**POLÍTICA
DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS
DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA**

**USINAS SIDERÚRGICAS DE MINAS
GERAIS S.A. – USIMINAS**

Sumário

1. OBJETIVO.....	3
2. PRINCÍPIOS	3
3. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DA DIRETORIA.....	4
4. METODOLOGIA DE CÁLCULO E REAJUSTE DOS ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO.....	5
5. ATUALIZAÇÃO DA POLÍTICA.....	5

1. OBJETIVO

1.1. A presente Política de Remuneração (“Política”) tem como objetivo estabelecer as diretrizes que deverão ser observadas para a fixação da remuneração adequada, segundo padrões de mercado, dos membros da Diretoria Estatutária da Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais S.A. - USIMINAS (“Usiminas” ou “Companhia”).

2. PRINCÍPIOS

2.1. Além da observância à legislação, normas e regulamentos em vigor, e sujeito em qualquer caso aos melhores interesses da Usiminas, as decisões sobre a remuneração da Diretoria deve ter como premissa: (i) a adoção das práticas de mercado; (ii) a agregação de valor para a Companhia, seus acionistas e demais *stakeholders*; (iii) a geração de valor econômico a longo prazo, a fim de evitar conflitos de interesses e manter a perenidade da Companhia; (iv) a contribuição de cada membro do Conselho de Administração e da Diretoria na realização dos objetivos estratégicos da Usiminas.

2.2. A remuneração anual global dos administradores será fixada pelos acionistas da Companhia reunidos em Assembleia Geral.

2.3. Para assegurar a coerência e embasamento na elaboração proposta de remuneração da Diretoria, deverá ser realizada, com apoio de consultoria de renome, pesquisa anual sobre as práticas de mercado.

2.4. Caberá ao Conselho de Administração, após a análise do Comitê de Recursos Humanos e observado o limite da remuneração global anual aprovada em Assembleia Geral, determinar o valor global entre o Conselho de Administração e a Diretoria. Ao fazer isso, o Conselho de Administração pode incluir os seguintes itens para os membros da Diretoria: taxas, encargos, remuneração variável, benefícios e Pacote de Benefício de Expatriados ou funcionários nacionais transferidos (conforme definido nas Políticas aplicáveis), planos de incentivo de longo prazo, e também um valor razoável a ser atribuído às dívidas de períodos anteriores e contingências. O Conselho de Administração, pode resolver de antemão que, após a aprovação da Assembleia Geral, a remuneração global seja dividida de acordo com a proposta feita na Assembleia Geral.

2.5. A Assembleia Geral poderá atribuir aos membros da Diretoria, observados os limites legais pertinentes, uma participação nos lucros apurados pela Companhia, desde que tenha sido

assegurado aos acionistas o recebimento do dividendo obrigatório estabelecido no artigo 24, parágrafo quinto, do Estatuto Social da Usiminas.

3. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DA DIRETORIA

3.1. Os membros da Diretoria farão jus ao recebimento de uma remuneração fixa, a qual deverá levar em consideração os padrões de mercado para profissionais com atribuições e responsabilidade semelhantes e a conjuntura econômica vigente.

3.2. A remuneração fixa (Honorários) será estabelecida pelo Conselho de Administração, após consultado o Comitê de Recursos Humanos, e paga mensalmente ao longo do ano.

3.3. Os Diretores também poderão fazer jus ao recebimento de uma remuneração variável (Bônus), a qual tem como base o estabelecimento de indicadores econômicos, financeiros, quantitativos e qualitativos relacionados à performance global da Companhia e ao cumprimento de metas coletivas e individuais. A apuração final das metas de performance será feita com base no balanço anual auditado da Companhia e seus resultados serão levados ao Conselho de Administração para verificação e aprovação, anteriormente ao pagamento do Bônus (se for o caso).

3.4. A remuneração dos diretores pode ser composta, adicionalmente, de um plano de remuneração de incentivo de longo prazo baseado com base em ações, opções de ações ou obrigações emitidas pela Companhia, baseado em resultados, ou baseado em qualquer outro incentivo considerando o alinhamento de interesses no longo prazo, comprometimento e orientação para atingimento de resultados para a Companhia.

3.5. Complementarmente, os Diretores também farão jus aos seguintes benefícios: (i) automóvel com motorista, (ii) planos médico e odontológico, e (iii) seguro de vida e plano de previdência privada geralmente providenciado aos empregados do Grupo Usiminas (ou, alternativamente, caso um Diretor não seja elegível a tal plano, um plano de previdência privada aberto), desde que e nos termos aprovados pelo Conselho de Administração.

3.6. Diretores que são Expatriados ou nacionais transferidos também terão direito a receber o Pacote de Benefício contemplado na respectiva Política Internacional de Expatriação e Política Nacional de Transferência.

3.7. Sempre que for levantado balanço semestral e com base nele forem pagos dividendos intermediários em valor ao menos igual a 25% (vinte e cinco por cento) sobre o lucro líquido do

período, poderá ser paga uma participação no lucro semestral aos membros da Diretoria como participação no lucro semestral, por deliberação do Conselho de Administração e *ad referendum* da Assembleia Geral.

4. METODOLOGIA DE CÁLCULO E REAJUSTE DOS ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO

4.1. A metodologia utilizada para cálculo/reajuste da remuneração fixa dos membros da Diretoria da Companhia baseia-se na avaliação das práticas de mercado e da conjuntura econômica vigente e está sujeita aos melhores interesses de Usiminas. Tal metodologia visa a assegurar que a remuneração paga pela Companhia a seus Diretores seja competitiva e esteja de acordo com o mercado e com os interesses dos acionistas da Usiminas, baseando-se em pesquisas de mercado realizadas com consultorias de renome.

4.2. A metodologia aplicável à remuneração variável – componente da remuneração dos Diretores - tem como base o estabelecimento de indicadores econômicos, financeiros, quantitativos e qualitativos, aos quais poderão ser atribuídos pesos de ponderação, atrelados à performance global da Companhia e ao cumprimento de metas coletivas e individuais. Anualmente, o Conselho de Administração, com base em recomendação do Comitê de Recursos Humanos, promoverá a revisão do conjunto de indicadores e metas, a fim de adequá-los às práticas de mercado, à conjuntura econômica global e nacional, aos interesses dos acionistas e, também, objetivando incentivar a performance sustentável da Companhia no longo prazo, sempre no melhor interesse de Usiminas.

5. ATUALIZAÇÃO DA POLÍTICA

5.1 O Conselho de Administração da Companhia fica autorizado a atualizar esta Política sempre que se fizer necessário ou conveniente aos interesses de Usiminas, ou como decorrência de alterações estatutárias, legislativas ou regulamentares, especialmente em se tratando das normatizações da Comissão de Valores Mobiliários – CVM e da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (“B3”) quanto às práticas de governança corporativa aplicáveis à Companhia.