



# COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DE MINAS GERAIS - CODEMGE

## POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

### REGISTRO DAS REVISÕES

Nº	Data	MOTIVO DAS REVISÕES
1	16/03/2018	Aprovação
2	27/07/2018	Retificação de erro material: menção no item 1.1 ao Decreto 47.157/17 onde deveria ser mencionado o Decreto 47.154/17

ELABORAÇÃO	REVISÃO - SEGE	
DATA: <u>27 / 07 / 2018</u> Patricia Sanglard Fadlallah Analista de Compliance CODEMGE ASS: <u>Patricia Sanglard Fadlallah</u>	DATA: <u>27 / 07 / 2018</u> ASS: <u>Deuse Hirio</u> DEUSE HIRIO Chefe de Gabinete CODEMGE	
ESTA POLÍTICA ENTROU EM VIGOR NA DATA: <u>16</u> de <u>MARÇO</u> de <u>2018</u>		
REQUER TREINAMENTO: <u>      </u> SIM <u>      </u> X <u>      </u> NÃO		



## POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DAS PESSOAS CHAVE DA COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DE MINAS GERAIS - CODEMGE

### 1. INTRODUÇÃO E OBJETIVO

- 1.1 A presente Política foi elaborada nos termos da Lei 13.303, do Decreto 47.154, da Lei das Sociedades por Ações e demais disposições legais aplicáveis e tem por objetivo estabelecer os critérios e procedimentos para definição da remuneração a ser auferida pelas Pessoas Chave e alinhar os interesses das Pessoas Chave e os objetivos da Companhia.

### 2. DEFINIÇÕES

- 2.1 São considerados termos definidos, para os fins desta Política, no singular ou no plural, os termos a seguir.

"Acionista Controlador" significa o acionista ou grupo de acionistas vinculados por acordo de voto ou sob controle comum que exerça(m) o Controle da Companhia, nos termos da Lei das Sociedades por Ações.

"Administradores" significa os diretores e os membros do conselho de administração da Companhia e seus respectivos titulares e suplentes.

"Código de Conduta" significa o Código de Conduta e Integridade da Companhia, elaborado nos termos do Artigo 9º da Lei 13.303, do Artigo 18 do Decreto 47.154, e demais disposições aplicáveis, conforme aprovado em 16 de março de 2018 pelo conselho de administração da Companhia

"Comitê de Auditoria Estatutário" significa o comitê de auditoria estatutário da Companhia, órgão auxiliar ao conselho de administração da Companhia, criado nos termos do Artigo 34 do Estatuto Social da Companhia, no Artigo 24 da Lei 13.303, no Artigo 36 do Decreto 47.154.

"Coligada" significa, com relação à Companhia, qualquer sociedade coligada a tal pessoa, conforme definido no artigo 243, parágrafo 1º, da Lei das Sociedades por Ações.

"Companhia" significa a COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DE MINAS GERAIS – CODEMGE.



"Controlada" significa, com relação à Companhia, qualquer sociedade controlada (conforme definição de Controle), direta ou indiretamente, por tal pessoa.

"Controle" significa o controle, direto ou indireto, de qualquer sociedade, conforme definido no artigo 116 da Lei das Sociedades por Ações.

"Decreto 47.154" significa o Decreto Estadual n.º 47.154, de 20 de fevereiro de 2017, conforme alterado.

"Instrução CVM 358" significa Instrução da CVM n.º 358, de 3 de janeiro de 2002, conforme alterada.

"Lei das Sociedades por Ações" significa Lei n.º 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.

"Lei 12.353", significa a Lei n.º 12.353 de 28 de dezembro de 2010, conforme alterada.

"Lei 13.303" significa a Lei n.º 13.303, de 30 de junho de 2016, conforme alterada.

"Pessoa Chave" significa os membros do conselho de administração da Companhia, da Diretoria, do conselho fiscal e demais comitês, sejam eles estatutários ou não estatutários, e cargos estratégicos de ocupados por pessoas com autoridade e responsabilidade pelo planejamento, direção e controle das atividades da Companhia, direta ou indiretamente.

"Política" significa a presente Política de Remuneração de Pessoas Chave da Companhia, aprovada em 16 de março de 2018 pelo conselho de administração da Companhia.

### 3. APROVAÇÃO

3.1 A presente Política foi aprovada em reunião do conselho de administração da Companhia realizada em 16 de março de 2018.

3.2 Compete exclusivamente ao conselho de administração da Companhia aprovar quaisquer alterações à presente Política.

### 4. PRINCÍPIOS

- 4.1 A remuneração global dos membros do conselho de administração da Companhia, do conselho fiscal e da diretoria (estatutários e não estatutários) deverá ser fixada pela assembleia geral da Companhia, devendo o conselho de administração da Companhia fixar a remuneração mensal dos seus respectivos membros e da Diretoria.
- 4.2 Quando instalados outros órgãos ou comitês na Companhia, o Conselho de Administração da Companhia, ao eleger seus respectivos membros, deverá fixar a respectiva remuneração.
- 4.3 Os membros do Comitê de Auditoria Estatutário serão remunerados de acordo com o que determinar o conselho de administração da Companhia dentro dos limites dos valores globais anuais fixados para o conselho de administração da Companhia pela assembleia geral da Companhia.
  - 4.2.1 Caso não haja deliberação específica do conselho de administração da companhia, a remuneração de cada membro do Comitê de Auditoria Estatutário será equivalente à remuneração de membro do conselho de administração.
- 4.4 É vedada a participação com percepção de valores pelos membros da administração pública estadual, direta ou indireta, em mais de dois conselhos, de administração ou conselho fiscal, de empresa estatal ou de suas subsidiárias.
5. COMITÊ DE AUDITORIA ESTATUTÁRIO
  - 5.1. O conselho de administração da Companhia será auxiliado nas questões relativas à remuneração dos Pessoal Chave pelo Comitê de Auditoria Estatutário.
  - 5.2. O Comitê de Auditoria Estatutário deverá propor ao conselho de administração da Companhia a adoção de remuneração compatível com as práticas adotadas pelo setor de atuação da Companhia, a qual deverá contribuir para o estímulo e a retenção de profissionais devidamente qualificados para o desempenho de suas funções, assim como o de atrair novos recursos sempre que necessários.
  - 5.3. Ao Comitê de Auditoria Estatutário será permitida a contratação de assessoria de notória especialização para definição dos planos de remuneração em conformidade com pesquisas realizadas junto ao segmento de mercado da Companhia.



## 6. ESPÉCIES DE REMUNERAÇÃO

6.1 A remuneração global das Pessoas Chave a ser definida pela assembleia geral da Companhia poderá ser constituída pelos seguintes componentes:

- (a) remuneração fixa;
- (b) benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo; e
- (c) outros componentes eventualmente deliberados pelo conselho de administração da Companhia ou Comitê de Remuneração, nos limites impostos pela assembleia geral da Companhia.

## 7. REMUNERAÇÃO FIXA

7.1 A remuneração fixa das Pessoas Chave será baseada (i) no grau de responsabilidade do cargo ou função; (ii) nas experiências e qualificações individuais requeridas para o cargo ou função; e (iii) nos valores médios adotados por sociedades que atuem no mesmo setor que a Companhia.

7.2 A prerrogativa para o estabelecimento de tal remuneração, no caso do conselho de administração da Companhia é da assembleia geral da Companhia e, nos demais casos, é do conselho de administração da Companhia, com o apoio do Comitê de Remuneração, podendo se basear em assessoria de empresa especializada.

7.3 A remuneração fixa poderá ser revista anualmente, de forma a garantir o repasse da inflação e a plena adequação às práticas adotadas pelo setor de atuação da Companhia.

7.4 Os membros conselho de administração indicados pelos empregados nos termos da Lei 13.303 não farão jus ao recebimento de remuneração.

## 8. BENEFÍCIOS MOTIVADOS PELA CESSAÇÃO DO EXERCÍCIO DO CARGO

8.1 Após o término da gestão, as Pessoas Chave, mediante percepção de remuneração compensatória, ficam impedidos, por um período de 6 (seis) meses, contados do término do mandato, se maior prazo não for fixado em normas regulamentares, de:

- (a) aceitar cargo de administrador, membro de comitê estatutário de auditoria ou conselheiro fiscal, exercer atividades ou prestar qualquer serviço a empresas concorrentes da Companhia;

- (b) aceitar cargo de administrador, membro de comitê estatutário de auditoria ou conselheiro fiscal, ou estabelecer vínculo profissional com pessoa física ou jurídica com a qual tenham mantido relacionamento oficial direto e relevante nos 6 (seis) meses anteriores ao término do mandato, se maior prazo não for fixado em normas regulamentares; e
  - (c) patrocinar, direta ou indiretamente, interesse de pessoa física ou jurídica, perante órgão ou entidade da Administração Pública do estado de Minas Gerais com que tenha tido relacionamento oficial direto e relevante nos seis meses anteriores ao término do mandato, se maior prazo não for fixado em normas regulamentares.
- 8.1.1 Durante o período de impedimento, limitado a seis meses, as Pessoas Chave farão jus a remuneração compensatória mensal equivalente ao montante do seu último honorário mensal.
- 8.2 Não terão direito à remuneração compensatória, as Pessoas Chave que retornarem, antes do término do período de impedimento, ao desempenho da função ou cargo, efetivo ou superior, que, anteriormente à sua investidura, ocupavam na administração pública ou na iniciativa privada.
- 8.3 O descumprimento do impedimento de seis meses implica, além da perda de remuneração compensatória, a devolução do valor já recebido e o pagamento de 20% (vinte por cento) sobre o total da remuneração compensatória devida no período, sem prejuízo do ressarcimento das perdas e danos suplementares.
- 8.4 Cessará o direito à percepção da remuneração compensatória, sem prejuízo das demais repercussões legais, às Pessoas Chave que:
- (a) for condenado judicialmente, com trânsito em julgado, por crimes contra a administração pública;
  - (b) for condenado judicialmente, com trânsito em julgado, por improbidade administrativa; ou
  - (c) sofrer cassação de aposentadoria, demissão ou conversão de exoneração em destituição de cargo em comissão.
9. CUMULAÇÃO DE CARGOS
- 9.1 Aquelas Pessoas Chaves que porventura participarem de múltiplos órgãos da Companhia poderão ter sua remuneração atribuída em conformidade com adicionais compatíveis aos cargos que ocupem, respeitados os limites



estabelecidos em normas a serem definidas pelo Conselho ou pelo Comitê de Remuneração da Companhia.

- 9.2 É vedada a participação com percepção de valores pelas Pessoas Chave, em mais de dois órgãos de administração ou conselho fiscal, de empresa estatal ou de suas subsidiárias.

## 10. DISPOSIÇÕES GERAIS

- 10.1 A presente Política entrará em vigor na data de sua aprovação pelo conselho de administração da Companhia e permanecerá em vigor por prazo indeterminado.
- 10.2 Em conformidade com as disposições do Estatuto Social da Companhia, a presente Política poderá ser modificada, preservando-se os direitos adquiridos.
- 10.3 Os casos omissos serão decididos pelo conselho de administração da Companhia da Companhia, que poderá delegar ao Comitê de Remuneração tal responsabilidade.