampliações e reforços através de novas subestações, novas linhas e modernizações), contemplando investimentos aprovados da ordem de R\$ 10 bilhões a serem investidos até 2023.

Para o Norte do Estado tem-se a construção das subestações Arinos 2, Padre Paraíso 2, Janaúba 3 e Jaíba 1, sendo estas últimas planejadas especialmente para atendimento ao potencial de geração da região.

Adicionalmente está prevista para dezembro de 2019 a licitação de novas subestações, sendo 3 na região Triângulo, a saber, SE Araxá 3, SE Uberlândia 10 e Monte Alegre de Minas 2 além da introdução do pátio de 345 kV na SE Nova Ponte, na região Mantiqueira está prevista a construção da SE Leopoldina 2, demandando investimentos da ordem de 930 milhões.

Segundo palavras recentes do coordenador de estudos de transmissão da EPE: “Minas Gerais é um dos estados mais adiantados em relação a reforços de Rede Básica no Brasil. Nos relatórios do PAR é o único estado que não apresenta áreas sem soluções estruturais definidas”.