



# Relatório Anual 2022

**CPFL 110 ANOS, PRONTOS PARA OS 220.**



# Sumário

## Introdução

Sobre o Relatório .....	04
Mensagem do Conselho de Administração .....	05
Mensagem do Presidente .....	07
Destaques 2022 .....	09

## Quem somos

Negócios da CPFL Energia.....	11
Cultura.....	22
Desempenho financeiro e operacional 2022 .....	26
Prêmios e reconhecimentos .....	42
Estratégia e ESG .....	44

## Atuação segura e confiável

Governança corporativa .....	52
Ética e transparência.....	63
Privacidade e proteção de dados .....	66
Segurança: um valor inegociável.....	68
Saúde e qualidade de vida .....	75

## Soluções renováveis e inteligentes

Foco em renováveis.....	79
Mudanças climáticas.....	81
Inovação contínua .....	89

## Operações sustentáveis

Ecoeficiência: água, energia e resíduos. 95	
Biodiversidade .....	101

## Valor compartilhado com a sociedade

Foco no cliente .....	112
Nossas Pessoas .....	115
Compras sustentáveis.....	135
Relacionamento com comunidades.....	138

## Anexos

Certificações .....	152
Anexos aos conteúdos GRI .....	154
Sumário de conteúdo GRI .....	159
Tabela SASB .....	169
Mapa de ODS.....	170
Declaração de asseguração.....	171
Créditos.....	174

# Introdução

04

Sobre o Relatório

05

Mensagem do Conselho de Administração

07

Mensagem do Presidente

09

Destaques 2022

ODS relacionados



Campinas - SP



# Sobre o Relatório

GRI 2-2 | 2-3 | 2-5 | 2-14

É com imensa satisfação que o Grupo CPFL apresenta o seu Relatório Anual de Sustentabilidade 2022, compreendendo as informações da Empresa entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2022.

Por meio dele, praticamos o nosso compromisso de informar todos os *stakeholders* sobre os principais projetos, iniciativas, desafios e conquistas do Grupo CPFL nos temas da sustentabilidade corporativa e dos pilares ESG (sigla em inglês para tratar sobre impactos ambientais, sociais e de governança) durante o período.

Nossa atuação é marcada por avanços constantes, buscando reportes cada vez mais transparentes, completos e em linha com as demandas da sociedade e do mercado.

Por esse motivo, a publicação foi construída de acordo com a Global Reporting Initiative (GRI) e seguindo o *framework* da **Value Reporting Foundation (Relato Integrado)** - segundo a estrutura conceitual prevista na Orientação CPC nº 09, com asseguarção limitada por auditor independente registrado na Comissão de Valores Mobiliários (CVM), diretrizes de reporte internacionalmente reconhecidas. Pela

primeira vez, seguimos também os padrões do **Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**, demonstrando nosso comprometimento com a evolução nas boas práticas de reporte. Ainda, incluímos no conteúdo nossos esforços referentes aos **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)** da Organização das Nações Unidas (ONU), ligados aos princípios do Pacto Global.



Ao decorrer dos capítulos e subcapítulos, destacamos os indicadores com o símbolo “GRI XXX-X”. Você também encontra o sumário completo na página 159.

Saiba mais em: <https://www.globalreporting.com/>



De igual modo, destacamos os indicadores SASB, que propõe o reporte de indicadores ESG prioritários para cada setor, com o símbolo “SASB XXXX”. A tabela completa pode ser visualizada na página 169.

Saiba mais em: <https://www.sasb.org/>



Uma vez que o Grupo CPFL é signatário dos Princípios Universais do Pacto Global, nosso Relatório está alinhado à Agenda 2030, que visa alcançar os **17 ODS** propostos pela ONU. Você acessa o mapa completo que relaciona o nosso conteúdo aos ODS na página 171.

Saiba mais em: <https://odsbrasil.gov.br>

Os capítulos e conteúdos, por sua vez, baseiam-se em **nossos temas materiais e no Plano ESG 2030**, que, revisado e lançado em 2022, traz diretrizes e compromissos do Grupo CPFL a serem alcançados ao longo dos próximos oito anos. Esse processo reforça a preocupação contínua em aprimorar o nosso relacionamento com os diversos públicos, além de garantir maior engajamento nas temáticas de sustentabilidade.

O desenvolvimento e a validação envolveram dezenas de áreas, de todos os negócios da Empresa, sob coordenação da Diretoria de Meio Ambiente e Sustentabilidade e da Vice-Presidência Jurídica e de Relações Institucionais, além da verificação externa por meio de auditoria independente especializada.

Vale ressaltar que as informações divulgadas **no Relatório e nas demonstrações financeiras incluem as operações de todos os negócios do Grupo CPFL** e que, ao longo da redação, iremos nos referir à *holding* por meio dos termos “Grupo CPFL”, “CPFL Energia” e “Empresa”.

Sugestões, dúvidas e pedidos podem ser enviados para o e-mail [sustentabilidade@cpfl.com.br](mailto:sustentabilidade@cpfl.com.br)

# Mensagem do Conselho de Administração

GRI 2-22

O ano de 2022 marca a celebração dos 110 anos da CPFL Energia. Apesar de ser um período de recuperação dos impactos econômicos e sociais da COVID-19, para a Empresa, esse ano representou a superação de muitos desafios, a integração de nossos negócios e a conquista de grandes resultados. **Buscamos ser a maior empresa de energia elétrica da América do Sul através do fornecimento confiável e de serviços reconhecidos por diversos públicos, ao mesmo tempo em que desenvolvemos nosso negócio com base nos pilares de sustentabilidade e ESG.**

O Conselho de Administração está comprometido em trabalhar para o desenvolvimento dos negócios em harmonia com as melhores práticas de sustentabilidade corporativa e com as diretrizes da State Grid Corporation of China (SGCC) - acionista controlador e líder mundial no setor de energia. Com base em um amplo intercâmbio corporativo com foco em negócios, responsabilidade social e ambiental, a SGCC apoia estrategicamente todos os segmentos e operações do Grupo CPFL.

A CPFL Energia é uma empresa focada em excelência operacional e disciplina financeira, amplamente reconhecida pelo mercado, que valoriza a gestão de excelência e as práticas robustas de governança corporativa que adotamos. Ao atuarmos de forma consistente nessa direção, visamos gerar valor para a empresa, nossos acionistas e stakeholders.

Nosso modelo de gestão e eficiência de serviço, com ações transversais nas áreas técnica e administrativa, permite a troca de boas práticas e a padronização de procedimentos entre nossas empresas de distribuição. Essas medidas, aliadas com o foco crescente na qualidade dos serviços e na satisfação do cliente, contribuem para a evolução contínua dos indicadores de qualidade, como DEC (Duração Equivalente de Interrupções por unidade consumidora) e FEC (Frequência Equivalente de Interrupção por unidade consumidora). Considerando nossas quatro empresas de distribuição, três delas apresentam os melhores indicadores DEC no setor elétrico brasileiro.

Também investimos no segmento de geração, mantendo nossos parques eólicos e usinas hidrelétricas, sempre com foco na disponibilidade, eficiência operacional e segurança de nossos complexos geradores. Além disso, ao longo de 2022, concluímos a integração total da CPFL Transmissão com os outros negócios da Companhia, que agora trabalham de forma unificada e conjunta em soluções para garantir acesso à energia mais sustentável, confiável e segura.

Com o apoio da SGCC, buscamos agregar ainda mais importância ao tema da segurança - um compromisso inegociável para a CPFL Energia - por meio de um plano estratégico que consolida as conquistas da gestão de segurança, transformando-a em uma premissa de nosso

trabalho. Temos o prazer de informar que as taxas de gravidade e frequência para os funcionários da CPFL atingiram os números mais baixos registrados na história, como resultado de todos os treinamentos e melhorias de processos realizados por nossas equipes. O Programa Guardião da Vida também é uma iniciativa-chave para fortalecer a cultura de segurança nas comunidades em que operamos. Mais de 23 milhões de pessoas foram impactadas pelas campanhas de conscientização realizadas em vários formatos e canais - workshops, redes sociais, palestras etc.

Continuamos dedicando nossos melhores esforços ao Programa de Inclusão de Cultura Corporativa. Com a conclusão das 109 ações planejadas para o ano e realizadas pelas suas 3 Fundações (Qualidade dos Ativos, Competência dos Funcionários, Reconhecimento dos Stakeholders) e 5 Pilares (Segurança, Governança e Gestão, Inovação, Compliance e Sustentabilidade), as sinergias e a promoção mútua da estratégia e cultura na empresa foram reforçadas. A CPFL Energia teve a honra de estar entre as melhores empresas no Prêmio ECO Amcham, com a iniciativa "Programa de Inclusão de Cultura Corporativa: o caso da CPFL e RGE nos Hospitais", que apresentou nosso trabalho para contribuir para a melhoria da saúde pública nas áreas onde atuamos.

Quando falamos sobre os avanços da Companhia em aspectos ambientais, sociais e de governança, avançamos

com liderança por meio de ações e projetos estruturados e consolidados em nosso novo Plano ESG 2030. Efetivo a partir de 2023, o Plano é a evolução do Plano de Sustentabilidade 2020-2024 e reforça o compromisso público da CPFL Energia com o tema baseado em novas metas a serem alcançadas até 2030, alinhadas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e Agenda 2030 das Nações Unidas.

No âmbito social, continuamos investindo na comunidade local, buscando apoiar o seu desenvolvimento socioeconômico. O projeto de dessalinização em João Câmara (RN), realizado pela State Grid em parceria com a CPFL Energia, com um investimento de mais de R\$ 8 milhões, foi implementado com sucesso no segundo semestre de 2022, beneficiando mais de 3.000 pessoas de 3 comunidades. Outros projetos significativos continuaram sendo apoiados e conduzidos pelo Instituto CPFL em suas 5 frentes, com um investimento total de mais de R\$ 34 milhões. Além de fortalecer o apoio às causas sociais, nosso trabalho também fortalece a marca CPFL Energia em virtude de seus posicionamentos e compromissos públicos.

O excelente desempenho da CPFL nos aspectos ambientais, sociais e de governança foi altamente reconhecido pelo mercado, a empresa foi selecionada para integrar a carteira ISE 2023 da B3, ocupando o 3º lugar no ranking. Pelo quarto ano consecutivo, recebemos a certificação Top Employers, que é um reconhecimento pela excelência nas práticas de

Gestão de Pessoas e reputação da marca. Também conquistamos o primeiro lugar nas categorias de Energia, Sustentabilidade Financeira, Inovação e Qualidade, Responsabilidade Social e Governança Corporativa pelo Prêmio "As Melhores da Dinheiro", da revista Isto é Dinheiro.

Ao olharmos para o futuro próximo, vemos oportunidades relacionadas à abertura do mercado e já estamos nos preparando para operar nesse novo ambiente de negócios. A longo prazo, enxergamos um negócio cada vez mais eficiente e integrado aos aspectos ESG, capaz de gerar valor a partir de nossas operações nos segmentos de geração, transmissão e distribuição, além continuar com a diversificação e robustez do nosso portfólio, garantindo também uma relação forte e confiável com investidores e acionistas.

Além disso, cientes das incertezas que cercam os cenários macroeconômico e hidrológico, intrínsecos ao nosso negócio, e das discussões regulatórias para modernização do setor, concentraremos nossos esforços estratégicos em medidas capazes de gerir custos, ampliar investimentos e alcançar o crescimento sustentável da CPFL Energia - sempre com muita disciplina financeira e com retorno garantido aos acionistas.

Em nome do Conselho de Administração da CPFL Energia, gostaria de agradecer à equipe de gestão e a todos os colaboradores e colaboradoras pelo comprometimento com a missão, visão e valores da Companhia, e seguimos muito entusiasmados com



**Daobiao Chen**

*Presidente do Conselho de Administração da CPFL Energia*

os próximos ciclos, com a convicção e a segurança de nossa atuação em fornecer energia elétrica aos milhares de brasileiros que dependem desse serviço crucial. Acreditamos que com a expertise da SGCC seguiremos cada vez mais confiantes e seguros, trabalhando firmemente para o cumprimento de nossos objetivos e a concretização de nosso propósito.

**Com 110 anos de história, estamos prontos para os próximos 220.**

**Daobiao Chen**

*Presidente do Conselho de Administração da CPFL Energia.*

# Mensagem do Presidente

GRI 2-22

O ano de 2022 foi marcado por inúmeros desafios, superações e conquistas para a CPFL Energia. Mesmo com um cenário macroeconômico ainda instável, alcançamos excelentes resultados financeiros e operacionais. Vale destacar que parte desses resultados só se concretizaram devido ao apoio estratégico da nossa controladora – State Grid Corporation of China (SGCC) –, que hoje é a companhia líder mundial no setor de energia, aportando grande expertise de atuação para o Grupo CPFL.

No que diz respeito aos investimentos na área de concessão das nossas quatro distribuidoras, chegamos a um total de R\$ 4,791 bilhões em 2022 – o maior número de toda a nossa trajetória. Esse marco demonstra a preocupação contínua da Empresa com a excelência operacional e a qualidade dos serviços que oferecemos aos nossos clientes, a partir da utilização de religadores automáticos, redes protegidas e sistemas inteligentes de monitoramento. O processo é ancorado pelo Projeto ADMS, que utiliza componentes automatizados para identificar e corrigir falhas no sistema elétrico. Não à toa, nossos parâmetros de DEC – Duração Equivalente de Interrupção por Consumidor e FEC – Frequência Equivalente de Interrupção por Consumidor foram os melhores dos últimos anos internamente, estando, também, entre os melhores indicadores do país, o que demonstra a busca constante da CPFL Energia por soluções inovadoras.

Concluimos a integração da CPFL Transmissão, fruto da nossa vitória no leilão de privatização da Companhia Estadual de Transmissão de Energia Elétrica (CEEE-T), em 2021, consolidando a posição do Grupo CPFL no segmento de transmissão.

Na frente de geração, mantivemos foco no desenvolvimento das nossas fontes renováveis e permanecemos com a continuidade das obras da Pequena Central Hidrelétrica (PCH) Cherobim, cuja previsão para entrega final é 2024. Trabalhamos em uma série de projetos sociais com sua comunidade local, em Porto Amazonas – PR, a fim de contribuirmos para o desenvolvimento socioeconômico da região, gerando, assim, mais valor às famílias.

Quanto à CPFL Soluções, seguimos ampliando a frente de atuação de reforma de equipamentos, para que esses retornem à rede com segurança e eficiência. Ao final de 2022, chegamos a 11.565 transformadores reformados, o que traduz uma receita bruta de R\$ 15,14 milhões e mais de 298 empregos diretos gerados. No que consta à destinação dos resíduos, alcançamos um total de 312,5 toneladas recicladas no período.

Todos os avanços em termos de resultado e excelência do negócio são conectados e pautados pelas melhores práticas em sustentabilidade corporativa e pelos pilares ambientais, sociais, e de governança (ESG, na sigla em inglês).



**Gustavo Estrella**  
Presidente da CPFL Energia

Desta forma, durante o ano de 2022, aprovamos o Plano ESG 2030 da CPFL Energia, uma evolução em nossa estratégia e visão de longo prazo, que passa a valer a partir do início de 2023. O novo Plano, norteado pelo Plano Estratégico do Grupo CPFL e pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), conta com quatro pilares - Soluções renováveis & Inteligentes, Operações Sustentáveis, Valor compartilhado com a sociedade e Atuação segura e confiável. Atualmente, ele é composto por 23 compromissos públicos a serem alcançados até 2030, com metas ambiciosas que transformarão a forma como operamos nossos negócios e como impactamos nossos stakeholders.

Seu acompanhamento é realizado periodicamente pelos nossos órgãos de governança, e já prevemos o investimento de ao menos R\$ 1 bilhão durante os próximos anos para sua concretização.

Segurança, por sua vez, é um valor inegociável para nós da CPFL Energia. Agimos por meio de inúmeros projetos e iniciativas com o objetivo de promover a cultura da segurança em todas as nossas atividades e junto a todos os nossos públicos, tais como: campanhas de conscientização aos profissionais e moradores das regiões no entorno das nossas atividades, como o Programa Guardião da Vida e o Programa Arborização + Segura, troca de uniformes e equipamentos de proteção dos eletricitistas, projetos de engenharia nas barragens, entre outros.

Já no que compete aos nossos impactos socioambientais, gostaria de destacar algumas conquistas importantes que tivemos em 2022: nos aspectos ambientais, continuamos trabalhando ativamente com os projetos de Pesquisa & Desenvolvimento (P&D), estudos para uso futuro de hidrogênio verde (biocombustível limpo e renovável), armazenamento de energia em baterias, eletrificação da frota, entre outros.

Seguimos com 96% das nossas fontes de energia provenientes de matrizes renováveis, com o compromisso de chegar aos 100% até 2030, segundo o nosso Plano ESG. Em relação à mitigação das nossas emissões de gases de efeito estufa (GEE), a CPFL Energia se compromete a ser carbono neutro a partir

de 2025, prevendo, também, a redução de 35% de suas emissões totais até 2030. Esse é um passo pioneiro no setor de energia, permitindo à Empresa contribuir na transição para uma economia de baixo carbono e impactando diretamente a sociedade civil, além de agregar valor à sua cadeia de valor.

Nos aspectos sociais, demos continuidade ao trabalho iniciado em 2019 com o projeto CPFL e RGE nos Hospitais. Desde o início do projeto, investimos mais de R\$ 203 milhões com 367 obras concluídas em municípios da nossa área de concessão. Em função da relevância do projeto para a CPFL Energia e para a sociedade, fomos reconhecidos pelo Prêmio ECO 2022, promovido pela Amcham e Época.

Permanecemos atuando ativamente nos temas de Diversidade, Equidade e Inclusão com o programa CPFL +Diversa e seus grupos de afinidade. Durante 2022, promovemos a primeira Semana da Diversidade, que contou com atividades em variados formatos, engajando um total de 3.300 participantes, bem como a realização da segunda turma de Escola de Eletricitistas Exclusiva para Mulheres, que chegou a 110 formandas no encerramento do período.

Já os investimentos do Instituto CPFL, que completa 20 anos de história em 2023, somaram R\$ 34,06 milhões, e suas ações, focadas em educação, cultura e esporte, alcançaram mais de 719 mil pessoas da comunidade, incluindo crianças e jovens em situação de vulnerabilidade social.

E, claro, não poderia deixar de falar sobre a consolidação do nosso propósito com foco no cliente em 2022. Ampliamos a nossa oferta de atendimento digital em decorrência do aumento do uso de *data analytics* dentro do Grupo CPFL, promovendo maior assertividade e eficiência em nossa gestão de atividades. Adicionalmente, estamos fortalecendo nossa cultura interna com treinamentos e pílulas informativas aos colaboradores e colaboradoras, a fim de reforçar a importância de aprimorarmos a Jornada do Cliente por meio de um bom atendimento e de práticas de inovação.

Agradeço imensamente a todos os nossos colaboradores e colaboradoras, acionistas, investidores, parceiros, comunidades e demais pessoas que atuaram conosco em 2022. Chegamos ao final deste período orgulhosos das inúmeras conquistas até aqui e confiantes com os próximos passos. Permaneceremos atuando para ampliar nossa capacidade de agregar valor ao negócio, à nossa cadeia, à sociedade e ao meio ambiente.

**Com uma história de 110 anos, marcada pela nossa entrega de energia sustentável, acessível e confiável à população em todos os momentos, estamos preparados para os 220.**

Abraços e espero que desfrutem da leitura.

**GUSTAVO ESTRELLA**

*Presidente da CPFL Energia*

# Destaques 2022

GRI 2-22



Conclusão da integração da  
**CPFL Transmissão**



**167 hospitais**  
impactados pelo Programa  
CPFL e RGE nos Hospitais

**14.222 colaboradores**  
e **colaboradoras** treinados  
nas políticas anticorrupção



**Automação e modernização**  
das redes, e as melhores performances  
do país no indicador DEC\* da ANEEL

**Mais de 1.000 cursos**  
disponíveis no portfólio  
da Universidade CPFL



**Mais de 40 mil**  
crianças e jovens  
impactados pelo  
Instituto CPFL



Reformulação do Nosso Jeito de Ser –  
**as Pessoas estão no centro**

**11.565** transformadores reformados  
e **312,5 ton** de materiais  
enviados para a **reciclagem**



**90%** dos nossos atendimentos  
já acontecem por meio de canais  
digitais, **melhorando a**  
**Jornada do Cliente**

**Mais de 23 milhões** de  
pessoas impactadas pelo Programa  
Guardião da Vida: a segurança é um  
valor inegociável para a CPFL Energia

Realização da primeira  
**Semana da Diversidade**  
com o apoio dos grupos de  
afinidade do CPFL +Diversa



Aprimoramento dos estudos de  
P&D, com foco em **inovação**  
e **gestão ambiental**



**R\$ 39,4 bilhões** de receita  
líquida e **R\$ 5,2 bilhões**  
de lucro líquido na CPFL Energia,  
incluindo a CPFL Transmissão

Lançamento do  
**Plano ESG 2030**

**Compromissos**  
**Grupo CPFL:** ser carbono  
neutro a partir de 2025 e reduzir  
35% das nossas emissões  
totais de GEE até 2030



**100% da frota de**  
**Indaiatuba – SP**  
composta por 20 veículos  
elétricos, com 16 eletropostos

\*DEC - Duração Equivalente de Interrupção

# Quem somos

11

Negócios da CPFL Energia

22

Cultura

26

Desempenho 2022

42

Prêmios e reconhecimentos

44

Estratégia e ESG



Colaboradores COI sede Campinas - SP

# Negócios da CPFL Energia

GRI 2-1 | 2-6

A CPFL Energia S.A. é uma empresa brasileira, com sede na cidade de Campinas – São Paulo, que atua em todos os segmentos do setor elétrico, ou seja, **geração, transmissão, distribuição, comercialização e serviços**. Possuímos um portfólio completo e cada vez mais diversificado, garantindo geração de valor em nossa cadeia aos clientes, acionistas, colaboradores e colaboradoras e fornecedores, além de contribuir para as demandas energéticas da sociedade e sua transformação socioeconômica.

Nosso acionista majoritário, a State Grid, configura-se como a maior companhia de energia do mundo. Eles estão localizados na China e o intercâmbio técnico e cultural resultante dessa relação, é responsável por fortalecer a qualidade dos nossos produtos e serviços, incentivando avanços em diversas frentes como inovação, foco no cliente, segurança e diversidade.

Atualmente, atendemos a mais de dez milhões de pessoas no território nacional e colocamos a satisfação do cliente como um dos pilares centrais da nossa estratégia de atuação. Investimos de forma constante na digitalização, automação e sistematização do nosso portfólio, a fim de garantir um acesso à energia que seja sustentável, seguro e confiável - sempre com base nos pilares ESG.



Fachada sede CPFL Energia Campinas - SP

Trabalhamos, dia após dia, para que nossa energia seja capaz de melhorar a qualidade de vida de todas as pessoas e famílias que atendemos.

# Mapa de Atuação



**Clique nos ícones** da cadeia do setor elétrico e saiba mais sobre nossas marcas.

# Geração

Produz e comercializa energia nos ambientes de contratação regulada (ACR) e no mercado livre (ACL).

O segmento de geração, tem como objetivo aumentar a disponibilidade de energia renovável aos clientes, sendo que a **CPFL Renováveis** é o nosso principal vetor de crescimento nessa frente. Todos os projetos de usinas hidrelétricas têm contratos de *hedge* para proteger a Empresa nos casos em que a geração hidráulica for menor do que as garantias físicas decorrentes da falta de chuvas.

Ao longo de 2022, a CPFL Renováveis continuou atuando nas obras da **PCH Cherobim**, localizada no Rio Iguaçu, entre os limites municipais de Porto Amazonas e da Lapa, no Paraná, na região do Salto Caiacanga. O projeto tem previsão de conclusão em 2024, e a capacidade do gerador instalado chegará a 28 MW. O reservatório, por sua vez, conta com 1,47 km<sup>2</sup> de extensão, sendo capaz de **abastecer cerca de 11 mil residências** (confira outras iniciativas na página 145).

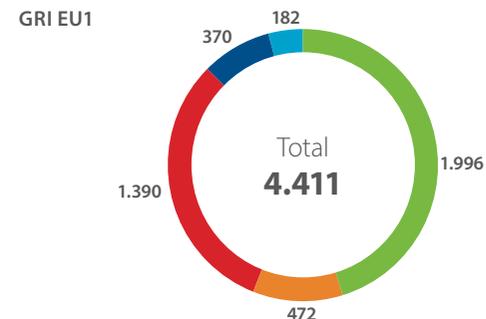


## NOSSOS ATIVOS

- » 8 usinas hidrelétricas (UHEs)
- » 49 parques eólicos
- » 21 centrais geradoras hidrelétricas (CGHs)
- » 25 pequenas centrais hidrelétricas (PCHs)
- » 8 usinas movidas a biomassa
- » 2 usinas termelétricas (UTES)
- » 1 usina solar

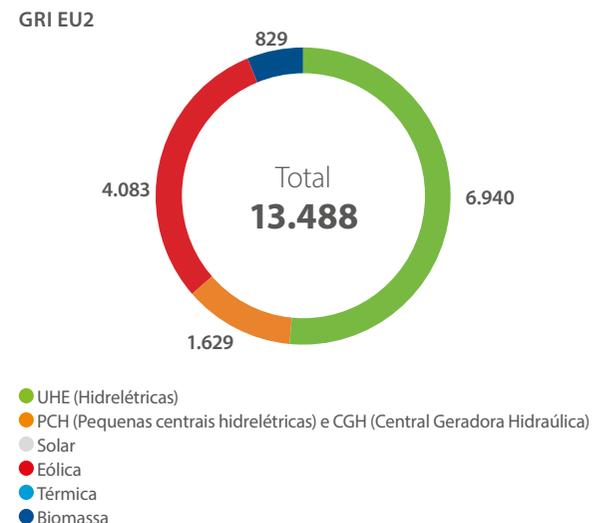
Tais avanços reforçam nosso compromisso com uma geração de energia mais sustentável, acessível e confiável à população. Alinhado a isso, 96% do portfólio da CPFL Energia em geração provém de fontes renováveis.

## Capacidade instalada por fonte (MW)<sup>1</sup>



1. Considera a capacidade instalada de cada empreendimento, proporcional à participação acionária da CPFL Geração ou da CPFL Renováveis. Os ativos de geração fotovoltaica (solar) acrescentam mais 1,1MW à capacidade instalada.

## Produção líquida de energia por fonte (GWh)



# Transmissão

Setor responsável pela conexão e transporte de energia entre os geradores e distribuidores, com remuneração pela prestação de serviço.

O segmento de transmissão representa uma atuação fundamental no desenvolvimento do setor elétrico brasileiro, uma vez que são as redes transmissoras, incluindo as subestações, as responsáveis pela conexão entre os parques de geração e as distribuidoras. Por consequência, é através da transmissão que garantimos o fornecimento de energia a todos os consumidores finais.

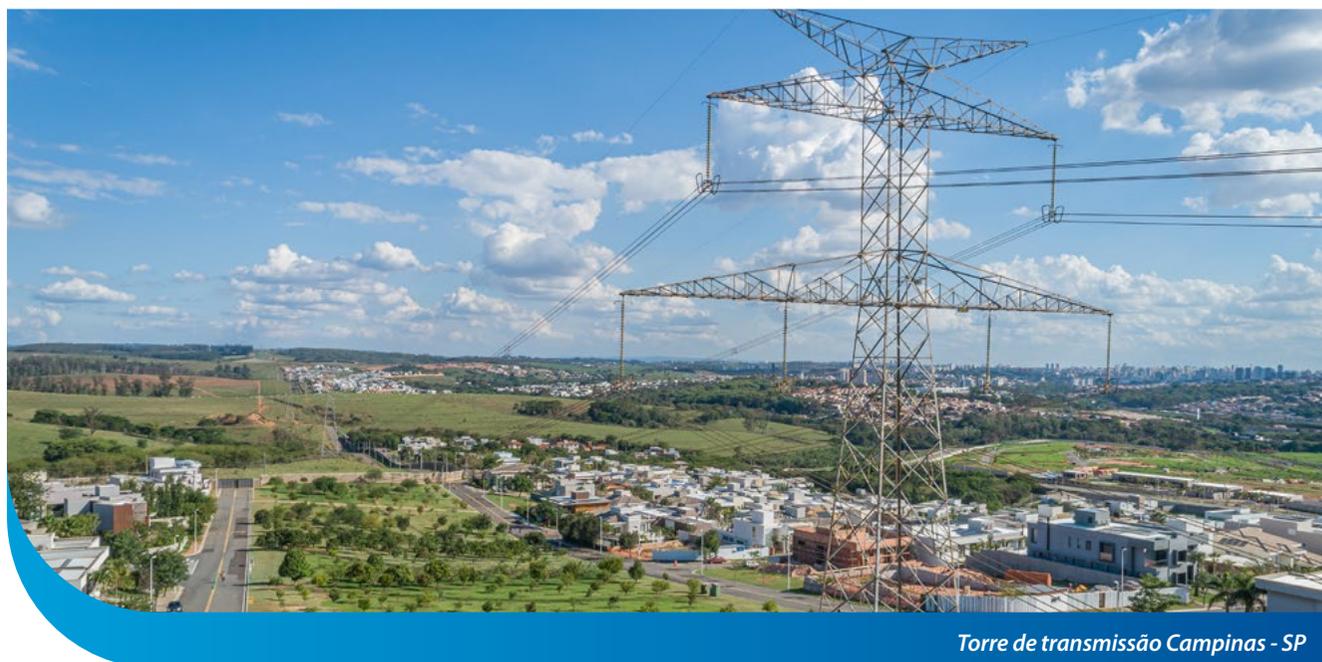
Em 2021, o Grupo CPFL venceu o leilão de privatização da CEEE-T, localizada no Rio Grande do Sul, que continha mais de 6 mil quilômetros de linhas e mais de 15,7 mil estruturas. Hoje, **somos a CPFL Transmissão – uma das maiores transmissoras privadas do país**. Além dela, compõe nosso portfólio de transmissão a CPFL Piracicaba, a CPFL Morro Agudo e a CPFL Maracanaú.

**6.120 km** de linhas de transmissão

**88** subestações

**129** linhas de transmissão

Considerando: CPFL Transmissão, CPFL Piracicaba, CPFL Morro Agudo e CPFL Maracanaú.



Torre de transmissão Campinas - SP

Ao longo do ano de 2022, **concluimos a integração plena do ativo** junto aos demais negócios da Empresa, que agora atuam de forma unificada e conjunta em soluções para garantir um acesso à energia mais sustentável, confiável e segura. Sabemos que esse marco em nossa história se deu por conta da expertise e planejamento das nossas lideranças e times internos, que utilizaram uma estratégia robusta ao longo de todo o processo.

Inaugurada em agosto de 2022, a nova sede do Centro de Operações da CPFL Transmissão conta com ambientes modernos, grandes áreas abertas e espaços colaborativos – todos em linha com o modelo de instalações do Grupo CPFL. O evento foi marcado por uma cerimônia de inauguração, que contou com

a participação de colaboradores e colaboradoras, diretores, imprensa e autoridades.

Desde então, já tivemos marcos importantes, como a criação de uma nova diretoria, com ênfase em Engenharia de Obras, cujo foco está na expansão do CAPEX – Despesas de Capital ou Investimentos em Bens de Capitais<sup>2</sup> - conclusão da migração de dados dos colaboradores e colaboradoras para o domínio CPFL e substituição de todos os computadores; além da integração de todas as atividades internas e comunicações que fazem parte do Grupo CPFL.

<sup>1</sup> CAPEX é o tipo de custo necessário para manter ou expandir as operações de uma empresa.

# Distribuição

As distribuidoras fornecem energia elétrica a residências, comércios, indústrias e outros tipos de estabelecimentos nas áreas urbanas e rurais.

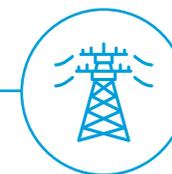
**A CPFL Energia é a segunda maior empresa de distribuição do Brasil em volume de energia vendida, com 14% de market share no mercado nacional.** Somos suportados por quatro distribuidoras, dentre as quais, três estão entre as companhias do setor com melhor performance nos principais indicadores da ANEEL, ou seja, o DEC – Duração Equivalente de Interrupção por Consumidor, e o FEC – Frequência Equivalente de Interrupção por Consumidor.

Vale salientar que 2022 foi o período de maior investimento da Empresa na frente de distribuição, totalizando R\$ 4.791 milhões. Focamos na reforma dos equipamentos, automação e segurança das redes, instalação de religadores automáticos e chaves telecomandadas, permitindo o retorno do fornecimento de energia aos clientes com maior agilidade e rapidez nos casos de falhas na rede.

Todos esses esforços e investimentos têm resultado na melhora da qualidade do nosso serviço e na geração de valor à nossa cadeia.

## Duração Equivalente de Interrupções (DEC) e Frequência Equivalente de Interrupção (FEC) por unidade consumidora GRI EU28 | EU29 | SASB IF-EU-550A.2

Empresa	DEC		FEC	
	Limite ANEEL	Realizado	Limite ANEEL	Realizado
CPFL Paulista	6,77	5,25	5,47	3,56
CPF Piratininga	6,21	4,95	5,15	3,65
CPF Santa Cruz	8,13	4,74	6,92	3,22
RGE	10,76	10,55	7,69	4,63



**10,3 milhões** de clientes atendidos pelas distribuidoras

- » 90,4% de residências
- » 5,6% de indústrias, comércios e empresas de serviços
- » 3,2% de consumidores rurais
- » 0,8% outros

### Nossas Distribuidoras



## CPFL Paulista, São Carlos e obras de modernização



O sistema de distribuição de energia elétrica de São Carlos - SP contou com a entrega da ampliação da Subestação Bela Vista, que conta com tecnologia Eco Friendly, e a instalação do primeiro transformador verde em subestação do Grupo CPFL. O equipamento tem a função de reduzir a alta tensão para os níveis de distribuição que atenderão aos clientes, impactando cerca de 72 mil pessoas, além de possuir óleo vegetal isolante 100% biodegradável e não tóxico, com função de refrigeração durante o funcionamento. As obras foram executadas pela CPFL Paulista nos últimos dois anos e chegaram a um investimento de R\$ 32,6 milhões.

Além da Bela Vista, investimos também outros R\$ 15,1 milhões na ampliação da Subestação Bethânia, que teve sua capacidade duplicada. Adicionalmente, somente em 2022 foram investidos cerca de R\$ 21,9 milhões no atendimento aos clientes e na manutenção e melhoramento do sistema elétrico, totalizando cerca de R\$ 70 milhões na cidade.



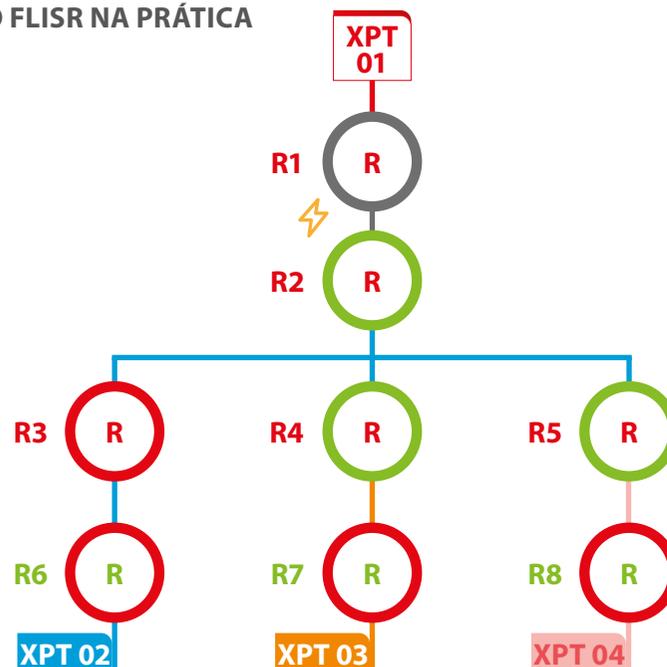
## Projeto ADMS

SASB IF-EU-240A.4

O *Advanced Distribution Management System* (ADMS) é uma plataforma ultramoderna utilizada para a gestão e otimização dos sistemas de distribuição de energia em mais de 160 centros de distribuição ao redor do mundo.

A CPFL Energia foi uma das primeiras companhias capazes de implementar tal projeto no setor elétrico brasileiro, em 2020, após quase dois anos de avaliações, estudos e pilotos. Com uma série de integrações em *softwares* e novas tecnologias de monitoramento das redes e equipamentos, o ADMS trabalha identificando falhas no fornecimento da rede e quais são as ações necessárias para reduzir a área impactada de forma mais ágil, sempre por meio da leitura de algoritmos que automatizam a operação. Adicionalmente, a plataforma amplia a integração de novos equipamentos inteligentes a partir da instalação e mapeamento virtual de religadores e chaves telecomandadas, sem qualquer risco de colapso de memória nos computadores. O ADMS também permite que as equipes da operação tenham maior agilidade na tomada de decisão, uma vez que o sistema emite alertas indicando possíveis impactos e alternativas a fim de melhorar a eficiência da rede, localizando pontos de falha com maior rapidez.

### O FLISR NA PRÁTICA



1. Ocorre o desligamento e bloqueio do Religador R1;
2. O sistema estima que o defeito está entre o R1 e R2 (*Fault Location*);
3. O trecho é isolado através da abertura do Religador R2 (*Isolation*);
4. Entra em ação a Restauração, ou seja, são abertos os Religadores R4 e R5, pois o sistema entende não ser possível atender toda a carga do XPT01 por nenhuma das opções disponíveis (*Supply Restoration*);
5. Em continuidade com a restauração, o sistema fecha os Religadores R6, R7 e R8. Dessa forma, o Alimentador XPT01 fica parcialmente transferido para os Alimentadores XPT02, XPT03 e XPT04.

Por exemplo, o *Fault Location, Isolation and Supply Restoration* (FLISR) é um componente do sistema capaz de fornecer as ações de controle ideais para detectar, localizar e isolar falhas, restaurando a energia em um alimentador dinâmico de distribuição com diversos níveis de automação. Por consequência, podemos observar melhorias contínuas nos índices do DEC e FEC e no atendimento ao cliente final. O FLISR pode ser manuseado de forma automática ou manual, sendo que, atualmente, a CPFL Energia utiliza-o em modo automático na maioria das

concessionárias de São Paulo - SP, ou seja, CPFL Paulista, Piratininga e Santa Cruz, atingindo um total de 2.128 ativos automáticos.

Desde sua implementação, nosso foco tem sido o aprimoramento e a capacitação técnica de profissionais, com simulações virtuais e testes aplicados. Nesse sentido, em 2022, tivemos mais de 50 colaboradores e colaboradoras capacitados e capacitadas no uso da ferramenta, totalizando mais de 600 horas de treinamento.

# CPFL Soluções

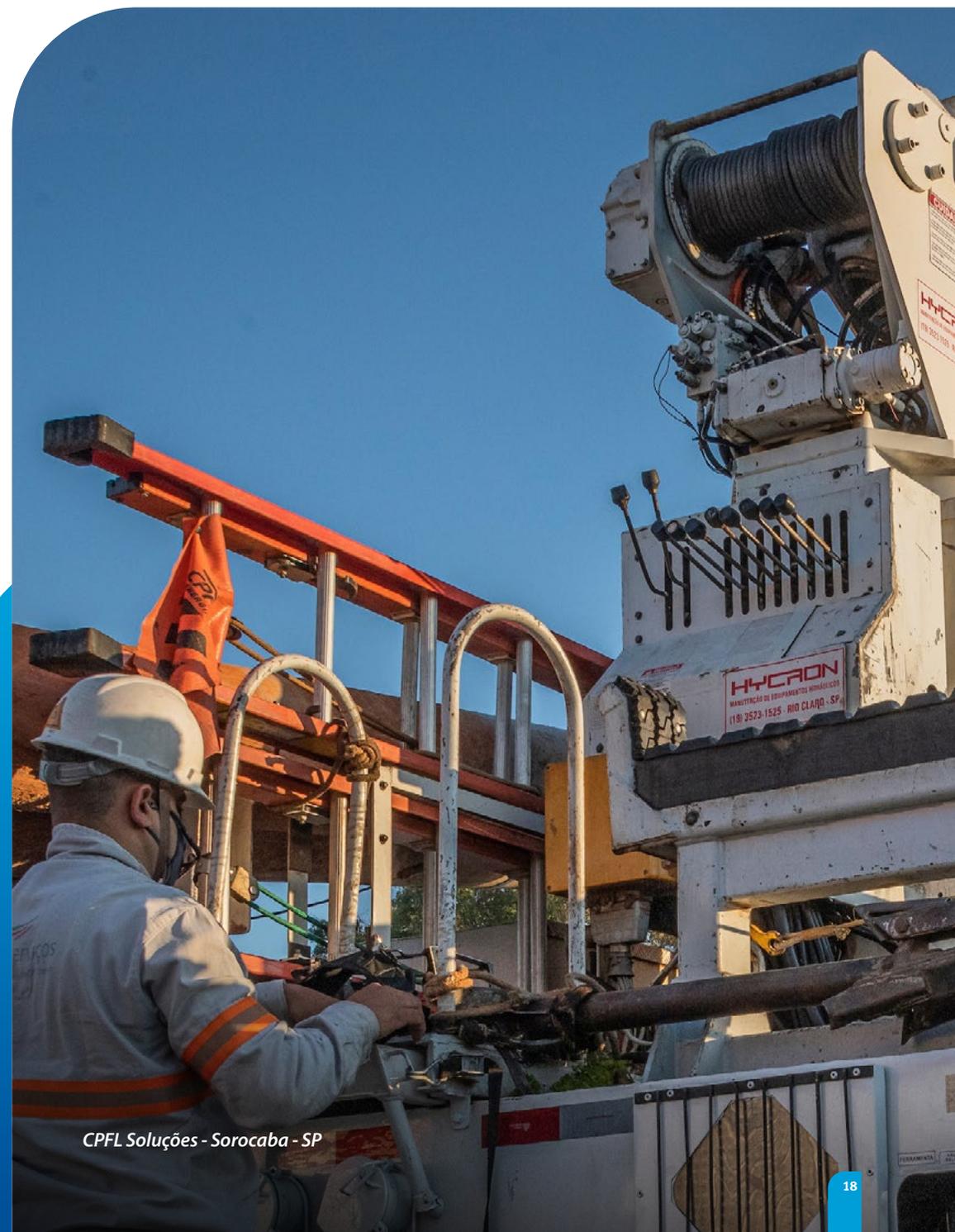
Oferece um portfólio integrado de soluções energéticas, incluindo créditos de carbono e certificados de energia renovável.

A CPFL Energia possui uma frente para auxiliar empresas e negócios a otimizar os seus ativos e consumo de energia: a CPFL Soluções. Sua atuação tem como objetivo **desenvolver soluções integradas em energia que trazem mais economia, eficiência e segurança energética para seus clientes**, estimulando o aumento da sustentabilidade e melhoria de desempenho.

As equipes especializadas atuam em consultoria, planejamento, gestão, comercialização, projetos de infraestrutura, geração distribuída, eficiência energética, oferta de créditos de carbono e certificados de energia renovável.

**Com 2.108 clientes em todo o país, a CPFL Soluções é uma marca que oferece soluções em energia, gestão, infraestrutura, eficiência energética e geração distribuída (GD) para os clientes do Grupo A dos setores públicos e privados.**

Ao longo dos últimos dez anos, a CPFL Serviços, que fica sob a estrutura de governança da CPFL Soluções, tem investido fortemente na **frente de logística reversa e reforma dos transformadores**, traduzindo um investimento de R\$ 91,94 milhões desde 2020, com o início do projeto. Desde então, foram reformados mais de 11.565 transformadores, com 312,5 toneladas de materiais enviados para a reciclagem (saiba mais na pág. 98).



CPFL Soluções - Sorocaba - SP

## Portfólio CPFL Soluções



### **GESTÃO DE ENERGIA**

Assessoria para gestão e economia de energia.



### **EFICIÊNCIA ENERGÉTICA**

Soluções customizadas que permitem maior eficiência e desempenho, e mais lucratividade.



### **I-RECs e CER**

Comercialização de certificados de energia renovável (I-RECs) e venda de créditos de carbono (CER).



### **MERCADO LIVRE DE ENERGIA**

Liberdade para escolher o fornecedor de energia e negociar condições de suprimento, preço e termos de contrato.



### **GERAÇÃO DISTRIBUÍDA**

Possibilidade de geração própria oriunda de fontes renováveis.



### **INFRAESTRUTURA E SERVIÇOS DE ENERGIA**

Diagnóstico e soluções para execução de projetos de linhas de transmissão, subestações, cabines de medição e redes de distribuição com a gestão completa da obra, desde a construção até a energização final.

# Serviços Compartilhados

O Centro de Serviços Compartilhados (CSC) é um diferencial competitivo da CPFL Energia.

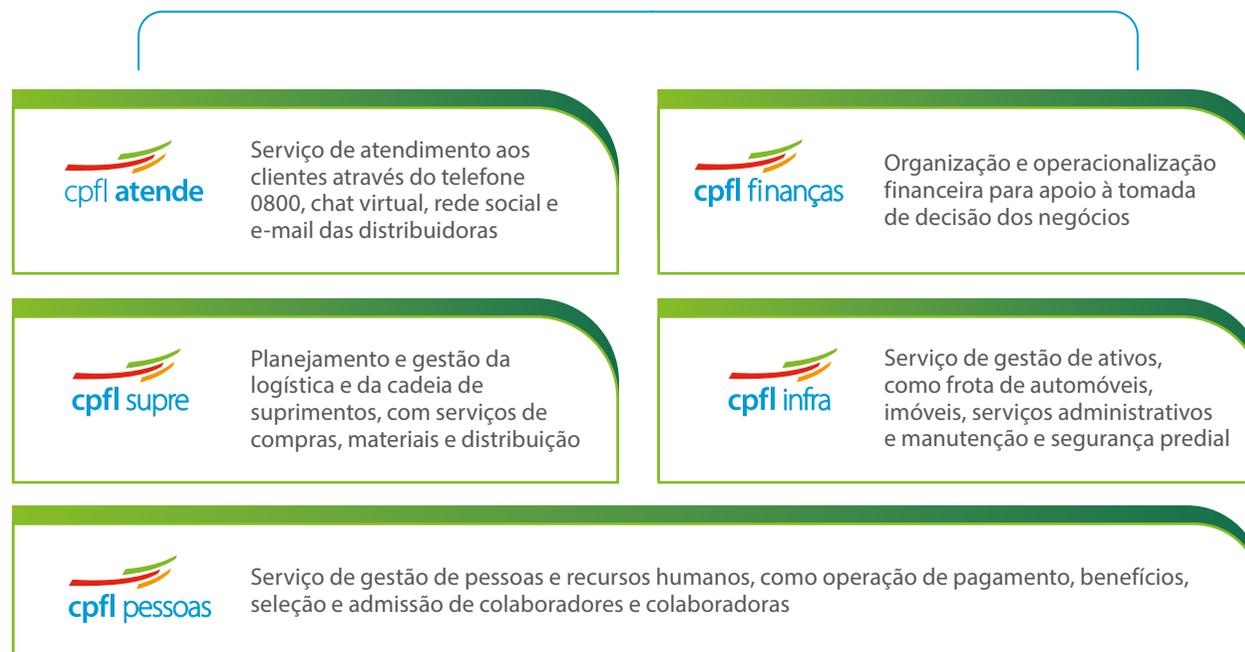
O CSC atua dentro da Empresa de modo a agregar **valor aos negócios através de apoio às atividades administrativas e operacionais, além de know-how para o atendimento de demandas internas** nas frentes de finanças, pessoas, infraestrutura, entre outros.

Durante 2022, o CSC avançou fortemente nos projetos de eletrificação da frota, bem como na ecoeficiência das nossas edificações. Conheça os detalhes dos projetos nas páginas 85 e 97.

## Serviços Financeiros

Com o objetivo de agregar valor e oferecer novas soluções aos clientes, buscamos o desenvolvimento de novos modelos de negócios sinérgicos ao nosso portfólio diversificado.

### Centro de Serviços Compartilhados



**cpfl total** Oferecemos serviços financeiros para empresas se conectarem a clientes não bancarizados da área de concessão, para a realização de cobranças e publicidade nas faturas de energia.

**alesta** Instituição financeira autorizada pelo Banco Central, é o braço financeiro da CPFL Energia que atua com crédito para pagamento de conta. Chegou ao mercado em abril de 2021 com a proposta de auxiliar os clientes da distribuidora da Empresa que estão com dificuldades em quitar sua fatura de energia. Inicialmente lançada para os clientes da CPFL Piratininga, em 2022, expandiu e passou a atender também os clientes da CPFL Santa Cruz, evoluindo, em seguida, para a CPFL Paulista.

# Abertura de mercado

A abertura do mercado de energia para os consumidores do Grupo A, isto é, aquelas unidades que recebem energia elétrica em tensão igual ou superior a 2,3 kV, a partir de janeiro de 2024, tem sido pauta de discussões governamentais importantes ao longo dos últimos anos no cenário brasileiro.

A expectativa é que, ao longo de 2023, todo o processo de modernização do setor, incluindo a abertura, seja revisitado e novamente colocado em debate pelo poder público vigente, tracionado entre o Executivo e o novo Congresso.

Por esse motivo, a CPFL Energia tem atuado sobre o tema de forma consistente, uma vez que apoiamos o processo de liberalização. No entanto, acompanhamos todas as medidas necessárias a fim de evitar eventuais desequilíbrios do setor, ou seja, visamos uma abertura sustentável do mercado.

Possuímos uma equipe especializada responsável por acompanhar as mudanças e novidades do processo em tempo real, visando nos adaptarmos aos desafios de novos cenários, sempre alinhados às normas regulatórias. Assim, permanecemos oferecendo energia sustentável, acessível e confiável à população brasileira.



São Leopoldo - RS

# Cultura

GRI 3-3

Para nós, Cultura não é apenas o que é dito ou escrito, mas, sim, o que realmente praticamos, realizamos, reconhecemos e aspiramos em nosso dia a dia. Nesse contexto, o modelo de Cultura do Grupo CPFL está conectado à nossa estratégia e aos pilares da sustentabilidade corporativa, levando em conta as melhores práticas nos aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG).

Esse processo não só nos leva a resultados financeiros e operacionais que, constantemente, superam expectativas, mas, também, nos permite atuar no desenvolvimento das nossas pessoas e das comunidades no entorno de nossas operações. O modelo faz parte do que a Empresa e seus acionistas acreditam como premissa fundamental para uma atuação cada vez mais responsável.

Além disso, a fim de pautarmos as mudanças que desejamos ver em nossa sociedade, prezamos por um ambiente de trabalho diverso, inclusivo e seguro, em que nossos colaboradores e colaboradoras possam atuar diretamente nas soluções dos desafios que enfrentamos, com todo o seu potencial, história de vida e excelência, sempre conectados com nossa Missão, Visão e Valores.

## VALORES



- » Para nós, a segurança é um compromisso inegociável;
- » Nossa força vem da colaboração entre as pessoas;
- » Inovamos para oferecer as melhores soluções aos nossos clientes;
- » Nos dedicamos à entrega de resultados e à busca contínua da excelência;
- » Somos íntegros e responsáveis em tudo o que fazemos para gerar valor de forma sustentável.

## MISSÃO



- » Fornecemos energia sustentável, acessível e confiável em todos os momentos, tornando a vida das pessoas mais segura, saudável e prósperas nas regiões onde operamos;
- » Promovemos o crescimento do nosso negócio de uma maneira mais estratégica e competitiva, mantendo a sua dinâmica e vitalidade, e criamos uma cultura corporativa internacional que segue padrões e respeita a diversidade ao mesmo tempo que fortalece o nosso negócio;
- » Proporcionamos igualdade de oportunidades para todos os colaboradores, atraindo talentos para a CPFL.

## VISÃO



- » Ser a maior empresa de energia elétrica da América do Sul através do fornecimento confiável e de serviços reconhecidos por diversos públicos;
- » Estabelecer um compromisso duradouro com o desenvolvimento dos negócios, a inovação e a cultura corporativa.

# Nosso Jeito de Ser

O **Nosso Jeito de Ser** está diretamente conectado à nossa **Missão, nossa Visão e nossos Valores**, pois são eles que norteiam o nosso modelo de comportamento ao nos mostrar como devemos movimentar o nosso “corpo empresarial”. Se relacionarmos essa analogia com o corpo humano, podemos pensar que:

- O cérebro representa a nossa visão, ou seja, é a descrição do que queremos ser no futuro;
- O coração é a nossa missão, ou seja, é a declaração do propósito do Grupo CPFL e da nossa responsabilidade com nossas pessoas, clientes e comunidades;
- Os nossos valores são como a espinha dorsal, ou seja, os princípios que servem de guia para as atitudes das nossas pessoas no dia a dia;
- Por fim, o Nosso Jeito de Ser é **o jeito que a nossa empresa se movimenta para garantirmos que estamos caminhando juntos e juntas na mesma direção**. É a forma que mexemos nossas pernas e braços.

Assim, o Nosso Jeito de Ser indica quais são os comportamentos esperados dos colaboradores e colaboradoras, estando presente na Empresa desde 2020. Em 2022, por sua vez, revisitamos e reavaliamos os direcionadores do projeto a fim de garantir que eles estivessem em linha com os avanços do Grupo CPFL ao longo desses dois anos, a exemplo do novo

Plano ESG 2030, dos progressos no programa CPFL +Diversa e do movimento com Foco no Cliente.

Para tal, ouvimos colegas de todas as áreas, entre líderes e demais colaboradores e colaboradoras, que participaram de grupos focais, totalizando 150 pessoas envolvidas no processo.

A nova mandala representa uma evolução clara do nosso posicionamento, sem alterar a nossa essência, mas incluindo as pessoas no centro e as nossas estratégias nas dimensões. Esse salto reforça o compromisso da Empresa em trabalhar com um olhar mais focado no desenvolvimento e satisfação dos nossos *stakeholders*.

nosso  
**jeito**  
de ser



- Pessoas no centro
- Clientes
- Colaboração
- Diversidade
- Resultados Sustentáveis
- Protagonismo no desenvolvimento

Confira alguns depoimentos das nossas colaboradoras e colaboradores coletados ao longo do processo de revisão do **Nosso Jeito de Ser**:

“Nada se faz sozinho. Todo mundo, cada um fazendo a sua parte, a gente consegue fazer o todo. Novas ideias é o que faz a diferença. Pensar diferente para que a gente consiga soluções mais rápidas e ágeis. Inclusive, é algo que a própria CPFL nos incentiva e nos dá oportunidade para que isso aconteça.”

**Clayton Romero Dias, Técnico em Eletrotécnica da CPFL Energia.**

“Quando você energiza e você vê o cliente batendo palmas para você, 11h30 da noite, meia noite. Às vezes, uma pessoa não tomou um banho ainda porque está tudo desligado, não tem energia e a pessoa bate palma para você ainda. Você volta para casa muito feliz.”

**Wellington Lincoln Maia, Eletricista de Linha Viva de Distribuição da CPFL Energia.**

“Eu aprendia e o que eu não sabia, buscava entender qual a finalidade do equipamento. E o que eu aprendia, eu ia explicar pro outro pra ele aprender e ele também saber o que ele tá fazendo. Eu quero ensinar. Realmente aprendi aqui que o maior valor são as pessoas. A gente trabalha com pessoas. Eu construo subestação para atender pessoas e não é por falar, de fato são as pessoas.”

**Jonathas Amaral, Coordenador de Execução de Obras da CPFL Energia.**

“Acho que fazer um trabalho como a gente está fazendo, na dimensão que a gente está fazendo, é algo memorável. A gente se conecta não só com a cultura da CPFL, mas a gente entende o impacto do no nosso trabalho além daquilo. Como toca as famílias, como toca a sociedade. Foi uma descoberta. A gente está trabalhando com toda essa evolução da nossa cultura e da nossa mandala.”

**Luiza Hernandez e Murilo Camargo Biando, Analistas de Talent Management da CPFL Energia.**

“Quando você tem amor por aquilo que você faz, as coisas se tornam mais leves. Na CPFL o que tem hoje, que eu não vi em outro lugar, é o clima. Esse ambiente para você trabalhar com alegria. Para mim, o meu trabalho eu executo com orgulho. Porque eu sei que na outra ponta tem a pessoa que precisa. Isso é mais humano que processo. Você se colocar no lugar da pessoa. É você sentir o que ele pode vir a sentir, a satisfação dele. Não é um simples cadastro.”

**Carlos Augusto de Camargo Leme, Analista de Serviços de Cadastro, Funcionários e Benefícios da CPFL Energia.**

“Tentar desapegar um pouco dessa burocratização e facilitar a vida das pessoas é algo que, por mais que você tenha 100 anos de história, você vai ter que chegar a um momento em que você vai ter que encarar essa realidade, porque senão você vai ficar parado. Você não cresce, não se desenvolve. Hoje eu me sinto parte, dona da CPFL. Parte essencial. Eu me sinto uma pecinha chave que faz aquela engrenagem inteira rodar.”

**Daiane Teixeira Amaral, Analista de Educação Corporativa da CPFL Energia.**

66

“Liderança é uma coisa que eu fui aprendendo aos poucos. Você é aquele espelho onde as pessoas vão olhar, onde você vai dar diretrizes. Mas a equipe é o que realmente importa. São as pessoas, é o cuidado. A inspiração não tem a ver com o que eu fiz, mas sim o que eu desperto nas pessoas. Então tem mais a ver com a outra pessoa do que eu mesma.”

**Gislaine Midori, Gerente de Atendimento Regulado e Digital da CPFL Energia.**

“Sempre nós temos que, quando estamos ouvindo, virar de lado e nos colocar no lugar do cliente. Você gostaria de ser tratado dessa forma? É um atendimento humanizado, um atendimento onde você respeita o próximo. Quando você atende bem, você vira referência. A satisfação de você ouvir o cliente te agradecer por um simples atendimento é muito gratificante.”

**Orzila Ortega, Consultoria de Relacionamento Especialista da CPFL Energia**

## Programa CCIP

Em 2020, nós lançamos o Programa de Inclusão de Cultura Corporativa (CCIP) com o objetivo de promover maior sinergia entre a CPFL Energia e seu acionista majoritário, a State Grid Corporation of China (SGCC), localizada na China.

Baseado em uma metodologia internacional, que leva em consideração *benchmarks* de mercado, indicadores de avaliação e técnicas inovadoras da SGCC, o projeto possui uma estrutura de governança robusta e inclusiva, a fim de apoiar nossa estratégia de atuação, metas e objetivos de longo prazo. A plataforma visa alcançar uma performance de excelência em diversas frentes a partir de execuções de oito Grupos de Trabalho, que ficam sob a coordenação do Comitê Diretor.



## Somos vencedores do Prêmio ECO 2022

com o Projeto CPFL e RGE nos Hospitais na modalidade “Práticas de Sustentabilidade”.



Desde então, temos presenciado diversos avanços com o aprimoramento do programa. Em 2021, o CCIP foi premiado entre os 10 Principais Casos de Construção da Imagem Internacional de Empresas Chinesas, o qual é altamente reconhecido no setor de energia e pelos nossos pares em âmbito global.

Já em 2022, a CPFL Energia teve a honra de estar entre as melhores empresas no Prêmio ECO Amcham, com a iniciativa “Corporate Culture Inclusion Program (CCIP): case CPFL e RGE nos Hospitais”. A análise, referente ao ano de 2021, se deu a partir do nosso trabalho de contribuir para a melhoria da saúde pública nas áreas

de atuação da CPFL Energia e da distribuidora RGE. Por meio do programa CPFL nos Hospitais (saiba mais na página 141), foram selecionados 325 hospitais, até 2021, beneficiando cerca de 463 mil pessoas pelas ações de humanização, além de evitar a emissão de 2.287 toneladas de carbono equivalente na atmosfera.

Vale salientar que o Prêmio ECO Amcham é, atualmente, uma iniciativa reconhecida em território nacional para a premiação de empresas que adotam boas práticas ESG, o que ratifica o compromisso da nossa atuação com o tema e nos coloca em um patamar de constante evolução.

# Desempenho financeiro e operacional 2022

## Ambiente Macroeconômico

O ano de 2022 começou sob os auspícios de uma nova onda global de Covid-19, causada pela variante Ômicron. A variante se mostrou muito mais transmissível, porém menos letal (para a população vacinada). Isso levou à forte redução das restrições de circulação e a pandemia se tornou uma questão de menor impacto econômico.

Mas, isso não significou imediata normalização da economia. Ao desequilíbrio das cadeias produtivas já existente no início de 2022 se somou um novo choque, trazido pela invasão da Ucrânia pela Rússia. Os temores com relação à disponibilidade de grãos, metais e energia decorrentes do conflito elevou sobremaneira os preços das principais commodities.

Por seu turno, a retomada das atividades pós-pandemia impulsionou o consumo de serviços e o mercado de trabalho, repercutindo sobre o consumo de forma geral. A inflação global se tornou uma grande preocupação ao longo do ano e os principais bancos centrais mundiais promoveram um aperto sincronizado e significativo de condições monetárias.

Já o Brasil foi beneficiado pela alta de preços de commodities no mercado internacional em duas frentes. A primeira foi nas contas externas: com o bom desempenho da balança comercial, foi possível manter em patamar confortável o déficit em transações correntes e os indicadores de endividamento externo. O segundo benefício foi o aumento da arrecadação federal associada ao setor de minério de ferro (2021) e do petróleo (2022), que foi decisivo para que o setor público consolidado brasileiro voltasse a registrar superávits primários em 2021 e 2022 - algo que não se observava desde 2013.

Contudo, tais surpresas proporcionaram espaço para aumento dos gastos e desonerações, elevando as incertezas sobre a sustentabilidade fiscal brasileira, principalmente a partir do momento em que a regra fiscal em vigor - o teto de gastos - foi alterada para viabilizar a expansão de despesas pela União em pleno ano eleitoral. Este cenário gerou forte deterioração das perspectivas para o endividamento público. Boa parte dos analistas passou a prever alta expressiva

da razão dívida/PIB ao longo da década atual (partindo de um nível em 2022 já relativamente elevado para uma economia emergente).

Estas incertezas com relação à sustentabilidade fiscal foram responsáveis também, em larga medida, por manter a taxa de câmbio mais pressionada no segundo semestre de 2022. Essa pressão sobre o câmbio ocorreu a despeito da forte alta dos juros reais e dos bons resultados das contas externas.

Por outro lado, as desonerações permitiram uma expressiva descompressão da inflação, especialmente no segundo semestre do ano, quando se registrou deflação na comparação mensal por três meses consecutivos (jul-set). Assim, a despeito de ter atingido 12,1% no acumulado em 12 meses até abril, a inflação encerrou o ano de 2022 em 5,8%. Apesar de se situar pelo segundo ano consecutivo acima do teto da meta, está bastante abaixo da taxa de 10,1% registrada no ano anterior e do que teria sido sem as medidas de desoneração.

A atividade econômica também se beneficiou do impulso fiscal, especialmente na segunda metade do ano. O primeiro semestre foi marcado pela forte expansão do mercado de trabalho e aumento do consumo, especialmente dos serviços prestados às famílias (reflexo da retomada pós-pandemia), o que garantiu uma expansão de 1,4% em relação ao encerramento de 2021. Já as medidas de desoneração e gastos consolidaram a expansão da renda real (pelo Auxílio Brasil turbinado, consignado do Auxílio Brasil, queda da inflação, entre outros) e garantiram uma expansão do PIB no terceiro trimestre do ano, a despeito dos efeitos negativos da contração monetária já começarem a se fazer sentir no quarto trimestre.



## Ambiente regulatório

As principais alterações da regulação setorial de 2022 no **segmento de distribuição** são destacadas a seguir:

### 1) Cadastramento Automático na Tarifa Social de Energia Elétrica

A partir de janeiro de 2022, de acordo com a Lei nº 14.203/2021, regulamentada por meio da Resolução Normativa (REN) ANEEL nº 953/2021, iniciou-se o cadastramento automático das famílias enquadradas nos critérios para recebimento do benefício Tarifa Social. Até então existiam consumidores que possuíam as condições para recebimento da Tarifa Social, mas, por algum motivo, como desconhecimento sobre o direito ao benefício ou dificuldade de deslocamento, nunca solicitaram o benefício às distribuidoras.

### 2) Abertura do Mercado, Regras para o Mercado de Energia e Aperfeiçoamento na Gestão de Contratação de Energia por Distribuidoras

No decorrer do ano de 2022 diversas foram as discussões acerca do tema liberalização de mercado, seus desdobramentos e regulamentações prévias necessárias para sua sustentabilidade.

Em janeiro de 2022, conforme requisitado na Portaria Ministerial nº 465/2019, foi publicado pela ANEEL o resultado da Tomada de Subsídios nº 10/2021, por meio da Nota Técnica nº 10/2022–SRM/ANEEL, com o mapeamento das medidas regulatórias necessárias para permitir a abertura do mercado livre para consumidores com carga inferior a 500 kW. Em conjunto com a Nota Técnica da CCEE, intitulada “Proposta conceitual para Abertura de Mercado”, publicada em setembro de 2021, estes estudos seriam base para discussão técnica da abertura de mercado.

O tema também foi amplamente discutido no âmbito legislativo, com os projetos de lei (PLs) nº 414/2021 e nº 1917/2015. Apesar da intenção de votação do PL nº 414/21 ainda no ano de 2022, o tema sofreu 103 propostas de emendas na Câmara de Deputados, sendo algumas delas com assuntos controversos no setor, o que dificultou sua tramitação em conjunto com o período de recesso eleitoral do poder legislativo.

Com a perspectiva de não votação dos PLs no ano 2022, o MME (Ministério de Minas e Energia) optou por realizar discussão pública sobre a abertura de mercado através de portarias ministeriais. Desta forma, foram instauradas as Consultas Públicas MME nº 131/2022 e nº 137/2022, com proposição de abertura de mercado de todo o Grupo A a partir de janeiro de 2024 e abertura escalonada do Grupo B entre janeiro de 2026 e janeiro de 2028.

Após discussões públicas realizadas pelo MME, foi publicada apenas a Portaria Normativa nº 50/GM/MME, de 27 de setembro de 2022, que definiu a abertura de mercado para todo o Grupo A, independente da carga associada. Já a abertura de mercado do Grupo B por portaria ainda será avaliada pela nova equipe do MME ou continuada via tramitação dos PLs existentes, o que vier a ocorrer primeiro.

Em paralelo, ao longo de 2022, a ANEEL vem discutindo e aprimorando temas afetos à abertura de mercado, na busca de robustecer a regulamentação para o mercado de energia, como por exemplo: critérios de entrada, manutenção e saída de agentes no mercado de energia, garantias financeiras, monitoramento de mercado e a figura do comercializador de energia.

### **3) Gestão da Contratação de Energia por Distribuidoras**

Em abril de 2022, através da REN nº 1.018, a ANEEL aprimorou o Mecanismo de Compensação de Sobras e Déficits de Energia Nova (MCSDEN), destinado ao processamento de gestão da contratação de energia elétrica por distribuidoras. O regulamento, que altera a REN nº 1.009, de 22 de março de 2022, visa a otimizar o Mecanismo para obter melhores resultados no equilíbrio entre distribuidoras com déficits e sobras de energia em relação ao mercado.

Além disso, a ANEEL incluiu os MCSDEN A-6 e A-7 na nova norma, excepcionalizou a realização do MCSDEN A-6 no ano de 2022, tendo em vista a previsão de realização de leilão em agosto de 2022, e deu tratamento para o princípio do máximo esforço por parte da distribuidora para adequar o seu nível de contratação.

Em novembro de 2022, a ANEEL aprovou ainda o aperfeiçoamento do repasse tarifário dos produtos mensais e plurianuais do Mecanismo de Venda de Excedentes (MVE), com o aperfeiçoamento do Submódulo 4.3 dos Procedimentos de Regulação Tarifária (PRORET). O tema foi debatido na Consulta Pública nº 72/2021, que recebeu contribuições de 1º de dezembro de 2021 a 31 de janeiro de 2022. Pela decisão, o repasse para produtos plurianuais (bienais, trienais, quadrienais e quinquenais) seguirá a mesma metodologia dos produtos anuais, definida na REN nº 955/2021. Para produtos mensais, deverá ser observada a metodologia estabelecida nessa mesma Resolução para produtos trimestrais e semestrais.

### **4) Conta Escassez Hídrica – Empréstimo Setorial**

A Conta Escassez Hídrica foi criada para auxiliar o setor elétrico diante dos custos decorrentes do cenário de baixa hidrologia e de aumento da geração termelétrica registrados ao longo de 2021. Conforme determinado pela Medida Provisória nº 1.078/2021 e

pelo Decreto nº 10.939/2022, a conta foi estruturada por atuação conjunta entre o MME, o Ministério da Economia (ME) e a ANEEL, onde a operação foi contratada e é administrada pela Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE).

A iniciativa permitiu a postergação e parcelamento dos impactos tarifários decorrentes do período de crise hidrológica, não impactando imediatamente as contas de energia. Dessa forma, os eventuais aumentos na tarifa, necessários diante da situação, foram diluídos em 54 meses, prazo de liquidação do empréstimo.

Conforme aprovado pelo Despacho nº 1.177, de 3 de maio de 2022, a CPFL Energia fez uso do limite máximo de empréstimo, que totalizou R\$ 798,7 milhões. O custo da operação de financiamento foi divulgado oficialmente pela CCEE e instituições financeiras, que tendo uma taxa de juros equivalente a CDI + 2,8% a.a. de remuneração, 2,5% de estruturação sobre o valor total da operação (R\$ 5,3 bilhões) e 0,9% a.a. de compromissos sobre montantes não desembolsados.

### **5) Repasse da CDE para Modicidade Tarifária**

A ANEEL aprimorou a regulamentação dos dispositivos da Lei nº 14.182/2021 (Capitalização da Eletrobras) que trataram sobre a modicidade tarifária. A REN ANEEL nº 1.049, de 22 de novembro de 2022, prevê o repasse de recursos da Conta de

Desenvolvimento Energético (CDE), resultantes da capitalização da Eletrobras, para atenuar os índices de reajustes tarifários das distribuidoras de energia.

Ao longo de 2022, foi realizado o aporte e correspondente repasse às distribuidoras, em um montante total de R\$ 5,274 bilhões, o que ajudou a reduzir, em média, as tarifas dos consumidores brasileiros em 2,3% de acordo com a ANEEL.

## **6) Sinal Locacional TUST e TUSDg**

Em junho de 2022, a ANEEL aprovou o aprimoramento dos procedimentos de regulação relativos ao sinal locacional das TUST e TUSD. Com a aprovação da REN nº 1.041, de 20 de setembro de 2022, a ANEEL sinaliza mudança regulatória amplificando o sinal locacional das tarifas de transmissão de forma gradual entre 2023 e 2028.

No entanto, foi aprovado na Câmara dos Deputados o Projeto de Decreto Legislativo nº 365/2022, que visa sustar os efeitos de decisão da Agência. O projeto foi enviado para apreciação do Senado Federal, onde aguarda inclusão na ordem do dia.

## **7) Projetos de Sandboxes Tarifários**

Em continuidade ao definido na REN nº 996/2021, em maio de 2022, a ANEEL aprovou, por meio do

Despacho nº 1.291/2022, o projeto de Governança dos Sandboxes Tarifários executado pela CPFL Paulista, empresa líder, de forma cooperada com outras 31 distribuidoras. O projeto será responsável por consolidar as análises de subprojetos pilotos de experimentação tarifária no setor elétrico brasileiro.

Concomitantemente, foi aberta a 1ª Chamada Pública de Sandboxes Tarifários, convidando as distribuidoras a apresentarem projetos-pilotos sobre experimentação de novas tarifas e outros projetos que envolvem faturamento dos consumidores de energia. A primeira chamada pública foi aberta em 29 de agosto de 2022 e serão aceitas propostas de projetos para avaliação até o dia 10 de fevereiro de 2023.

## **8) Aperfeiçoamento da REN 1.000/21 e REN 950/2021**

Em julho de 2022, a diretoria da ANEEL decidiu conceder alteração de prazo em três artigos (64, inciso III; 257 e 598) da Resolução nº 1.000/2021, que consolidou 64 resoluções da ANEEL, relativas aos direitos e deveres dos consumidores e demais envolvidos com o fornecimento de energia elétrica. Os prazos alterados se referem a instrução de processos sobre defeito na medição e irregularidade (arts. 257 e 598) e emissão do orçamento de conexão (Art. 64, III).

Já em setembro de 2022, foi aprovado pela ANEEL o aprimoramento das RENs nº 950 e nº 1.000, de 2021. As alterações se deram em função da publicação dos Decretos nº 11.016 e nº 11.034 de 2022, que tratam, respectivamente, da regulamentação do Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal e do estabelecimento de diretrizes e normas sobre o Serviço de Atendimento ao Consumidor.

Em novembro de 2022, foi promovida pela ANEEL a alteração da REN nº 1.000/2021 e o Submódulo 2.7 e 2.7A dos PRORET para regular a Lei nº 11.445/2007, com redação dada pela Lei nº 14.026/2020, que traz a possibilidade de cobrança, por meio da fatura de energia elétrica, de taxas ou tarifas decorrentes da prestação de serviço de limpeza urbana e de manejo de resíduos sólidos.

## **9) Programa Resposta da Demanda**

O Programa de Resposta da Demanda, que abre a possibilidade de redução ou deslocamento voluntário da demanda de energia elétrica por grandes consumidores, começou a funcionar como programa estrutural no setor elétrico a partir de 1º de outubro de 2022. Aprovado pela ANEEL, o mecanismo passa a ser utilizado pelo Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS) para gestão dos recursos e operação do Sistema Interligado Nacional (SIN). O programa é opcional, voltado a consumidores livres ou potencialmente livres.

## 10) Regulamento para Procedimentos de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – PROPDI

A ANEEL aprovou, em outubro de 2022, o aprimoramento dos Procedimentos para Regulação do Programa de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PROPDI) da ANEEL. O novo regulamento passará a vigorar a partir de 1º de julho de 2023. O objetivo da revisão foi criar um ambiente favorável à inovação no setor elétrico. A principal mudança estrutural em relação aos procedimentos anteriores regulados pela ANEEL é que a Inovação é a principal finalidade do PROPDI, que utilizará como meio os instrumentos pertinentes de pesquisa e desenvolvimento já regulados, acrescidos de outros que possam representar novas formas de aplicação, tais como startups.

## 11) Micro e Minigeração Distribuída

Em 7 de janeiro de 2022, foi publicada, com vetos presidenciais, a Lei nº 14.300, de 6 de janeiro de 2022, a qual instituiu o marco legal da microgeração e minigeração distribuída, o Sistema de Compensação de Energia Elétrica (SCEE) e o Programa de Energia Renovável Social (PERS), além de outras providências.

A Lei nº 14.300/2022 trouxe comandos que diferem da norma da ANEEL em vigor e precisam ser regulamentados. Entre eles, estão:

- Custeio na CDE para uso da energia compensada. O SCEE em vigor permite que o consumidor com micro ou minigeração distribuída não pague diretamente custos para utilizar a rede elétrica quando obtém de volta a energia equivalente à injetada em momento anterior. Esses custos são compartilhados entre todos os consumidores na tarifa de energia elétrica, como um subsídio. Com a Lei nº 14.300/2022, a CDE passa a englobar temporariamente esses custos incidentes sobre a energia elétrica compensada. Os consumidores do ambiente regulado pagarão por esse custeio na CDE. Esta questão específica é objeto da Consulta Pública nº 50/2022, aberta até 12 de dezembro de 2022.
- Regra especial para adesões até 6 de janeiro de 2023. Qualquer consumidor com micro ou minigeração existente ou que solicitem a conexão com a rede de distribuição até 6 de janeiro de 2023 terá isenção completa da TUSD até 2045. Nesse período, o custo desses consumidores continuará a ser rateado na tarifa dos consumidores, conforme a localização dos micro e minigeradores e a área de concessão de cada distribuidora. A ANEEL deverá divulgar regularmente o valor desse subsídio implícito.

- Redução progressiva do custeio da TUSD. Para consumidores que solicitem a conexão com a rede de distribuição após 6 de janeiro de 2023, a Lei nº 14.300/2022 cria um período de transição com redução progressiva do custeio da TUSD, até a entrada em vigor da regra definitiva quanto ao tema em 2029. A partir dessa data, as unidades consumidoras no SCEE ficarão sujeitas à incidência das componentes tarifárias não associadas ao custo da energia sobre a quantidade compensada, abatidos os benefícios a serem valorados pelo Conselho Nacional de Política Energética (CNPE) e os cálculos feitos pela ANEEL em 18 meses após a publicação da Lei 14.300/2022.

A Lei nº 14.300/2022 apresenta ainda outros dispositivos que dependem de regulamentação da ANEEL para se tornarem efetivos. Entre eles, estão:

- Conexão de micro ou minigeração distribuída com sistemas de armazenamento. É necessário estabelecer parâmetros técnicos dos sistemas de armazenamento para assegurar o funcionamento da rede elétrica e garantir o funcionamento do SCEE a partir de fontes renováveis.
- Garantia de fiel cumprimento. A Lei nº 14.300/2022 traz obrigação de apresentação de garantia prévia à conexão para centrais geradoras acima de 500 quilowatts (kW). A viabilização do comando legal demanda a definição de critérios, modalidades e condições para a apresentação da garantia.

- Compensação fora da área de permissão. A ANEEL deve normatizar como se dará a compensação, pelas concessionárias de distribuição, de excedentes gerados em unidade consumidora conectada a uma permissionária.
- Faturamento do período de transição. É preciso definir como ele ocorrerá nos casos de compensação de centrais geradoras que não se enquadrem nas condições indicadas na lei.

Em julho de 2022, o Congresso Nacional derrubou os dois vetos presidenciais a dispositivos da Lei. Um desses dispositivos autoriza a inclusão de projetos no Regime Especial de Incentivos ao Desenvolvimento da Infraestrutura (Reidi) e o outro permite classificar como micro ou minigeradoras unidades flutuantes de geração fotovoltaica instaladas sobre reservatórios de hidrelétricas, represas e lagos naturais e artificiais.

A ANEEL durante o ano de 2022 abriu uma série de discussões públicas para debater a regulamentação do tema, estando entre elas as Consultas Públicas nº 31/2022, nº 50/2022 e nº 51/2022, que tratavam respectivamente da regulamentação dos artigos 21 e 24 da Lei nº 14.300 (sobrecontratação involuntária), regulamentação dos aspectos econômicos da Lei nº 14.300/2022 e adequação dos regulamentos aplicáveis à micro e minigeração distribuída, em função das disposições estabelecidas na Lei nº 14.300/2022.

Em dezembro de 2022, houve uma movimentação legislativa que previa alterar a recém-criada Lei nº 14.300/2022, com o objetivo de acrescentar prazo em que pode ser protocolada solicitação de acesso na distribuidora sem que sejam aplicadas novas regras tarifárias menos vantajosas às unidades de microgeração e minigeração distribuída de energia elétrica, bem como incluir empreendimentos de PCH no sistema de compensação. O PL nº 2703/2022 foi aprovado na câmara de deputados em 06 de dezembro de 2022, sendo remetido para análise do Senado Federal.

Por meio da Resolução Homologatória (REH) nº 3.169/2022, a ANEEL publicou os percentuais de redução a serem aplicados na Tarifa de Uso dos Sistemas de Distribuição – TUSD e na Tarifa de Energia – TE para estabelecimento da tarifa de aplicação utilizada no faturamento do consumo associado ao SCEE, tendo vigência a partir de 08 de janeiro de 2023.

### **12) Devolução de Tributos PIS/COFINS sobre ICMS nas Tarifas**

A Lei nº 14.385/2022 definiu a devolução de valores advindos de ações judiciais transitadas em julgado que estabeleceram a exclusão do ICMS da base de cálculo do PIS/Cofins cobrado na conta de energia.

A ANEEL já vinha realizando a devolução de tributos de forma excepcional desde 2021, nos termos do

Despacho nº 361/2021. Antes da publicação da Lei, em processos tarifários realizados entre 2021 e 2022, a Agência já considerava que, diante de situações excepcionais, poderiam ser utilizados parte dos créditos de PIS/Cofins.

Mesmo com a devolução excepcional já realizada, havia a necessidade do repasse do residual até o momento da aprovação da Lei. Assim, a ANEEL conduziu uma série de Revisões Tarifárias Extraordinárias (RTEs), sobre as quais a CPFL Santa Cruz e a CPFL Paulista tiveram novas tarifas definidas, promovendo a atenuação dos índices anteriormente homologados, para considerar a devolução de valores advindos de ações judiciais transitadas em julgado.

### **13) Transferência de Saldo da Conta de Comercialização de Itaipu para Distribuidoras**

Em atendimento ao Decreto nº 11.027/2022 a ANEEL aprovou o repasse do saldo positivo da Conta de Comercialização de Energia Elétrica de Itaipu para distribuidoras, a fim de minimizar o impacto dos reajustes tarifários em 2022. Somente foram beneficiadas as concessionárias localizadas nas regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste e que não são integralmente supridas por outras concessionárias, ou seja, concessionárias que possuem cotas-parte de montantes de Potência Contratada e de Energia Elétrica da Usina Hidrelétrica de Itaipu.

#### 14) Alteração do ICMS – Lei Complementar 194/2022

A Lei Complementar nº 194/2022 trouxe mudanças no Código Tributário Nacional (CTN – Lei nº 5.172/1966) e na Lei Kandir (Lei Complementar nº 87/1996), determinando a aplicação de alíquotas de ICMS pelo piso (17% ou 18%) de combustíveis, energia elétrica, comunicações e transporte coletivo.

Com a Lei, houve o reconhecimento da essencialidade da energia elétrica, vedação da fixação de alíquotas do ICMS em patamar superior ao da alíquota interna geral do Estado e definição da não incidência de ICMS sobre os serviços de transmissão (TUST) e distribuição (TUSD) e encargos setoriais nas operações que envolvem energia elétrica.

Ocorre que, desde a publicação da Lei, em agosto de 2022, não houve por parte da ANEEL ou do Fisco Estadual de São Paulo e Rio Grande do Sul uma manifestação sobre qual seria a base de cálculo para incidência do ICMS. Com isto, a fim de mitigar riscos e seguir a determinação da Lei, o Grupo CPFL Energia vem tributando com ICMS somente a parcela tarifária de Energia, chamada de TE, até a manifestação formal do Fisco Estadual.

#### 15) Redução da Tarifa de Itaipu

Em 29 de dezembro de 2022, por meio da REH nº 3.168/2022, a ANEEL estabeleceu, provisoriamente e até que a Base Orçamentária das Despesas de Exploração seja deliberada pelo Conselho de Administração da Itaipu Binacional, a tarifa de repasse da potência contratada de Itaipu Binacional, a ser praticada pela Empresa Brasileira de Participações em Energia Nuclear e Binacional S.A. – ENBPar, no montante equivalente em Reais a US\$ 16,19/kW. Mês (dezesesseis dólares e dezenove centavos por quilowatt mês), aplicável aos faturamentos realizados de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023.

As principais alterações da regulação setorial de 2022 no **segmento de transmissão** são destacadas a seguir:

#### 16) Portaria MME nº 11.314/2022

Como resultado da Consulta Pública nº 136/2022, o MME aprovou por meio do Decreto 11.314/2022 as diretrizes para o leilão ou prorrogação dos contratos de concessão de transmissão vencidos. Portanto, cabe ao MME definir essas diretrizes e a ideia central do debate, visando garantir:

1. transparência dos critérios e procedimentos que serão adotados;
2. previsibilidade para concessionárias e investidores do setor elétrico.



Campinas - SP

O Decreto nº 11.314/2022, em termos práticos, regula a possibilidade de prorrogação das concessões de Transmissão vencidas, através de uma Consulta Pública (“CP”) com a participação da sociedade, desde que a CP conclua que não há benefícios no leilão para o serviço ou para os clientes. No cenário de prorrogação, não haverá qualquer indenização pela base de ativos elegível.

Por outro lado, a antiga Concessionária de Transmissão deve se preparar para o leilão ou para uma possível transição entre concessionárias. No cenário de transição, a atual concessionária deve antecipar a avaliação da base de ativos elegível e manter essa base atualizada ao longo do processo, com precisão e qualidade, observando os 36 meses anteriores ao fim do contrato de concessão. Nesse caso, a nova concessionária será responsável pela indenização da atual.

## PRORROGAÇÃO DA CONCESSÃO

≥36 meses	≥21 meses	≥18 meses	≥11 meses
 <p>Transmissoras devem solicitar à ANEEL a prorrogação do Contrato de Concessão.</p>	 <p><b>a)</b> ANEEL CP: a licitação é impraticável ou resulta em danos para o interesse público. <b>b)</b> ANEEL submete ao MME, a decisão fundamentada.</p>	 <p><b>a)</b> MME publica a decisão. <b>b)</b> A alteração do contrato de concessão estará disponível.</p>	 <p><b>a)</b> Assinatura da Emenda (à Prorrogação do Contrato de Concessão). <b>b)</b> Nenhuma indenização será avaliada.</p>

## LEILÃO DA CONCESSÃO

≥36 meses	≥21 meses	≥18 meses	<18 meses
 <p>Transmissoras devem solicitar à ANEEL a prorrogação do Contrato de Concessão.</p>	 <p><b>a)</b> ANEEL CP: a licitação é impraticável ou resulta em danos para o interesse público. <b>b)</b> ANEEL submete ao MME, a decisão fundamentada.</p>	 <p><b>a)</b> MME publica a decisão. <b>b)</b> Inicia o processo de Leilão.</p>	 <p><b>a)</b> Avaliação da indenização da concessão em expiração. <b>b)</b> Definição da nova Concessionária de Transmissão.</p>

Para a CPFL Energia, a tabela abaixo mostra a data de expiração dos Contratos de Concessão de Transmissão:

Contratos de Concessão de Transmissão		
Concessão de Transmissão	Contrato de Concessão	Data de Expiração
CPFL Transmissão (CEEE-T)	080/2002	18/12/2032
CPFL Transmissão (CEEE-T)	055/2001	01/01/2043
CPFL Transmissão (Piracicaba)	003/2013	25/02/2043
CPFL Transmissão (Morro Agudo)	006/2015	27/03/2045
CPFL Transmissão (Maracanaú)	020/2018	21/09/2048
CPFL Transmissão (SUL I)	005/2019	22/03/2049
CPFL Transmissão (SUL II)	011/2019	22/03/2049
CPFL Transmissão (CEEE-T)	004/2021	31/03/2051

### 17) Portaria Normativa MME nº 53/2022

Em 27 de outubro de 2022, foi publicada a Portaria Normativa do MME nº 53/2022, permitindo os Projetos de Infraestrutura de Transmissão aprovados pelo ONS no Plano de Modernização de Instalações (PMI) como projetos prioritários.

Isso torna os investimentos em **Pequenas Melhorias (conforme REN ANEEL nº 905/2020, Módulo 3 – Instalações e Equipamentos)** e sem estabelecimento prévio de RAP, desde que aprovado pelo ONS no PMI, elegíveis para a emissão de debêntures incentivadas.

Dessa forma, amplia-se o leque de obras da CPFL Transmissão elegíveis a esse tipo de captação, uma vez que a maior parte das obras do plano CAPEX da empresa está estruturada com um mix de itens com autorização da ANEEL (elegíveis a esse benefício) e itens do PMI.

### 18) Aprimoramento da Regulamentação Associada aos REFORÇOS e MELHORIAS em Instalações de Transmissão de Energia Elétrica

Publicada em 27 de maio de 2022, a REN ANEEL nº 1020/2022 trata do aprimoramento da regulamentação associada aos REFORÇOS e MELHORIAS em instalações

de transmissão de energia elétrica. Com isto, alterou os Módulos 1, 3 e 4 das Regras do Serviços de Transmissão, e os submódulos 9.1, 9.2 e 9.7 dos PRORET.

Consolidou a diferenciação entre **REFORÇOS de “Grande Porte”** daqueles de **“Pequeno Porte”**:

- REFORÇOS de “Grande Porte”**: envolvendo equipamentos de transformação ou compensação de reativos, e recapacitação ou repotencialização de linhas de transmissão, desde que envolvendo ao menos 50% de estruturas ou condutores. Ainda, incluiu no rol as obras de “seccionamento de linhas de transmissão (LT) por meio de conexão em subestações existentes, quando indicado pelo planejamento setorial”;
- REFORÇOS de “Pequeno Porte”**: Demais REFORÇOS.

Também ratificou a proposta em que a ANEEL autoriza a implantação de **REFORÇOS de “Grande Porte”** com estabelecimento prévio de RAP, tendo como base o escopo determinado no Plano de Outorgas. Em uma segunda etapa, após a entrada em operação comercial do REFORÇO, a transmissora deve encaminhar as informações “como construído” à ANEEL, que poderá proceder a reavaliação dos quantitativos empregados para estabelecimento do adicional de (“RAP”), caso o investimento realizado seja 25% superior ou inferior ao autorizado originalmente.

Quanto aos **REFORÇOS de “Pequeno Porte”**, o estabelecimento do adicional de RAP passa de anual (no reajuste tarifário periódico) para quinquenal (na revisão tarifária periódica: 2023, 2028, 2033, etc.).

Para as MELHORIAS, evoluiu o conceito normativo, baseado na lógica contábil de investimento, diferenciando-as de atividades de operação e manutenção. Também limitou o conceito a substituições e reformas de ativos existentes elegíveis, desde que informados os equipamentos substituídos ou reformados, com o intuito de diferenciar MELHORIAS de eventuais REFORÇOS, e de afastar aqueles investimentos inerentes à ampla liberdade das transmissoras na condução de seus negócios e do uso de tecnologias adequadas ao serviço concedido. Neste conceito, manteve-se também a diferenciação entre **MELHORIAS de “Grande” e “Pequeno” Porte**, e a diferenciação no estabelecimento de RAP para MELHORIAS a depender do tipo de contrato de concessão envolvido (se prorrogado ou licitado).

Ainda relacionado às MELHORIAS, foi implantado procedimento para tratamento de sinistros de equipamentos de **“Grande Porte”**, com o intuito processual de viabilizar o reestabelecimento de funções de transmissão relevantes para o SIN em tempo adequado.

Para todos os casos (REFORÇOS ou MELHORIAS), permanece garantido o direito à Transmissora ao adicional de RAP a partir da data de entrada em operação comercial reconhecida pelo ONS.

### **19) Alterações Pontuais no Banco de Preços de Referência da ANEEL (“BPR”)**

Com a publicação do [Despacho ANEEL nº 2.024/2022](#) (retificado posteriormente pelo [Despacho nº 3.246/2022](#)), foram aprovados ajustes textuais em itens contidos nos Anexos da REH ANEEL nº 758/2009 (que homologou as metodologias para definição e atualização do BPR da ANEEL a ser utilizado nos processos de autorização, licitação para outorga de concessão e revisão tarifária das concessionárias de transmissão de energia elétrica).

Estes ajustes compatibilizaram os quantitativos de materiais e equipamentos do BPR da ANEEL com o exigido pelos Procedimentos de Rede do ONS, onde constam as especificações técnicas do Setor de Transmissão de Energia Elétrica. Instituiu também – até então inexistentes –, a (i) padronização modular para os níveis de tensão de 88 kV e 440 kV, e o (ii) arranjo físico “Barra Dupla a 5 Chaves – BD5” nas subestações.

### **20) Publicação de Normativo Regulando o Uso do Entorno de Subestações**

Publicada em 03 de janeiro de 2023 e com vigência a partir de 1º de abril de 2023, a REN ANEEL nº 1.055/2022, estabelece tratamento regulatório para o ilhamento de subestações da Rede Básica por instalações de geração, que limitam a expansão e o acesso de linhas de transmissão às subestações.

Com isto, instituiu a Área de Desenvolvimento da Subestação (“ADS”), que corresponde a um círculo com um raio de 2 km, contado a partir do centro geométrico da subestação da Rede Básica. Assim, não será permitida a construção de centrais geradoras na ADS.

Tal área valerá para todas as subestações de transmissão, novas ou existentes, desde que integrantes da Rede Básica, incluindo subestações seccionadoras implantadas por acessantes e posteriormente transferidas e reclassificadas como Rede Básica, nos termos da regulamentação de acesso ao sistema de transmissão. A transmissora responsável pela instalação deve, também, aprovar o traçado de linhas de transmissão dentro da ADS.

Considerando que a ADS será representada por uma área circular, foi incluído comando específico nas Regras de Transmissão estabelecendo obrigação para as transmissoras informarem as coordenadas do centro geométrico do terreno da subestação.

As principais alterações da regulação setorial de 2022 no **segmento de geração** são destacadas a seguir:

## **21) Contratação de Margem de Escoamento para Acesso ao SIN**

Em 1º de março de 2021, foi publicada a Lei nº 14.120/2021, que trouxe diversas mudanças, entre elas, alterações no art. 26º da Lei nº 9.427/1996. De forma direta, fixou-se um período transitório em que, os agentes pudessem ainda usufruir dos descontos da tarifa de uso de distribuição e transmissão (TUSD e TUST). As solicitações de outorgas deveriam ser feitas até o dia 2 de março de 2022.

Com o objetivo de dar maior agilidade ao elevado número de pedidos de outorgas decorrentes da alteração, foi publicado o Decreto Presidencial nº 10.893/2021, que estabeleceu diretrizes específicas e temporárias, possibilitando que outorgas fossem solicitadas sem as devidas documentação de acesso (DRO e Informação de Acesso).

Ainda, o art. 2º do mesmo Decreto possibilitou a realização de um Procedimento Competitivo de Margem de Escoamento, com o objetivo de priorizar os projetos para que se conectassem no SIN. Desta forma, foram abertas as Consultas Públicas nº 141/2022 e nº 148/2022, respectivamente, para trazer proposta de regulamentação das diretrizes para o Procedimento Competitivo para a Contratação

de Margem de Escoamento para Acesso ao SIN, denominado Procedimento Competitivo por Margem – PCM e definição de sistemática para realização do certame.

As Consultas Públicas ainda não tiveram o seu resultado publicado, porém o certame do PCM está previsto para ocorrer em junho de 2023.

## **22) Geração Elétrica Offshore**

Em janeiro de 2022 foi publicado o Decreto nº 10.946/2022, que trata sobre a regulamentação da seção diária em águas interiores de domínio da União, no mar territorial, na zona econômica exclusiva na plataforma continental para geração de energia elétrica *Offshore*.

O decreto tratou de endereçar as principais entidades setoriais envolvidas no processo *Offshore* (EPE, MME, ANEEL, Ministério da Infraestrutura - MINFRA, Ministério da Agricultura e Pecuária - MAPA, Ministério do Turismo - MTur, Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis - ANP, Agência Nacional de Telecomunicações - ANATEL, Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - IBAMA, Comando da Aeronáutica, Comando da Marinha), apresentando as diretrizes de como as cessões devem ser endereçadas, como por exemplo, sendo planejada ou independente e onerosa ou gratuita, dentre outros temas pertinentes.

Adicionalmente, em 20 de outubro de 2022, foram publicadas duas portarias que visam dispor de regulamentações e diretrizes complementares ao estabelecido no Decreto nº 10.946/2022 e da criação de um Portal Único de Gestão do Uso das Áreas *Offshore* (PUG-*Offshore*) onde constam todas as informações relacionadas ao processo *Offshore* consolidadas e abertas para empreendedores e órgãos envolvidos, sendo elas a Portaria nº 52/GM/MME/2022 e a Portaria Interministerial MME/MMA nº 03/2022, respectivamente.

Adicionalmente, a ANEEL marcou continuidade da regulamentação das eólicas *Offshore* para o 1º semestre de 2024, conforme previsto na agenda regulatória ciclo 2023/2024.

## **23) Hidrogênio Verde**

O governo brasileiro lançou, em agosto de 2021, as Diretrizes para o Programa Nacional do Hidrogênio – PNH2, que foi instituído pelo Conselho Nacional de Política Energética (CNPE), por meio da Resolução nº 6, de 23 de junho de 2022, com o objetivo de fortalecer o mercado e a indústria do hidrogênio frente ao vetor energético no Brasil.

O PNH2 é formado por um Comitê Gestor – coordenado pelo MME e integrado por diversos órgãos e entidades de governo – e, inicialmente, contou com cinco Câmaras Temáticas para discussão de questões específicas:

- I. Fortalecimento das Bases Científico-Tecnológicas – sob a coordenação do Ministério de Ciência, Tecnologia e Inovações;
- II. Capacitação de Recursos Humanos – sob a coordenação do Ministério da Educação;
- III. Planejamento Energético – sob a coordenação do MME;
- IV. Arcabouço Legal e Regulatório-Normativo – sob a coordenação do MME;
- V. Abertura e Crescimento do Mercado e Competitividade – sob a coordenação do Ministério da Economia.

Com intuito de dar um direcionamento às diretrizes, através da resolução CNPE nº 6 de 2022, o MME abriu consulta pública para colher contribuições ao Plano de Trabalho Trienal do Programa Nacional do Hidrogênio (2023-2025), que contém propostas de ações para fortalecimento das bases científico-tecnológicas; capacitação de recursos humanos; planejamento energético; arcabouço legal e regulatório-normativo; e abertura e crescimento do mercado e competitividade.

## 24) Usinas Híbridas e Associadas

Em 2021, a ANEEL publicou a REN nº 954 em que trouxe regulamentação para a implantação de projetos híbridos e associados.

Após a aprovação ao longo do ano de 2022 ajustes nas Regras e nos Procedimentos de Comercialização de

Energia Elétrica aplicáveis às usinas híbridas e associadas foram publicadas. As alterações propostas pela Câmara de Comercialização de Energia Elétrica dizem respeito a Medição Física, Medição Contábil, Mecanismo de Realocação de Energia (MRE), Penalidade de Energia, Cálculo do Desconto Aplicado à TUSD/TUST.

As novas regras possibilitam o investimento com maior segurança no segmento híbrido e associado, propiciando o uso mais racional e otimizável da rede bem como maior eficiência e segurança energética do sistema gerador em sua entrega.

## 25) Revisão das Garantias Físicas (UHEs)

O MME publicou, em 02 de dezembro de 2022, a Portaria nº 709/GM/MME com os Valores Revistos de Garantia Física de Energia das Usinas Hidrelétricas Despachadas Centralizadamente no SIN, que teve início de vigência em 1º de janeiro de 2023.

O cálculo de Garantia Física de energia das plantas de geração hidrelétricas despachadas centralizadamente no SIN e suas revisões são de competência da EPE e seguem metodologias e critérios definidos pelo MME. Já o processo de revisão periódica, que acontece a cada cinco anos, denominado de Revisão Ordinária de Garantia Física, foi estabelecido no Decreto nº 2.655/1998 para incentivar o equilíbrio entre as usinas participantes do Mecanismo de Realocação de Energia (MRE) e, ao mesmo tempo, manter a segurança dos recebíveis dos contratos de concessão de hidrelétricas.

A revisão de 2022 abrangeu 120 das 150 usinas hidrelétricas da configuração de referência, o que representa 80% do parque gerador hidrelétrico despachado centralizadamente.

## 26) Revisão das Garantias Físicas (Eólicas)

O MME publicou em 15 de dezembro de 2022 a revisão dos montantes de garantia física de energia de usinas eólicas com base na geração de energia elétrica verificada. Os novos entraram em vigor a partir de 1º de janeiro de 2023.

Segundo a Portaria nº 63, as eólicas tiveram redução em suas garantias físicas por terem apresentado uma geração média inferior a 90% de suas garantias físicas vigentes. Outras 15 usinas tiveram aumento em suas garantias físicas por terem apresentado uma geração média superior a 105% de suas garantias físicas vigentes.

Para esta revisão, o resultado do estudo mostrou que os eventos de *constrained-off* ocorridos não afetariam o valor da garantia física revista dos empreendimentos, de forma que a aplicação da metodologia de revisão não influenciou as usinas que tiveram eventos de *constrained-off* no período apurado. Em que pese os estudos tenham indicado que os eventos de *constrained-off* não afetariam o valor da revisão, tal resultado se deu pela baixa representatividade dos valores considerados nos estudos, frente a todo o histórico. De modo

geral, os agentes têm buscado vias de contemplar isonomicamente os efeitos de *constrained-off* nas revisões de garantia física.

## 27) Leilão de Reserva de Capacidade

O Leilão de Reserva de Capacidade tem como objetivo adequar a expansão da oferta de energia concomitantemente com a garantia de continuidade do fornecimento de eletricidade no SIN.

O primeiro Leilão desta modalidade foi executado em 2021. Foram contratados novos empreendimentos de fontes termelétricas a gás natural e biomassa. A previsão é de que a operação seja iniciada em 2026.

Ao longo dos próximos anos ocorrerão novos Leilões de Reserva de Capacidade, sendo eles na forma de Energia de Reserva nos termos da Lei nº 14.182/2021, e na forma de potência. A previsão para realização dos leilões é nos meses de julho e novembro respectivamente, nos anos de 2023, 2024 e 2025.

## 28) Serviços Ancilares

Um dos temas de grande relevância que consta como prioridade de aprimoramento nas agendas do MME e ANEEL versa sobre o assunto de Serviços Ancilares prestados por agentes conectados ao SIN.

Nos últimos anos, as instituições do setor elétrico brasileiro têm conduzido discussões acerca do tema,

buscando contribuir, sob as óticas da operação, do planejamento e da regulação, para a robustez sistêmica necessária à operação do SIN, como Workshops, abertura de Consultas Públicas (CP ANEEL 083/2021, CP MME 145/2022) e reuniões entre entidades do Setor.

Por último, importante ainda reforçar que o aprimoramento da regulamentação da prestação e remuneração de serviços ancilares no SIN consta da Agenda Regulatória 2023/2024 para ser realizada no 1º e 2º semestres de 2023, com previsão de publicação da nova norma no 1º semestre de 2024.

# Desempenho operacional

Apesar do cenário desafiador, os resultados operacionais dos nossos negócios em 2022 foram extremamente positivos.

Nossos times tiveram expertise e souberam se planejar diante dos desafios, criando estratégias que garantiram a alocação de capital direcionada para a maximização das oportunidades e gestão eficiente dos nossos custos e despesas.

O segmento de distribuição mostrou carga distribuída e vendas com uma redução de 0,9% e 0,6% respectivamente, em relação ao período anterior, refletindo uma conjuntura econômica ainda desfavorável, de desemprego e renda no ano.



Centro de Operações Integrada em sede Campinas - SP

Quanto aos níveis de inadimplência, observamos que esses ainda continuam elevados em todo o setor elétrico, porém, apresentando algum nível de otimismo em relação a 2021, com uma queda de -13,3% entre os anos. Também, permanecemos atuando em iniciativas para renegociação de dívidas associadas ao corte de energia a fim de minimizarmos os percentuais.

Já no que diz respeito à geração, mantivemos o patamar elevado de disponibilidade dos ativos geradores, totalizando 4.411 MW de capacidade instalada em operação. Além disso, continuamos com a construção da PCH Lucia Cherobim, além de possuímos projetos eólicos, solares e de PCHs em desenvolvimento, totalizando 4.399 MW.

# Desempenho econômico-financeiro

## GRI 201-1

O ano de 2022 foi desafiador para diversos setores, acompanhando os desdobramentos dos cenários político e econômico do Brasil. Os resultados de 2022 refletiram a nossa disciplina na gestão de custos e despesas, as ações para controle de inadimplência e a gestão eficiente de caixa, garantindo a saúde financeira da Empresa.

## Principais Indicadores

### Receita operacional bruta

Redução de 3,0% em relação a 2021 (-5,4% sem a CPFL Transmissão), com destaque para as reduções do ativo e passivo financeiro setorial (-97,2%) e da receita de fornecimento de energia elétrica (-5,4%), parcialmente compensadas pelo aumento em outras receitas operacionais (23,4%).

- 2021 – R\$ 56.341 milhões
- 2022 – R\$ 54.651 milhões

### Custos com energia elétrica

Redução de 21,8% frente ao exercício anterior, devido a menores custos com a energia de Itaipu e com energia adquirida por meio de Leilão no Ambiente Regulado, Contratos Bilaterais e Energia de Curto Prazo.

- 2021 – R\$ 23.107 milhões
- 2022 – R\$ 18.070 milhões

### Custos e despesas operacionais

Acréscimo de 25,2% (+20,3% sem a CPFL Transmissão), principalmente devido ao aumento nos custos com

## Demonstração do Resultado do Exercício Resumido – CPFL Energia (R\$ Milhões)

	2020	2021	2021 (sem CPFL Transmissão)*	2022	2022 (sem CPFL Transmissão)*
Receita operacional bruta	45.363	56.341	55.990	54.651	52.984
Receita operacional líquida	30.898	39.210	38.921	39.354	37.941
Custo com energia elétrica	(18.486)	(23.107)	(23.107)	(18.070)	(18.070)
Custos e despesas operacionais	(7.709)	(9.217)	(9.030)	(11.543)	(10.866)
Resultado do serviço	4.704	6.886	6.783	9.740	9.005
EBITDA	6.780	9.160	9.038	12.263	11.455
Resultado financeiro	(316)	(792)	(785)	(2.911)	(2.915)
Lucro antes da tributação	4.797	6.615	6.517	7.320	6.578
Lucro líquido	3.707	4.854	4.813	5.219	4.734

\* A Companhia Estadual de Transmissão de Energia Elétrica – CEEE-T (CPFL Transmissão), adquirida em 2021, passou a ser consolidada no resultado da CPFL Energia no 4T21.

construção de infraestrutura (+53,2%). Os demais custos e despesas cresceram 8,0% no consolidado e 3,0% sem a CPFL Transmissão.

- 2021 – R\$ 9.217 milhões
- 2022 – R\$ 11.543 milhões

### EBITDA

Aumento de 33,9% (+26,7% sem a CPFL Transmissão), favorecido pelo bom desempenho dos segmentos de Distribuição, Geração e Transmissão.

- 2021 – R\$ 9.160 milhões
- 2022 – R\$ 12.263 milhões

### Lucro líquido

Acréscimo de 7,5% (-1,6% sem a CPFL Transmissão), reflexo principalmente do aumento do EBITDA (+33,9%), parcialmente compensado pela piora do resultado financeiro gerada pelo aumento dos juros.

- 2021 – R\$ 4.854 milhões
- 2022 – R\$ 5.219 milhões

## Reajustes tarifários

Em 2022, as distribuidoras CPFL Santa Cruz, CPFL Paulista, RGE e CPFL Piratininga obtiveram reajustes tarifários médios positivos, de 8,83%, 14,97%, 10,98% e 14,72%, respectivamente. Além disso, em 12 de julho de 2022, as distribuidoras CPFL Santa Cruz e CPFL Paulista passaram pelo processo de Revisão Tarifária Extraordinária, o que reduziu o efeito do reajuste para o consumidor para 6,51% e 12,53%, respectivamente.

## Endividamento

No encerramento de 2022, nosso endividamento líquido em IFRS totalizou R\$ 23,4 bilhões, um aumento de 12,1% em relação ao ano anterior. A dívida financeira, que considera empréstimos e financiamentos, debêntures e mútuos, era de R\$ 28,0 bilhões ao final de dezembro de 2022. O aumento da dívida aconteceu principalmente em função da maior necessidade de endividamento das distribuidoras do grupo, para o plano de Capex.

Vale ressaltar que buscamos mitigar possíveis exposições aos riscos de flutuações do mercado. Nesse sentido, parte das dívidas, cerca de R\$ 6,6 bilhões, possui operações de *hedge*. Para os casos em moeda estrangeira, por exemplo, que representam cerca de 23,5% do montante total das dívidas (em IFRS), foram contratadas operações de *swap*, visando a proteção do câmbio e da taxa atrelada ao contrato.

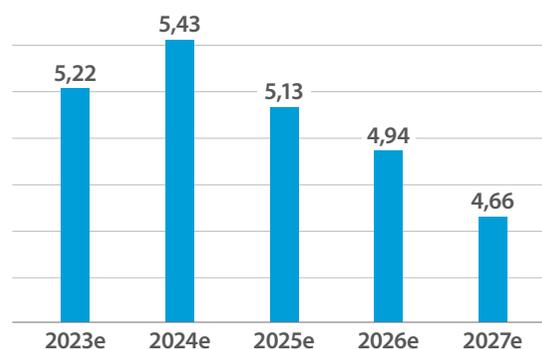
No ano, a alavancagem no critério dos *covenants* financeiros (que considera a consolidação proporcional dos ativos CPFL Transmissão, Ceran, Enercan, Foz do

Chapecó e Epasa) passou de 2,13x em dezembro de 2021 para 1,88x Dívida Líquida/EBITDA em dezembro de 2022.

## Investimentos

Mesmo diante do período desafiador, seguimos com nosso plano de investimentos, cujo montante em 2022 totalizou R\$ 5,8 bilhões, um aumento de 45,1% em relação aos R\$ 4,0 bilhões de 2021. A maior parte dos investimentos, 82,5% do total, foi destinada ao segmento de Distribuição, com foco especialmente na ampliação, modernização e manutenção do sistema elétrico.

Para os próximos anos, contamos com projeções de investimentos para o período entre 2023 e 2027, na ordem de R\$ 25,38 bilhões, debatidas previamente pelo Comitê de Finanças Corporativas e Gestão de Riscos e aprovadas em 2022 pelo Conselho de Administração.



## Mercado de capitais

A CPFL Energia tem suas ações negociadas na B3, no Novo Mercado, segmento com o mais elevado nível

de governança corporativa. Em 31 de dezembro de 2022, as ações fecharam em R\$ 33,20, um aumento de 23,7% em relação ao encerramento de 2021. O volume médio diário de negociação no período foi de R\$ 92,4 milhões o que representa um aumento de 24,2% frente ao exercício anterior.

## Dividendos

Em 2022, foi aprovado o pagamento de 100% dos dividendos distribuíveis referentes ao resultado do exercício de 2021. Em complemento ao dividendo intermediário, aprovado em 2021, no montante de R\$ 804 milhões, relativos ao resultado de 2021, foi aprovado em Assembleia Geral Ordinária (AGO), realizada em 29 de abril de 2022, o pagamento de dividendos no montante de R\$ 3.736 milhões, equivalentes a R\$ 3,242280516 por ação ordinária. Fizeram jus aos dividendos os acionistas detentores de ações em 29 de abril de 2022, e a partir de 2 de maio de 2022 as ações passaram a ser negociadas “ex-dividendo” na B3.

Dessa forma, referente ao exercício de 2021 foram pagos dividendos no montante de R\$ 4.540 milhões, equivalentes a R\$ 3,940043070 por ação ordinária.

Vale ressaltar que, conforme nossa Política de Dividendos, seguimos com a regra de distribuição de dividendos de no mínimo 50% do lucro líquido ajustado, acima dos 25% previstos pela Lei das S.A. A Política de Dividendos está disponível no website de Relações com Investidores <http://www.cpfl.com.br/ri>.

# DISTRIBUIÇÃO DE VALOR ADICIONADO (DVA) EM MILHARES DE REAIS

GRI 201-1

	Consolidado	
	2022	2021
	Anual	Anual
<b>1 – Receita</b>	<b>54.959.613</b>	<b>56.544.895</b>
1.1 Receita de venda de energia e serviços	49.293.928	53.028.427
1.2 Receita relativa à construção de ativos próprios	627.638	543.076
1.3 Receita relativa à construção da infraestrutura de concessão	5.356.676	3.312.656
1.4 Provisão para créditos de liquidação duvidosa	(318.628)	(339.265)
<b>2 – (-) Insumos adquiridos de terceiros</b>	<b>(27.744.819)</b>	<b>(31.433.850)</b>
2.1 Custo com energia elétrica	(20.204.658)	(25.618.449)
2.2 Material	(3.655.761)	(2.510.615)
2.3 Serviços de terceiros	(3.010.690)	(2.293.049)
2.4 Outros	(873.711)	(1.011.736)
<b>3 – Valor adicionado bruto (1+2)</b>	<b>27.214.794</b>	<b>25.111.045</b>
<b>4 – Retenções</b>	<b>(2.038.567)</b>	<b>(1.759.502)</b>
4.1 Depreciação e amortização	(1.720.235)	(1.461.309)
4.2 Amortização do intangível de concessão	(318.331)	(298.193)
<b>5 – Valor adicionado líquido gerado (3+4)</b>	<b>25.176.227</b>	<b>23.351.543</b>
<b>6 – Valor adicionado recebido em transferência</b>	<b>2.764.652</b>	<b>1.716.691</b>
6.1 Receitas financeiras	2.274.122	1.194.886
6.2 Equivalência patrimonial	490.530	521.805
<b>7 – Valor adicionado líquido a distribuir (5+6)</b>	<b>27.940.879</b>	<b>25.068.234</b>
<b>8 – Distribuição do valor adicionado</b>		
<b>8.1 Pessoal e encargos</b>	<b>2.235.835</b>	<b>1.731.008</b>
8.1.1 Remuneração direta	1.178.292	928.562
8.1.2 Benefícios	944.017	724.349
8.1.3 F.G.T.S	113.527	78.097
<b>8.2 Impostos, taxas e contribuições</b>	<b>15.311.474</b>	<b>16.435.877</b>
8.2.1 Federais	9.477.863	8.294.676
8.2.2 Estaduais	5.786.159	8.100.367
8.2.3 Municipais	47.453	40.834
<b>8.3 Remuneração de capital de terceiros</b>	<b>5.174.755</b>	<b>2.047.600</b>
8.3.1 Juros	5.107.758	1.950.005
8.3.2 Aluguéis	66.997	97.595
8.3.3 Outros		
<b>8.4 Remuneração de capital próprio</b>	<b>5.218.813</b>	<b>4.853.751</b>
8.4.1 Dividendo (inclui dividendo adicional proposto)	2.564.205	4.629.039
8.4.1 Lucros retidos	2.654.608	224.712
	<b>27.940.879</b>	<b>25.068.234</b>

# Prêmios e reconhecimentos

## Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE B3)

A CPFL Energia foi selecionada para integrar a carteira 2023 do ISE da B3, ocupando o 3º lugar no *ranking*.



Premiação "Mario Bhering", em novembro de 2022

## Prêmio Mario Bhering

A CPFL Energia recebeu da Eletrobrás o Prêmio Mario Bhering de Responsabilidade Histórica e Social pela atuação do Instituto CPFL em projetos esportivos e sociais em diversas cidades brasileiras. O prêmio, realizado pelo Centro de Memória da Eletricidade, ligado à Eletrobrás, reconhece ações com boas práticas de preservação do patrimônio histórico e cultural, realizadas por empresas, organizações e colaboradores dentro do setor elétrico brasileiro.

## Prêmio Eco 2022

Em 2022, fomos reconhecidos pelo prêmio ECO, organizado pela AMCHAM e Época, na modalidade Práticas de Sustentabilidade com o projeto "Corporate Culture Inclusion Program (CCIP): case CPFL e RGE nos Hospitais".

## Certificação Top Employers

Recebemos a certificação *Top Employers* pelo quarto ano consecutivo, sendo um reconhecimento quanto à excelência nas práticas de Gestão de Pessoas e marca empregadora.

## Prêmio ABRADÉE 2022

A CPFL Piratininga ganhou o Prêmio ABRADÉE em julho de 2022 na categoria de Responsabilidade Socioambiental.

## Época 360º

A CPFL Energia ficou na 32ª posição no *Ranking* Geral; na 2ª posição dentro do setor de Energia; na 3ª posição em Inovação; na 2ª posição em Pessoas; e na 1ª posição em ESG e práticas socioambientais.

## Prêmio Reclame Aqui 2022

A CPFL Energia conquistou o Prêmio Reclame Aqui na categoria Concessionárias de Serviço, em 2022, estando entre as empresas de serviços do país que mais se comprometem com um bom atendimento ao cliente. O Prêmio Reclame Aqui reconhece anualmente centenas de empresas brasileiras com as operações de atendimento mais eficientes e as melhores reputações.

## Prêmio 500 Maiores do Sul

A RGE conquistou o 6º lugar do prêmio, recebendo um troféu e um certificado pelo top 10 na classificação do Rio Grande do Sul. No *ranking* geral, ficou na 18ª posição entre as empresas do Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná. Já a CPFL Transmissão, que participou pela primeira vez, esteve em 32º lugar no Rio Grande do Sul, recebendo um certificado pela conquista. Em relação à classificação geral da região Sul, conquistou a 82ª posição.

O *ranking* regional reconhece as 500 maiores empresas da região Sul por meio de análise da rentabilidade e receita líquida. Dentre as 500 companhias, o prêmio também destaca as 100 maiores de cada estado.

### **Prêmio ANEEL de Qualidade**

A CPFL Santa Cruz obteve o prêmio ANEEL de Qualidade na categoria acima de 400 mil unidades consumidoras na região sudeste e no Brasil.

### **Seminário Nacional de Produção e Transmissão de Energia Elétrica**

Na 26ª edição do evento, a CPFL Energia apresentou o trabalho vencedor, que teve como tema “Avaliação da degradação e da confiabilidade de disjuntores de alta tensão utilizando técnicas de *Data Science*”.

### **Fundação Nacional de Qualidade**

A CPFL Piratininga foi reconhecida, em março de 2022, com o prêmio Melhores em Gestão da Fundação Nacional de Qualidade.

### **Acordo Ambiental São Paulo**

A CETESB publicou no livro “91 cases de sucesso na Agenda Climática”, em 2022, cinco novos cases de projetos da CPFL Energia, que promovem medidas adequadas de mitigação aos fenômenos climáticos globais. Os temas que os projetos apresentaram foram: “Gestão híbrida de sistema energético multifontes”, “CPFL e RGE nos Hospitais”, “Arborização + Segura”, “Desenvolvimento de um modelo de Campus Sustentável” e “Integração de eletroposto sustentável, monitoramento amplo e conectividade em tempo real”.

### **Brasil pelo Meio Ambiente**

O BPMA, iniciativa da Amcham e ICC, reconheceu quatro cases da CPFL Energia, sendo estes: “CPFL e RGE nos Hospitais”; “Arborização + Segura”; “Reformadora de Equipamentos”; “Prevenção de Incêndios Florestais em Unidades de Conservação”.

### **Ranking Institutional Investor 2022**

A CPFL Energia foi *top 3* em sete categorias do *ranking* Institutional Investor 2022, um prêmio que reflete a percepção dos investidores e analistas de mercado em relação aos programas de RI e lideranças executivas das empresas.

Entre as categorias, ganhamos em 3º lugar como Melhor CEO e Melhor CFO; em 2º lugar como Melhor Time de RI, Melhor Programa de RI, Melhor ESG e Melhor Gestão de Crise – COVID19; e em 1º lugar como Melhor Analyst Day e Melhor Profissional de RI. Com isso, fomos a empresa mais reconhecida entre as empresas Midcap da América Latina.

### **Valor Econômico**

Em julho de 2022, a CPFL Energia recebeu o prêmio Valor Inovação Brasil 2022, uma vez que atua como referência em inovação dentro do setor.

### **As Melhores da Dinheiro**

Conquistamos o primeiro lugar nas categorias de Energia, Sustentabilidade Financeira, Inovação e Qualidade, Responsabilidade Social e Governança Corporativa.



Prêmio ECO Amcham 2022

## Estratégia e ESG

GRI 2-12 | 2-13 | 2-23 | 2-24 | 3-3

A CPFL Energia dispõe de uma estrutura estratégica, que prevê ações para maximizar os nossos desempenhos operacional e econômico-financeiro, a excelência dos negócios, o melhor atendimento ao cliente, o retorno positivo aos acionistas e a sociedade, o desenvolvimento profissional de nossos colaboradores e colaboradoras, bem como para os avanços e aperfeiçoamentos das nossas práticas ESG.

Essa estrutura diz respeito ao nosso Plano Estratégico e Plano ESG 2030 que, caminhando lado a lado, tem impulsionado a evolução e os resultados dos nossos projetos e iniciativas, já que levam em conta os diversos capitais da Empresa de forma interligada, no curto, médio e longo prazo. Contamos também com o nosso Estudo de Materialidade, por meio do qual mapeamos os nossos temas materiais prioritários, isto é, aqueles que apresentam maior impacto interno e externo a partir do nosso setor de atuação, a fim de fomentar uma atuação orientada assertiva.



# Estudo de Materialidade

GRI 3-1 | 3-2

O Estudo de Materialidade do Grupo CPFL foi atualizado em 2022 por meio de parceria com empresa especializada independente. O processo considerou consultas online, submetidas a cinco *stakeholders* relevantes mapeados, e análise de fontes secundárias, relativas a esses e aos demais *stakeholders* (internos e externos) da Empresa. Foram consultados os seguintes atores: associações, clientes, colaboradores e colaboradoras, comunidades, investidores, fornecedores e imprensa. Pesquisamos publicações e estudos de concorrentes, reguladores e sociedade civil.

Os públicos tiveram como objetivo priorizar os temas sugeridos de acordo com sua percepção dos impactos no setor e no negócio, bem como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) mais relevantes para a nossa cadeia. Além dessas consultas, também utilizamos como referências as pesquisas de mercado, o nosso Estudo de Materialidade de 2020 e a construção do Plano ESG 2030.

A consolidação das etapas resultou em 16 temas materiais prioritários para o Grupo CPFL, evidenciando o refinamento na nomenclatura desses temas para que ficassem mais claros. Além disso, “Promoção da diversidade e inclusão” e “Conduta ética e transparência” ganharam maior importância no resultado da materialidade em comparação ao ano anterior. Esses devem orientar nossa atuação e as tomadas de decisão da liderança de modo mais assertivo, sobretudo no que compete às iniciativas ESG.

Confira a seguir:



Os ODS prioritizados, por sua vez, são aqueles mencionados em nosso Mapa de ODS (confira na página 171).

## Plano ESG 2030

Com o objetivo de evoluirmos ainda mais em nossa agenda ESG – uma vez que avançamos rapidamente nos compromissos anunciados anteriormente no Plano de Sustentabilidade 2020-2024 – a CPFL Energia desenvolveu e aprovou o Plano ESG 2030, em novembro de 2022, junto às suas lideranças e *stakeholders* internos.

O processo para se chegar aos novos compromissos envolveu a análise das tendências e práticas do setor elétrico, incluindo questões críticas para o futuro dos negócios; diagnóstico interno; entrevistas com as lideranças; e construção de propostas pelas áreas internas com 12 encontros temáticos.

Assim, sob uma visão interligada com o *roadmap* do Planejamento Estratégico, levando em consideração uma visão de longo prazo e os resultados já conquistados até aqui, chegamos à validação da nossa nova estratégia ESG. Vale reforçarmos que os compromissos não finalizados do Plano de Sustentabilidade 2020-2024 foram incorporados aos compromissos 2030, a fim de mantermos uma atuação contínua.

**Os principais desafios do novo Plano ESG são a maior abrangência de aspectos ESG e a visão de longo prazo (2030) mais alinhada à Agenda 2030 e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas.**

Impulsionar a transição para uma forma mais sustentável, segura e inteligente de produzir e consumir energia, maximizando nossos impactos positivos na sociedade, resume o objetivo do Plano ESG 2030.

A seguir, detalhamos a estrutura da estratégia em quatro pilares, nossa visão de longo prazo para os temas incorporados, bem como os 23 compromissos assumidos publicamente.



Parque Eólico da CPFL Renováveis no Ceará

## SOLUÇÕES RENOVÁVEIS & INTELIGENTES

### NOSSA VISÃO DE LONGO PRAZO

Oferecendo soluções para um futuro carbono neutro

- » **Descarbonização**  
Promover um negócio carbono neutro, fundamentado em energia renovável e emissões mínimas
- » **Energia inteligente**  
Promover e implementar soluções de energia inteligente

### NOSSOS COMPROMISSOS

1. Gerar energia 100% renovável até 2030
2. Ser carbono neutro a partir de 2025<sup>1</sup>, reduzindo 35%<sup>2</sup> das emissões dos escopos 1, 2 e 3 até 2030
3. Oferecer soluções de baixo carbono para nossos clientes, com metas anuais de receitas de IRECs e de créditos de carbono
4. Alcançar pelo menos 15% de eletrificação da Frota Técnica Operacional do estado de São Paulo<sup>3</sup> até 2030
5. Investir pelo menos R\$ 40MM em tecnologias de hidrogênio verde até 2030
6. Alcançar pelo menos R\$ 560MM em investimentos em soluções inteligentes de energia até 2027

## OPERAÇÕES SUSTENTÁVEIS

Buscando a menor pegada ambiental possível

- » **Ecoeficiência**  
Avançar continuamente no uso eficiente dos recursos naturais
- » **Economia circular**  
Integrar a perspectiva de circularidade em nossas operações
- » **Biodiversidade**  
Potencializar nosso impacto positivo líquido na biodiversidade

7. Consolidar o programa de gestão de ecoeficiência da CPFL, estabelecendo metas até 2024 para promover o consumo consciente de energia, água e reduzir o envio de resíduos para aterros sanitários<sup>4</sup>
8. Eliminar gradualmente os plásticos de uso único em nossas unidades administrativas até 2025
9. Criar a Política de Biodiversidade da CPFL até 2025 para maximizar os benefícios e o valor gerados por nossas operações para o meio ambiente e a sociedade
10. Reformar pelo menos 70.000 equipamentos de rede elétrica<sup>5</sup> até 2030
11. Garantir 100% dos principais componentes da rede destinados a reciclagem ou sistemas de cadeia reversa

## VALOR COMPARTILHADO COM A SOCIEDADE

Criando valor compartilhado com nossas partes interessadas

- » **Relacionamento com o cliente**  
Promover uma cultura orientada para o cliente
- » **Comunidade**  
Ser parte da solução para os desafios sociais de nossas comunidades
- » **Diversidade**  
Criar uma cultura inclusiva, alavancando o potencial da diversidade
- » **Compras sustentáveis**  
Promover o desenvolvimento sustentável de nossa cadeia de suprimentos

12. Investir pelo menos R\$ 230MM em projetos socioambientais que maximizem a transformação das comunidades até 2030
13. Investir R\$ 140MM em iniciativas de eficiência energética em hospitais públicos até 2025
14. Ter 30% de mulheres em cargos de liderança até 2030 e trabalhar continuamente para aumentar a diversidade e a representatividade
15. Avaliar 100% dos fornecedores críticos em critérios de sustentabilidade<sup>6</sup> e atingir pelo menos 85% de nossos gastos<sup>7</sup> com empresas que apresentam práticas avançadas em sustentabilidade até 2030
16. Manter pelo menos 90% dos atendimentos por canais digitais
17. Manter pelo menos 1 distribuidora entre as 3 melhores no IASC – Índice de Satisfação do Consumidor da ANEEL

## ATUAÇÃO SEGURA E CONFIÁVEL

Promovendo a cultura de segurança e responsabilidade

- » **Saúde e segurança**  
Garantir um ambiente seguro e saudável para todas as pessoas
- » **Governança corporativa**  
Buscar os melhores padrões de governança e integridade
- » **Segurança e proteção de dados**  
Garantir transparência e alinhamento com as melhores práticas de segurança e proteção de dados

18. Fortalecer a cultura de segurança para atingir zero fatalidades, reduzir a frequência e a taxa de gravidade dos acidentes envolvendo colaboradores e prestadores de serviços
19. Investir R\$ 50MM em projetos de conscientização e redução de riscos<sup>8</sup> para a população até 2030
20. Promover um ambiente de trabalho saudável, aumentando a conscientização sobre o bem-estar mental e estabelecendo ações de apoio para nossos colaboradores
21. Garantir 100% dos colaboradores<sup>9</sup> treinados no Programa de Integridade
22. Treinar 100% dos colaboradores administrativos<sup>10</sup> em segurança e proteção de dados
23. Buscar continuamente as melhores práticas de prestação de contas, transparência, equidade e responsabilidade

<sup>1</sup> Neutralização em 2026 referente ao Inventário de GEE 2025. <sup>2</sup> Linha de base para redução de emissões: média de 2019 a 2021 de emissões nos escopos 1, 2 e 3. <sup>3</sup> Distribuidoras do Estado de São Paulo <sup>4</sup> Descarte de resíduos da Sede Campinas, EA Jundiá, Sede CPFL-T Porto Alegre, Sede RGE São Leopoldo, Antiga Sede RGE Caxias, CSC Indaiatuba, CPFL Serviços Rio Pardo. <sup>5</sup> Transformadores, reguladores de tensão, religadores. <sup>6</sup> Conforme definido no SBM, crítico para operação. <sup>7</sup> Distribuidoras + CPFL Renováveis - as carteiras dos demais negócios serão avaliadas e trabalhadas no período, não sendo possível fazer uma proposta de meta agora. <sup>8</sup> Guardião da Vida e Arborização + Segura. <sup>9</sup> CPFL Energia, suas controladas e coligadas com o mesmo modelo de gestão e governança, no qual a CPFL Energia tem gestão na administração <sup>10</sup> Exceto colaboradores com contrato de trabalho suspenso seja por acordo entre as partes ou por imposição legal, conforme estabelecido na CLT.

A execução, evolução e *status* das metas do Plano ESG 2030, vigorado a partir de 2023, são acompanhados de forma periódica pelos órgãos de liderança, incluindo Comitê de Sustentabilidade, a Diretoria Executiva, o Comitê de Estratégia, Crescimento, Inovação e ESG, e o Conselho de Administração, conforme estrutura da nossa Gestão de Sustentabilidade (saiba mais na página 62).

A seguir, confira também o *status* de conclusão para cada um dos compromissos do Plano de Sustentabilidade 2020-2024:

<b>ENERGIAS SUSTENTÁVEIS – Buscando a menor pegada ambiental possível</b>				
	<b>Compromisso</b>	<b>Status 2022</b>	<b>Resultado 2022</b>	<b>Meta 2022</b>
<b>1</b>	Manter ao menos 95% de fontes renováveis em nosso portfólio de geração até 2024	Meta atingida	96%	95%
<b>2</b>	Reduzir em 10% nossa intensidade de carbono até 2024	Meta atingida	-74% na intensidade de carbono <sup>1</sup> em relação ao ano-base 2018.	-10% na intensidade de carbono <sup>1</sup> em relação ao ano-base 2018.
<b>3</b>	Publicar as ações da CPFL Energia para adaptação às mudanças climáticas	Compromisso concluído	Compromisso concluído	Compromisso concluído
<b>4</b>	Reformar pelo menos 40 mil equipamentos (transformadores, reguladores de tensão, religadores, entre outros) até 2024	Meta atingida	11.565 unidades	10.692 unidades
<b>5</b>	Garantir a destinação de 100% dos principais componentes da rede para reciclagem ou para sistemas de cadeia reversa até 2024	Meta atingida	98%	95%

<b>SOLUÇÕES INTELIGENTES – Oferecendo soluções para o futuro de energia</b>				
	<b>Compromisso</b>	<b>Status 2022</b>	<b>Resultado 2022</b>	<b>Meta 2022</b>
<b>6</b>	Implementar telemedição para 100% dos clientes do Grupo A até 2020	Compromisso concluído	Compromisso concluído	Compromisso concluído
<b>7</b>	Investir R\$ 350 milhões em automação da rede de distribuição até 2024	Meta atingida	97,18 MM	78,81 MM
<b>8</b>	Atingir 90% de atendimentos pelos canais digitais até 2024	Meta atingida	91%	90%
<b>9</b>	Investir R\$ 45 milhões no desenvolvimento de tecnologias de mobilidade elétrica até 2024	Compromisso concluído	Compromisso concluído	Compromisso concluído
<b>10</b>	Oferecer aos nossos clientes soluções de baixo carbono para transição energética	Meta atingida	100%	Em andamento

<sup>1</sup> (tCO2e Escopo 1 + Escopo 2 / R\$ milhões)

## VALOR COMPARTILHADO – Maximizando nossos impactos positivos na comunidade e na cadeia de valor

\* Em virtude do falecimento de quatro dos nossos terceirizados no período, infelizmente não podemos afirmar que o compromisso foi atingido. Entretanto, reforçamos que a Segurança permanece como um valor inegociável para a CPFL Energia e já temos planos de ação em andamento para que esses casos não se repitam no próximo ciclo. Reforçamos ainda que os resultados relacionados à nossa equipe foram excelentes, havendo melhora também com a população.

Compromisso	Status 2022	Resultado 2022	Meta 2022
<b>11</b> Investir R\$ 150 milhões em ações de eficiência energética em hospitais públicos até 2022	Compromisso concluído	Compromisso concluído	Compromisso concluído
<b>12</b> Investir R\$ 200 milhões em ações de eficiência energética para comunidades de baixa renda até 2024	Meta atingida	26,04 MM	20,16 MM
<b>13</b> Maximizar nosso impacto positivo nas comunidades por meio do investimento de R\$ 60 milhões em projetos sociais até 2024	Meta atingida	18,10 MM	14,00 MM
<b>14</b> Buscar continuamente a melhoria dos indicadores de saúde e segurança, intensificando nossas ações para colaboradores, comunidades e fornecedores	Meta não atingida	Parâmetros Específicos*	Parâmetros Específicos*
<b>15</b> Integrar aspectos de sustentabilidade no processo de monitoramento para 100% dos fornecedores críticos até 2024	Meta atingida	87,5%	80%



#SeLiga! Ao longo dos capítulos, usaremos esse símbolo para mencionar o compromisso assumido dentro do Plano ESG 2030 em relação ao tema em questão.

**“Já cumprimos boa parte dos compromissos anunciados anteriormente, e entendemos que é a hora de acelerar nossa atuação. Estou muito feliz que conseguimos aprovar medidas ainda mais ambiciosas.”**

**Rodolfo Sirol**, Diretor de Sustentabilidade e Meio Ambiente da CPFL Energia.



# Plano Estratégico da CPFL Energia

Ao longo dos últimos anos, o setor elétrico brasileiro vem passando por uma verdadeira transformação, considerando fenômenos como a abertura do mercado livre, que permite a migração de clientes com cargas cada vez menores de consumo, até o aumento da digitalização, processo que está diretamente ligado à performance interna quanto à modernização da rede, além de serviços cada vez mais eficientes ao cliente.

Adicionalmente, é preciso entender a crescente na demanda da sociedade e do mercado pela adoção dos pilares da sustentabilidade e ESG de modo robusto, fazendo com que sejam colocados em prática de forma contínua e integrada.

Nesse contexto, nosso direcionamento estratégico, construído para um horizonte de cinco anos

e revisado anualmente, possui dois pilares fundamentais: 1. a otimização dos negócios atuais e 2. o crescimento dos segmentos de atuação. Vale salientar que o Plano Estratégico e o Plano ESG 2030 são integrados e conectam as melhores práticas de mercado a partir de uma atuação que leva benefícios e agrega valor tanto aos negócios quanto às comunidades em que atuamos.

## 1.

### Otimizar os negócios atuais

- » Segurança: das nossas pessoas, dos ativos, financeira e de TI;
- » Foco no cliente: ser uma Empresa que é focada na melhor experiência para seus clientes.

## 2.

### Crescimento nos segmentos de atuação

- » M&A e projetos *greenfield* em geração e transmissão;
- » Cultura de consolidação (estrutura *Plug&Play*).

REDES INTELIGENTES

DIGITALIZAÇÃO

LIBERALIZAÇÃO DE MERCADO

FOCO NO CLIENTE

FOCO ESG

# Atuação segura e confiável

52

Governança corporativa

63

Ética e transparência

66

Privacidade e proteção de dados

68

Segurança: um valor inegociável

75

Saúde e qualidade de vida

## ODS relacionados



Colaborador e colaboradora CPFL

# Governança corporativa

GRI 2-1 | 2-9 | 2-12 | 2-13 | 2-23 | 2-24 | 2-25 | 2-29 | 3-3



20. Buscar continuamente as melhores práticas de prestação de contas, transparência, equidade e responsabilidade.

A CPFL Energia é uma sociedade de capital aberto, *holding* do Grupo CPFL, com ações (CPFE3) negociadas na B3 – Brasil, Bolsa, Balcão S.A. (B3) – a bolsa de valores de São Paulo. Os papéis estão listados no segmento Novo Mercado, que estabelece os mais altos padrões de governança corporativa e a adoção de práticas que privilegiam a transparência, independência, diversidade e *accountability*.

Nossa atuação em governança tem como principal objetivo agregar valor aos *stakeholders* de forma sustentável, transparente, isonômica e responsável, considerando a realidade econômica, social e ambiental na qual nosso negócio está inserido.

O Grupo CPFL possui uma sólida estrutura de governança, que está alinhada às melhores práticas corporativas do mercado envolvendo a ética, a sustentabilidade e a visão de crescimento da Empresa. Buscamos um ambiente de interação contínuo entre acionistas, Conselho de Administração (CA), Comitês e Comissões de Assessoramento ao CA, Conselho Fiscal e Diretoria Executiva.

Todos os nossos órgãos de governança corporativa buscam resultados sustentáveis no médio e longo prazo e promovem uma cultura centrada em nossa Missão, Visão e Valores.

A gestão, controle e constante aperfeiçoamento dos processos de governança do Grupo CPFL são conduzidos pela Diretoria de Governança Corporativa, que responde funcionalmente ao Conselho de Administração da CPFL Energia, operando em várias frentes a fim de garantir a adoção de melhores práticas de Governança Corporativa.

A Diretoria de Governança Corporativa é composta por duas gerências, isto é, a Gerência de Governança Corporativa e a Gerência Jurídico-Societária, que conta com a Coordenação de Assuntos Estratégicos do CA.

A Coordenação de Assuntos Estratégicos do CA realiza o acompanhamento de temas estratégicos e projetos de interesse do CA, monitorando a execução e o desenvolvimento dos temas deliberados no CA com suporte das áreas de negócio do Grupo CPFL. Como resultado dos trabalhos desenvolvidos, e por meio da apresentação de KPIs, o CA conta com uma ferramenta de gestão inovadora no mercado brasileiro, que assegura controle, *compliance*, transparência e responsabilidade corporativa nos processos de governança do Grupo CPFL. Em 2022 a coordenação monitorou 142 temas e divulgou 20 *newsletters* sobre assuntos de relevância.

# Estrutura Societária

GRI 2-1 | 2-2

Possuímos como acionista controlador direto a State Grid Brazil Power Participações S.A. (SGBP), controlada pela State Grid Corporation of China (SGCC), uma das maiores companhias do mundo e líder mundial no setor de energia.

A SGBP detém 83,71% do capital social da CPFL Energia, e os 16,29% restantes são negociados na B3 (*free-float*).



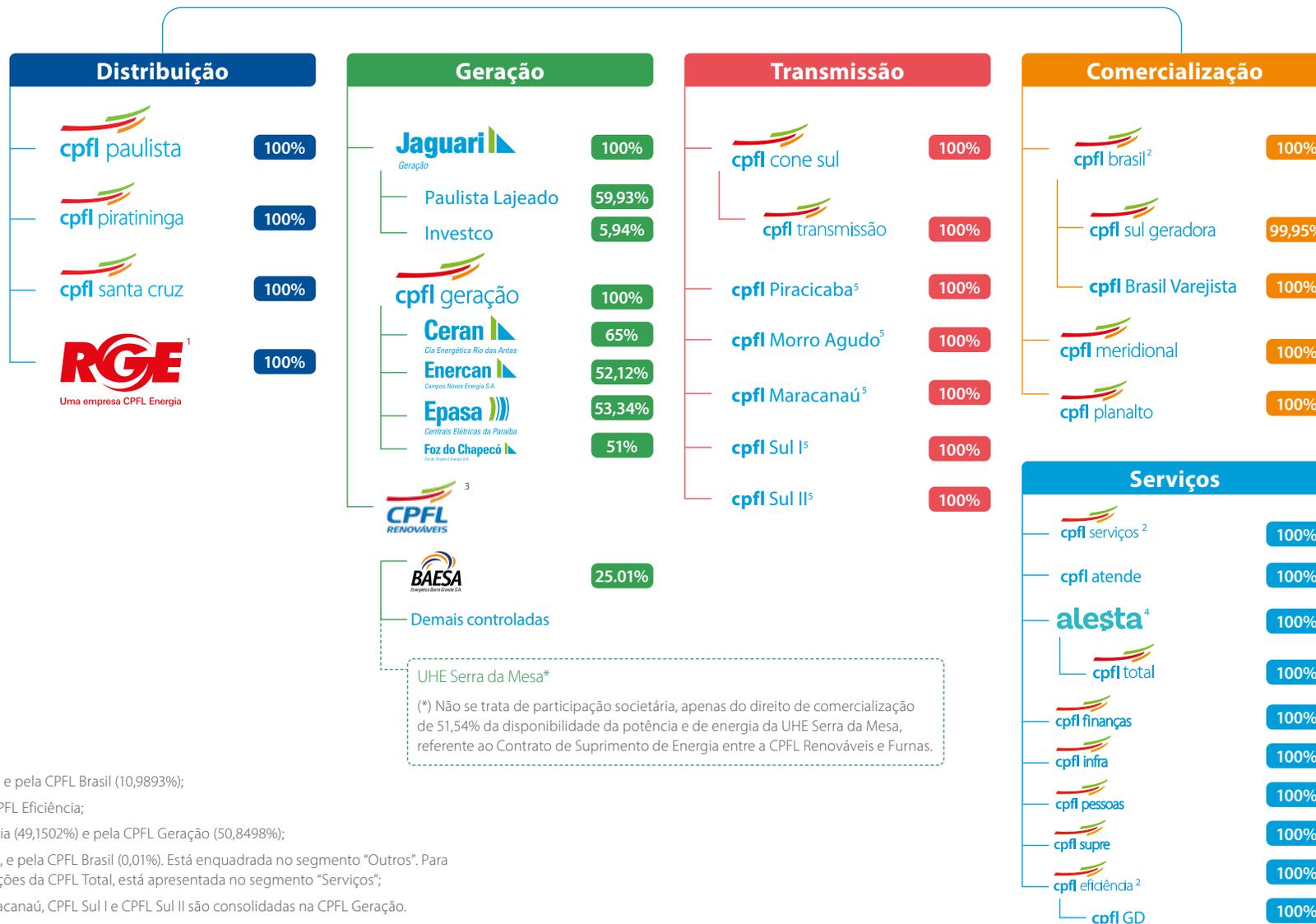
STATE GRID  
CORPORATION OF CHINA

83,71%



Free Float

16,29%



Notas:

- A RGE é controlada pela CPFL Energia (89,0107%) e pela CPFL Brasil (10,9893%);
- CPFL Soluções = CPFL Brasil + CPFL Serviços + CPFL Eficiência;
- A CPFL Renováveis é controlada pela CPFL Energia (49,1502%) e pela CPFL Geração (50,8498%);
- A Alesta é controlada pela CPFL Energia (99,99%), e pela CPFL Brasil (0,01%). Está enquadrada no segmento "Outros". Para facilitar a visualização e por ter incorporado as ações da CPFL Total, está apresentada no segmento "Serviços";
- A CPFL Piracicaba, CPFL Morro Agudo, CPFL Maracanaú, CPFL Sul I e CPFL Sul II são consolidadas na CPFL Geração.

## Sobre a State Grid

Atualmente, a State Grid Corporation of China (SGCC) ocupa a terceira posição no ranking mundial das 500 maiores empresas em faturamento, segundo a revista Fortune. A companhia atende mais de 1,1 bilhão de pessoas em 26 províncias, regiões autônomas e municípios, cobrindo cerca de 88% do território chinês, com serviços de transmissão e distribuição de energia.

Em todos os países de atuação, a SGCC orienta-se pelo princípio de ser uma organização responsável, que busca promover o bem-estar social e o desenvolvimento de uma matriz energética com menor intensidade de carbono. Por esse motivo, há investimentos massivos na aceleração de opções energéticas mais sustentáveis no segmento da geração, conectividade de carros elétricos e soluções de baixo carbono.

**4** continentes

**9** países e regiões

**3ª posição**  
no ranking Global 500  
da revista Fortune

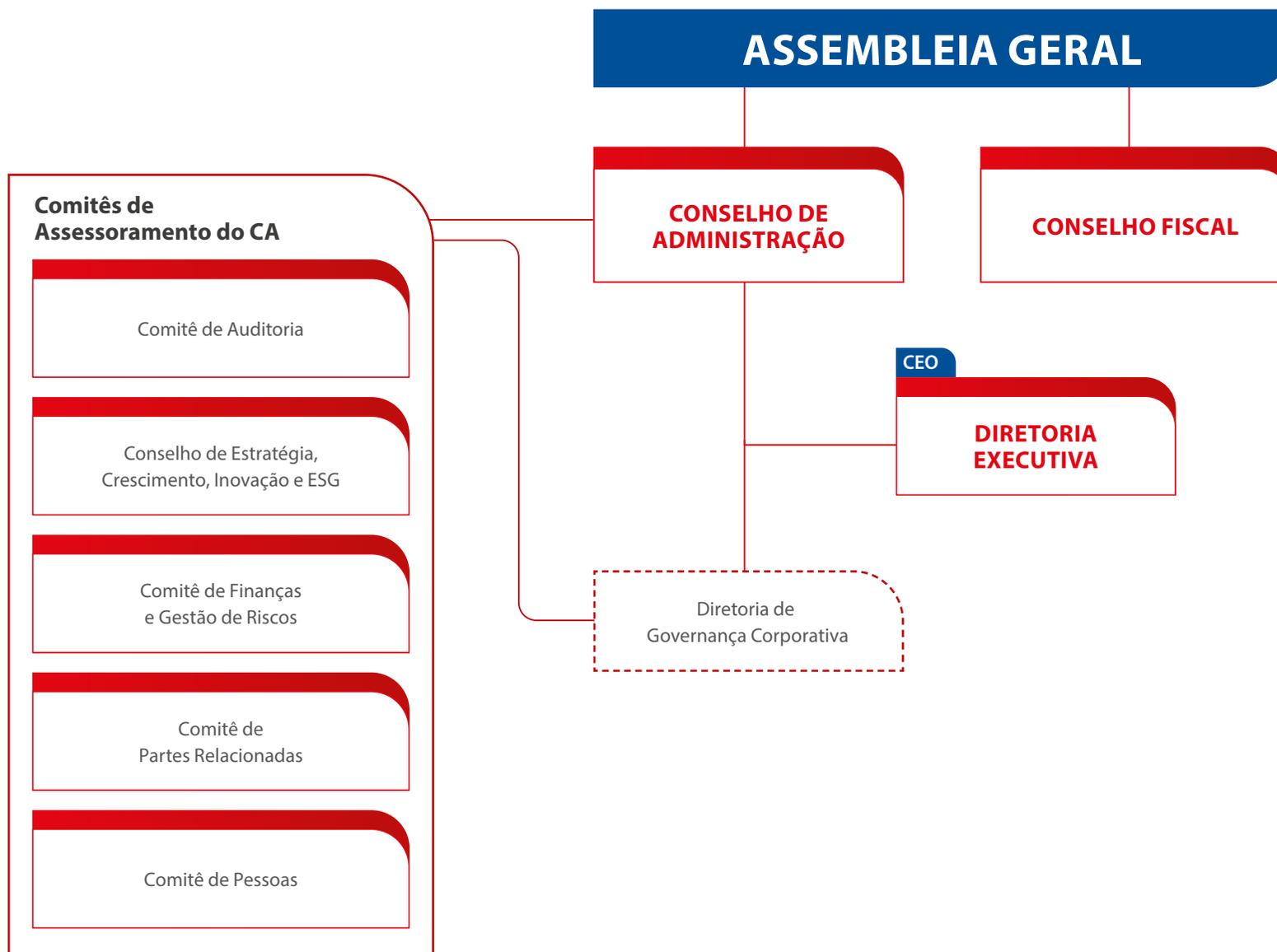
**Mais de 21 mil**  
colaboradores estrangeiros

Cobertura de  
**88% do território chinês**

atendendo  
**1,1 bilhão de pessoas**

# Estrutura de Governança

A atuação e deliberações tomadas pelos órgãos de governança da CPFL Energia devem estar em conformidade com o Estatuto Social, as Diretrizes de Governança Corporativa, os Regimentos Internos e Políticas de Governança Corporativa – todos os documentos são públicos e estão disponíveis em nosso site de Relações com Investidores.



## Nomeação

A Política de Nomeação do Grupo CPFL, aprovada pelo Conselho de Administração, define os procedimentos, diretrizes e critérios que deverão ser observados pela Companhia no processo de indicação dos membros dos órgãos, sempre em linha com as melhores práticas de governança e do mercado.

O processo de seleção e indicação de candidatos(as) leva em conta, entre outros aspectos:

Adequação do currículo às atividades e atribuições inerentes ao cargo; Adequação ao comportamento ético previsto Código de Ética do Grupo CPFL, bem como postura íntegra e reputação ilibada; Disponibilidade de tempo para o exercício das funções; Complementaridade de competências e experiências.

As indicações devem considerar também a diversidade de conhecimento, de experiências de pessoas plurais, tais como Pessoas com Deficiência, mulheres, LGBTQIAP+, pessoas negras e de diferentes gerações e nacionalidades, para permitir que a Companhia se beneficie dos diferentes pontos de vista em um debate efetivo no processo de tomada de decisão de qualidade.

Após eleição e posse, para incrementar o conhecimento coletivo sobre os temas voltados aos pilares ESG e de desenvolvimento sustentável, contamos com iniciativas e palestras, como o Continuous Education Internal Program (CEIP), aos membros dos órgãos de governança do Grupo CPFL, trazendo um aprofundamento cada vez maior sobre a sustentabilidade corporativa do Grupo CPFL, incluindo tendências do setor, projeções macroeconômicas e projetos de foco no cliente. Por esse motivo, o CA possui papel fundamental na aprovação e aplicação do nosso [Plano ESG](#).

Além disso, os membros eleitos participam do programa de educação continuada organizado pela Diretoria de Governança Corporativa que busca o constante aprimoramento dos membros em relação às melhores práticas de governança e temas relacionados aos deveres e responsabilidades dos administradores do Grupo CPFL.

## Conflitos de interesse

As diretrizes de conflito de interesses são abordadas no Procedimento de Conflito de Interesses (GED 18.940), que estabelece regras para aplicação do Formulário de Conflito de Interesses, bem como para a identificação e a gestão de situações que possam configurar conflito de interesses reais, potenciais e/ou aparentes.

As informações obrigatórias providas por colaboradores e colaboradoras no Formulário de Conflito de Interesses, são de caráter informativo e tem o objetivo de apoiar na avaliação do nível de exposição do Grupo CPFL, em relação às situações de conflito de interesses e no aprimoramento do Programa da Integridade.

Nesse aspecto, como um dos mecanismos de prevenção e mitigação de possíveis conflitos de interesse, os documentos de governança corporativa, tais como Regimentos Internos, Política de Partes Relacionadas e Diretrizes de Governança Corporativa dispõe que os Agentes de Governança são responsáveis por prevenir e administrar situações de conflito de interesse ou divergência de opinião, devendo se abster de participar da reunião que tenha real ou potencial conflito de interesse.

Os conselheiros e conselheiras também devem declarar por instrumento próprio o cumprimento dos requisitos dispostos no art. 147 da Lei 6.404/76 e na Resolução CVM 80/2022, o que inclui não possuir interesses conflitantes com a Companhia, e caso identificado eventual conflito em reunião do CA, esse constará expressamente em ata de reunião do órgão, devidamente divulgada ao mercado.

## Conselho de Administração (CA)

GRI 2-10 | 2-11 | 2-15 | 2-17 | 2-18 | 2-19 | 2-20

De acordo com a nossa estrutura de governança, o Conselho de Administração da CPFL Energia é responsável, entre outras funções, pelo direcionamento estratégico dos negócios e pelas decisões de maior impacto aos stakeholders, definindo e garantindo o cumprimento das políticas corporativas, e preservando o propósito, o objetivo social e o sistema de governança corporativa do Grupo CPFL (ele não possui função executiva).

### Avaliação

Anualmente, os membros do Conselho de Administração realizam a autoavaliação, que tem por objetivo avaliar o desempenho do CA como órgão de Governança e a contribuição individual de cada um dos membros para o negócio. Por meio dessa dinâmica, conselheiros e conselheiras buscam identificar oportunidades de melhoria de processos quanto às matérias sujeitas à aprovação do CA.

Vale destacar que o questionário contém perguntas relacionadas aos impactos socioambientais gerados pelo negócio, além de uma agenda voltada para temas de sustentabilidade, meio ambiente e governança.

Os resultados da autoavaliação são analisados pela Diretoria de Governança Corporativa e divulgados a todos os membros. Por meio da autoavaliação, a efetividade do CA é analisada e permite que o órgão se engaje em um processo de melhorias por meio da implementação de planos de ação, viabilizando uma cultura voltada para a eficácia na tomada de decisões.



Santos - SP

## Remuneração

Nos termos da Política de Remuneração do Grupo CPFL aprovada pelo CA em 16 de dezembro de 2021, os membros efetivos do Conselho de Administração recebem remuneração fixa mensal (honorários), não atrelada às suas participações em reuniões do órgão. Por sua vez, conselheiros e conselheiras suplentes, quando eleitos(as), não recebem honorários, a não ser na hipótese de substituírem o(a) conselheiro(a) titular a que estão vinculados(as).

Os honorários do Conselho de Administração são revisados periodicamente por meio de pesquisa de mercado, realizada em parceria com empresa especializada. Possíveis ajustes são definidos pelo Conselho de Administração, com o apoio do Comitê de Pessoas, sendo posteriormente submetidos à deliberação da Assembleia Geral de Acionistas da Empresa. Com exceção do Comitê de Auditoria, nenhum membro do Conselho de Administração recebe remuneração adicional por suas funções como membro de outros Comitês e/ou Comissões de Assessoramento. Além disso, não há pagamento de remuneração variável aos membros do Conselho de Administração.

## Composição do Conselho de Administração

O CA é composto por sete membros, sendo dois destes independentes e uma mulher, com mandato de dois anos e possibilidade de reeleição. Em 2022, foi realizada a eleição que definiu o novo Presidente, Sr. Daobiao Chen, e a conselheira Sra. Liu Yanli. A alteração na composição do CA representa uma oxigenação no órgão e a oportunidade de introduzir novos conhecimentos e vivências, inclusive com maior diversidade de gênero.

Nome	Função	Independência
Sr. Daobiao Chen	Presidente	Membro externo
Sr. Gustavo Estrella	Conselheiro	CEO CPFL Energia
Sra. Liu Yanli	Conselheira	Membro externo
Sr. Yumeng Zhao	Conselheiro	Membro externo
Sr. Yuehui Pan	Conselheiro	CFO CPFL Energia
Sr. Antonio Kandir	Conselheiro independente	Independente
Sr. Marcelo Amaral Moraes	Conselheiro independente	Independente

Para acessar o Formulário de Referência, [clique aqui](#).

Para conhecer os currículos, experiências profissionais, cargos e compromissos, assim como as principais competências de membros do Conselho de Administração, [clique aqui](#).



## Diretoria Executiva

GRI 2-19 | 2-20

A Diretoria, entre seus deveres, conduz os negócios da Companhia e é responsável pela execução da estratégia definida pelo CA, além de submeter propostas a tal órgão, quando aplicável, sempre com o objetivo de proteger e valorizar o Grupo CPFL.

### Remuneração

Os membros da Diretoria Executiva, além da remuneração fixa mensal, fazem jus a benefícios e remuneração variável, recebendo também incentivos de curto e longo prazo, conforme metas corporativas e individuais, estabelecidas de acordo com o Plano Estratégico da Empresa e previamente definidas e aprovadas pelo Conselho de Administração. O contrato de remuneração variável de todos os Executivos e Executivas inclui a meta ESG, composta por submetas relacionadas ao Plano de Sustentabilidade 2020-2024, desempenho no ISE B3, Estratégia de Descarbonização, Diversidade na Empresa e treinamentos de Conduta Ética.

De acordo com a [política de remuneração](#) sobre a remuneração variável, fica acordado a possibilidade de sua redução parcial ou integral, após deliberação do CA, em casos extraordinários de gravidade excepcional, com evidentes impactos no valor de mercado e/ou na reputação da Empresa, cujas causas tenham sido originadas durante o período de gestão do membro da diretoria.

O acompanhamento e a avaliação do desempenho da Diretoria Executiva em relação ao cumprimento de suas metas anuais, por sua vez, são apresentados ao Conselho de Administração, com a assessoria do Comitê de Pessoas. A remuneração fixa é revisada periodicamente por meio de pesquisa de mercado realizada por empresa especializada. Possíveis ajustes são definidos pelo Conselho de Administração com o apoio do Comitê de Pessoas, sendo posteriormente submetidos à deliberação da Assembleia Geral de Acionistas do Grupo CPFL.



### Composição da Diretoria Executiva

Nome	Função
Gustavo Estrella	Diretor Presidente
Futao Huang	Diretor Vice-Presidente de Estratégia, Inovação e Excelência do Negócio Diretor Vice-Presidente Executivo (interino)
Yuehui Pan	Diretor Vice-Presidente Financeiro e de Relações com Investidores
Luís Henrique Ferreira Pinto	Diretor Vice-Presidente de Operações Reguladas
Karin Regina Luchesi	Diretora Vice-Presidente de Operações de Mercado
Gustavo Pinto Gachineiro	Diretor Vice-Presidente Jurídico e de Relações Institucionais
Vitor Fagali de Souza	Diretor Vice-Presidente de Desenvolvimento de Negócios
Flávio Henrique Ribeiro	Diretor Vice-Presidente de Gestão Empresarial

Para conhecer os currículos e experiências profissionais de membros da Diretoria Executiva, [clique aqui](#). Para acessar o Formulário de Referência, [clique aqui](#).

## Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração

Para auxiliar nas decisões e acompanhamento de temas relevantes e estratégicos do CA, garantindo maior assertividade e eficiência, o Conselho de Administração conta com o apoio de cinco Comitês de Assessoramento, com funcionamento permanente e pessoas eleitas de acordo com seus Regimentos Internos, compostos por três membros cujos mandatos são de dois anos, contados da assinatura dos respectivos Termos de Posse, sendo permitida a reeleição.

O **Comitê de Estratégia, Crescimento, Inovação e ESG** é responsável pelo acompanhamento, análise e avaliação do Plano Estratégico e Plano de Sustentabilidade do Grupo CPFL, bem como pelo monitoramento e análise da estratégia operacional do negócio do Grupo CPFL. Além disso, realiza a revisão periódica dos documentos de governança corporativa e acompanha o desempenho nos indicadores ESG e prêmios em que o Grupo CPFL participar.

O **Comitê de Pessoas** acompanha o processo de indicação dos membros dos órgãos de governança do Grupo CPFL e os critérios de remuneração desses membros, incluindo os Planos de Incentivo de Curto Prazo (ICP) e Planos de Incentivo de Longo

Prazo (ILP). Ainda, monitora e analisa o Plano de Sucessão e acompanha as práticas de diversidade na composição dos órgãos da administração do Grupo CPFL, bem como as práticas de gestão, desenvolvimento de pessoas e diretrizes para atração e retenção de talentos.

O **Comitê de Finanças e Gestão de Riscos** analisa e monitora assuntos relacionados à performance econômico-financeira do Grupo CPFL, tais como, declarações de dividendos e declarações de juros sobre capital próprio, recomendando medidas de proteção para eventuais riscos financeiros. Também analisa a proposta do orçamento anual e do orçamento contínuo plurianual do Grupo CPFL e os planos de captação de recursos.

O **Comitê de Partes Relacionadas**, composto por maioria de membros independentes, é responsável pela avaliação estratégica de transações que envolvem Partes Relacionadas nos termos do Estatuto Social da CPFL Energia, analisando o procedimento de seleção e contratação de fornecedores e prestadores de serviços aplicado à transação, bem como o processo de fechamento de contrato(s) de compra e/ou venda de energia.

Por fim, o **Comitê de Auditoria** subsidia o CA com informações, opiniões e propostas, para assegurar que os negócios e operações do Grupo CPFL sejam pautados por controles contábeis e financeiros íntegros e de qualidade, servindo como órgão auxiliar, consultivo e de assessoramento, sem poder decisório ou atribuições executivas. Esse comitê é regido por regimento interno próprio e composto por três membros independentes, sendo dois deles também membros independentes do CA - todos com reconhecida experiência em questões contábeis societárias, nos termos do Regulamento do Novo Mercado da B3.

Os Comitês de Assessoramento realizam reportes mensais ao CA sobre seus escopos de atuação, de forma a garantir uma visão mais ampla da Empresa aos conselheiros, subsidiando o CA no seu processo decisório.

Para conhecer os currículos e experiências profissionais de membros dos Comitês de Assessoramento, [clique aqui](#). Para conhecer seus regimentos e competências específicas, [clique aqui](#).

# Gestão de Riscos

GRI 201-2

A Gestão de Riscos da CPFL Energia é uma frente extremamente importante para a nossa governança corporativa, uma vez que integra tanto os riscos corporativos internos e externos da Empresa, as principais tendências que podem afetar o negócio, assim como os riscos estratégicos.

A abordagem do modelo de gestão corporativa de riscos, por sua vez, baseia-se em quatro pilares, isto é:

- **Planejamento:** consiste na identificação dos riscos existentes e potenciais, por meio de pesquisa anual realizada pela Diretoria de Auditoria, Riscos, *Compliance* & DPO com os executivos, além de fontes como planejamento estratégico, alterações na regulação e legislação;
- **Execução:** refere-se ao desenvolvimento dos modelos e/ou indicadores de riscos, bem como estabelecimento dos limites de riscos aceitáveis;
- **Verificação:** engloba a gestão dos limites por meio do monitoramento contínuo das exposições;
- **Atuação:** discorre sobre o desenvolvimento e implantação de planos de mitigação para manutenção das exposições dentro dos limites estabelecidos, envolvendo o reporte tempestivo às partes interessadas.

Os indicadores e limites são avaliados continuamente e, quando necessário, a Diretoria Executiva propõe

alterações e as submete para deliberação do Conselho de Administração.

Como método para expor as principais tendências que afetam nossos negócios, bem como os principais riscos estratégicos aos quais estamos expostos, dispomos do Mapa Corporativo de Riscos da CPFL Energia. Ele está organizado nas categorias: Financeiro, Operacional, Legal, Mercado de Energia, Regulação Setorial, Ambiental e Reputação. Todas são regulamentadas pela Política de Gestão Corporativa de Riscos, aprovada pelo Conselho de Administração (essa Política prevê modelos, indicadores e limites de exposições aos riscos, detalhando o tratamento e reportes necessários em caso de extrapolação).

Salientamos que o Mapa Corporativo de Riscos contempla informações estratégicas da CPFL Energia e é enviado mensalmente aos diretores responsáveis pelos modelos de riscos para análise e discussão.

Vale mencionar que a CPFL Energia tem dado cada vez mais foco no que compete aos riscos climáticos, já que o tema representa não só um ponto de atenção para o negócio, mas, também, uma preocupação global. Nesse sentido, ao longo dos próximos ciclos, iremos aprimorar consistentemente nossa gestão sobre o tema.



Colaboradores CPFL

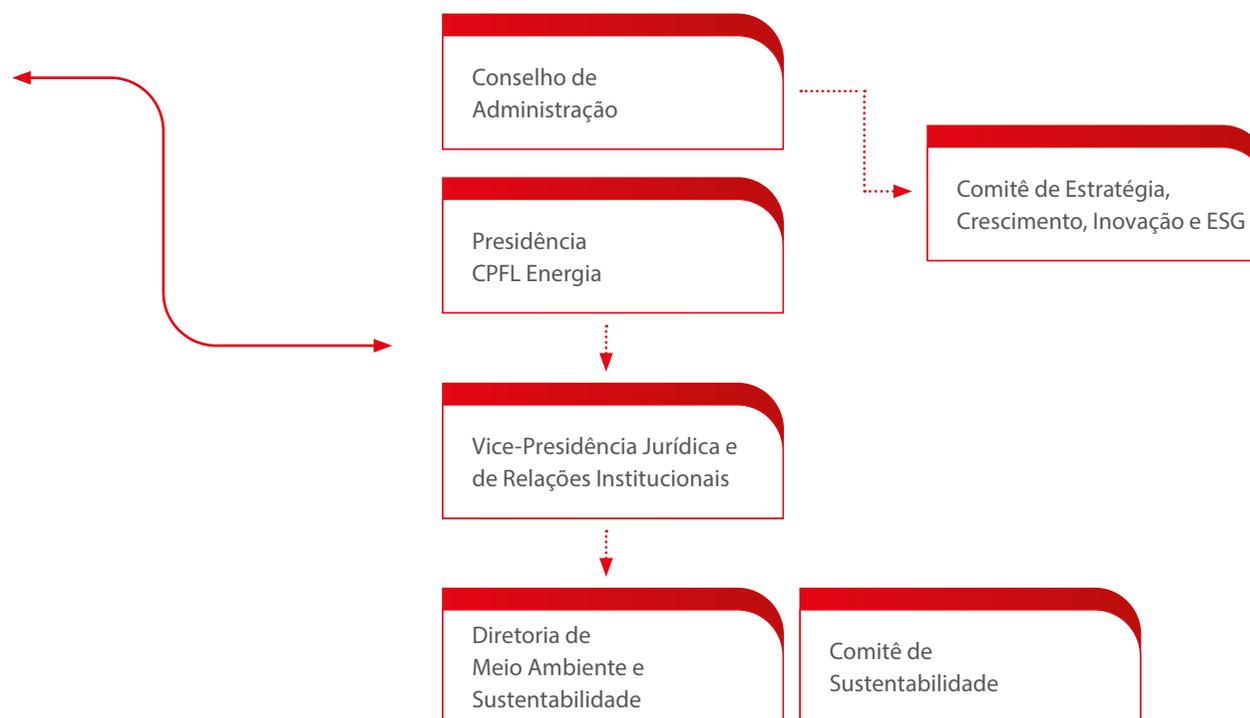
# Gestão da Sustentabilidade

GRI 2-12 | 2-13

- » Conselho de Administração: acompanha as ações do Plano ESG 2030 e observa os aspectos relacionados a impactos ESG, além de regulatórios e das diretrizes corporativas;
- » Comitê de Estratégia, Crescimento, Inovação e ESG: acompanha o Plano ESG 2030 e outras iniciativas relacionadas ao tema, atuando junto ao CA para deliberações quando necessário;
- » Presidência CPFL Energia: dirige e lidera assuntos voltados para a sustentabilidade, bem como define e garante o cumprimento dos princípios e normas legais sobre o tema;
- » Vice-presidência Jurídica e Relações Institucionais: analisa e recomenda assuntos de sustentabilidade cujo nível de aprovação é da Diretoria Executiva ou do CA, observando a definição e garantia do cumprimento dos princípios e normas legais relacionadas ao tema;
- » Diretoria de Meio Ambiente e Sustentabilidade: propõe estratégias e garante a implementação do Plano ESG 2030, entregando resultados para os negócios;
- » Comitê de Sustentabilidade: monitora trimestralmente o Plano ESG 2030, avalia e recomenda a inclusão de critérios e diretrizes socioambientais em processos decisórios, propõe a elaboração de novos projetos e monitora tendências e temas críticos sob cenários externos.

Com o compromisso de avançar cada vez mais na incorporação de diretrizes e estruturação dos temas de sustentabilidade da Empresa, a CPFL Energia possui uma gestão altamente capacitada e orientada pelas principais tendências da sustentabilidade corporativa. Entre os objetivos de atuação, estão a gestão sobre o Plano de Sustentabilidade – atualizado para Plano ESG a partir de 2023, incluindo a avaliação dos aspectos ambientais, sociais e de governança corporativa, e a busca pela melhoria contínua.

As tomadas de decisão envolvem, verticalmente, as diversas instâncias de governança, sendo que, em período trimestral, o Comitê de Sustentabilidade, a Diretoria Executiva, o Comitê de Estratégia, Crescimento, Inovação e ESG, e o Conselho de Administração acompanham a execução e evolução do Plano, de modo a traçar novos caminhos sempre que necessário.



# Ética e transparência

GRI 2-23 | 2-24 | 3-3

A atuação da CPFL Energia em todos os seus negócios é pautada pelos nossos princípios de ética e transparência, o que significa estarmos em linha com as leis e regulamentos exigidos, além de mantermos um relacionamento responsável quanto aos *stakeholders*.

Tais princípios são aplicados em nosso dia a dia por meio do Código de Conduta Ética, que é revisado periodicamente pelo Conselho de Administração, bem como pelas políticas internas da Empresa, a exemplo da Política Anticorrupção.

Os documentos servem para garantir a conformidade e integridade do Grupo CPFL em todas as suas atividades e projetos, incluindo colaboradores, colaboradoras, clientes e fornecedores.

*Colaborador e Colaboradora CPFL*



## ISO 37001: 2017

No mês de novembro de 2022, a CPFL Energia foi certificada pela ISO 37001:2017. A auditoria sobre o escopo de “gerenciamento e operação do sistema de gestão antissuborno referente aos processos da Holding CPFL Energia relacionados com as operações de concessões públicas” foi realizada recentemente, avaliando nossas políticas, processos e procedimentos.

O processo iniciou em abril e compreendeu as seguintes etapas: diagnóstico do Programa de Integridade; auditoria interna com a fase documental, seguida de análise de requisitos e sistemas; e, por fim, a auditoria externa realizada pelo organismo certificador. A certificação tem validade de três anos, com manutenções anuais.

Com a certificação ISO 37.001, a CPFL Energia está em linha com a adoção de boas práticas em relação à prevenção de suborno e corrupção, conforme padrão internacionalmente reconhecido, promovendo a melhoria contínua do Programa de Integridade.

Além disso, traz valor competitivo no mercado, uma vez que aumenta a credibilidade do público interno e externo, reafirmando o compromisso da companhia em conduzir os seus negócios pautados pelos mais elevados padrões éticos.

# Programa de Integridade CPFL

GRI 2-24 | 2-29 | 205-2 | 205-3

O Grupo CPFL busca garantir que, durante o desenvolvimento de suas atividades, as ações de seus colaboradores e colaboradoras, fornecedores, parceiros comerciais e demais *stakeholders*, que venham a atuar em seu interesse ou benefício, sejam baseadas na integridade e legalidade. Para tanto, temos o Programa de Integridade devidamente implementado, que formaliza nosso compromisso em conduzir os negócios de forma ética, transparente, e pautada nos mais altos parâmetros de *compliance*. O Programa está sujeito às Normas Anticorrupção e Antissuborno, dentre as quais destaca-se a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013) e seu Decreto Regulamentador nº 11.129, de 11 de julho de 2022, tendo como base os valores e princípios do Grupo CPFL. Em linha com as

diretrizes da legislação anticorrupção, o Grupo CPFL dispõe de uma Política Anticorrupção Interna.

O Programa é suportado por pilares e mecanismos para o aval de nossas decisões, ações, melhoria de controles internos e práticas anticorrupção em todos os processos. Cabe a sua gestão, amparada pelo Compliance Risk Assessment (CRA), e pelo Mapeamento do Público Sensível, a avaliação de riscos de corrupção, desvios éticos e condutas indevidas nas operações, bem como as medidas cabíveis para cada um dos casos.

Durante o ano, são elaboradas ações de treinamento e comunicação com a finalidade de atingir 100% do nosso quadro de colaboradores. Nessas ações são

abordadas as diretrizes dos principais normativos do Programa de Integridade, como, por exemplo, o Código de Conduta Ética e a Política Anticorrupção. O aceite e o compromisso com o Código de Conduta ética são realizados por meio do *e-learning*, que compõe a trilha obrigatória para todos os colaboradores e colaboradoras.

Assim como nos demais anos, declaramos que em 2022 não foram identificados ou relatados casos de corrupção envolvendo o Grupo CPFL.



**21.** Garantir 100% dos colaboradores treinados no Programa de Integridade.

## Colaboradores treinados em diretrizes de anticorrupção

Nível funcional	Localidade	2022		2021		2020	
		Colaboradores treinados	Percentual sobre o total	Colaboradores treinados	Percentual sobre o total	Colaboradores treinados	Percentual sobre o total
<b>Lideranças*</b>	SUDESTE	585	99%	560	90%	519	88%
	SUL	128	100%	160	98%	158	97%
<b>Demais colaboradores**</b>	SUDESTE	9.573	88%	7.677	78%	6.550	80%
	SUL	3.936	97%	3.378	100%	3.383	99%
TOTAL		14.222	91%	11.775	84%	10.610	88%

91% dos colaboradores e colaboradoras da CPFL Energia receberam treinamentos anticorrupção em 2022.

\* Lideranças incluem diretores, gerentes, coordenadores, supervisores e líderes.

\*\* Exclui os colaboradores e colaboradoras afastados(as).

## Canal de Ética

GRI 2-16 | 2-25 | 2-26

O Grupo CPFL dispõe de Canal de Ética gerido por uma empresa externa independente contratada para recebimento de registros éticos (denúncias, consultas e sugestões), assegurando a integridade, confidencialidade das informações e anonimato dos usuários. O Canal de Ética está disponível para todos os públicos de interesse do Grupo, 24 horas por dia, todos os dias do ano. A Empresa proíbe qualquer prática de retaliação contra relatos realizados por denunciante que, se comprovada, será passível de aplicação de medidas disciplinares.



Saiba mais em:

<https://www.grupocpfl.com.br/institucional/canal-de-etica>

Ainda, a área de Ética e *Compliance* é responsável por reportar, mensalmente, os indicadores relativos ao Canal de Ética aos executivos da Empresa, por meio do sistema Flash Report. Além disso, ocorrem apresentações presenciais semestralmente para a Diretoria Executiva e o Conselho de Administração.

Em 2022, totalizamos 936 registros no Canal de Ética, sendo o tratamento desrespeitoso a principal tipologia.

O Canal de Ética da CPFL Energia está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, podendo ser acessado por qualquer pessoa através dos seguintes dispositivos:

**0800 601 8670**

[www.contatoseguro.com.br/cpflenergia](http://www.contatoseguro.com.br/cpflenergia)

[eticacpfl@contatoseguro.com.br](mailto:eticacpfl@contatoseguro.com.br) (e-mail)

Apple Store e Google Play (aplicativo)



Cliente CPFL

# Privacidade e proteção de dados

GRI 2-23 | 2-24 | 2-29 | 3-3

**O compromisso com a segurança dos dados e informações pessoais dos clientes, colaboradores, colaboradoras e outros públicos de interesse sempre esteve presente nas relações e negócios que realizamos.**

A entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) fortaleceu essa atuação responsável do Grupo CPFL com a estruturação do Programa de Governança e Proteção de Dados, vigente desde 2021. Esse é considerado um guia para assegurar a conformidade legal, fomentar a cultura de proteção de dados, assegurar o tratamento de dados legítimo, ético, responsável, sem discriminação abusiva ou ilegal, respeitando os direitos e garantias fundamentais do indivíduo, com segurança.

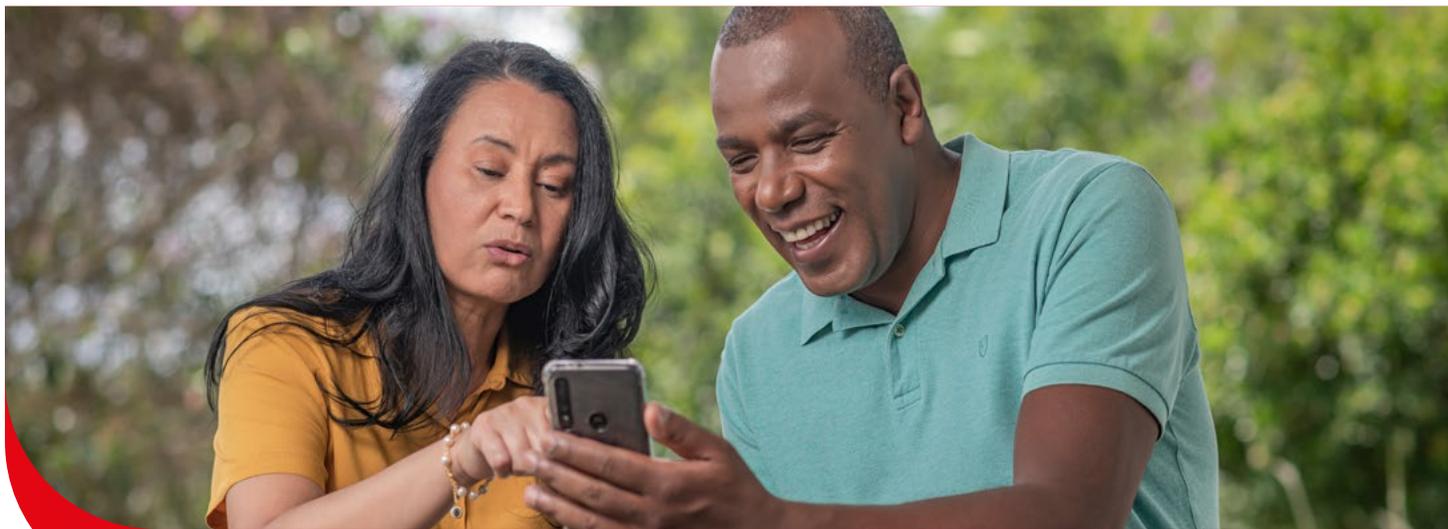
Sua aplicação permeia diversas áreas da Empresa e, por meio do Programa, firmamos o compromisso com a sociedade de realizar um tratamento de dados de forma legítima, ética, responsável, segura, sem discriminação abusiva ou ilegal, e com transparência ao titular dos dados, nas diversas relações e negócios do Grupo CPFL.

A proteção dos dados dos indivíduos no Grupo CPFL está intimamente ligada à sua maturidade e tradição secular em segurança de pessoas, tendo sido o tema inserido nos compromissos estabelecidos no Código de Conduta Ética do Grupo.

A transparência com o titular de dados é materializada nos avisos de privacidade disponibilizados pelo Grupo, em que são prestadas informações sobre como os nossos diversos segmentos tratam os dados pessoais dos indivíduos, bem como pelo canal exclusivo para atendimento dos direitos de titulares

de dados nos termos da LGPD (ambos disponíveis por meio de seu site na internet).

Para gestão do Programa foram instituídos processos e metodologias de acompanhamento e controle das atividades internas que utilizam dados pessoais de indivíduos para execução de suas tarefas, além de reportes executivos em comitês e conselhos. Esse processo garante a transparência com relação à gestão do Programa de Governança e Proteção e Dados, compartilhando temas de maior relevância para discussão e tomada de decisão.



Clientes CPFL

Para manter o Programa atualizado, o Grupo CPFL também realiza ações de identificação e monitoramento contínuo dos riscos aos titulares de dados, incorporando a execução de controles internos à rotina da área.

Já para gerir o Programa, o Grupo CPFL conta com uma equipe alocada na Gerência de Proteção de Dados, que reporta à Diretoria de Auditoria, Riscos, *Compliance* e DPO.

A Gerência de Proteção de Dados, por sua vez, trabalha em conjunto com as áreas de negócio, de tecnologia e infraestrutura, orientando quanto aos requisitos de proteção de dados a serem implementados, e tendo como foco a mitigação ou eliminação dos riscos de privacidade para os titulares de dados pessoais e a sustentabilidade do negócio.

Acreditamos que a LGPD requer a integração de uma nova cultura dentro e fora da Empresa, e, por isso, trabalhamos com ações de aculturação interna e externamente. Visamos aumentar a maturidade de nossos colaboradores, colaboradoras e parceiros com relação às novas exigências legais e regulatórias por meio de treinamentos obrigatórios, *workshops*, publicidades, palestras e cursos relacionados a privacidade e segurança de dados.

Vale destacar que, no ano de 2022, o Grupo CPFL estabeleceu compromisso no Pacto Global da ONU relacionado à Proteção de Dados Pessoais.

## Pilares do Programa de Governança em Proteção de Dados:

Governança de Dados Pessoais

Políticas, Normas e Procedimentos

Transparência com o Titular

Comunicação e Treinamento

Gestão de Fornecedores

Riscos e Controles

Ferramentas de Governança



22. Treinar 100% dos colaboradores e colaboradoras administrativos em segurança e proteção de dados.

# Segurança: um valor inegociável

GRI EU21 | 2-29 | 3-3 | 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-7 | 403-8 | EU14 | EU24

## Para nós, a segurança vem em primeiro lugar.

Como valor inegociável da atuação da CPFL Energia, em linha com as prerrogativas da nossa acionista majoritária, a State Grid, nos comprometemos em garantir a segurança física de todos os nossos colaboradores e colaboradoras, terceirizados, fornecedores, clientes e comunidade.

Buscamos inovar em nossos projetos e iniciativas diariamente a fim de que a interação desses públicos com a rede elétrica tenha seus riscos cada vez mais mitigados. Não à toa, 2022 foi o ano em que mais investimos no tema de segurança considerando toda a nossa trajetória, com foco para as estruturas das barragens de usinas de geração e, em distribuição, para a reforma de equipamentos, automatização e segurança das redes, instalação de religadores automáticos e chaves telecomandadas.



**18.** Fortalecer a cultura de segurança para atingir zero fatalidades, reduzir a frequência e a taxa de gravidade dos acidentes envolvendo colaboradores, colaboradoras e prestadores de serviços e, **19.** Investir R\$ 50 MM em projetos de conscientização e redução de riscos para a população até 2030.

A Empresa é apoiada pelo Sistema de Gestão de Saúde e Segurança (SGSS), responsável, por sua vez, pelos procedimentos para identificação e avaliação de riscos nas diferentes atividades exercidas pelas nossas equipes. O SGSS foi implementado com base em padrões e diretrizes internacionalmente reconhecidos de gestão (ISO 45001), sendo que o levantamento dos perigos, a avaliação de riscos, a identificação de medidas de prevenção e a elaboração de planos de ação são conduzidos e registrados em sistema digital, garantindo a rastreabilidade e mapeamento das atividades de campo. Vale destacar que 100% dos funcionários administrativos do Grupo CPFL e os operacionais das distribuidoras e UHEs são cobertos pelo SGSS, totalizando uma cobertura de 26.610 pessoas.

Todas essas etapas que contemplam a identificação e avaliação dos riscos ocupacionais, são realizadas por profissionais de segurança do trabalho de acordo com normativos internos, em que fica estabelecido verificações periódicas, bem como a adoção de medidas de prevenção. Tais profissionais passam por treinamento periódico específico, visando o aprimoramento técnico do SGSS e, por consequência, a excelência da operação.

Para além, a CPFL Energia disponibiliza para todos os seus colaboradores e colaboradoras acesso a um sistema informatizado em que qualquer pessoa pode e deve reportar a ocorrência de acidentes ou incidentes,

assim como situações de risco identificadas. As principais orientações acerca da plataforma e da gestão sobre o tema são difundidas por meio da Cartilha de Diretrizes de Saúde e Segurança do Trabalho. Com ela, assumimos o compromisso formal do direito de recusa do profissional em toda e qualquer atividade que não apresentar as condições necessárias para a sua segurança, vedando, inclusive, represálias de todo tipo.

Por fim, nos casos de análise de riscos ou incidentes, agimos segundo o normativo interno, que tem por objetivo identificar a causa raiz da ocorrência de forma que possamos eliminar a recorrência do evento.

Vale salientar que essas diretrizes são aplicáveis aos terceiros, e formalizadas por meio de contratos de prestação de serviços. Também, nossos terceiros contam com auditorias e inspeções periódicas para avaliação do cumprimento de requisitos legais, procedimentos e requisitos do SGSS.

**117.259** inspeções, auditorias, observações e IPS<sup>1</sup> realizadas com foco em segurança

**0** acidentes fatais no quadro próprio

**231.388** mil horas de treinamento para colaboradores com foco em saúde e segurança

<sup>1</sup> Índice de Práticas Seguras.

## Acidentes de trabalho

GRI 403-9

Acidentes de trabalho		2022	2021	2020
Para todos os colaboradores				
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	Número	0	2	4
	Taxa	0	0,06	0,12
Acidentes de trabalho com consequências graves	Número	0	1	2
	Taxa	0	0,03	0,06
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	Número	36	49	46
	Taxa	0,95	1,41	1,39
Número de horas trabalhadas		37.845.86	34.645.78	33.091.92
Para todos os terceiros		2022	2021	2020
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	Número	4	7	2
	Taxa	0,19	0,37	0,11
Acidentes de trabalho com consequências graves	Número	5	3	2
	Taxa	0,24	0,16	0,11
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	Número	99	55	51
	Taxa	4,76	2,89	2,82
Número de horas trabalhadas		20.778.50	19.016.16	18.082.33

Nota: Cálculo utilizado: taxa = número de lesões\*1.000.000/número de horas trabalhadas. Esse cálculo está de acordo com as normas das agências reguladoras e é praticado pelas demais distribuidoras de energia. São consideradas lesões graves aquelas com afastamento acima de dois meses ou com seqüela permanente.

Confira a seguir nossos principais projetos e resultados nessa frente durante o período:

Colaboradores CPFL



# Segurança nas barragens

GRI | EU21

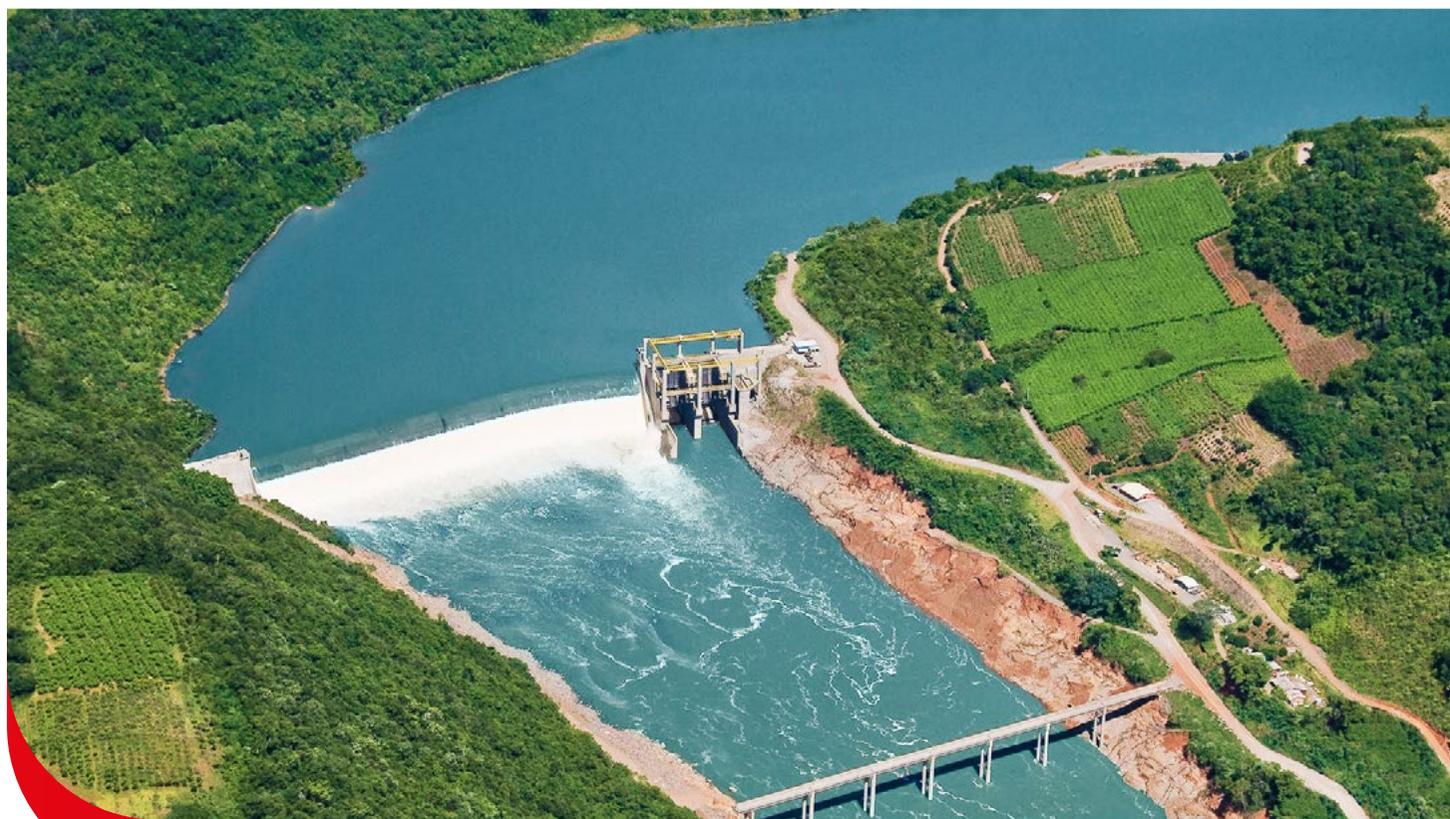
A segurança das barragens, isto é, dos ativos de geração hidrelétrica, é um dos aspectos mais relevantes e cruciais para a continuidade do negócio do Grupo CPFL. Nosso compromisso consiste em atuar de acordo com todos os requisitos da Política Nacional de Segurança de Barragens (Lei nº 12.334/10, atualizada pela Lei nº 14.066/20), e Resolução Normativa nº 696/2015 da Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), incluindo a elaboração do Plano de Segurança de Barragens (PSB) e do Plano de Ação de Emergência (PAE), quando necessário.

O monitoramento das Pequenas Centrais Hidrelétricas (PCHs) e Centrais Geradoras Hidrelétricas (CGHs) é realizado por meio do Sistema de Gestão de Segurança de Barragens (SGSB) – plataforma digital desenvolvida pela CPFL Energia, que utiliza recursos de *cloud computing* para monitorar a evolução das estruturas em tempo real, além de ferramentas de *data science* e *machine learning*, aplicadas para análise de dados do comportamento desses ativos.

Os Planos de Ação de Emergência (PAE) são apresentados e entregues às prefeituras e defesas civis dos municípios da área atingida em uma eventual situação de ruptura da barragem. Uma vez discutidas com os órgãos as medidas de contingências

necessárias para ação frente à ocorrência de um rompimento, essas são implantadas e periodicamente testadas através de treinamentos simulados. Tais simulados, organizados pelas defesas civis, servem para dar conhecimento à população das ações necessárias para a evacuação das áreas afetadas.

Além disso, investimos continuamente na inovação dos projetos de engenharia, visando tornar nossa operação cada vez mais eficiente e livre de riscos. O time técnico é responsável pelas análises de dados e gerenciamento das barragens, enquanto o time de campo realiza inspeções regulares e verificação dos instrumentos de alta precisão.



Usina Hidrelétrica 14 de Julho (CERAN)

# Arborização + Segura

SASB IF-EU-240A.4

O Arborização + Segura é o programa, em parceria com o poder público, que identifica árvores de espécies, portes e estados fitossanitários inadequados presentes sob a rede elétrica municipal e realiza sua substituição por outras espécies mais adequadas. De tal modo, somos capazes de prevenir danos, acidentes e interrupções de energia, mitigando riscos e garantindo maior segurança à população.



Projeto Arborização + Segura

Arborização em harmonia com o ambiente urbano.

Oferecemos o serviço às prefeituras das cidades em que atuamos e garantimos que o trabalho seja realizado por profissionais com especialização e habilitação em todas as normas de segurança vigentes. Esse time possui capacidade técnica para fazer a avaliação de risco do local, identificando galhos próximos aos fios de alta tensão e agindo de maneira proativa, a fim de evitar acidentes graves.

O Programa Arborização + Segura visa estabelecer uma nova cultura de prevenção de riscos e preservação ambiental, proporcionando uma arborização urbana mais planejada e crescimento ordenado.

Vale salientar que a quantidade de mudas plantadas é sempre superior ao número de árvores substituídas. Além desse trabalho, a CPFL Energia e as prefeituras também desenvolvem ações sobre educação ambiental nas escolas municipais, contribuindo para o conhecimento de jovens, professores e professoras quanto ao tema.

Desde a sua criação em 2015, até dezembro de 2022, o Programa já atendeu a **107 municípios**, cujas **árvores substituídas somam 8.434, com a doação e**

**plantio de mais de 50 mil mudas.** Em alguns locais, os resíduos das árvores retiradas são destinados para fins como estruturas de bancos de praça, substrato e outros meios de reutilização da matéria orgânica da vegetação removida.

Por fim, o projeto foi destaque na iniciativa Brasil pelo Meio Ambiente da Amcham e Acordo Ambiental de São Paulo (CETESB) em 2022.



**Mais de 5 mil mudas plantadas em São Paulo e Rio Grande do Sul em homenagem ao Dia da Árvore em 2022**

Para homenagear o Dia da Árvore (21/09), o programa Arborização + Segura, em parceria com os municípios das nossas áreas de concessão, plantou 5 mil mudas de árvores na cidade de Campinas - SP.

O mesmo aconteceu nas cidades gaúchas de Cachoeirinha, Espumoso e Sertão, com o plantio de mudas regionais.

# Programa Guardião da Vida

GRI 2-23 | 2-24 | EU25

O [Programa Guardião da Vida](#) possui como propósito gerar campanhas de conscientização às populações em nossas áreas de concessão, abordando os riscos da rede elétrica e suas principais causas de acidentes, como empinar pipas perto da rede, trabalhos de construção civil próximos aos cabos energizados e assim por diante.

As mensagens são divulgadas em diferentes formatos e linguagens, inclusive em palestras educativas nas escolas, canteiros de obras, *workshops*, mídias sociais, entre outros. Um dos principais métodos de inovação nessa frente ao longo do período foi a contratação de alguns serviços de geolocalização, que tem como objetivo notificações *push* nos celulares cadastrados dentro de um raio específico, permitindo uma comunicação em tempo real muito mais assertiva.



## De guardião para guardião, informação pode salvar vidas.



### Casos judiciais relativos a acidentes na rede elétrica com a população

	2022	2021	2020
Casos abertos no período	111	101	74
Casos encerrados no período	88	58	73
Impacto financeiro decorrente dos casos encerrados (R\$ mil)	21.919,5	2.924,7	5.482,8
Demais casos em andamento no período	464	437	392

Durante 2022, realizamos uma parceria com o Climatempo (conectado à previsão meteorológica), que oferece uma série de dicas de segurança à população de acordo com eventos climáticos da região, como tempestades.

Dessa forma, buscamos levar maior conhecimento às pessoas e famílias no entorno das nossas atividades para que sejam mitigados e evitados acidentes físicos, tornando-as guardiãs da vida.

Nossas pessoas, por sua vez, são incentivadas a atuarem como Guardiãs da Vida dentro e fora da Empresa, a partir da maior conscientização sobre a importância do tema da segurança.

Em 2022, mais de 23 milhões de pessoas foram impactadas pela iniciativa, que contou com um investimento de R\$ 2,7 milhões.

Ao final do período, apesar de todos os nossos esforços, infelizmente tivemos 18 fatalidades com a população. Permaneceremos atuando com o compromisso de sermos uma referência positiva em segurança para as populações e comunidades em que estamos inseridos, afinal, esse é um valor inegociável para a CPFL Energia.



19. Investir R\$ 50MM em projetos de conscientização e redução de riscos para a população até 2030.

# Comitês de Segurança

GRI 403-4

A fim de contribuirmos proativamente para a evolução das práticas e processos gerenciais em saúde e segurança, possuímos dois comitês específicos:

- Comitê de Segurança Operacional – formado por representantes de diversas áreas transversais da Empresa, entre as quais podemos citar Saúde e Segurança do Trabalho, Operação, Engenharia, Educação Corporativa e Suprimentos. O comitê se reúne mensalmente para análise, deliberações e eventuais planos de ação;
- Comitê de Segurança – formado pelo CEO e vice-presidentes, atua a partir de reuniões bimestrais para análise crítica dos resultados de Saúde e Segurança e tomadas de decisões estratégicas para o Grupo CPFL.

Dessa forma, representantes destes comitês recebem informações sobre todas as ações direcionadas ao tema e podem participar de forma ativa na melhoria desses processos.

Contamos também com os Diálogos de Segurança (DDS/DSS), em que conteúdos são compartilhados diária e semanalmente com as equipes, proporcionando momentos importantes de reflexão sobre o tema. Esses diálogos tratam de uma grande abrangência de categorias, desde campanhas de vacinação, orientações de segurança, disseminação de mudanças em procedimentos, entre outros.

## Sinto Segurança

O programa tem como foco o aprendizado do comportamento seguro por meio da vivência, ou seja, nas lições aprendidas, definindo a responsabilidade de cada um na prevenção dos acidentes de trabalho. A sensibilização é direcionada para os profissionais da operação, técnicos e técnicas de segurança, líderes e integrantes das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA).



Colaboradores e colaboradora CPFL

## Integração de Segurança

A integração é voltada a novos colaboradores e colaboradoras e contratadas e tem por objetivo sensibilizar sobre os potenciais riscos em suas atividades, regras estabelecidas, uso correto de equipamentos de proteção, ambiente saudável e condições seguras, prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, conforme a legislação vigente e a Política de Saúde e Segurança.

Colaborador CPFL



## SIPAT

GRI 403-5

Em 2022, realizamos a nossa Semana Interna de Prevenção a Acidentes de Trabalho (SIPAT), desta vez em formato híbrido, com o tema **“Penso, logo me previno”**, organizada e conduzida pelas CIPAs do Grupo CPFL.

O evento trouxe reflexões importantes acerca da necessidade de planejamento e de uma conduta segura em relação a tudo o que fazemos, contando com diversas palestras presenciais e online, em uma plataforma interativa.

Tivemos a honra de receber **Pedro Leonardo**, músico e apresentador, que compartilhou como o poder de uma escolha no trânsito pode salvar vidas, e **Aretha Duarte**, empreendedora e primeira mulher negra latino-americana a chegar no cume do Everest, que reforçou conosco a importância de termos a segurança como um valor pessoal. Ainda, as CIPAs locais trataram sobre os **temas de saúde mental e cuidados no pós-pandemia**, buscando maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Nesse sentido, a SIPAT superou as expectativas com recorde de participantes. Contamos, no total, com 30.414 participações envolvendo colaboradores e colaboradoras de todas as empresas do Grupo CPFL, juntamente com as equipes das contratadas, nos cinco dias de evento.

## Treinamentos Obrigatórios

GRI 403-5

Nossa gestão tem como objetivo fazer com que o tema de segurança esteja presente no dia a dia e cultura de cada uma de nossas pessoas, reforçando sua importância. Por esse motivo, ao longo de todo o ano, desenvolvemos ações de treinamento e capacitações específicas para as equipes sobre as principais normas regulamentadoras (NR-10, NR-33, NR-35, entre outras), envolvendo temas como segurança em eletricidade, espaços confinados, trabalho em altura, e assim por diante.

# Saúde e qualidade de vida

GRI 2-29 | 3-3 | 403-3 | 403-6



20. Promover um ambiente de trabalho saudável, aumentando a conscientização sobre o bem-estar mental e estabelecendo ações de apoio para nossos colaboradores e colaboradoras.

Um ambiente capaz de contribuir para a felicidade e saúde mental dos nossos colaboradores e colaboradoras é essencial para garantir o sucesso e a excelência do Grupo CPFL, visto que um time de pessoas saudáveis e motivadas é necessário para a conexão com o verdadeiro propósito e cultura da Empresa.

Por esse motivo, agimos em diversas frentes internas – inclusive com o apoio estratégico da SGCC nessa frente – que tem dado cada vez mais atenção para o assunto, visando dinamizar o dia a dia dos times e garantir não só um desenvolvimento profissional de excelência mas, também, a satisfação em fazer parte da nossa Empresa. Confira a seguir:



## Mente em Foco

Foi com muita alegria que, em 10 de outubro de 2022, no Dia Mundial da Saúde Mental, o Grupo CPFL anunciou sua adesão ao movimento #MenteEmFoco, da Rede Brasil do Pacto Global.

Com esse passo, nos juntamos a diversas empresas do nosso país que atuam em ações para reconhecer a importância da saúde mental no ambiente de trabalho, combatendo o preconceito ainda existente na sociedade quanto ao tema e assumindo compromissos concretos para alcance até 2030.

O #MenteEmFoco está diretamente conectado ao ODS 3 da ONU, “Saúde e Bem-Estar”, que busca garantir vida saudável e bem-estar a todas as pessoas, em todas as idades. Por consequência, o movimento vai ao encontro do nosso novo Plano ESG (saiba mais na página 46).

As Lideranças com ImPacto – projeto mobilizado pela Rede Brasil do Pacto Global – envolvem CEOs ao redor do país que, frente às suas companhias, entenderam a importância da sustentabilidade para a evolução do negócio, criando formas de inserir os ODSs nas estratégias de suas principais atividades. Nesse sentido, os líderes protagonizam um movimento de transformação interna e externa, influenciando positivamente colaboradores e colaboradoras, demais *stakeholders* e a sociedade civil de forma geral.

Para além do que já foi colocado em prática até aqui (confira os próximos tópicos), seguiremos na busca por avanços cada vez mais consistentes no cuidado com a saúde e a qualidade de vida daqueles que trabalham conosco.



MOVIMENTO  
MENTE EM FOCO



# Benefícios

Com o objetivo garantir maior qualidade de vida e conforto aos nossos profissionais e seus familiares, o Grupo CPFL dispõe de uma série de benefícios, inclusive no que toca à saúde mental e bem-estar:

 Vale refeição e alimentação

 Vale transporte

 Seguro de vida

 Previdência privada

 Auxílio de material escolar e creche/babá

 Bolsa de estudos

 Programa de participação nos resultados

 Vale presente de Natal para filhos e filhas

 Vale cesta de Natal

 Programa de remuneração variável para gestores(as)

**Fale Comigo:** é um Programa de Qualidade de Vida que oferece assessoria gratuita e especializada em momentos de dificuldade, dúvidas cotidianas ou planejamentos pessoais e familiares, sendo as principais áreas:

 Área Fonoaudiológica

 Área Social

 Área Psicológica

 Área Jurídica

 Área Financeira

 GYMPASS

 Assistência médica e odontológica

 Einstein Conecta

 Telemedicina Unimed

 Programa de suporte à gestante ou adotante

 Programa de alimentação saudável

## Empresa Cidadã

É com imensa alegria que o Grupo CPFL possui o selo de Empresa Cidadã, programa que garante licença-maternidade estendida de 180 dias e licença-paternidade de 20 dias. O benefício é válido para todos os nossos colaboradores e colaboradoras, incluindo casais homoafetivos e pais adotantes.

Além desses, contamos também com a parceria com o **Sesi São Paulo**, o que permite aos nossos colaboradores e colaboradoras utilizarem o espaço de lazer das regionais da entidade, promovendo maior bem-estar e qualidade para quem trabalha conosco e seus dependentes.

## Participação em Associações

GRI 2-28

Como forma de garantir a perenidade de seus negócios e buscar sempre as melhores práticas em sua governança de relacionamento dentro e fora do setor elétrico, a CPFL Energia participa e apoia as seguintes associações:

*Santa Maria - RS*



### Setor de energia

- Fundação COGE – Comitê de Gestão Empresarial;
- UTCAL – Utilities Telecom & Technology Council America Latina;
- ABRAZONEE – Associação Brasileira dos Contadores do Setor de Energia Elétrica;
- FNQ – Fundação Nacional da Qualidade;
- ABEEOLICA – Associação Brasileira de Energia Eólica;
- ABRACEEL – Associação Brasileira dos Comercializadores de Energia;
- ABRAGEL – Associação Brasileira de Geração de Energia Limpa;
- APINE – Associação Brasileira dos Produtores Independentes de Energia Elétrica;
- CBDB – Comitê Brasileiro de Barragens;
- COGEN – Associação da Indústria de Cogeração de Energia;
- IBP – Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis;
- GEIDCO – Global Energy Interconnection Development and Cooperation Organization;
- CERNE – Centro de Estratégias em Recursos Naturais e Energia;
- CIGRÉ – Comitê Nacional Brasileiro de Produção e Transmissão de Energia Elétrica;
- ABRADEE – Associação Brasileira de Distribuidores de Energia Elétrica;
- Sindienergia – RS.

### Outros setores

- ABDIB – Associação Brasileira da Infraestrutura e Indústrias de Base;
- CIESP – Centro das Indústrias do Estado de São Paulo;
- CEBC – Conselho Empresarial Brasil-China;
- ABERJE – Associação Brasileira de Comunicação Empresarial;
- ABRASCA – Associação Brasileira das Companhias Abertas;
- FGV – Centro de Sustentabilidade da Fundação Getúlio Vargas;
- ACREFI – Associação Nacional das Instituições de Crédito, Financiamento e Investimento;
- IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa;
- AMCHAM – American Chamber of Commerce for Brazil (Campinas);
- CIC / ACI – Associações Comerciais e Câmara da Indústria (RGE);
- CIC / ACI – Associação Comercial de Campinas;
- ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas;;
- ABRASCE – Associação Brasileira de Shopping Center;
- ABGR – Associação Brasileira de Gerência de Riscos;
- ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos;
- CREA – Conselho Regional de Engenharia;
- IIA Brasil – Instituto dos Auditores Internos do Brasil;
- CDP – Carbon Disclosure Protocol;
- Consulting House;
- Pacto Global da ONU;
- Movimento Mulher 360;
- Rede Empresarial de Inclusão Social;
- Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+;
- LIDE – Lideranças Empresariais.

# Soluções renováveis e inteligentes

79

Fontes renováveis

83

Mudanças climáticas

ODS relacionados



Frota Elétrica CPFL

# Foco em renováveis

GRI 3-3 | SASB IF-EU-240A.4

Uma vez que as operações da CPFL Energia impactam diretamente o meio ambiente, nossa estratégia corporativa direciona-se ao fortalecimento das fontes renováveis na matriz energética nacional, contribuindo para a redução da utilização dos combustíveis fósseis e, conseqüentemente, das emissões de gases de efeito estufa.

## Atuamos com foco na excelência de gestão e das atividades operacionais a fim de evitar e mitigar possíveis efeitos ambientais adversos.

Logo, como uma das principais tratativas nessa frente, concentramos nossos esforços de atuação na expansão de parques geradores de energia a partir de fontes renováveis, os quais apresentam diversos benefícios à população. De acordo com o estudo da Empresa de Pesquisa Energética (EPE), a construção de pequenas centrais hidrelétricas, parques eólicos e usinas solares possuem como impactos socioambientais positivos:

1. Contribuir para a estratégia de redução de emissões proposta na Política Nacional sobre Mudança Climática (PNMC);

2. Promover a geração de empregos diretos e indiretos;
3. Complementar a oferta de energia das usinas elétricas, com condições favoráveis para a geração durante o período seco.

Desde 2010, a Empresa tem como política o investimento apenas em fontes renováveis de geração, direcionado pelo trabalho da CPFL Renováveis. Possuímos um *pipeline* de projetos de *greenfield* e de aquisições, incluindo P&Ds, que já somam 4.399 MW.

As oportunidades mapeadas são avaliadas de forma criteriosa, considerando os possíveis impactos do preço da energia e a estratégia de alocação de capital da nossa equipe e de acionistas. No portfólio atual de ativos, buscamos alcançar os melhores índices de disponibilidade para a geração e desempenho operacional, com a redução de paradas não programadas e manutenções corretivas.

Uma das alternativas para tal alcance é a otimização dos processos de Operação e Manutenção (O&M), com a implementação de novas tecnologias de monitoramento de equipamentos, diagnósticos, manutenção preditiva, e capacitação dos times de campo e de engenharia.

# 96%

do portfólio da CPFL Energia em geração provém de fontes renováveis



Usina Fotovoltaica de Tanquinho em Campinas - SP



1. Gerar energia 100% renovável até 2030.



## HIDROGÊNIO VERDE

O hidrogênio possui presença incipiente no setor de energia atual, respondendo por menos de 0,2% da geração de eletricidade global. Entretanto, uma vez que o hidrogênio verde **não emite gases poluentes durante os processos de combustão e produção**, além de ser inesgotável, esse pode ser considerado um dos combustíveis do futuro.

Nesse contexto, a **CPFL Energia tem se posicionado em projetos de pesquisa e desenvolvimento** para começar a atuar com tal fonte renovável a partir dos próximos anos, tornando-se uma das pioneiras no mercado brasileiro.

Temos como meta, dentro do novo Plano ESG, **investir pelo menos R\$ 40MM em tecnologias de hidrogênio verde até 2030**. Apesar de ousada, essa meta reforça nosso compromisso de aumentar ainda mais o portfólio da Empresa em fontes renováveis, atuando como agentes de uma mudança positiva.



5. Investir pelos menos R\$ 40 MM em tecnologias de hidrogênio verde até 2030.



Gramado - RS

# Mudanças climáticas

GRI 3-3 | 201-2 | SASB IF-EU-110A.3

Desde meados da década de 1970, o mundo vem passando por uma verdadeira transformação tecnológica e produtiva, resultando no avanço em termos de inovação e na maior qualidade de vida da sociedade. Entretanto, esse processo tem causado impactos significativos para o meio ambiente, sobretudo no que compete às mudanças climáticas.

Como resposta dos agentes e órgãos internacionais, em 2015, foi aprovado o Acordo de Paris, por todos os países signatários da ONU, com o objetivo de restringir o aumento médio da temperatura global em 1,5°C.

Nesse contexto, que possui relação direta com o setor elétrico mundial, a CPFL Energia, em contato direto com a State Grid, tem a oportunidade de atuar não apenas na redução de suas emissões, mas, também, na ampliação da geração de fontes renováveis (saiba mais na página 79), na oferta de créditos de carbono e Certificados de Energia Renovável (I-RECs), compensando, também, as emissões de outros setores produtivos.

Nossa gestão sobre o tema está pautada em quatro frentes de atuação, por meio das quais, avaliamos e implementamos diferentes ações para a adaptação dos negócios e a mitigação de impactos em nossas operações. São elas: **Engajamento e Divulgação; Gestão das Emissões de GEE; Inovação; e Gestão de Riscos e Oportunidades Climáticas.**

## Soluções para a Transição Energética

Como parte do nosso portfólio para a transição de um mercado de baixo carbono, desenvolvemos uma série de soluções capazes de apoiar nossos clientes no processo para modelos produtivos menos intensivos. Investimos, por exemplo, em **projetos que geram créditos de carbono para compensar emissões de gases de efeito estufa (GEE).**

Em 2022, contamos com um total de 11 projetos, cujo potencial de compensação chegou a uma média de 2,4 milhões de toneladas de carbono (tCO<sub>2</sub>e) ao ano. Todos os projetos são registrados no **mercado regulado (MDL)** ou no **mercado voluntário (VCS)**. Dentre os 11 relatados, nove fazem parte do mercado regulado e dois do mercado voluntário.

**Cada certificado é equivalente a 1 tonelada de carbono que deixou de ser emitida.**

Já em relação aos **Certificados de Energia Renovável (I-RECs)**, da CPFL Soluções, **esses asseguram aos clientes do mercado livre a compra de 1 MWh de energia produzida por fontes renováveis.** Atualmente, 31 ativos do nosso portfólio de geração já estão habilitados para sua comercialização. Ao final de 2022, chegamos a mais de 2,2 milhões de certificados comercializados.



3. Oferecer soluções de baixo carbono para nossos clientes, com metas anuais de receitas de IRECs e de créditos de carbono.



Fortalecendo nossa estratégia frente à mitigação dos impactos decorrentes das mudanças climáticas, assumimos no Plano ESG 2030 o compromisso, pioneiro dentro do setor, de ser carbono neutro a partir de 2025, compensando todas as nossas emissões (Escopos 1, 2 e 3). Até 2030, vamos gerar energia 100% renovável e ainda reduzir nossas emissões totais em 35%.

Esses objetivos configuram avanços muito importantes para a sociedade no que diz respeito à transição energética e os resultados só serão possíveis graças à trajetória que a CPFL Energia já vem desenvolvendo há anos, a fim de garantir uma operação cada vez mais sustentável. Em 2021, por exemplo, realizamos um intenso trabalho no Escopo 3 - emissões indiretas relacionadas à cadeia de valor - a partir da maior conscientização da nossa gestão acerca dos impactos dessa frente, visando tornar o nosso inventário o mais completo possível. Para tanto, avaliamos 15 categorias deste escopo, resultando em sete categorias aplicáveis ao nosso negócio.

Diversas outras ações são realizadas em conjunto, tanto na própria operação da Empresa, quanto para clientes, oferecendo soluções de baixo carbono para as comunidades, com projetos como eficiência energética, e fornecedores, promovendo ações de desenvolvimento.

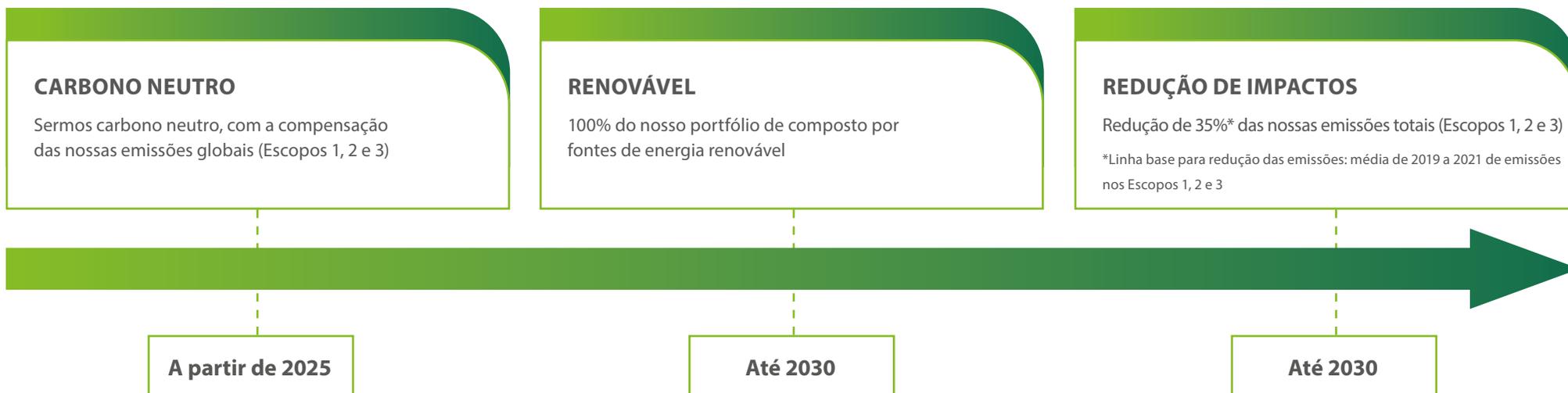


Parque Eólico da CPFL Renováveis no Ceará

## COP27

Em novembro de 2022, A CPFL Energia marcou presença na COP27 no Egito, **maior evento mundial para tratar sobre mudanças climáticas**, com a participação e fala do nosso diretor de Sustentabilidade e Meio Ambiente, Rodolfo Sirol.

Durante o evento, **lançamos o novo Plano ESG da Empresa, com compromissos a serem alcançados até 2030** (saiba os detalhes na página 46). A exposição do compromisso público a nível internacional reforça nosso objetivo em impulsionar a transição para uma forma mais sustentável, segura e inteligente de produzir e consumir energia.



Em 2022, a CPFL Energia aderiu ao Movimento Ambição Net Zero, do Pacto Global Rede Brasil, que busca engajar empresas e lideranças na adesão de compromissos frente à redução das Mudanças Climáticas e em linha com o ODS 13 (Ação contra a mudança global do clima).



**MOVIMENTO**  
**AMBIÇÃO NET ZERO**



Usina a biomassa CPFL Renováveis em Pirassununga - SP



Adicionalmente, em 2022, considerando novas diretrizes e avanços promovidos pelo Plano ESG 2030, atualizamos a publicação “**Nossa Jornada contra as Mudanças Climáticas**”. Nela, tratamos a evolução do modelo de gestão e das práticas de mitigação e adaptação às mudanças climáticas, visando dar ainda mais transparência ao posicionamento da CPFL Energia frente à transição para uma economia de baixo carbono. Esses avanços reforçam o compromisso público da Empresa em viabilizar uma energia mais limpa para a sociedade.

O documento detalha, entre outros aspectos, os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas que identificamos para o nosso negócio, procedimentos para quantificação das emissões de gases de efeito estufa e o modo como engajamos nossa cadeia de valor. A classificação desses riscos e oportunidades é feito com base na metodologia do **Task Force for Climate-Related Financial Disclosures** (TCFD), iniciativa da qual a CPFL Energia é signatária. Nesse sentido, detalhamos, para cada tipo de riscos e/ou oportunidade mapeadas, nossas estratégias e ações de gerenciamento.

Confira o documento “Nossa Jornada contra as Mudanças Climáticas” [aqui](#).





Veículo elétrico de operação da frota de Indaiatuba - SP

Um projeto já em andamento que demonstra como estamos nos preparando para essas mudanças, visando mitigar tais riscos identificados, é a eletrificação da frota.



4. Alcançar pelo menos 15% da eletrificação da Frota Técnica Operacional das distribuidoras do estado de São Paulo até 2030.

*“Um dos grandes destaques do nosso Plano ESG 2030 é a meta – ousada, e pioneira no setor – de descarbonização. Estamos comprometidos em nos tornar carbono neutro a partir de 2025 e continuar os esforços de mitigação para reduzir nossas emissões totais em 35% até 2030.”*

Gustavo Estrella, Presidente da CPFL Energia.

## FROTA ELÉTRICA

Desde 2007, a CPFL Energia tem atuado em projetos relacionados à eletrificação veicular de sua frota, sendo pioneira na instalação de postos de recarga (eletropostos) que ligam a capital paulista ao município de Campinas - SP. Buscamos compreender os impactos, riscos e oportunidades para o setor no crescimento da frota de veículos elétricos e na infraestrutura para um bom atendimento desse novo modelo de mobilidade urbana.

Por esse motivo, em 2020, a Empresa anunciou investimentos de R\$ 45 milhões em iniciativas voltadas para a mobilidade elétrica durante os quatro anos seguintes. No projeto da cidade de Indaiatuba - SP, sob o escopo da CPFL Piratininga, chegamos a investir R\$ 9,6 milhões em pesquisa e desenvolvimento, bem como na substituição de todos os veículos a combustão da frota por 22 veículos utilitários, incluindo caminhões elétricos. Também trabalhamos na compra de 53 veículos para pesquisas sobre seus riscos e impactos, e no desenvolvimento do primeiro caminhão elétrico em PTO (*power train output*), 100% nacional.

**Em 2022, concluímos a eletrificação de toda a frota operacional de Indaiatuba - SP, contando com 16 eletropostos para recarga das baterias.**

Além das reduções nas emissões de carbono, em cerca de 64 toneladas ao ano, a frota elétrica também traz benefícios no que toca à eliminação da poluição sonora, promovendo avanços importantes rumo a cidades mais inteligentes.

Como próximos passos, nosso intuito é ampliar o projeto para outros municípios locais, de forma a alavancar essa iniciativa tão fundamental na frente ambiental veicular, assim como estruturar novos destinos e utilidades às baterias usadas pelos veículos.

## Emissões de GEE

As emissões de gases de efeito estufa (GEE) das nossas operações são monitoradas anualmente por meio do nosso Inventário de GEE, produzido de acordo com as orientações do Programa Brasileiro GHG Protocol. O documento abrange os três escopos de emissão e tem suas informações verificadas por empresa de terceira parte. Os dados do nosso inventário são públicos e podem ser consultados em detalhe no site: <https://registropublicodeemissoes.fgv.br/participantes/1077>.

Além do mais, importante salientar que, desde 2021, a CPFL Energia faz parte da carteira do Índice Carbono Eficiente da B3 (ICO2 B3), que tem como propósito ser um instrumento indutor das discussões sobre mudanças climáticas no Brasil.

**Desde 2011, a CPFL Energia possui Selo Ouro por seu Inventário de GEE, junto ao GHG Protocol, devido às boas práticas do reporte e gestão no tema de emissões, além de fazer parte da carteira do ICO2 B3 desde 2021.**

O Inventário possibilita que identifiquemos oportunidades para a redução das emissões com base em iniciativas de aprimoramento em nossas atividades diárias. Entre as principais iniciativas, contamos com a utilização de biocombustíveis e de veículos elétricos nas frotas, além do planejamento para redução da supressão vegetal na construção de linhas de transmissão e distribuição.

Vale dizer que as emissões de GEE provenientes da geração de energia elétrica da Usina Termelétrica (EPASA) representaram, em 2022, cerca de 17% do Escopo 1 e quase 1% do total de emissões do Grupo CPFL. O despacho é diretamente controlado pelo Operador Nacional do Sistema (ONS), sendo que nós somos responsáveis apenas por sua manutenção e disponibilidade.



Pequena Central Hidrelétrica em Americana - SP

## Emissões de GEE (mil tCO<sub>2</sub>e)

GRI 305-1 | 305-2 | 305-3 | EU5 | SASB IF-EU-110A.1 | IF-EU-110A.2

Emissões por escopo			
	2022	2021	2020
Escopo 1	127,54	607,30	308,30
Escopo 2	250,06	592,40	290,70
Escopo 3	314,04	424,50	13,20
Emissões biogênicas de CO <sub>2</sub> (tCO <sub>2</sub> equivalente)	3.710,24	3.661,20	5.568,10

Notas: 1 - Inclui emissões de GEE Kyoto em tCO<sub>2</sub> e CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, SF<sub>6</sub>, HFCs e PFCs; 2- Os fatores de emissão utilizados são obtidos pelo Programa Brasileiro do GHG Protocol; 3 - A abordagem de consolidação é por participação acionária; 4 - O cálculo foi realizado conforme a metodologia do Programa Brasileiro GHG Protocol e consolidação por meio de *software*.

## Intensidade das emissões de GEE

GRI 305-4

Emissões por escopo			
	2022	2021	2020
Por energia gerada (tCO <sub>2</sub> e de Escopo 1/GWh)	9,5	45,60	27,0
Por energia distribuída (tCO <sub>2</sub> e de Escopo 2/GWh)	3,6	8,62	4,4
Por receita operacional líquida (tCO <sub>2</sub> e Escopo 1 + Escopo 2) (considerando Transmissão)	9,6	30,82	19,4

Nota: Inclui emissões de GEE Kyoto em tCO<sub>2</sub> e CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, SF<sub>6</sub>, HFCs e PFCs.

Em comparação ao ano anterior, tivemos um cenário meteorológico favorável para a geração de energia renovável, sobretudo nas UHEs. Houve menor despacho de usinas termelétricas, reduzindo o fator de emissão do Sistema Interligado Nacional e nossas emissões gerais.



Usina Eólica da CPFL Renováveis

## Consumo de combustível (GJ) dentro da organização

GRI 302-1

### Grupo de precursores

	Precursor	Escopo		Totais
		Escopo 1	Escopo 2	
Combustíveis não-renováveis	Acetileno	17,74		17,74
	Diesel / Brasil	406.343,97		406.343,97
	Diesel marítimo tipo A	2,67		2,67
	Gasolina / Brasil	21.493,58		21.493,58
	Gás liquefeito de petróleo (GLP)	124,13		124,13
	Gás natural	16.599,96		16.599,96
	Óleo combustível	79.549,56		79.549,56
Total não renováveis			524.131,61	
Combustíveis renováveis	Biomassa / Bagaço de cana de açúcar (BEN)	34.727.548,96		34.727.548,96
	Etanol hidratado	73.753,36		73.753,36
	Madeira de fontes renováveis (BEN)	180.653,27		180.653,27
	Etanol (considera 27% da composição da gasolina)	7.949,68		7.949,68
	Biodiesel (10% do diesel)	45.149,33		45.149,33
	Total renováveis			35.035.054,60
<b>Totais</b>			<b>35.559.186,21</b>	
Energia elétrica adquirida (Brasil)				
Aquisição de energia elétrica			239.321,38	

## Consumo de combustível (GJ) fora da organização

GRI 302-2

### Grupo de precursores

	Precursor	Escopo		Totais
		Escopo 3		
Combustíveis não-renováveis	Diesel / Brasil	136.276,72		136.276,72
	Gasolina / Brasil	32.076,67		32.076,67
	Querosene de aviação	10.412,94		10.412,94
Combustíveis renováveis	Etanol hidratado	5.242,44		5.242,44
	Etanol (considera 27% da composição da gasolina)	11.863,98		11.863,98
	Biodiesel (10% do diesel)	15.141,86		15.141,86
	Energia elétrica adquirida	6.621.516,00		6.621.516,00
Insumos e produtos da indústria petroquímica	Lubrificante	9,06		9,06
Insumos para a construção civil	Cimento CP II	166,29		166,29
<b>Totais</b>		<b>6.832.705,96</b>		<b>6.832.705,96</b>

Notas para o 302-1 e 302-2: Fonte dos fatores de conversão TJ – MWh é de 277,77.

# Inovação contínua

GRI 3-3

**No Grupo CPFL somos movidos pela inovação contínua. Utilizamos o melhor da mentalidade disruptiva e da tecnologia para promover uma transformação cada vez mais positiva dentro do setor elétrico.**

Por meio de uma série de iniciativas e programas internos, buscamos pulverizar a cultura da inovação a todos os *stakeholders* da Empresa, com foco em aumentar a satisfação do cliente e a eficiência em nossas operações. Os projetos estão interconectados com todas as esferas dos negócios, bem como às principais tendências do mercado.

## Telemedição

A telemedição corresponde a uma das inovações com maior potencial de transformação do setor elétrico. Os medidores inteligentes, que ficam conectados às bases de dados da distribuidora, têm potencial para aumentar a eficiência nos processos de comunicação e faturamento dos clientes, agilizar o monitoramento de falhas na rede, entre outros.

Na área de concessão das quatro distribuidoras do Grupo CPFL, todos os clientes do Grupo A<sup>2</sup>, ou seja, indústrias e comércios de grande porte (com energia elétrica em tensão igual ou superior a 2,3 kV), já possuem os telemidores.

Já no que toca ao Grupo B (residências e pequenos comércios), em 2020, concluímos seu projeto de telemedição no município de Jaguariúna - SP, pela CPFL Santa Cruz. Ao longo de 2021, desenvolvemos estudos para verificar a viabilidade de expansão desse serviço aos demais municípios em que atuamos. Em 2022 a CPFL Energia inseriu em sua pauta permanente as atualizações do estudo de viabilidade, porém o cenário atual não reúne condições para a expansão no Grupo B, mantendo apenas o crescimento vegetativo da telemedição do Grupo A.

## Automação das redes

A instalação de equipamentos inteligentes e automatizados nas redes de distribuição é capaz de agregar valor ao negócio uma vez que permite a resolução de problemas e manobras para o reabastecimento da energia com mais agilidade e

eficiência. Os religadores automáticos, por exemplo, são uma solução às interferências temporárias na rede elétrica, como galhos de árvores que encostam nos cabos por conta de chuvas e ventos.

**Em 2022, chegamos a mais de 16,5 mil religadores automáticos em toda a nossa rede de distribuição, o que tem promovido reduções no tempo de interrupção do fornecimento para os clientes e no deslocamento das equipes.**

As chaves comutadoras telecomandadas também possibilitam ganho de qualidade e eficiência na operação. Os equipamentos respondem a comandos remotos dos operadores do sistema, permitindo que sejam realizadas manobras durante eventos críticos, o que, por sua vez, isola as áreas sem energia e diminui o número de clientes afetados.

<sup>2</sup> Considera clientes ativos do Grupo A com medição indireta atendidos por telemetria

# Pesquisa & Desenvolvimento

GRI EU8

Os investimentos em Pesquisa & Desenvolvimento (P&D) são direcionados a projetos de excelência operacional e iniciativas estruturantes, sempre com o objetivo de alinhar o nosso negócio às principais tendências do setor e levar uma energia sustentável, acessível e confiável aos clientes e comunidades. Além disso, atuamos na promoção da cultura de inovação, envolvendo nossos profissionais internos e o ecossistema de *startups*.

Trabalhamos, por exemplo, na frente de **Armazenamento de Energia em Baterias**, por meio do Programa de Pesquisa & Desenvolvimento da ANEEL, que faz parte de toda a nossa cadeia do sistema elétrico, isto é, desde a geração até o cliente final. Os sistemas de armazenamento de energia foram instalados em locais selecionados com base em estudos da rede de energia elétrica, como em subestação de parque eólico, subestação de distribuição, poste de distribuição, condomínio residencial e consumidor comercial.

Também, desde agosto de 2017, em parceria com a Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), **a CPFL Energia criou um modelo de Campus Sustentável, sendo este implantado ao “laboratório vivo”**. Visando melhorar a infraestrutura do campus, foram implementados dez subprojetos para difundir conceitos e ações de eficiência energética e sustentabilidade,

promovendo a resolução de problemas complexos presentes na pauta da transição energética. São eles: gerenciamento de oferta de energia elétrica; geração distribuída; eficiência energética; e ensino e pesquisa. Tais subprojetos vão desde o retrofit de aparelhos eletrônicos e luminárias em prédios do campus, a instalações de usinas fotovoltaicas, sendo que todos eles tiveram sua conclusão em 2022.

Para além, em 2022, com o propósito de identificar oportunidades, foi realizado um **mapeamento completo de cenários e tecnologias que possam antecipar o futuro do setor elétrico** para o Grupo CPFL, a partir de cinco eixos:

- **Ultra Eficiência:** prevê saltos de eficiência em todas as dimensões do setor (gestão de infraestrutura de rede e ativos, segurança e efetividade da mão de obra);
- **Digitalização de Ponta à Ponta:** oferece uma melhor experiência ao cliente e competitividade ao setor, além de um maior monitoramento das redes de energia, telemedição e gestão de dados;
- **Descentralização Total:** no futuro, clientes terão maior independência da rede, aumentando a complexidade do seu gerenciamento e a demanda por novas soluções em produtos e serviços;

- **Transformação da Matriz:** o avanço tecnológico em diversas fontes de geração e maior acesso às soluções levam o Brasil a uma rota de diversificação da sua matriz energética;
- **Eletrificação Urbana:** o aumento da demanda por energia nos centros urbanos e a expansão da mobilidade elétrica possibilitarão movimentos de melhoria significativa em infraestrutura e conectividade.



Centro de Operação Integrado em São Leopoldo - RS



### Investimento em P&D das distribuidoras (R\$ mil)

	2022	2021	2020
Fontes alternativas de geração de energia elétrica	0	0	29
Geração termelétrica	0	0	0
Gestão de bacias e reservatórios	0	0	0
Meio ambiente	0	0	0
Segurança	4.955	7.472	4.640
Eficiência energética	2.202	7.753	17.382
Planejamento de sistemas de energia elétrica	8.158	10.199	14.038
Operação de sistemas de energia elétrica	2.689	2.914	2.692
Supervisão, controle e proteção de sistemas de energia elétrica	7.312	5.444	5.008
Qualidade e confiabilidade dos serviços de energia elétrica	4.316	1.260	1.839
Medição, faturamento e combate a perdas comerciais	3.772	4.841	6.687
Outros	14.031	26.097	18.302
Programas de gestão*	1.154	1.929	1.706
<b>Total</b>	<b>48.589</b>	<b>67.909</b>	<b>72.323</b>

### Investimento em P&D das geradoras e transmissoras (R\$ mil)

	2022	2021	2020
Fontes alternativas de geração de energia elétrica	2.944	28	15
Geração termelétrica	265	4.771	2.852
Gestão de bacias e reservatórios	274	2.710	4.966
Meio ambiente	1.730	825	1.300
Segurança	2.661	2.725	2.783
Eficiência energética	7	1.967	6.571
Planejamento de sistemas de energia elétrica	354	-28	1.242
Operação de sistemas de energia elétrica	4.329	1.043	-3
Supervisão, controle e proteção de sistemas de energia elétrica	3.246	2.103	409
Qualidade e confiabilidade dos serviços de energia elétrica	355	320	0
Medição, faturamento e combate a perdas comerciais	0	0	0
Outros	305	723	229
Programas de gestão*	416	271	677
<b>Total</b>	<b>16.886</b>	<b>17.458</b>	<b>21.041</b>

\*Categoria que engloba valores relacionados à dedicação horária de membros da equipe, atividades de prospecção, divulgação de projetos encerrados e outras atividades inerentes ao programa de P&D.

# CPFL Inova

GRI EU8

O CPFL Inova é um programa de inovação aberta do Grupo CPFL. A iniciativa tem como objetivo promover a aceleração de *startups* a partir de projetos de inovação disruptiva para o setor elétrico e provas de conceito, nas quais é possível testar as ideias apresentadas por empreendedores e empreendedoras. Desde seu lançamento, já foram investidos mais de R\$ 14 milhões, cuja participação alcançou mais de 50 empresas ao redor de todo o país.

## Semana de Inovação

Com objetivo de promover a cultura de Inovação, anualmente o Grupo CPFL organiza uma semana para divulgação dos resultados e seus projetos de Inovação aos colaboradores. Em 2022, realizamos o evento de forma híbrida, retomando as comunicações presenciais em diversas localidades e levando às nossas equipes protótipos e soluções inovadoras.



Colaborador em operação da CPFL

### INSPEÇÃO VEGETAL:

Veículo terrestre que captura dados de maneira automatizada e realiza o **mapeamento dos locais que necessitam de podas**, contribuindo para o livramento das redes e a redução das ocorrências de interrupção no fornecimento de energia.

### MEDIÇÃO ULTRASSÔNICA:

Desenvolvimento de uma metodologia para **avaliação da degradação da isolamento de transformadores e para-raios energizados por meio da medição ultrassônica de descargas parciais**. Através da ferramenta, é possível reduzir custos de manutenção, uma vez que as equipes conseguem avaliar falhas iniciais nesses equipamentos.

### SIMPLIFY:

Por meio da metodologia de *design thinking*, foram **simplificadas as jornadas de serviços comerciais da CPFL Energia, a partir da compreensão das dores e necessidades dos clientes**.

### RDI:

Sistema para identificação de deslocamentos impropriedades, visa **reduzir estas ocorrências nas distribuidoras do Grupo CPFL**, por meio de uma ferramenta baseada em modelos matemáticos.

### CPFL GO:

Aplicativo que utiliza conceitos de game e geolocalização para realizar o **levantamento de dados de campo na detecção de irregularidades na rede de distribuição**.

### PLANEJAMENTO DE REDES:

Sistema com inteligência artificial para **apoiar os projetistas na tomada de decisões durante a fase de planejamento das obras na rede de distribuição**, capaz de avaliar um projeto e procurar alternativas de comutação de rede a fim de reduzir os clientes desligados para a sua execução, auxiliando os indicadores DEC e FEC.

### MOVERS:

O aplicativo Movers Digitais busca **ajudar as pessoas que estão de mudança de residência** e que precisam ligar a energia no novo endereço ou trocar o nome do titular da conta de energia.

## SEMANA DA INOVAÇÃO 2022

A Semana da Inovação 2022 da CPFL Energia teve como mote "Construindo a experiência do cliente do futuro". Foi marcada por interações, palestras e exposições de projetos inovadores, caracterizando-se como um momento para a Empresa conectar e disseminar os resultados de projetos e cultura de inovação.

O evento ocorreu simultaneamente para os nossos colaboradores e colaboradoras das sedes, centros de operação, bases operacionais e estações avançadas. Ao longo dos dias, os profissionais tiveram a oportunidade de **conhecer os principais projetos estruturados com esse olhar para o cliente**.

### POSTE AUTOATERRADO:

Traz maior confiabilidade ao sistema de aterramento das redes de distribuição, maior **proteção frente a descargas atmosféricas, eficiência operacional e segurança**.

### MOBILIDADE DA CADEIA REVERSA:

Aplicativo para **processamento de pedidos e geração de romaneios (relação de itens)** de coleta para a Cadeia Reversa da CPFL Serviços. O projeto tem objetivo de automatizar o processo e reduzir o uso de papel.

### THERMOVISION:

Sistema que utiliza câmeras térmicas para **identificar pontos de calor** e, conseqüentemente, problemas na rede elétrica antecipadamente, o que permite uma atuação preventiva reduzindo as chances de interrupção de energia.

### MOTOVIBRADOR LINEAR:

Sistema mecânico de vibração que auxilia na **manobra de abertura e fechamento eficientes das Chaves Seccionadoras** (acionadas para fins de manutenção preventiva ou corretiva). Com isso, diminuímos a possibilidade de inoperância do sistema elétrico, reduzimos custos, aumentamos a segurança e, também, a eficiência dos equipamentos.

### ELETRIFICAÇÃO DE FROTA:

Eletrificamos 100% da frota operacional instalado na cidade de Indaiatuba - SP. Os veículos elétricos contribuem para a **redução da emissão de gases poluentes e da poluição sonora**, possibilitando, inclusive, a realização de atendimentos durante a madrugada sem ruídos de deslocamento.

### PORTAL DO CLIENTE (CPFL SOLUÇÕES):

Possibilita ao cliente da CPFL Soluções o **acesso a diversas informações sobre o contrato, relatórios e controle de seus serviços**. Com a novidade, também é possível **entender melhor as preferências e necessidades dos clientes** de forma mais ágil e com mais tecnologia, melhorando o relacionamento.

### SECOND LIFE:

**Reaplicação de baterias usadas de veículos elétricos** - tem como objetivo diminuir os riscos relacionados ao mercado de venda de veículos elétricos, mitigar impactos ambientais relacionados ao descarte precoce e maximizar a capitalização da bateria.

### PODA MECANIZADA:

Para gerar **ganhos de segurança e produtividade**, foi desenvolvido um equipamento constituído de um braço mecânico articulado e um telescópico com alcance de 14 metros. Ao ser instalado na carroceria dos caminhões, ele é capaz de realizar a **poda de maneira mecânica com maior precisão**.

# Operações sustentáveis

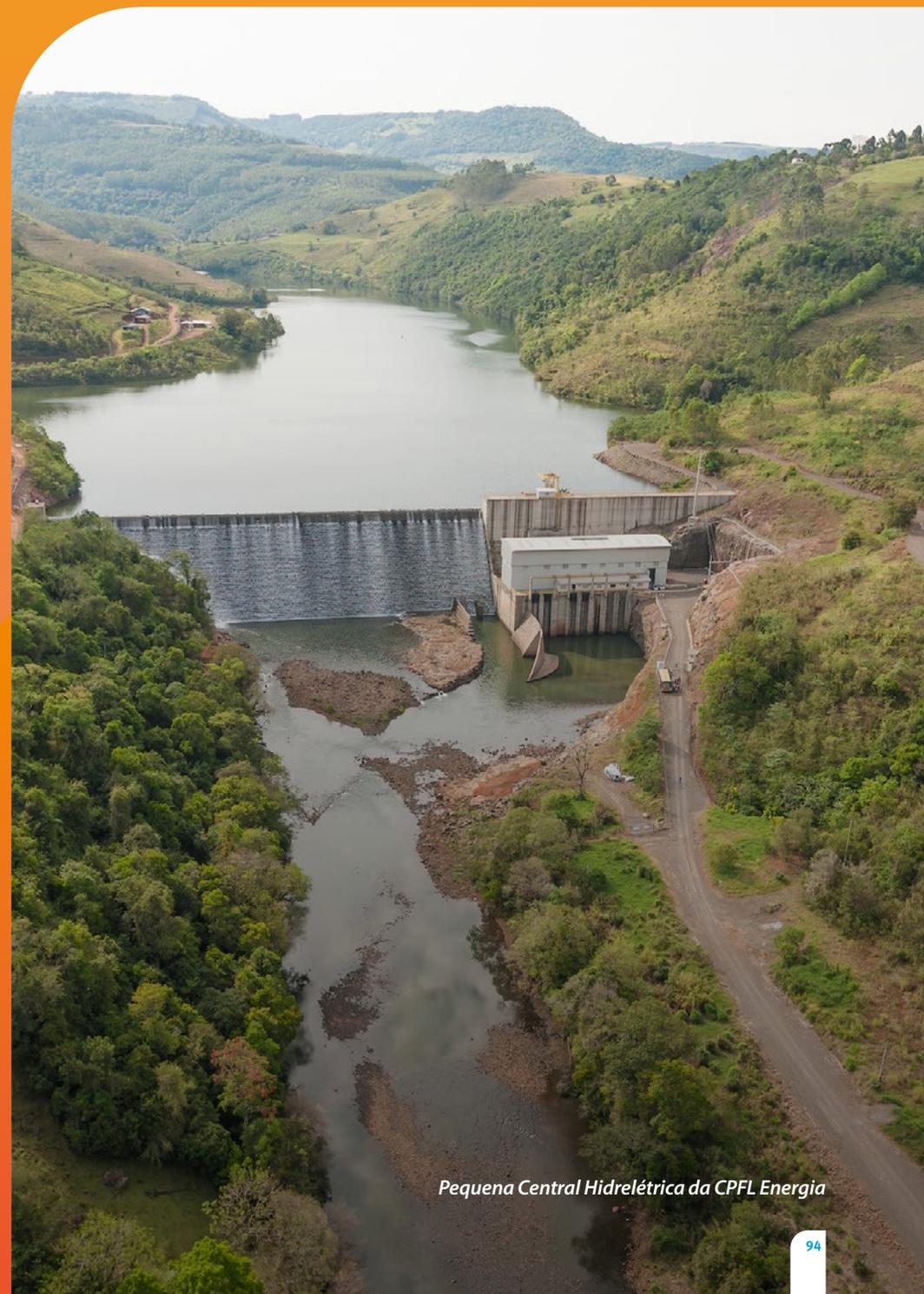
95

Ecoeficiência: água, energia e resíduos

101

Biodiversidade

## ODS relacionados



Pequena Central Hidrelétrica da CPFL Energia

# Ecoeficiência: água, energia e resíduos

GRI 3-3

A Reformadora e Distribuidoras do Grupo CPFL são certificadas pelas normas ISO 14001 e ISO 9001, atestando a qualidade ambiental dos nossos processos.



7. Consolidar o programa de gestão de ecoeficiência da CPFL, estabelecendo metas até 2024 para promover o consumo consciente de energia, água e reduzir o envio de resíduos para aterros sanitários

empreendimentos permitem o fluxo natural dos rios após a geração de energia, garantindo a vazão estabelecida no documento de outorga.

No caso das termelétricas, entretanto, a água é captada em cursos d'água ou poços artesanais e utilizada em circuito fechado para resfriamento dos equipamentos e nos processos produtivos (unidades a biomassa), chamada de água produzida. A reposição da água é

realizada em função das perdas naturais em processos como esse.

Vale destacar que a CPFL Energia desenvolve inúmeras campanhas de comunicação e educação ambiental, com o objetivo de informar as comunidades e regiões em que estamos presentes sobre o uso compartilhado do reservatório e boas práticas para a economia do recurso natural.

## Água e Efluentes

GRI 2-4 | 303-1 | 303-2 | 303-3 | 303-4 | 303-5 | SASB IF-EU-140A.1 | IF-EU-140A.3

As atividades produtivas da CPFL Energia não demandam consumo intensivo de água, sendo que visamos atender, sobretudo, o consumo humano, a limpeza em geral e a jardinagem. O suprimento hídrico para as estruturas das distribuidoras e prédios administrativos da Empresa é fornecido pelas companhias de saneamento básico dos municípios de atuação.

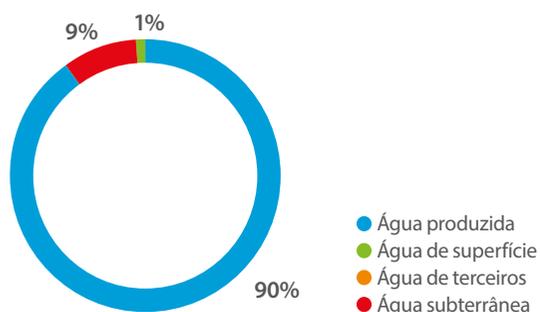
Nas usinas de geração hídrica (UHEs, PCHs e CGHs), não há consumo de água superficial para fins operacionais, já que a qualidade do recurso hídrico não é alterada. As barragens associadas aos



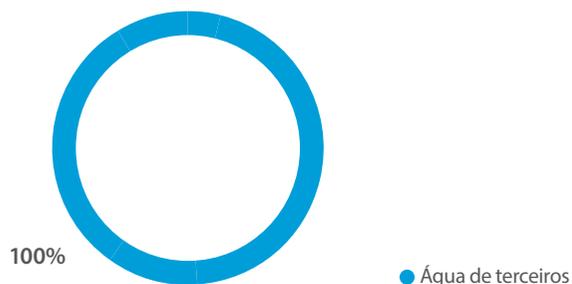
Represa Usina Hidrelétrica Foz de Chapecó



### Água retirada por fonte (m<sup>3</sup>)



### Água descartada por fonte (m<sup>3</sup>)



### Água consumida<sup>3</sup>



### Uso da água

- Resfriamento dos equipamentos
- Processos produtivos (unidades e biomassa)
- Jardinagem
- Limpeza e conservação dos ativos
- Consumo humano



Água produzida: **4.224,06 megalitros**

Já no que toca aos efluentes gerados nos processos produtivos das usinas, utilizamos medidas preventivas para evitar vazamentos e garantir a integridade das estruturas adotadas. Essas contam com sistemas de tratamento, cujo objetivo é adequar as condições físico-químicas e biológicas dos efluentes, antes de serem dispostos na natureza, a fim de contermos contaminações ou demais impactos prejudiciais à qualidade dos corpos hídricos receptores.

Atuamos segundo as normas estabelecidas no licenciamento ambiental de cada empreendimento, seguindo os parâmetros orientadores da Resolução CONAMA nº 357, de 17 de março de 2005, em conjunto com a Resolução CONAMA nº 430, de 13 de março de 2011.

Em 2022, as unidades administrativas foram responsáveis por destinar 5,24 megalitros de efluentes, classificados como domésticos e recebidos pelas redes locais de saneamento básico, enquanto as unidades geradoras descartaram outros 149,67 megalitros de efluentes domésticos. Chegando a um total, portanto, de 154,91 megalitros pela Empresa.

<sup>1</sup> Desse total, 722,82 megalitros foram captados de áreas de estresse hídrico.

<sup>2</sup> Desse total, 141,16 megalitros foram descartados em áreas de estresse hídrico. Além disso, o cálculo de geração de efluentes foi feito com base no número de funcionários e o número de dias trabalhados por unidade.

<sup>3</sup> Água consumida = água captada - água descartada.

## Ecoeficiência nas Edificações



Atuamos fortemente na frente de ecoeficiência em nossas edificações, com estruturas rigorosas a partir dos seguintes critérios:

- » Instalação de painéis fotovoltaicos;
- » Instalação de cisterna para reuso da água da chuva;
- » Sistema de iluminação LED;
- » Áreas verdes para reduzir zonas de calor;
- » Instalação de torneiras e acionadores automáticos/sistema Duoflex para caixas acopladas;
- » Unidades preparadas para atender a certificação LEED;
- » Ambientes arejados e com ventilação cruzada;
- » Insufladores de ar, para troca de ar dos ambientes de uso contínuo;
- » Coberturas em telhas termoacústicas;
- » Pontos para carregamento de carros elétricos.

Todos esses pontos estão sendo monitorados pelos nossos times a fim de adaptarmos os empreendimentos já existentes (considerando que as condições técnicas sejam favoráveis), além de aplicá-los às novas edificações.

## Inauguração da nova Estação Avançada (EA), em Venâncio Aires

Com um investimento de R\$ 3 milhões, a nova EA da CPFL Energia foi inaugurada em abril de 2022 e concentra atividades operacionais da Empresa, contando com tecnologia inovadora e foco em sustentabilidade.

Entre os diversos aspectos da obra, que vão de encontro a uma construção mais sustentável, contamos com a utilização de um sistema Lean Construction, do tipo Concreto-PVC, possibilitando a menor geração de resíduos durante a execução e um acabamento de excelência.

Além disso, a unidade também possui cisterna para reuso da água da chuva, placas fotovoltaicas para microgeração de energia elétrica e instalação de dois eletropostos, além da preservação de árvores nativas em seu interior.

# Resíduos

GRI 3-3 | 306-1 | 306-2



8. Eliminar gradualmente os plásticos de uso único em nossas unidades administrativas até 2025

A gestão dos resíduos dentro da CPFL Energia é um tema de alta relevância, sobretudo no segmento de distribuição. Atuamos orientados pelos conceitos da economia circular, visando diminuir a quantidade de material descartado e expandindo soluções para a reutilização de equipamentos e reciclagem dos resíduos, em linha com o nosso estudo de materialidade.

Uma das principais apostas da Empresa nessa frente é o processo de recuperação dos transformadores e reguladores oriundos do sistema de distribuição de energia, por meio da Reformadora de Equipamentos, sob o escopo da CPFL Soluções. Com vida útil de 20 anos, em média, esse é um equipamento fundamental para a distribuição de eletricidade. Todos os meses, porém, cerca de 1.500 unidades precisam ser substituídas, seja por obsolescência e danos causados, seja por sobrecargas no sistema.

Dessa forma, atuamos proativamente na cadeia reversa dos transformadores, objetivando reformá-los para que possam voltar à ativa – nesse processo, até mesmo o óleo do equipamento é reaproveitado por completo.

Os materiais que eventualmente não possam ser reutilizados – como fios de cobre, postes e isoladores – são destinados para empresas de reciclagem para correta destinação e aprimoramento da nossa logística reversa.



É com imensa satisfação que compartilhamos que, em 2022, **foram reformados mais de 11.565 transformadores**, traduzidos em uma **receita bruta de R\$ 15,14 milhões**. Além dos resultados positivos na área ambiental, desde sua origem, a **iniciativa já gerou cerca de 298 empregos diretos**.

Já no que consta à destinação dos resíduos, chegamos a um total de **312,5 toneladas recicladas no período**, entre resíduos perigosos e não perigosos, como óleo vegetal e mineral, e fios de cobre. Vale destacar que realizamos o acompanhamento de todo o caminho percorrido por tais materiais, desde sua geração até a destinação final, a fim de garantirmos um processo ambientalmente adequado. Ademais, no âmbito da CPFL Soluções, ressaltamos o atendimento a outras empresas de distribuição de energia no mercado.



Torre de transmissão Campinas - SP

Reforçamos que o projeto foi destaque na iniciativa Brasil pelo Meio Ambiente, da Amcham, em 2022.



10. Reformar pelo menos 70.000 equipamentos da rede elétrica até 2030 e 11. Garantir 100% dos principais componentes da rede destinados à reciclagem ou sistemas de cadeia reversa

## Resíduos gerados no período

GRI 306-3

### Resíduos Gerados

	Unidade	2022 <sup>3</sup>	2021 <sup>2</sup>	2020 <sup>1</sup>
Total de resíduos não perigosos	t	15.488,46	1.795,90	280,97
Total de resíduos perigosos	t	3.181,56	1.168,60	1.810,90

<sup>1</sup> Considerando: CPFL Paulista, CPFL Piratininga, CPFL Santa Cruz, RGE, CPFL Soluções e prédios administrativos

<sup>2</sup> Considerando: CPFL Paulista, CPFL Piratininga, CPFL Santa Cruz, RGE, CPFL Soluções, prédios administrativos e Geração

<sup>3</sup> Considerando: CPFL Paulista, CPFL Piratininga, CPFL Santa Cruz, RGE, CPFL Soluções/Serviços, CPFL Renováveis, Prédios Administrativos e Geração (Baesa, Enercan, Ceran, Foz do Chapecó, EPASA)

## Resíduos não destinados para a disposição final

GRI 306-4

### Unidades de Geração, CPFL Renováveis, Serviços e Transmissão

Método de disposição	Compostagem		Reciclagem e/ou reutilização		Triagem com armazenamento	
	Não Perigosos (ton)	Perigosos (ton)	Não Perigosos (ton)	Perigosos (ton)	Não Perigosos (ton)	Perigosos (ton)
Biomassa	0	0	0	0	0	0
Eólica	32,95	0	0,40	788,09	0	244,63
PCH	1,31	0	0,44	0,65	0,22	267,01
Solar	0	0	0	0	0	0
UHEs	0	0	0	0	0	0
UTE	7,64	0	8.519,02	5,39	1.011,00	656,09
Serviços	0	0	0	253,37	0	0
Transmissão	0	0	0	0	0,04	0
<b>Total</b>	<b>41,90</b>	<b>0</b>	<b>8.519,86</b>	<b>1.047,50</b>	<b>1.011,26</b>	<b>1.167,73</b>

### Unidades das Distribuidoras (CPFL Paulista, CPFL Piratininga, CPFL Santa Cruz e RGE) + Sede Corporativa em Campinas e unidade administrativa em Jundiaí

Tipo de disposição	Não Perigosos (ton)	Perigosos (ton)
Reciclagem e/ou reutilização	5,72	96,99
Compostagem	0	0
<b>Total</b>	<b>5,72</b>	<b>96,99</b>

## Resíduos destinados para a disposição final

GRI 306-5

### Unidades de Geração, CPFL Renováveis, Serviços e Transmissão

Método de disposição	Aterro		Incineração com recuperação de energia = coprocessamento	
	Não Perigosos (ton)	Perigosos (ton)	Não Perigosos (ton)	Perigosos (ton)
Tipos de negócio				
Biomassa	0	0	0	0
Eólica	37,32	0	0	121,47
PCH	2.366,72	0	0	515,61
Solar	0,06	0	0	0
UHEs	756,38	0	0	0
UTE	938,27	0	0	35,44
Serviços	0	0	0	0
Transmissão	0,80	0	0	0
<b>Total</b>	<b>4.099,55</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>672,52</b>



### Unidades das Distribuidoras (CPFL Paulista, CPFL Piratininga, CPFL Santa Cruz e RGE)

Tipo de disposição	Não Perigosos (ton)	Perigosos (ton)
Incineração (com recuperação de energia)	44,9	87,9
Incineração (sem recuperação de energia)	0	0,58
Aterro	92,27	108,34
<b>Total</b>	<b>137,17</b>	<b>196,82</b>

### Todas as empresas do Grupo CPFL com 100% controle acionário

Serviço de coleta pública (não perigosos) destinados para aterro (ton)	<b>1.673,00</b>
--	-----------------

# Biodiversidade

GRI EU21 | 2-25 | 3-3 | 304-1 | 304-2 | 304-3 | 413-2

A gestão do tema da biodiversidade possui imensa relevância para a CPFL Energia, uma vez que atuamos estabelecendo processos para a obtenção de licenças prévias de novos ativos nos segmentos de geração, distribuição e transmissão, cuidando para ter o menor impacto socioambiental possível ainda no desenho do projeto. No entanto, mesmo que tais processos sigam toda a legislação e normas dos licenciamentos ambientais, a redução da biodiversidade em escala local acaba sendo inevitável.

Assumimos, perante os órgãos ambientais e as comunidades, o compromisso de realizar a reposição florestal por meio de plantios compensatórios de espécies arbóreas e operações para conter a redução da cobertura vegetal, perda de habitats para a fauna, interferência em propriedades de terceiros e alteração no uso do solo. Além disso, nos comprometemos a manter toda a área até que os processos ecológicos possam garantir sua sucessão sem a intervenção humana, como forma de reparação e mitigação dos impactos negativos no médio e longo prazo.

As fases de implantação de usinas geradoras e de linhas de transmissão de energia, representam os maiores impactos para a biodiversidade, oriundos do nosso modelo de negócio. Sendo que o principal aspecto relacionado a esses impactos é a supressão da vegetação nativa.



Não à toa, além de compensarmos e evitarmos os possíveis danos, somos capazes de **potencializar nosso impacto positivo líquido dentro do âmbito da biodiversidade**, conforme compromisso definido sobre o tema no Plano ESG 2030:



Usina Eólica da CPFL Renováveis no Ceará

- Criar a Política de Biodiversidade da CPFL Energia até 2025, para maximizar os benefícios e o valor gerados por nossas operações para o meio ambiente e a sociedade.

Todas as iniciativas e decisões de investimento são ancoradas em três grandes objetivos:

- i. Proteção de Valor:** inclui ações para evitar ou provocar o menor impacto socioambiental possível desde o início do desenvolvimento do projeto, como por exemplo, estudos de localização para melhor aproveitamento da topografia e angulação para instalação das torres de transmissão, uso de drones a fim de se evitar o corte de vegetações, e poda, remoção ou troca de espécies de árvores que possuem o potencial de diminuir a segurança nas redes elétricas;
- ii. Otimização:** visa medidas de maior eficiência na compensação dos impactos que não puderam ser evitados. Um estudo preliminar estabelece as premissas para implementação dos projetos de compensação, isto é, escolha dos biomas sem sobreposição com outros compromissos ambientais, como reservas legais ou APP;
- iii. Geração de valor compartilhado:** focamos no desenvolvimento de comunidades locais e no retorno gerado para os negócios, a exemplo de capacitação sustentável e investimento para agricultores familiares, mão de obra local, geração de renda, reflorestamento e educação ambiental

em territórios indígenas, redução de custos a longo prazo, com o uso de tecnologia para implementação de torres, entre outros.

A gestão da biodiversidade e o desenvolvimento de comunidades estão integrados aos processos de gestão ambiental da CPFL Energia e ocorrem de forma sistêmica, constante, planejada e em interface com as áreas de Engenharia, Meio Ambiente e Operações. Além disso, um dos principais meios utilizados nessa gestão é a parceria da Empresa com os órgãos ambientais e o poder público, visando fortalecer o instrumento da Reserva Legal Excedente, prevista na

Lei Federal nº 12.651/2012. Por meio dela, priorizamos a manutenção de remanescentes florestais e a biodiversidade que excedem o percentual obrigatório nas propriedades rurais de terceiros, fortalecendo as áreas de interesse.

Até o presente momento, no estado de São Paulo, já foram aprovados 446,54 hectares para a instituição de Reserva Legal Excedente, e mais 28,5 hectares ainda estão em análise pela CETESB. Outros 20 hectares também estão em análise pelo IMA, de Santa Catarina, para posterior aprovação. Já no Rio Grande do Sul, chegamos a um total de 783,21 hectares aprovados.



*Usina Hidrelétrica Castro Alves (Ceran)*

A CPFL já conta com áreas de Compensação Florestal nas modalidades de reflorestamentos e manejo de espécies exóticas em Unidades de Conservação e aquisição de áreas de Reserva Legal excedente em propriedades privadas. As iniciativas da CPFL geram benefícios ambientais e sociais, seja em áreas públicas (Unidades de Conservação) ou particulares, promovendo ganhos que vão além da conservação da biodiversidade.

**Confira a seguir alguns projetos, na esfera de biodiversidade, desenvolvidos pela CPFL Energia, com impactos sociais relevantes:**

**A CPFL Energia monitora todos os impactos na biodiversidade local de seus ativos durante a fase de operação, com reportes regulares aos órgãos ambientais, mantendo proximidade com as Unidades de Conservação.**

### FETAG

O projeto tem como objetivo fomentar a conscientização ambiental de agricultores gaúchos e a recuperação de áreas degradadas dos biomas Pampa e Mata Atlântica, com ênfase na importância da preservação ambiental, no uso racional dos recursos naturais e na produção rural. Dessa forma, a sociedade civil organizada e o poder público visam apoiar a manutenção do Homem no campo, com a função de assegurar o seu uso econômico de modo sustentável. Isso inclui a melhor gestão sobre os recursos naturais do imóvel rural, auxiliando na conservação e a reabilitação dos processos ecológicos e promovendo a conservação da água e da biodiversidade da fauna silvestre e da flora nativa.

### ASSOCIAÇÃO DE ESTUDOS E PROJETOS COM POVOS INDÍGENAS E MINORITÁRIOS - AEPIM

O projeto busca apoiar a restauração das condições ambientais adequadas para a vivência de acordo com as tradições culturais da etnia Mbya Guarani, em duas comunidades no Litoral Norte do Rio Grande do Sul: aldeia Nhu Porã (Torres - RS) e aldeia Kuaray Rexë (Osório - RS). Pretende-se que as condições ambientais possam ser melhoradas por meio da reposição florestal, apoio à agricultura tradicional, viveirismo comunitário e implementação de quintais agroflorestais. Além disso, o projeto visa fortalecer ações de intercâmbio entre essas duas terras indígenas e as demais comunidades Mbya Guarani.

## PARQUE ESTADUAL 4ª COLONIA – FASE 1 E 2

O projeto visa o controle de 100% dos indivíduos exóticos invasores do Parque Estadual, localizado no Rio Grande do Sul, compreendendo a restauração ecológica de uma área de 120 hectares da unidade com o plantio de 100 mil mudas de espécies secundárias tardias, integradas às espécies pioneiras. Essa dinâmica forma grupos ecológicos ao longo do tempo, retornando ao processo de sucessão, além de concentrar o maior foco no combate a espécies invasoras na unidade. Na Fase 2 do projeto, está contemplada a implantação de um viveiro e insumos necessários para que o próprio ativo possa realizar a produção de mudas de espécies arbóreas e arbustivas nativas da região.

## CETAP

Neste projeto, a ênfase se dá a partir da estruturação de uma cadeia produtiva das frutas nativas e produtos do extrativismo sustentável, articulada e dinamizada entre diferentes atores do meio rural e urbano. Buscamos promover a conservação das nascentes junto às famílias agricultoras, através dos princípios dos sistemas agroflorestais, valorização e uso dos produtos da sociobiodiversidade local, reconhecimento e a valorização dos sistemas tradicionais.

O projeto abrange uma área de 211 hectares e 33 municípios da região Norte e Nordeste do Rio Grande do Sul, desenvolvendo ações de assessoria em conjunto com prefeituras, cooperativas e sindicatos (rurais e urbanos).

## BEM-TE-VI

Integra ações e pessoas visando a conservação genética, o melhoramento genético, a recuperação e o desenvolvimento rural sustentável, ao longo da faixa de transição entre os Campos Sulinos e a Mata Atlântica, nas margens do Rio Ibicuí-Mirim, na região central do Rio Grande do Sul. As áreas de matas ciliares escolhidas caracterizam-se por uma dinâmica muito intensa de uso e ocupação da terra, com alternância de culturas agrícolas de inverno e de verão. Na primeira fase, foram coletadas sementes de 20 espécies florestais diferentes, que resultaram na produção de 100 mil mudas. Na segunda fase, as mudas estão sendo utilizadas em delineamentos de cruzamento e sistemas biodiversos ou agroflorestais, em áreas de matas ciliares, compreendendo uma faixa de 50 hectares. O Projeto Bem-Te-Vi está suportado em bases genéticas sólidas, para garantir a sustentabilidade da variação genética das espécies arbóreas, permitindo a formação de comunidades biológicas para as gerações futuras.



### **ESCOLA MUNICIPAL DE ENSINO FUNDAMENTAL AGRÍCOLA, FLORESTAL E AMBIENTAL - EMAFA**

O projeto consiste na implementação e manuseio de estufa agrícola como estratégia de aprendizagem em cultivo protegido permanente de mudas de espécies nativas e alimentos orgânicos. Trata-se de uma ação integrada de aprendizagem, preservação e qualificação técnica, por meio da aquisição e instalação de duas estufas. Por meio dessas estruturas, serão realizadas práticas de cultivo protegido em viveirismo, produção e conservação de espécies nativas da região, com ênfase nas espécies ameaçadas contidas na Lista da Flora Ameaçada do Rio Grande do Sul, e no fornecimento de mudas de qualidade para agricultores da região para a reposição de mata nativa, APP's e paisagismo urbano. O projeto também prevê o cultivo protegido e permanente de alimentos orgânicos, assegurando, assim, a autossuficiência da escola na produção de folhas, grãos, legumes e verduras, que servirão à alimentação da rede escolar do município de Ilópolis - RS.

### **VERDESINOS**

O projeto VerdeSinos foi executado em propriedades privadas e de domínio público, com o propósito de estruturar o plantio de vegetação característica de mata ciliar, associada à potencialidade advinda da diversidade de espécies nativas. O exercício resultou em compatibilizar a necessidade de reposição florestal, decorrente de atividades econômicas, com as demandas elencadas pelo VerdeSinos junto aos seus parceiros interessados em disponibilizar áreas para recomposição da mata ciliar na Bacia Hidrográfica do Rio dos Sinos. Para isso, foram providenciados recursos como mudas, mourões, arames, grampos, transporte, mão-de-obra, hora-máquina, material de divulgação, entre outros. Nesta linha, a adesão da RGE caracterizou-se pela oferta de meios materiais, na medida em que reconhece e valoriza a metodologia e o arranjo organizacional aplicados para a restauração da mata ciliar da região.

### **SERVIDÃO AMBIENTAL**

As compensações ambientais das obras de expansão do sistema elétrico da CPFL Energia são realizadas através de projetos inovadores e de maior relevância ambiental. A modalidade de servidão ambiental trata de compensação por meio da preservação de florestas já formadas, em que há o direcionamento dessas compensações para áreas com extensão equivalente àquela licenciada e que possua as mesmas características ecológicas. O Grupo CPFL tem áreas com 761 hectares de floresta nativa preservados por essa modalidade de compensação. Com a averbação da Servidão Ambiental na matrícula do imóvel, o dono da área renuncia, em caráter permanente, total ou parcialmente, o seu direito de uso, exploração ou supressão de recursos naturais existentes na propriedade. A aquisição de áreas conta com o aporte de recursos monetários oriundos da Reposição Florestal Obrigatória (RFO), decorrentes da medida legal para compensação pelo corte de árvores nativas. Alguns locais dos projetos já executados nesta modalidade são Torres e Cacequi - RS, Fazenda Furnas em Patrocínio Paulista - SP, Fazenda Urtigão em Marília - SP e Fazenda Santa Zélia em Altinópolis - SP.

## Interação das nossas unidades com Unidades de Conservação

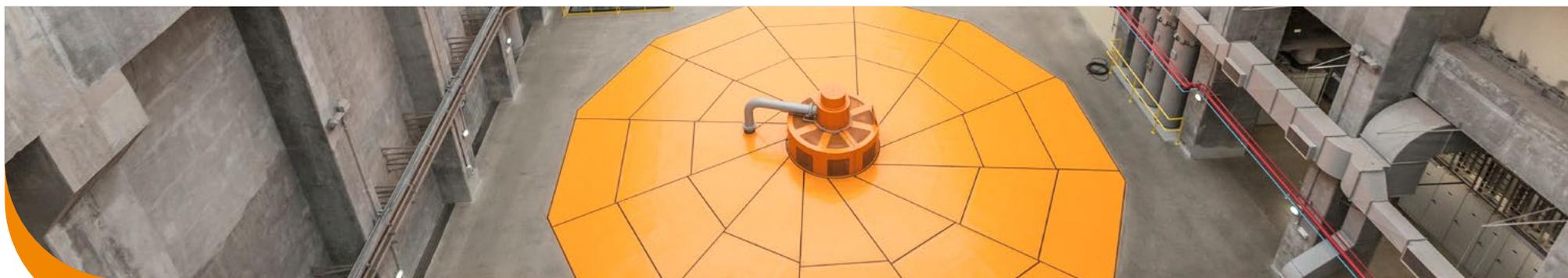
GRI 304-1

Unidades operacionais	Área da Companhia (km <sup>2</sup> )	Posição em relação à Unidade de Conservação (fora/dentro/adjacente/próxima)	Localidade
CGH Lavrinhas	0.51	Próxima (4km) ao Parque Estadual Carlos Botelho	São Miguel Arcanjo - SP
CGH Pinheirinho	0.04	Não há Unidade de Conservação próxima ao empreendimento	Monte Santo de Minas - MG
CGH Santa Alice	0.01	Não há Unidade de Conservação próxima ao empreendimento	São José do Rio Pardo - SP
CGH São José	8.47	Adjacente ao Parque Estadual Carlos Botelho	São Miguel Arcanjo - SP
CGH São Sebastião	0.08	Não há Unidade de Conservação próxima ao empreendimento	Aceburgo - MG
CGH Turvinho	0.14	Próxima (5,5km) ao Parque Estadual Carlos Botelho	São Miguel Arcanjo - SP
PCH Boa Vista II	2.14	Adjacente ao Parque Estadual Nova Baden	Varginha - MG
PCH Jaguari	1.00	Adjacente à Área de Proteção Ambiental de Campinas e APA Piracicaba Juquerí-Mirim área II	Americana - SP
PCH Ludesa	10.14	Próxima (9Km) à Estação Ecológica de Mata Preta	Ipuçu - SC
PCH Macaco Branco	0.07	Adjacente a APA Piracicaba Juquerí -Mirim área II, também adjacente a Área de Proteção Ambiental de Campinas	Campinas - SP
PCH Ninho da Água	0.21	Dentro da Área de Proteção Ambiental Serra Da Mantiqueira	Delfim Moreira - MG
PCH Novo Horizonte	0.75	Adjacente ao Parque Estadual Do Rio Turvo	Bocaiúva do Sul - PR
PCH Rio do Peixe II	1.26	Não há Unidade de Conservação próxima ao empreendimento.	São José do Rio Pardo - SP
PCH Salto Grande	0.17	Adjacente à Área de Proteção Ambiental de Campinas	Campinas - SP
PCH Santana	1.52	Adjacente à Estação Ecológica Mata do Jacaré	São Carlos - SP
PCH São Gonçalo	2.10	Próxima (5km) à Área de Proteção Ambiental Piracicaba	São Gonçalo do Rio Abaixo - MG
PCH Socorro	0.05	Próxima (10Km) à APA Piracicaba Juquerí-Mirim área II	Socorro - SP
UFV Tanquinho	0.43	Próxima (0,5Km) à Área de Proteção Ambiental de Campinas	Campinas - SP
UHE 14 de Julho (Ceran)	5.89	Não há Unidade de Conservação próxima ao empreendimento	Região nordeste do Rio Grande do Sul

Unidades operacionais	Área da Companhia (km <sup>2</sup> )	Posição em relação à Unidade de Conservação (fora/dentro/adjacente/próxima)	Localidade
UHE Barra Grande - áreas protegidas e recuperadas (Baesa)	105.71	Adjacente a Reserva Particular do Patrimônio Natural Emilio Einsfeld Filho	Pinhal da Serra - RS
UHE Campos Novos - áreas protegidas e recuperadas (Enercan)	32.85	Adjacente ao Parque Estadual Rio Canoas	Campos Novos - SC
UHE Castro Alves (Ceran)	7.83	Não há Unidade de Conservação próxima ao empreendimento	Região nordeste do Rio Grande do Sul
UHE Foz do Chapecó	129.04	Próxima (13km) à Floresta Nacional de Chapecó – FLONA	Foz do Chapecó - SC
UHE Luis Eduardo Magalhães	56.69	Adjacente à Áreas de Proteção Ambiental do Lajeado e do Lago	Miracema do Tocantins - TO
UHE Monte Claro (Ceran)	3.6	Não há Unidade de Conservação próxima ao empreendimento	Região nordeste do Rio Grande do Sul
Biomassa Baía Formosa*	-	Próxima (3Km) à Reserva Particular do Patrimônio Natural Mata Estrela	Baía Formosa - RN
Biomassa Baía Formosa*	-	Próxima (7Km) à Área De Proteção Ambiental Piquiri-Uma	Baía Formosa - RN
Biomassa Ester*	-	Próxima (8Km) à Área De Relevante Interesse Ecológica Matão De Cosmópolis	Cosmópolis - SP
Biomassa Ipê*	-	Próxima (5Km) à Estação Ecológica Municipal Guarani	Nova Independência - SP
UTES Termoparaíba e Termonordeste (Epassa)	0.79	Não há Unidade de Conservação próxima ao empreendimento	João Pessoa - PB

UHE: Usina Hidroelétrica; UTE: Usina Termoelétrica; PCH: Pequena Central Hidrelétrica; CGH: Central Geradora Hidrelétrica; Biomassa: Usina Termoelétrica a Biomassa; UFV: Usina Fotovoltaica.

\*A área da operação da usina representa uma área significativamente menor que 1 km<sup>2</sup>.



Usina Hidrelétrica Foz de Chapecó



Usina Solar Tanquinho - Campinas - SP

## CPFL Renováveis

GRI 304-4

A CPFL Renováveis visa, a partir de seus principais objetivos, realizar a conservação ambiental e mitigar os potenciais impactos sobre a biodiversidade, relacionados às operações e obras de novos empreendimentos, especialmente por meio dos seguintes programas:

- Programa de Monitoramento de Fauna;
- Programa de Resgate de Fauna;
- Programa de Resgate de Flora;
- Programa de Recuperação de Áreas Degradadas.

Quando ocorre a necessidade de intervenções sobre o meio ambiente, a CPFL Renováveis atua com o máximo respeito às legislações e ações que atenuem os potenciais impactos a natureza. Neste sentido, vale a menção do processo relacionado à manutenção da Linha de Transmissão de 138 kV, junto à PCH Novo Horizonte, no Estado do Paraná (Bioma Mata Atlântica). Nesse local, será promovida a compensação de 100 hectares de área preservada a ser destinada ao Instituto de Água e Terra do Paraná.

Essa ação irá gerar um ganho substancial ao Parque Estadual das Lauráceas, como forma de incrementar a biodiversidade e conservação regional, tanto da vasta vegetação presente, quanto a rica e diversa população de mamíferos, répteis, anfíbios, pássaros, entre outros filis. Logo, cabe menção de que a região é conhecida pela presença de antas e onças pardas, as quais são assistidas pelo Programa de Monitoramento de Fauna da Licença de Operação da PCH Novo Horizonte. Ademais, são monitoradas em torno de 50 espécies de flora e fauna que fazem parte da Lista Vermelha da IUCN e do MMA pelos programas relacionados às condicionantes das licenças ambientais.

Quanto às frentes de obras, são realizadas inspeções semanais, com o preenchimento do Relatório de Inspeção Ambiental (RIA) a fim de garantir ações preventivas, bem como a aplicação de medidas corretivas, se necessário. Há, também, o monitoramento trimestral da fauna acerca dos impactos gerados pela obra.

# CPFL Geração

As operações das plantas de geração, nas fontes elétricas e hídricas, contam com programas de monitoramento da fauna e vegetação, que buscam explorar os potenciais particulares de cada localidade. Os principais Programas de Monitoramento se direcionam para o monitoramento de ictiofauna (peixes) ao longo dos reservatórios das represas, e ornitofauna (pássaros) e mamíferos alados (morcegos) nos parques eólicos.

Em nossas usinas hidrelétricas, os projetos de reflorestamento e recuperação de áreas degradadas já foram concluídos na UHE Barra Grande (BAESA), Campos Novos (ENERCAN), e no Complexo CERAN (Monte Claro, Castro Alves e 14 de Julho). Como medida adicional, em 2022, implementamos para a BAESA e ENERCAN, o Projeto de Conservação da Área de Preservação Permanente (APP), que visa engajar a comunidade lindeira no auxílio da proteção de áreas de APP e adjacentes.

No caso das unidades da CERAN, atualmente estamos em fase de monitoramento e fiscalização sociopatrimonial das áreas, sendo que, através do Plano Ambiental de

Conservação e Uso do Entorno do Reservatório Artificial (PACUERA) são previstos mecanismos para a regularização de acessos à água e à APP.

Já na UHE Foz do Chapecó, somos guiados pelo PACUERA, que consiste em um documento que possui estudos e informações que buscam ordenar o uso e ocupação do reservatório e da Área de Preservação Permanente (APP) da usina.

A Foz do Chapecó possui o compromisso com o Ibama de soltar ao menos 200 mil alevinos ao ano, durante todo o período de concessão. Assim, desde o momento da construção do empreendimento, a Foz do Chapecó não mede esforços para atender a demanda. Na implantação da usina, a empresa, em parceria com instituições locais, proporcionou a instalação de uma estação de piscicultura que fornece parte das espécies nativas necessárias para o atingimento da meta. Durante os mais de dez anos de operação, já foram soltos quase 1,5 milhão de alevinos, contribuindo para o repovoamento do reservatório e do rio Uruguai.



Usina Hidrelétrica Foz do Chapecó

## UHEs e espécies ameaçadas

**FOZ DO CHAPECÓ** - No ano de 2022, foram encontradas duas espécies consideradas vulneráveis.

**CERAN** - No ano de 2022, nos estudos da ictiofauna não foram encontradas espécies incluídas na Lista Vermelha da IUCN. Ressalta-se que os programas de monitoramento de fauna silvestre e flora na área de influência dos empreendimentos da Ceran foram concluídos há alguns anos atrás.

**ENERCAN** - No ano de 2022 foram encontradas 4 espécies presentes na lista de animais ameaçados de Santa Catarina.

**BAESA** - Não foram encontrados espécies ameaçadas nos monitoramentos realizados.

## CPFL Transmissão

No âmbito da CPFL Transmissão, que já se encontra com 100% da sua integração concluída, todos os estudos e monitoramentos relacionados ao tema da biodiversidade são gerenciados pela Coordenadoria de Meio Ambiente e Fundiário. Os relatórios e informações geradas visam atender às condicionantes em processos licenciatórios, sendo reportados aos órgãos competentes conforme estabelecido em cada processo.

Do mesmo modo como acontece em geração, o tema está extremamente presente no segmento da transmissão, uma vez que tanto na expansão, quanto na operação do sistema elétrico de transmissão, podem ocorrer impactos negativos à fauna e flora local, devendo ser gerenciados e mitigados periodicamente.

Alguns exemplos das nossas iniciativas são:

- Estudos de eficácia sobre implantação de sinalizadores de avifauna;
- Estudos para acompanhamento de espécies imunes ao corte, protegidas por legislação estadual, que são transplantadas;
- Relatórios de destinação de epífitas retiradas de árvores abatidas para instalação de Linhas de Transmissão e Subestações;
- Cálculo de Reposição Florestal Obrigatória, em razão do manejo de vegetação na área de abrangência do empreendimento.

Vale salientar que a Instrução Normativa SEMA nº 01/2018 permite que a Reposição Florestal Obrigatória seja realizada por meio de investimentos em ações conservatórias, de forma que a Empresa, por intermédio da Transmissora de Energia Sul Brasil S.A. (SPE-TESB), executou um projeto de Restauração Ecológica em Agroflorestas e Áreas Indígenas.

Para os próximos ciclos, continuaremos agindo frente às diretrizes para compensação ambiental, sobretudo com a Reposição Florestal Obrigatória, bem como no que toca aos avanços das metas e compromissos listados em nosso Plano ESG 2030 acerca do tema.



Subestação Piracicaba - SP

# Valor compartilhado com a sociedade

112

Foco no cliente

115

Nossas Pessoas

135

Compras sustentáveis

138

Relacionamento com comunidades

## ODS relacionados



# Foco no cliente

GRI 2-29 | 3-3 | EU24

## Na CPFL Energia, o cliente está no centro de tudo o que fazemos.

Ao longo dos últimos anos, o tema do foco no cliente tem ganhado cada vez mais a atenção das nossas lideranças e nossa diretoria, inclusive no que toca às diretrizes da nossa acionista majoritária SGCC, sendo que o principal objetivo da CPFL Energia é **garantir uma jornada de maior autonomia e excelência para consumidores** em relação ao acesso à energia, serviços e produtos que nos propomos a entregar.

Não à toa, esse é um dos indicadores mais importantes no acompanhamento de metas e KPIs de líderes em todos os níveis, que ficam responsáveis por mapear ações e iniciativas capazes de promover a satisfação do cliente no dia a dia e gerar maior valor para a nossa cadeia.

A dinâmica de acompanhamento acontece, sobretudo, por meio das reuniões mensais do comitê do **Fórum de Clientes**, criado em 2021. Desde sua origem, apoiados por uma crescente expressiva no processo de **digitalização** da CPFL Energia, buscamos investir continuamente em projetos que facilitem a comunicação com o cliente, bem como a resolução de problemas de forma ágil, a exemplo das reclamações de fatura e chamadas técnicas para novas ligações de energia.

Essa estrutura conta com avanços em **operações de Data Analytics**, que estimam o tempo de duração e eficiência da nossa operação, além de medir o índice de aprovação de consumidores a cada serviço e/ou atendimento. A partir daí, novos planos de ação são colocados em prática, a fim de aprimorarmos ainda mais a experiência desse cliente conosco.

Ao final de 2022, a CPFL Energia já contava com **90% de seu atendimento realizado por meio de canais digitais, com um investimento de mais de R\$ 50 milhões no período.**

Na **Jornada do Cliente CPFL Energia**, nossos clientes contam com:



Atendimento exclusivo via **WhatsApp**, com emissão da segunda via da fatura em um clique



Reformulação do **site e app** da CPFL Energia, permitindo acesso unificado a todos os nossos serviços digitais



**Rapidez nos pedidos** de desligamento e/ou ligação de energia, alteração de documentos e falha na rede



Algoritmos otimizados para previsão de falta de energia e religação, promovendo **uma informação mais assertiva**



Totens de autoatendimento **espalhados pelas lojas físicas e outras conveniências**, como mercados



Acessibilidade para o **atendimento a pessoas com deficiência**



Como resultado importante dos nossos esforços, em 2022, a CPFL Energia conquistou o Prêmio Reclame Aqui na categoria Concessionárias de Serviço, estando entre as empresas de serviço do país que mais se comprometem com um bom atendimento ao cliente.



16. Manter pelo menos 90% dos atendimentos por canais digitais

### MINUTO DO CLIENTE

Com o objetivo de disseminar a cultura de foco no cliente também de maneira interna, periodicamente soltamos pílulas de informações para colaboradores e colaboradoras sobre o tema, visando ressaltar a importância que um bom atendimento possui e principais dicas para executá-lo.

Todo esse movimento tem criado um novo ambiente dentro do Grupo CPFL, em que cada área, independentemente do escopo de atuação, entende a importância de trabalhar todos os dias visando alcançar maior eficiência para o nosso cliente.

### INVESTOR DAY

Em 2022, a CPFL Energia realizou o Investor Day – um evento anual para promover proximidade entre investidores e o nosso grupo.

A dinâmica ocorreu no BTG Pactual e contou com uma série de bate-papos descontraídos, cujo principal tema foi o Foco no Cliente e todos os processos de digitalização desenvolvidos pela Empresa a fim de aprimorarmos a jornada do Cliente.

# Projeto Allegra Pacaembu

É com imensa alegria que a CPFL Energia informa a parceria entre a CPFL Soluções e a concessionária Allegra Pacaembu, para o projeto de soluções integradas em energia para o complexo Pacaembu, na cidade de São Paulo - SP.

O projeto contará com duas usinas solares fotovoltaicas de 250 kWp no total, uma usina de cogeração a gás natural, dois bancos de baterias com um total de 1.000 MVA para estabilidade no fornecimento, uma central de climatização de 1.850 TR para todo o complexo, quatro geradores de emergência com potência total de 4,7 MVA para geração própria em caso de falta da rede externa, 47 painéis de média tensão com 19 transformadores, que distribuirão a energia recebida da rede pelo complexo, um sistema de monitoramento inteligente e dez carregadores de veículos elétricos.

A execução do projeto teve início no primeiro trimestre de 2023, com conclusão prevista para o final do mesmo ano, e o investimento alcançará aproximadamente R\$ 70 milhões. Não somente, a CPFL Soluções ficará responsável por toda a operação e manutenção dos sistemas com equipe residente pelos próximos 15 anos, totalizando cerca de R\$ 300 milhões em contratos.

Tal conquista representa um grande marco para a Empresa na frente de soluções, revitalização elétrica, melhoria da infraestrutura e fornecimento de geradores, destacando a posição única e pioneira em que a CPFL Soluções se encontra no mercado.

**Com nossa expertise de negócio e nas operações, somos capazes de oferecer um conjunto de iniciativas e soluções customizadas em energia.**

***"Somos a única empresa do país capaz de fornecer as soluções em energia que o Pacaembu espera há anos. O Complexo já nasce novo e moderno. Vamos desde a revitalização elétrica, passando pela melhoria da infraestrutura – com sistema de climatização, aquecimento da piscina, carregadores de carros elétricos, até o fornecimento de geradores. Tudo com #segurança e eficiência."***

Flávio Souza, Diretor Comercial da CPFL Soluções.



Estádio do Pacaembu - SP

# Nossas Pessoas

GRI 2-29 | 3-3

Nossas pessoas são parte fundamental de tudo aquilo que fazemos. É delas que emana o Nosso Jeito de Ser, uma vez que estão sempre dispostas a buscar novas soluções para alcançar a missão do Grupo CPFL de fornecer energia sustentável, acessível e confiável em todos os momentos.

Por isso, nossos times internos de gestão de pessoas trabalham diariamente a fim de gerar oportunidades para o desenvolvimento profissional de cada colaborador e colaboradora da Empresa, sempre com base nas melhores práticas de gestão, com olhar para a diversidade, equidade e inclusão e sob as principais diretrizes da State Grid.

Ao longo dos últimos anos, estamos focados em proporcionar um ambiente cada vez mais flexível e autônomo às equipes – com todos os recursos e ferramentas necessárias –, em que cada profissional seja protagonista da própria carreira.

**Um time com propósito, feliz e motivado é essencial para o sucesso e crescimento do negócio.**

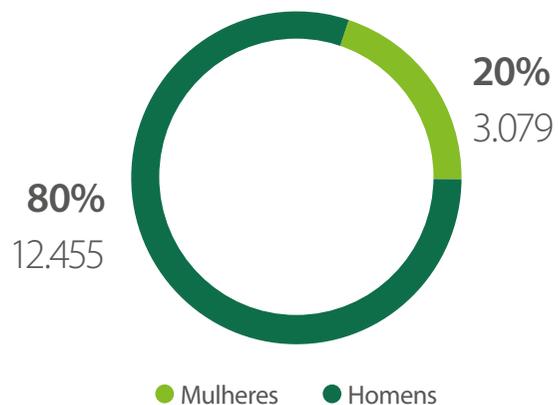


*Colaboradoras e colaborador CPFL.*

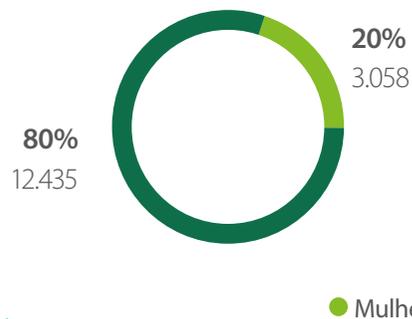
# Colaboradores e colaboradoras

GRI 2-7

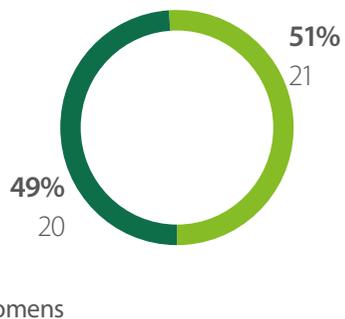
## Por gênero



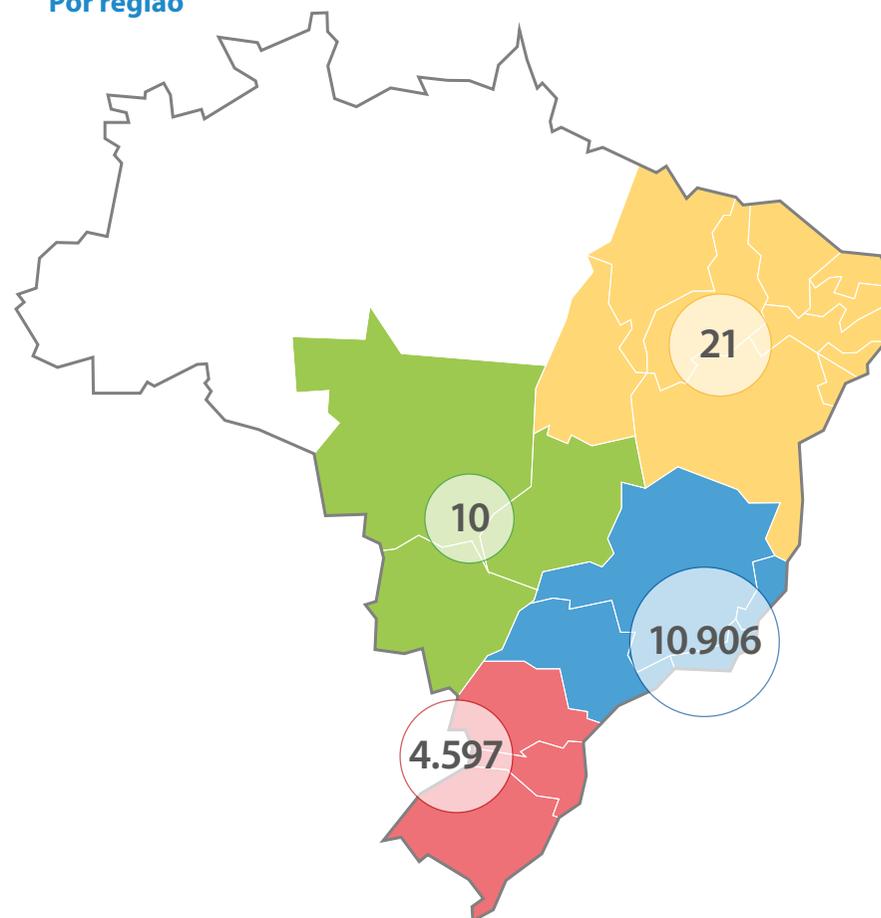
## Colaboradores permanentes e em período integral



## Colaboradores temporários e de meio período (estagiários)



## Por região



15.534 colaboradores e colaboradoras Grupo CPFL

O time do Grupo CPFL é um time de excelência. Somos compostos por pessoas comprometidas e apaixonadas pelo que fazem, com uma cultura de aprendizagem que nos mantém em constante evolução.

## MODELO HÍBRIDO

Após um longo período de incertezas e distanciamento devido à pandemia da Covid-19, o **Grupo CPFL adotou o sistema híbrido de trabalho**<sup>1</sup> para todos os seus colaboradores e colaboradoras administrativos, viabilizando o melhor de cada modelo:

### TRABALHO REMOTO

2x por semana

Garante maior flexibilidade e autonomia aos colaboradores e colaboradoras.

Dessa forma, o Grupo CPFL dá um passo importante alinhado às práticas de mercado, com foco no equilíbrio entre a entrega de resultados e a qualidade de vida dos colaboradores e colaboradoras.

### TRABALHO PRESENCIAL

3x por semana

Permite a troca de experiências entre os times que somente o *olho no olho* é capaz de proporcionar. De todo modo, o profissional pode optar pelo modelo 100% presencial.

<sup>1</sup> Exceções e particulares devem ser tratadas diretamente com o gestor ou gestora de cada área.



## Recrutamento e seleção

GRI EU14

O Nosso Jeito de Ser posiciona as nossas pessoas no centro. Por isso, para a CPFL Energia, atrair talentos externos e oferecer oportunidades aos nossos talentos internos são medidas essenciais visando a sustentabilidade de nossos negócios.

Além disso, os nossos processos seletivos têm como objetivo a experiência positiva da pessoa candidata interna ou externa com a CPFL Energia.

Esses processos são baseados em avaliar as competências técnicas e comportamentais estabelecidas para a função a ser ocupada.

Com relação à modalidade de recrutamento, essa poderá ser escolhida pela liderança. Contudo, incentivamos o recrutamento interno como mais uma oportunidade de desenvolvimento de carreira para nossos colaboradores e colaboradoras.

Também, o Nosso Jeito de Ser valoriza a diversidade e respeita as diferenças, por isso, incentivamos a participação de pessoas plurais em nossos processos seletivos, como, por exemplo Pessoas com Deficiência (PcD), mulheres, LGBTQIAP+, pessoas negras e de diferentes gerações e nacionalidades. Dentro e fora da Empresa, a nossa motivação é construir relacionamentos a longo prazo com cada profissional.

O time responsável conta com treinamentos periódicos para a realização de processos seletivos inclusivos, livres de vieses inconscientes e com foco na capacitação técnica sobre como atrair e interagir com as pessoas candidatas, desde a divulgação das vagas até a etapa final de admissão, sempre com o objetivo de promover uma ótima experiência. A maior parte dos processos seletivos acontecem em modelo online, sendo que, em geral, as principais etapas são:

- Divulgação da vaga;
- Triagem;
- Testes/provas online ou presenciais;
- Dinâmicas;
- Entrevista com a equipe responsável;
- Entrevista com a liderança;
- Admissão.

Além disso, em linha com o Plano ESG 2030, em 2022, estruturamos direcionadores de diversidade na apresentação de pessoas candidatas na *short list*, dentre eles, para posições de liderança, um mínimo de 30% de mulheres, trabalhando continuamente para aumentar a representatividade desse grupo. Para além, atualizamos os materiais utilizados no processo seletivo, pela equipe de recrutamento e lideranças, garantindo o alinhamento ao Nosso Jeito de Ser e estratégias mais inclusivas, e criamos o banco de currículos para pessoas plurais.



Colaboradores CPFL

## Contratação

GRI 401-1

Categoria	Tipo	Nº de contratação	Taxa de contratação
Gênero	Mulheres	982	32%
	Homens	1.993	16%
Idade	Até 30 anos	1.411	37%
	Entre 30 e 50 anos	1.514	14%
	Mais que 50 anos	50	4%
Região	Norte	0	-
	Nordeste	7	33%
	Centro-Oeste	0	-
	Sudeste	2.287	21%
	Sul	681	15%
<b>Total</b>		<b>2.975</b>	<b>19%</b>

## Rotatividade

GRI 401-1

Categoria	Tipo	Nº de rotatividade	Taxa de rotatividade
Gênero	Mulheres	774	25%
	Homens	2.094	17%
Idade	Até 30 anos	868	23%
	Entre 30 e 50 anos	1.533	15%
	Mais que 50 anos	467	33%
Região	Norte	0	-
	Nordeste	3	14%
	Centro-Oeste	1	10%
	Sudeste	2.192	20%
	Sul	672	15%
<b>Total</b>		<b>2.868</b>	<b>18%</b>

## Licença parental

GRI 401-3

Por categoria	Mulheres	Homens	Total
Colaboradores que tiveram direito a usufruir da licença*	3.058	12.435	15.493
Colaboradores que efetivamente tiraram a licença	135	426	561
Colaboradores que retornaram ao trabalho ao término da licença	131	426	557
Taxa de retorno	97,04%	100%	99%
Colaboradores que completaram 12 meses após o retorno da licença	113	403	516
Taxa de retenção	83,70%	94,60%	92%

\*Estagiários e menores aprendizes não estão considerados.

# Programas de Desenvolvimento e Aceleração de Carreira

GRI 404-2

A CPFL Energia se preocupa em fomentar um ambiente que promova a atração e engajamento de talentos com foco em diversidade, equidade e inclusão, além de desenvolver novas lideranças para garantir o futuro dos negócios.



**Talent Review** - Valorizar nossas pessoas para que cresçam junto com a CPFL Energia sempre foi a nossa prioridade. E, para abrir os caminhos que fortaleçam nossas aspirações de carreira, a Empresa possui um programa estruturado de Mapeamento de Potencial e Planejamento Sucessório, o Talent Review.

Por meio dele, trabalhamos com uma metodologia *best-in-class*, pautada no conceito de potencial, a partir do *Learning Agility*. Esse processo permite à CPFL Energia obter o mapa de sucessores e sucessoras para os cargos de gestão (gerências, diretorias e vice-presidências).

Em 2022, 89% das nossas posições foram classificadas como “seguras” ou “aparentemente seguras”, o que significa que possuímos pessoas mapeadas como talentos internos para posições de liderança para

a grande maioria das posições. Tais resultados são demonstrados em nosso indicador de efetividade do Plano de Sucessão, em que 83% das vagas abertas para essas posições foram fechadas internamente com sucessores ou sucessoras mapeadas durante o período.



**Programa de Mentoria** - o Programa de Mentoria é uma grande oportunidade para fortalecer o protagonismo na gestão da carreira das nossas pessoas, além de acelerar o seu desenvolvimento em habilidades que agregarão valor aos resultados da Empresa. Seja como uma pessoa mentora ou mentorada, nossas pessoas têm a oportunidade de contribuir e se desenvolver continuamente.

Em alinhamento com a nossa estratégia em ESG e posicionamento do Programa CPFL +Diversa, em 2022, lançamos o Programa de Mentoria +Diversa, com foco no protagonismo e aceleração de carreira das mulheres da CPFL Energia. Esse foi um importante passo para a promoção da equidade de gênero, em que buscamos, de forma intencional, gerar maior equilíbrio em relação à participação feminina na liderança da Empresa, alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável estabelecidos pela ONU.

Nesse ano, o programa se dividiu em dois públicos diferentes de pessoas mentoradas, isto é, a **Mentoria**

**Corporativa**, voltada a pessoas em cargos de nível gerencial; e o **Mentoria +Diversa**, focada no desenvolvimento da liderança feminina, com vagas destinadas exclusivamente às coordenadoras e especialistas da CPFL Energia. Foram 50 duplas formadas, que contaram com sessões de mentoria e acompanhamento, *webinars* e rodas de conversa. O grupo iniciado em 2022 terá como prazo de finalização 2023, dando-se início a uma nova turma.



Colaboradora e colaborador CPFL



### Programa Protagonistas - o

programa tem como principal objetivo fomentar a carreira de colaboradores e colaboradoras que aspiram assumir uma posição de liderança. Em 2022, alinhados ao programa CPFL+Diversa, lançamos uma edição direcionada para mulheres com o intuito de alavancar suas carreiras, acelerando a prontidão delas para posições de liderança. Serão 40 mulheres que terão acesso à conteúdos exclusivos, atividades práticas e um plano de desenvolvimento individual robusto.



### Programa Trainee das Distribuidoras

- possuímos o Programa de *Trainee* das Distribuidoras, uma iniciativa inovadora e desenhada para a necessidade de formar talentos com potencial de liderança para as distribuidoras, cujo processo envolve um programa de aprendizagem no campo, com foco em treinamento e desenvolvimento *on the job*, pelo período de 18 meses.

Ao final de cada etapa, são apresentados relatórios de aprendizado à gestão, o que permite acompanhar o conhecimento e vivência destes profissionais em cada área. O desenvolvimento das pessoas participantes é acompanhado no dia a dia e conta com a realização de um *assessment* no último ano de programa.

Ao final do período, o objetivo consiste no aproveitamento do grupo de *trainees* para posições nas distribuidoras ou áreas correlatas, agregando

talentos com formação específica e com cada vez mais preparo para o desafio de liderar o segmento da distribuição.

Vale salientar que, em 2022, o Programa priorizou a participação de mulheres, alcançando um índice de 70% de participantes.

### Programa de Estágio - o Programa de Estágio

tem como missão atrair e desenvolver estudantes com potencial de progressão na carreira, para que possam construir seu futuro profissional contribuindo para a inovação e excelência do Grupo CPFL.



O Programa é baseado em três pilares:

- **Negócio** - com o objetivo de ampliar a visão sistêmica através de um desafio, o *Challenge* – projeto em parceria com a área de inovação com temas relacionados ao planejamento estratégico
- **Comportamento** - treinamentos voltados ao desenvolvimento das competências ligadas ao Nosso Jeito de Ser
- **Carreira** - avaliação de performance anual com *feedbacks* da liderança, podendo discutir e planejar oportunidades de carreira na CPFL Energia



Colaboradoras CPFL

Desde 2019, realizamos o processo seletivo oculto como estratégia para mitigar vieses inconscientes, no qual a liderança não tem acesso a marcadores identitários como gênero, idade, raça e outras informações como nome da instituição de ensino e, desde 2020, conduzimos todas as etapas 100% online. A partir do processo seletivo de 2021, realizamos um monitoramento de indicadores referentes aos grupos sociais minorizados com o objetivo de proporcionar uma participação mais relevante deste público.

No Programa de Estágio 2023, como resultado das ações desenvolvidas ao longo do processo de atração e seleção, obtivemos 3.391 inscrições, sendo 44% de mulheres e 32% de pessoas negras.



**Programa Cultura do Inglês** - tem como objetivo promover, na CPFL Energia, a cultura do idioma por meio de ações de sensibilização, apoio e subsídio a colaboradores e colaboradoras, de acordo com o grau de criticidade de sua atuação. O programa oferece suporte ao desenvolvimento sobre a língua inglesa e proporciona uma visão global da evolução da pessoa.

Em 2022, disponibilizamos 50 licenças da plataforma Speexx para aulas em grupo. Para 2023, revisamos o formato com um novo parceiro e ampliamos a abrangência para 129 vagas, considerando 29 novas vagas para a CPFL Transmissão. O Programa Intensivo conta com 48h de aulas online no ano e requer, no mínimo, três horas de dedicação por semana para realização das aulas e acesso a conteúdos de aprendizagem autodirigida. As pessoas selecionadas já foram informadas e as aulas possuem início em janeiro de 2023, para participantes do Programa Intensivo. Além do Programa Intensivo, temos o Programa Executivo, direcionado para Diretores e Diretoras do Grupo CPFL que têm a necessidade de desenvolvimento do idioma.



**Academia CEO** - plataforma de conteúdo com conteúdos exclusivos de CEOs e executivos de diversas empresas.

Disponibiliza acesso de conteúdos exclusivos, entrevistas com líderes renomados no mercado, incluindo o Gustavo Estrella. Também, aborda temas gerais relacionados à liderança, diversidade, comunicação, entre outros. Em 2022, disponibilizamos 97 licenças para coordenadores e especialistas seguindo critérios de priorização para grupos sociais minorizados. O principal objetivo é que os selecionados tenham acesso a um conteúdo e público que hoje não acessam com frequência, para que possam desenvolver suas carreiras.



**Liderança cada vez mais conectada – Check-in da Liderança** - a fim de apoiar

novas lideranças, sendo advindas de mercado ou de movimentações internas, realizamos o Programa Habilitação. Este tem como objetivo capacitar nossas lideranças nos assuntos básicos da gestão dentro da CPFL Energia. Mensalmente, reunimos líderes admitidos(as) ou movimentados(as) no último mês e falamos sobre temas como: Gestão de Ponto e Acesso, Diversidade, Remuneração e Estrutura, Relações Trabalhistas, entre outros. Essa iniciativa apoia no acultramento do novo líder, além de trazer direcionamentos sobre questões de ordem prática.



Colaboradoras e colaborador CPFL



Colaboradora e colaborador CPFL



**Programa de Bolsa de Estudos** - em 2022 a CPFL concedeu 1.455 bolsas de estudos a 1.336 colaboradores e colaboradoras, investindo mais de R\$ 3,76 milhões no Programa e gerando desenvolvimento profissional das nossas pessoas. No top 3, destaque para o Ensino Superior em primeiro lugar com 484 bolsas concedidas, seguido por idiomas, com 458 bolsas e cursos de extensão (pós-graduação) em terceiro, com 312 bolsas.



**Data Analytics** - a trilha nasceu com o objetivo de auxiliar no uso de ferramentas para trabalhar grandes volumes de dados, permitindo soluções inovadoras com base em informações. Em 2022, tivemos 108 participantes no total, com sete projetos apresentados e três premiados – baseados nos critérios de originalidade da ideia e impacto positivo na Empresa. A trilha ajuda a CPFL Energia a ficar mais próxima de uma cultura baseada em dados.



**Data Driven** - iniciado em setembro de 2022, tem por objetivo desenvolver uma cultura focada em dados, para que as iniciativas das áreas Tecnologia da Informação, Centro de Serviços Compartilhado, Logística e Infraestrutura sejam mais assertivas e estratégicas. O treinamento é exclusivo para a VPE (Vice-Presidência de Excelência Empresarial) e foi iniciado com a liderança para que, depois, seja desdobrado a todos os colaboradores e colaboradoras da área.



**Gestão de Performance** - o processo de Gestão da Performance é bastante robusto e acontece há mais de 15 anos, contando ciclos de melhoria contínua para adaptação à cultura e às melhores práticas de mercado.

A avaliação de performance abrange todos os colaboradores e colaboradoras efetivos admitidos até 30/09 do ano anterior das empresas 100% controladas.

Anualmente, nossas pessoas são incentivadas a avaliar os resultados entregues e a aderência de sua performance às quatro dimensões do Nosso Jeito de Ser, de acordo com os comportamentos esperados por nível.

O modelo promove a autonomia da liderança e é conduzido com foco no diálogo e no *feedback* entre as lideranças e equipes, com o objetivo de estimular a reflexão de profissionais sobre sua contribuição para a performance da Empresa, por meio das entregas e comportamentos. A partir daí, em conjunto com a liderança, são traçados planos de ação a serem desenvolvidos ao longo do ano seguinte, compondo o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) de cada colaborador e colaboradora.

Duas vezes por ano, as lideranças e as equipes são convidadas e estimuladas a realizarem *checkpoints* para acompanhamento desse planejamento. Os resultados de performance norteiam a liderança nos processos e programas de gestão de pessoas, fornecendo insumos para atuação na recuperação da baixa performance e na manutenção e alavancagem da alta performance.



**Atitude CPFL** - Com o intuito de reforçar nossa cultura e criar uma onda de reconhecimento entre nossas pessoas, nasceu o Programa Atitude, em que profissionais podem realizar reconhecimentos entre si quando observam atitudes que estão alinhadas com o Nosso Jeito de Ser e, outros subtemas ligados aos nossos valores e estratégia, como sustentabilidade e diversidade, por exemplo.

Por meio do slogan “Se tem valor para você, a gente reconhece”, o Programa traz visibilidade para **comportamentos diferenciados**, aumenta o **engajamento** de nossas pessoas, sustenta a cultura de *feedback* e torna o **ambiente** e o **clima** de trabalho ainda melhores.



Colaborador CPFL

## Universidade CPFL

GRI 404-2 | EU14

### UNIVERSIDADE CPFL EM 2022:



+ **826 mil horas** de capacitação (**49 horas** por profissional)



+ **156 mil** participações e + **16 mil** pessoas treinadas



+ **1.000** cursos no portfólio



Quase **1.200** participações de líderes em **12** módulos específicos

Com o objetivo de aprimorar o desenvolvimento profissional de cada uma de nossas pessoas, contamos com a Universidade CPFL – uma área voltada ao desenvolvimento e capacitação das equipes por meio de programas, cursos e trilhas de aprendizagem, tanto presenciais como online.

A iniciativa dispõe de mais de 1.000 conteúdos no portfólio, os quais são revisitados anualmente para melhoria contínua, além de estarem diretamente ligados aos escopos de trabalho técnico dos profissionais, bem como a práticas culturais e de *soft skills*.

Logo, buscamos estabelecer um ambiente cada vez mais *gamificado*, em que os colaboradores e colaboradoras sejam protagonistas de sua própria jornada de desenvolvimento, enquanto a

Universidade CPFL atua como facilitadora para o alcance máximo de seu potencial.

Por esse motivo, temos como destaque os eixos de:

- **Explore o seu Potencial:** treinamentos para o desenvolvimento de *soft skills*, como gestão de tempo, negociação e comunicação;
- **Biblioteca Virtual:** plataforma que reúne um amplo acervo gratuito de livros, audiolivros, artigos científicos e demais conteúdos;
- **Gestão do Conhecimento:** plataforma para que colaboradores e colaboradoras experientes possam estruturar e compartilhar materiais e programas didáticos, com conhecimentos críticos ao negócio.

No que diz respeito ao desenvolvimento de programas de liderança, os líderes contam com outros três eixos de apoio:

- **Decola Líder:** com foco em primeira liderança no Grupo CPFL (líderes de todos os níveis em sua primeira jornada de gestão de pessoas), este eixo tem como objetivo integrar o líder às práticas de gestão de pessoas do grupo. Em 2022, os módulos do Programa – que são alinhados às quatro dimensões do Nosso Jeito de Ser – foram atualizados para introduzir temas como Liderança Inclusiva, Cultura da Aprendizagem e *Learning Agility*;
- **Voando Alto:** disponível para todos os líderes que já concluíram o primeiro eixo, tem como objetivo trazer repertório para os líderes em relação às novas práticas, tendências e desafios atuais de gestão de pessoas. Este eixo do Programa também contou com encontros específicos sobre Liderança Inclusiva, Cultura de Aprender e *Learning Agility*;
- **Expandindo Horizontes:** voltado ao nível executivo da CPFL Energia (Diretoria e Vice-Presidências), foca no desenvolvimento de relações de confiança e visão estratégica para endereçar os desafios do grupo. Em 2022, os temas trabalhados neste eixo foram Experiência do Cliente, Diversidade e *Learning Agility*.

## Média de horas de capacitação no ano

GRI 404-1

Por gênero	Média de horas
Mulheres	26
Homens	55
Por categoria	Média de horas
Lideranças*	6
Demais colaboradores**	65

Em 2022, a CPFL Energia ofereceu, ao todo, mais de 826 mil horas de treinamentos e capacitações aos seus colaboradores e colaboradoras

\* Lideranças incluem diretores, gerentes, coordenadores, supervisores e líderes.

\*\* Exclui os colaboradores e colaboradoras afastados(as).



Colaboradores e Colaboradoras na Universidade CPFL



## ESCOLA DE EXCELÊNCIA OPERACIONAL

GRI 203-1



Além dos cursos oferecidos internamente, a Universidade CPFL promove capacitação para as regiões das comunidades em que atuamos, através de três linhas principais de aprendizagem: Escola de Eletricistas, Escola de Projetistas e Escolas de Operadores.

Os módulos são gratuitos e tem como propósito o impacto positivo na sociedade, com a inserção dos alunos e alunas formados no mercado de trabalho, inclusive na própria CPFL Energia. Fazemos a contratação de eletricistas que são integrados e integradas à Empresa por meio do programa de padrinhos e madrinhas.

Em 2022, foram realizadas 41 Escolas de Eletricistas em 30 cidades, com investimento de R\$ 7,6 milhões. Dos 500 participantes, 87% foram contratados pelas empresas do Grupo CPFL.

## Engajamento

Com o objetivo de estabelecer um canal de comunicação e escuta ativa entre líderes e colaboradores e colaboradoras, implementamos, em 2022, a nossa estratégia de engajamento. Trata-se de uma ferramenta de gestão de pessoas que demonstra o compromisso da CPFL Energia em ouvir as nossas pessoas, responder e fazer algo a respeito, com os dados coletados.

- **Ouvir:** analisar os resultados, ler os comentários e acolher a opinião das pessoas;
- **Responder:** compartilhar os resultados com a equipe e demonstrar que isso importa para a nossa Empresa;
- **Fazer algo a respeito:** criar planos de ação para melhorar o engajamento e o ambiente de trabalho.

Essa ação representa uma evolução da pesquisa de Clima, que passa de uma frequência de diagnóstico bianual para semestral. Por meio de uma plataforma amigável e de fácil acesso, que pode ser acessada de qualquer celular via QR code ou computador, via link, as pessoas respondem questões sobre as suas percepções de:

- Alinhamento com a empresa
- Embaixadorismo
- Inovação
- Bem-estar
- Estrutura de Justiça
- Carreira
- *Feedback* e Reconhecimento
- Liderança
- Desenvolvimento Profissional
- Felicidade
- Relacionamento interpessoal
- NPS
- Engajamento
- Foco no Cliente
- Nosso Jeito de Ser
- Diversidade

Depois de cada pesquisa, seguimos com as etapas de analisar os resultados, compartilhar com as pessoas de cada área e criar planos de ações para melhorar ainda mais o nosso engajamento (cada líder consegue acessar via link ou app os resultados da sua equipe em tempo real).

Em 2022 rodamos dois ciclos e tivemos ótimos resultados. (1) Nossa taxa de adesão, que representa a participação das nossas pessoas alcançou uma média de 76% (sendo que o *benchmarking* é, em média, 60% nessa metodologia). (2) Os resultados demonstram quem estamos em uma zona de excelência em engajamento, além de aumentarmos o resultado entre uma pesquisa e outra.

Também realizamos aproximações com áreas que tiveram os melhores resultados a cada ciclo, para realizar um reconhecimento e compartilhamento de boas práticas, visando inspirar os colegas de outras áreas por meio de uma matéria em nossos canais de comunicação.



Colaboradores CPFL



## Programa CPFL +Diversa

Nunca se falou tanto sobre diversidade, equidade e inclusão, como se tem falado hoje em dia. E aqui na CPFL Energia não é diferente. **Acreditamos que a Diversidade, Inclusão e Equidade não são assuntos pontuais, mas, sim, uma jornada de aprendizado constante** que temos percorrido desde 2020, quando o Programa CPFL +Diversa foi lançado. Reconhecemos nossas conquistas, bem como a necessidade de avançarmos ainda mais e, com este objetivo, realizamos continuamente o mapeamento dos desafios internos relativos à representatividade de diferentes grupos sociais e barreiras culturais, para sermos uma empresa cada vez mais inclusiva.

A partir disso, trabalhamos colaborativamente com os **grupos de afinidades** para ampliarmos a nossa capacidade de ler e compreender o que significa **Diversidade e Inclusão** em nossos negócios.



*"Orgulho é a palavra que define nossos avanços no ano de 2022 em nossa jornada em diversidade, equidade e inclusão! A colaboração entre grupos de afinidades, áreas especialistas e lideranças, para criarmos oportunidades e implementarmos melhorias em nossos processos, reforçam nosso compromisso com o tema. Sou imensamente grata pela oportunidade de liderar esse tema aqui na CPFL Energia e poder impactar positivamente a vida das nossas pessoas! Reconhecemos nossos desafios e seguimos juntos e juntas para a construção de uma CPFL cada vez mais diversa e mais inclusiva!"*

Emilene Esbrisse, Especialista em Diversidade, Equidade e Inclusão da CPFL Energia.

Dessa maneira, esperamos gerar **impacto positivo** na vida das nossas pessoas, na inclusão no mundo do trabalho e na nossa capacidade de crescer de maneira sustentável, gerando novos negócios e inovação, com maior eficiência operacional e maior foco em clientes.

O Grupo CPFL acredita que são as diferenças que nos tornam únicos e únicas, ampliando a nossa capacidade como indivíduos e o nosso potencial como negócio.

Nesse sentido, trabalhamos com um olhar integrado, focando nas demandas e necessidades de cinco grupos sociais específicos, os quais representam nossos orientadores de resultados:



**Gerações:** Acreditamos que a **convivência e o respeito entre as gerações enriquece o aprendizado e contribui para a entrega de resultados diferenciados**, por isso, promovemos iniciativas para a quebra de estereótipos geracionais e valorização de talentos de diversas gerações;



**LGBTQIAP+:** Garantir o **orgulho, visibilidade, segurança e integridade física e psicológica para diferentes tipos de identidade e orientação**, como características de um lugar de crescimento e respeito, são fundamentais para o Grupo CPFL. Em linha com esse objetivo, realizamos ações de conscientização e revisamos processos para que se tornassem mais inclusivos, como por exemplo as extensões da licença parental e auxílio-creche para pessoas homoafetivas. Para nos apoiar na aceleração desta jornada, contamos com o **Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+**, do qual somos signatários;



**Mulheres:** Buscamos maior **representatividade feminina em diversos cargos, com voz ativa, inúmeras oportunidades e respeito**. Foram várias iniciativas para sustentar esse objetivo e contribuir para o alcance de nossa ambição do Plano ESG 2030, tais como: programas de aceleração do desenvolvimento de mulheres, escolas de electricistas, ações de apoio a parentalidade como a adesão à Empresa Cidadã, implementação das salas de acolhimento a lactantes, além das ações de conscientização e quebra de estereótipos relacionados à gênero. Desde 2021, fazemos parte do **Movimento Mulher 360°**, o que tem agregado significativamente através da troca com outras empresas;



**Pessoas com Deficiência:** Queremos uma **cultura mais inclusiva, que vai além, por meio da contratação, desenvolvimento, geração de oportunidades, valorização, respeito e quebra de barreiras para pessoas com deficiência**. Somos signatários do Pacto pela Inclusão de Pessoas com Deficiência da **Rede Empresarial de Inclusão Social** e nos comprometemos com projetos específicos que contam com equipes multidisciplinares, desenvolvendo ações de conscientização, desenvolvimento e melhorias em acessibilidade;



**Pessoas Negras:** Para promover um **ambiente sem racismo, com diversidade racial e mais equitativo para todos os talentos**, focamos em iniciativas de conscientização, com guias e treinamentos que possibilitam o diálogo sobre questões estruturais de nosso país, além de práticas afirmativas no R&S para o aumento da representatividade.

Para darmos tração ao projeto, em 2021, com o apoio de uma consultoria externa especializada, desenvolvemos uma estratégia robusta de governança referente ao tema, de modo a organizarmos nosso Plano Tático de 2022 em três pilares:

## 1 - Compromisso Institucional e Governança:

- Foram mais de **100 ações** realizadas no **Plano Tático CPFL +Diversa**;
- Engajamento de mais de **250 Multiplicadores e Multiplicadoras**, de diversas áreas e funções, e na disseminação das iniciativas na Empresa;
- **Plano de Comunicação** estruturado para apresentar o posicionamento e avanços na jornada de diversidade e inclusão da Empresa, com mais de **40** comunicações internas e mais de **30** comunicações externas, além do compartilhamento de conteúdo com fornecedores trimestralmente;
- Atingimos **134,61% das metas de remuneração variável de toda a liderança** da Empresa, que estabeleciam o **aumento da representatividade** de Mulheres na liderança e Mulheres, Pessoas com Deficiência e Pessoas Negras no quadro geral.

### SEMANA DA DIVERSIDADE

Como parte do Plano de Comunicação, em junho de 2022, a CPFL Energia promoveu a sua primeira Semana da Diversidade e Inclusão. Foram cinco dias com uma programação de palestras que trouxeram reflexões alinhadas aos objetivos de cada um dos grupos de afinidades, além de uma curadoria de conteúdo adicional compartilhada via WhatsApp.

O evento contou com a participação de integrantes dos grupos de afinidades, inclusive para a escolha das pessoas convidadas. Foram elas:

- » **Alexandre Correa**, fundador do portal “Revolução Prateada”, com o tema Gerações;
- » **Guilherme Bara**, consultor de Diversidade, Cultura e *Social Compliance*, com o tema Pessoas com Deficiência;

- » **Tania Cosentino**, presidente da Microsoft no Brasil, com o tema Mulheres;
- » **Luana Génot**, fundadora do ID\_BR, com o tema Pessoas Negras;
- » **Maite Schneider**, cofundadora do Transempregos, com o tema LGBTQIAP+.

As palestras foram transmitidas via Youtube, chegando a mais de 3.300 visualizações e 930 interações.

Sendo a primeira de muitas, a Semana da Diversidade e Inclusão valida nosso compromisso em trabalhar o tema internamente, engajando nossas pessoas nessa jornada que é tão fundamental e que está diretamente ligada aos nossos valores.

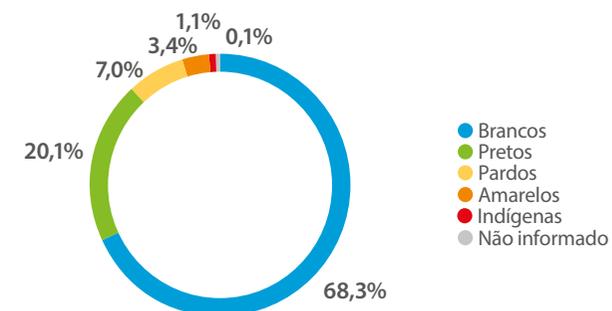
**#Explorar novas possibilidades tem tudo a ver com diversidade!**

## Diversidade na CPFL Energia

GRI 405-1

Categoria funcional	Mulheres	Homens	Menos que 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais que 50 anos
Conselho de Administração	14%	86%	0%	60%	40%
Diretoria	9.50%	90.50%	0%	76.20%	23.80%
Chefia/coordenação	22.60%	77.40%	4.40%	86.00%	9.50%
Gerência	18.10%	81.90%	0%	78.70%	21.30%
Administrativo	52.20%	47.80%	26.50%	64.60%	8.90%
Operacional	10.30%	89.70%	23.90%	67.30%	8.70%
Técnica/supervisão	23.50%	76.50%	11.40%	77.70%	10.80%
Trainees	70.00%	30.00%	80.00%	20.00%	0%
Estagiários	43.40%	56.60%	95.80%	4.20%	0%

### Outros indicadores de diversidade: por raça\*



\*Esses indicadores consideram todos os colaboradores e colaboradoras da CPFL Energia, ou seja, não estão divididos por categoria funcional. Para os próximos ciclos, nosso objetivo é aprofundar a apuração desse dado.



**14.** Ter 30% de mulheres em cargos de liderança até 2030 e trabalhar continuamente para aumentar a diversidade e a representatividade



Colaboradora e colaboradores CPFL

## 2 - Aumento da Representatividade:

- **Curso Técnico em Eletrotécnica exclusivo para Pessoas com Deficiência:** Concluído em outubro de 2022 na RGE: 50% das pessoas formadas já foram contratadas pela Empresa;
- **Melhorias nos processos de R&S:** Direcionador de representatividade dos grupos sociais minorizados na *short list* de pessoas aprovadas, Banco de Currículos de pessoas plurais, Plataformas e Canais de Divulgação de vagas especializados, Recrutamento Oculco, Roteiro de Entrevista e Alinhamento de Perfil para mitigação de vieses inconscientes no processo seletivo;
- **Projeto de Inclusão de Pessoas com Deficiência na CPFL Serviços:** Formação de equipe multidisciplinar focada no aumento da representatividade de pessoas com deficiência na Empresa e ações para a promoção da cultura inclusiva. Neste projeto, foi realizada a contratação de consultoria especializada, para análise dos postos de trabalho e recomendação quanto à inclusão de pessoas com deficiência, bem como mapeamento de pessoas e avaliação educacional, para diagnóstico do perfil em algumas localidades. Como resultado, o projeto viabilizou a contratação de 47 novas pessoas com deficiência em 2022 e continua com ações planejadas para 2023.

### ESCOLA DE ELETRICISTAS PARA MULHERES

GRI 203-1 | EU14

Desde 2021, a CPFL Energia conta com escolas de eletricistas exclusivas para mulheres, cujo objetivo é acelerar a inserção de mulheres na função de eletricista na Empresa, a partir da contratação de alunas formadas.

A participação é 100% gratuita e o planejamento conta com ações de atração de mulheres e de preparação do local de trabalho, liderança, equipe e alunas, com foco em criar um ambiente inclusivo para as mulheres quando admitidas, além da realização de sessões de acompanhamento e lições aprendidas posteriores à contratação.

Por meio dessa ação, somos capazes de contribuir com a capacitação e inserção de mais mulheres no mercado de trabalho, o que, por consequência, configura uma nova geração de renda e um futuro cheio de oportunidades.

Em 2022, foram concluídas **5 novas turmas da escola exclusiva para mulheres**, com a formatura de 110 mulheres, considerando também as escolas mistas. Como resultado, nosso número de eletricistas mulheres **mais do que triplicou** em relação a 2021.

*Sou grata pela CPFL Energia por proporcionar a inclusão de mulheres neste curso, que agregou tanto conhecimento para a minha vida profissional e abriu novos caminhos para futuras oportunidades. Agradeço e parabeno também os responsáveis pelo excelente conteúdo apresentado durante todo o processo.”*

**Maria Rosimeire da Silva**, eletricista formada na 1ª Escola de Eletricistas da CPFL Paulista.



Colaboradoras CPFL



Colaboradores CPFL

### 3 – Cultura Inclusiva:

Sabendo que o conhecimento transforma realidades, realizamos diversas ações de **Formação e Sensibilização**, em vários formatos para que as pessoas pudessem aprender, cada uma do seu jeito:

- **Jornada da Diversidade e Inclusão:** *E-learning* com quatro horas de conteúdo, distribuído em sete módulos, com linguagem simples e direta. Ele foi desenvolvido exclusivamente para as nossas pessoas, com o objetivo de convidar todos e todas a participarem ativamente como agentes de transformação cultural na CPFL Energia;
- **Guias** em conceitos de Diversidade e Inclusão, Parentalidade e Comunicação Inclusiva;
- **Pílulas mensais e Guia de Boas Práticas para uma Liderança Inclusiva:** Material com orientações para a liderança quanto à análise de indicadores de diversidade da área e dicas de ações a serem realizadas para mobilização do time, ampliação do conhecimento e participação mais efetiva na construção de um ambiente mais inclusivo para todas as pessoas;
- **Treinamentos e Rodas de Conversa** com líderes de todos os níveis da Empresa, equipe de R&S, *Business Partners* de RH, Ética, Instrutores de Treinamento e demais áreas;
- **Encontros com o CEO:** Foram cinco encontros, um com cada grupo de afinidade, para compartilhamento das percepções sobre os avanços e oportunidades para tornar a CPFL Energia cada vez mais diversa e inclusiva.

# Direitos Humanos

GRI 2-23 | 2-24

## O Grupo CPFL está plenamente alinhado às diretrizes internacionais dos Direitos Humanos, atuando de forma direta e proativa no combate às discriminações de todas as naturezas.

Nesse contexto, em dezembro de 2022, desenvolvemos e publicamos o nosso compromisso oficial com os Direitos Humanos, por meio de um documento que pode ser encontrado em nosso site de RI. Nele, abordamos a principal energia que nos move, isto é, as pessoas.

Trabalhamos na busca por fortalecer a nossa cultura corporativa em segurança e diversidade, guiando as decisões estratégicas com base nos valores da Empresa e cuja principal responsabilidade é respeitar e proteger os Direitos Humanos não apenas em nossas operações, mas juntamente aos fornecedores, clientes, comunidades e todos os demais *stakeholders*. Somente assim somos capazes de gerar valor, além de energia.

Consideramos como referência para essa construção os princípios internacionais de Direitos Humanos indicados na Declaração Universal dos Direitos Humanos; na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho; no Pacto Global das Nações Unidas; e nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos.

Logo, nosso compromisso, que se coloca em prática por meio dos princípios de atuação, assegura o respeito à dignidade humana de todas as pessoas que atuam conosco com:

- A tolerância zero para trabalho análogo à escravidão e ao uso de mão de obra infantil;
- As iniciativas voltadas à qualidade de vida e segurança no trabalho e na comunidade;
- As oportunidades profissionais justas, equitativas e de acordo com as leis locais;
- A diversidade e oportunidades para todos(as);

- O combate a toda e qualquer forma de assédio, *bullying*, preconceito e discriminação;
- A liberdade de associação de nossos colaboradores e colaboradoras.

Vale mencionar que esse compromisso é aplicável ao Grupo CPFL e a todas as suas subsidiárias, servindo como guia para que possamos avançar cada vez mais com o tema.

O documento também prevê a utilização de mecanismos de escuta, resposta e denúncia, a fim de que quaisquer práticas que violem os Direitos Humanos sejam reportadas e as medidas cabíveis tomadas prontamente pelo Grupo. Além disso, os canais também funcionam como meios para dúvidas e sugestões. São eles: Canal de Ética, Ouvidoria, Canal de acolhimento Fale Comigo, e Canal de melhorias em processos relacionados à Diversidade, Equidade e Inclusão.

Para verificar o documento na íntegra, clique [aqui](#).



## PACTO GLOBAL



**Pacto Global**  
Rede Brasil

Desde 2004, o Grupo CPFL é signatário do Pacto Global da Rede Brasil, cuja iniciativa, desenvolvida pela Organização das Nações Unidas (ONU), tem por objetivo promover a integração de dez princípios universais sobre direitos humanos, trabalho decente, preservação ambiental e combate à corrupção nas estratégias corporativas, conectando esses valores aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030.

Vale ressaltar que nosso diretor de Meio Ambiente e Sustentabilidade ocupa a presidência do Conselho de Administração da Rede Brasil do Pacto Global desde 2020. O nosso CEO, por sua vez, faz parte da iniciativa Liderança com ImPacto, atuando como porta-voz do ODS 3 - Saúde e Bem-Estar.

Ainda, desde 2021, também integramos o programa Ambição Net Zero, voltado à aceleração de metas climáticas ambiciosas e alinhadas a metodologias científicas para o atingimento dos compromissos do ODS 13 - Ação contra a Mudança Global do Clima e do Acordo de Paris.

Assumir compromissos públicos é uma forma importante de dar transparência aos objetivos de curto, médio e longo prazo das empresas, ou seja, para qual direção essa está caminhando e quais os desafios está se propondo a superar em benefício do meio ambiente e da sociedade.



Colaboradores CPFL

# Compras sustentáveis

GRI 2-29 | 3-3 | 414-2

Com o intuito de mantermos um relacionamento saudável e de longo prazo com os fornecedores da CPFL Energia, garantindo a geração de valor em nossa cadeia, dispomos de uma gestão com práticas estruturais e robustas, alinhadas aos pilares da sustentabilidade empresarial e ao novo Plano ESG 2030.



15. Avaliar 100% dos fornecedores críticos em critérios de sustentabilidade e atingir pelo menos 85% de nossos gastos com empresas que apresentam práticas avançadas em sustentabilidade até 2030<sup>5</sup>

Os fornecedores críticos e estratégicos do nosso negócio são monitorados mensalmente por meio da ferramenta *Supply Base Management* (SBM), a partir do acompanhamento de indicadores e critérios de desempenho técnico, de conformidade legal, documentais, de segurança, financeiros, de ética e de sustentabilidade. As dimensões avaliadas no tema da sustentabilidade são: Gestão de sustentabilidade e meio ambiente; Gestão do consumo; Mudanças Climáticas; e Valor

<sup>5</sup> Foco inicial para as Distribuidoras e Renováveis (os demais negócios serão contemplados no futuro).

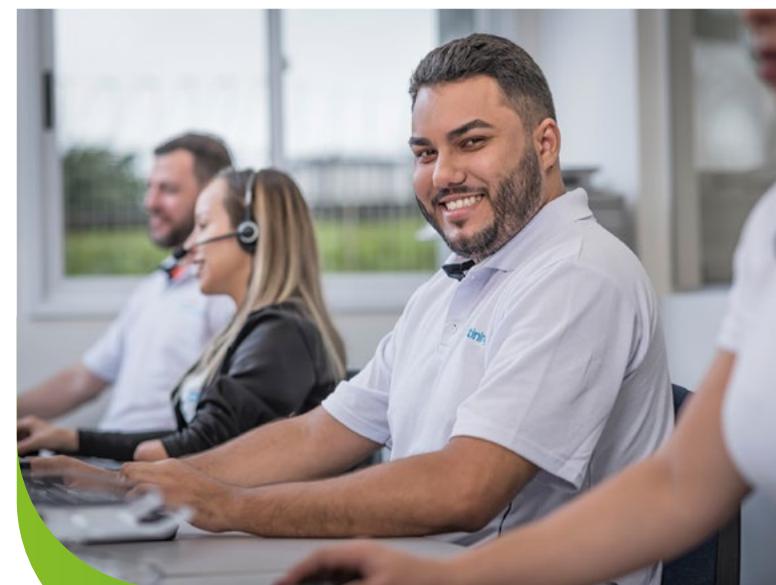
compartilhado e protagonismo. Considerando as distribuidoras, a CPFL Serviços, a CPFL Renováveis e a CPFL Transmissão, 330 fornecedores foram monitorados por meio do SBM em 2022. Neste último ano, para além das distribuidoras, o pilar de sustentabilidade se consolidou para a CPFL Renováveis e a CPFL Transmissão.

Além disso, parte dos nossos parceiros também recebe auditorias anuais no âmbito do nosso Sistema de Gestão Integrada (SGI), a depender do seu nível de criticidade para a nossa atuação, que abrange questões de meio ambiente, responsabilidade social, qualidade, e saúde e segurança. Em 2022, 133 fornecedores, considerados críticos, foram avaliados por meio destas auditorias. Em nenhum caso foram identificados impactos sociais negativos reais ou potenciais.

Ainda no que toca aos riscos socioambientais, a CPFL Energia realiza uma análise de seus potenciais novos fornecedores na etapa prévia à sua contratação. Consultamos, de forma automatizada, as certidões públicas das companhias que desejam trabalhar conosco, incluindo informações sobre aspectos trabalhistas, embargos ou autuações no IBAMA e se há casos identificados de associação ao trabalho

escravo ou análogo ao escravo. E, dependendo do escopo de uma potencial contratação, é feita uma avaliação relacionada ao nosso SGI. Para além de aspectos socioambientais, potenciais novos fornecedores são avaliados em aspectos econômico-financeiros, questões documentais e técnicas.

**Dos mais de 11 mil fornecedores com cadastro ativo, 330 são considerados críticos.**



Colaboradores e colaboradoras CPFL

Por fim, buscamos trabalhar continuamente com nossos parceiros para fomentar e impulsionar seu desenvolvimento em aspectos técnicos e em questões relacionadas a temas como segurança, ética e sustentabilidade. A Rede de Valor é nossa principal plataforma neste sentido e, em adição a ela, trabalhamos também com reuniões individuais com nossos parceiros para apoiar a melhoria de suas práticas. Em 2022, a partir da consolidação do tema da sustentabilidade na ferramenta SBM, e da avaliação das oportunidades de amadurecimento de nossos fornecedores, ele ganhou ainda mais espaço na Rede de Valor e foi foco de um conjunto destas agendas individuais, em linha com nosso compromisso no novo Plano ESG 2030.

## REDE DE VALOR

A Rede de Valor é a principal plataforma da CPFL Energia no que diz respeito ao engajamento, desenvolvimento e verticalização da nossa estratégia e valores com os fornecedores, sendo composta por três iniciativas:

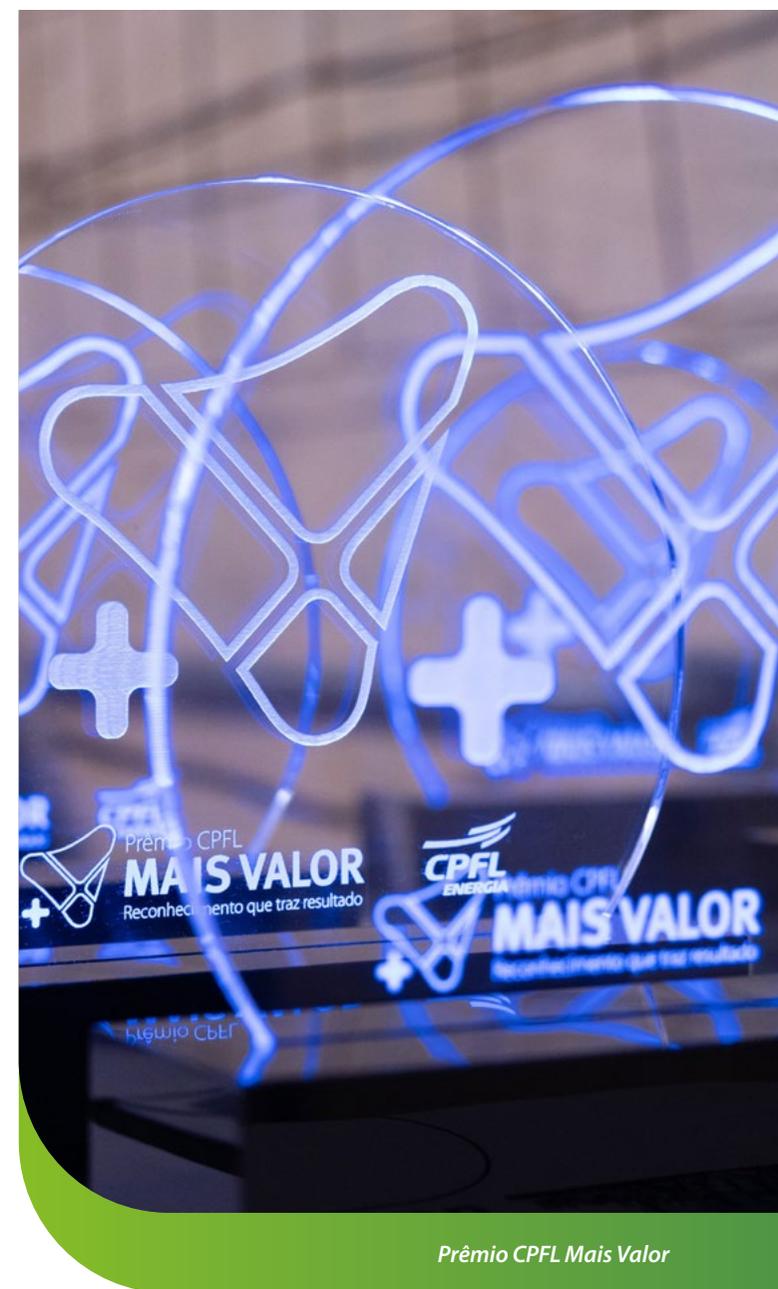
- **Jornal do Fornecedor:** publicação mensal em que compartilhamos as principais informações sobre o Grupo CPFL e a área de suprimentos, trazendo, também, matérias relacionadas aos nossos principais valores;
- **Encontros da Rede de Valor:** por meio deles, abordamos de forma mais profunda alguns temas relevantes, estimulando a troca de boas práticas entre os participantes. Em 2022, foram realizados três encontros, nos quais abordamos os seguintes

temas: Cenário Econômico 2022, Plano Estratégico CPFL, Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Práticas de Gestão, Sustentabilidade, Mercado Livre de Energia e Segurança do Trabalho;

- **Prêmio CPFL Mais Valor:** é um evento que o Grupo CPFL realiza com o objetivo de reconhecer os fornecedores que se destacaram no ano anterior por seu desempenho de excelência. Em dezembro de 2022, chegamos a nossa 13ª edição, que aconteceu em formato presencial e contou com a participação do palestrante Luiz Drouet, fundador da Prosper Tech Talents, sócio da Share People Hub e presidente da Diretoria Executiva da ABRH-SP. A fim de explorarmos novas possibilidades, Luiz falou sobre *lifelong learning*.

Ao longo da cerimônia, Gustavo Uemura, diretor de Suprimentos, deu as boas-vindas aos convidados, reafirmando a importância de estarmos juntos novamente para a celebração desse evento tão especial. Luis Henrique Pinto, vice-presidente de Operações Reguladas, e Flávio Ribeiro, vice-presidente de Gestão Empresarial, reiteraram o valor da nossa parceria com os fornecedores na busca pelo crescimento e desenvolvimento do negócio.

Os vencedores e finalistas foram premiados com a entrega de um troféu e de uma placa de reconhecimento, respectivamente, além de um certificado. Confira abaixo as categorias que fizeram parte da premiação e seus respectivos vencedores:



Prêmio CPFL Mais Valor

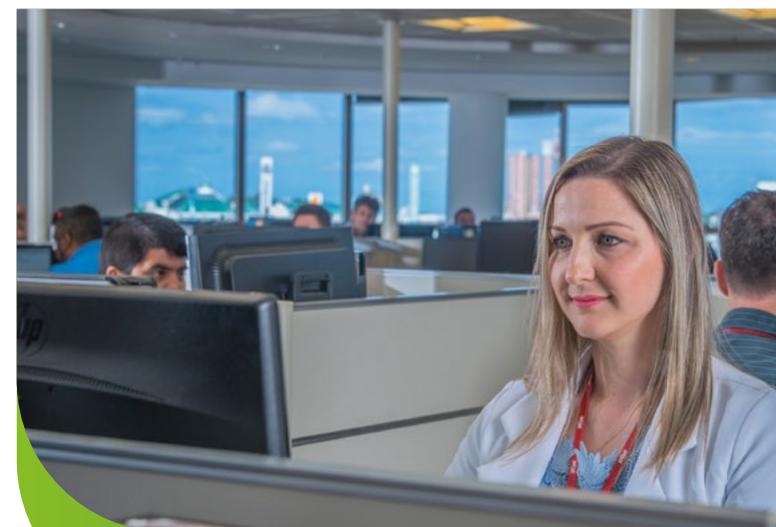
- **Serviços de construção e manutenção de redes de distribuição** - Inova Construções Elétricas Ltda;
- **Serviços comerciais de campo** - LEC Brasil Gestão Comercial Ltda;
- **Serviços de vegetação** - C&F Empreendimentos Elétricos Telefônicos e Serviços Ltda;
- **Empreendimentos de subestações e linhas de subtransmissão** - Caramurú Construções Ltda;
- **Serviços administrativos e de infraestrutura** - Valid Soluções S.A.;
- **Eficiência Energética** - Qbanho Industrial Ltda;
- **Energias Renováveis (BOP)** - Transfortech Engenharia Ltda;
- **Energias Renováveis (WIND)** - Transnacional Transportes Ltda;
- **Equipamentos de proteção individual e coletiva (EPI/EPC)** - Full Safe Equipamentos de Proteção Ltda;
- **Materiais de redes de distribuição** - Induscabos Condutores Elétricos Limitada;
- **Equipamentos de redes de distribuição** - Indústria de Transformadores Itaipu Ltda;
- **Materiais e equipamentos de subtransmissão** - Balteau Produtos Elétricos Ltda;
- **Destaque em qualidade assegurada** - Trael Transformadores Elétricos Ltda;
- **Destaque Vida 100% - Serviços de construção e manutenção de redes de distribuição** - Michael & Martins Ltda;
- **Destaque Vida 100% - Serviços comerciais de campo** - Energia Ativa – Eletricidade e Serviços Ltda;
- **Destaque Vida 100% - Energias renováveis** - Transnacional Transportes Ltda;
- **Destaque de sustentabilidade** - ITB Equipamentos Elétricos Ltda;
- **Destaque de TI** - Rimini Street Brazil Serviços de Tecnologia Ltda;
- **Destaque do Ano** - Start Engenharia e Eletricidade Ltda.

Como resultados dos nossos esforços, auditorias e avaliações, não identificamos riscos de impactos socioambientais significativos entre os fornecedores avaliados durante 2022.

## Gestão de terceiros

GRI 2-8 | 202-1

Realizamos o acompanhamento mensal das documentações trabalhistas e previdenciárias dos colaboradores e colaboradoras de nossos fornecedores que prestam serviços de mão de obra intensiva. Em 2022, monitoramos mensalmente, em média, a documentação de 11.171 terceiros de 349 contratos firmados junto a 142 fornecedores. Essa avaliação contempla também a verificação de conformidade com os valores estabelecidos nos salários-mínimos nacional e estaduais, bem como nas convenções coletivas.



Colaboradora CPFL

# Relacionamento com comunidades

GRI 2-29 | 3-3 | 203-1 | 203-2 | 413-2



12. Investir pelo menos R\$ 230 MM em projetos socioambientais que maximizem a transformação das comunidades até 2030

O Grupo CPFL atua, com apoio estratégico da State Grid Corporation of China, para gerar e compartilhar valor com todos os seus públicos de relacionamento, sejam eles clientes, acionistas, colaboradores e colaboradoras, fornecedores ou as comunidades locais nas regiões em que estamos inseridos.

Trabalhamos com ações e projetos capazes de contribuir para o desenvolvimento socioeconômico dessas populações, sendo parte da solução para os desafios sociais enfrentados.

Confira a seguir as principais iniciativas de 2022:



## Dessalinização no Rio Grande do Norte



Projeto de dessalinização em João Câmara - RN

Iniciado em 2020, a State Grid e a CPFL Energia inauguraram oficialmente, no dia 16 de fevereiro de 2023, um sistema de dessalinização de água com tecnologia inédita no Brasil para comunidades indígenas em João Câmara - RN, em parceria com o governo do estado do Rio Grande do Norte. O objetivo do projeto é promover o acesso à água para consumo humano e para a produção, por meio de um modelo que integra inovação tecnológica, fortalecimento de capacidades e gestão comunitária das águas.

O projeto contou com aporte de R\$ 8 milhões da State Grid, a maior empresa de serviço de utilidade pública do mundo, e com o apoio de gestão da CPFL Renováveis, representando o maior empreendimento dessa modalidade na região. O potencial é de atender a população de 800 famílias e mais de três mil pessoas de três comunidades locais com predominância indígena, onde a Empresa possui parques eólicos instalados. Atualmente, a produção diária chega aos 80 mil litros de água potável.

Aderindo ao conceito de sustentabilidade e inovação, o sistema é todo automatizado e conta com placas fotovoltaicas para fornecer a energia elétrica necessária, com 50 kWp de capacidade instalada. Com mais etapas e melhor filtragem que o processo tradicional, a tecnologia usada para a dessalinização tem maior eficácia: a cada litro, 85% da água se torna potável e 15% permanece como resíduos.

Assim, a água potável será distribuída para três chafarizes, uma em cada comunidade atendida, por meio da adutora de cinco km de extensão.

***"A segurança hídrica diz respeito à dignidade, saúde, sobrevivência e igualdade. Este projeto é o maior em dessalinização construído e doado pela State Grid fora da China, que tem um significado importante em contribuir com o bem-estar da população local."***

Tang Jianchen, Gerente de projeto.

***"A água trouxe muita alegria e diferença para a minha vida, era um sonho mesmo e que eu já tinha perdido a esperança na vida em ter esta água na região onde eu moro. A saúde melhorou, foi muito bom mesmo o que foi feito pelas empresas para a nossa vida e a nossa comunidade."***

Severino Afrânio de Oliveira, 78 anos,  
Morador da comunidade desde que nasceu.

***"O projeto da dessalinização é mais uma conquista da cooperação entre China e Brasil, voltada para a melhoria da qualidade de vida e do bem-estar da população."***

Zhu Qingqiao, Embaixador da China no Brasil.

## Instituto CPFL

O Instituto CPFL atua há quase 20 anos como a Plataforma de Investimento Social do Grupo CPFL, gerando ações que integram projetos sociais, esportivos e culturais em uma rede única. Com o nosso trabalho, procuramos impactar positivamente as comunidades, sobretudo crianças e jovens em situação de vulnerabilidade social.

Nossa estrutura está consolidada em cinco frentes, que organizam o planejamento e a execução de nossas iniciativas de acordo com a Política de Investimento do Grupo CPFL. Além de fortalecer o apoio a causas sociais, nossa atuação ainda fortalece a marca CPFL Energia diante de seus posicionamentos e compromissos públicos.



## CPFL Jovem Geração

Por meio da nossa frente de desenvolvimento social, CPFL Jovem Geração, **contribuímos com a redução dos níveis de vulnerabilidade social nas comunidades em que atuamos**, transformando a realidade de crianças e jovens por meio da música, da cultura, da literatura e do esporte.

No ano de 2022, trabalhamos com diversas instituições em 42 cidades, beneficiando mais de 40 mil jovens e desenvolvendo projetos em período integral e no contraturno escolar. Entre os destaques, temos o **Instituto Anelo**, que oferece aulas gratuitas de música para mais de 500 jovens em Campinas – SP; o projeto **Carreta Literária**, com bibliotecas itinerantes que contam com um acervo de mais de 500 livros, disponíveis às escolas municipais das nossas cidades parceiras; e o **SEMEAR**, programa de voluntariado corporativo do Grupo CPFL, que visa engajar voluntários internos nas ações sociais da Empresa, entre mais de 12 ONGs.

Ademais, a partir de 2022, passamos também a atuar mais diretamente na educação com o projeto **Jovem Geração na Escola**. Realizamos o primeiro edital do programa, cujo montante foi de R\$ 2 milhões, visando atrair projetos que possam contribuir com o processo de ensino-aprendizagem de alunos no contraturno escolar.



Voluntárias em ação do SEMEAR

## CPFL nos Hospitais

O CPFL nos Hospitais é outra frente de investimento social que também engloba iniciativas de relacionamento com os clientes e da área de Eficiência Energética do Grupo CPFL, **com o objetivo de aumentar a qualidade do serviço nas instituições públicas de saúde.**

Nosso trabalho nessa frente é dividido em dois eixos:

- » **Eixo de humanização hospitalar:** por meio de atividades de artes cênicas, música, contação de histórias e palhaçaria, buscamos **tornar os hospitais mais humanos para pacientes e profissionais, beneficiando o processo de recuperação.** Em 2022, trabalhamos com os parceiros Griots, Incríveis Histórias, Médicos do Sorriso e Leiturinhas nos Hospitais.
- » **Eixo de melhorias de infraestrutura e pesquisa hospitalar:** integra iniciativas da área de Eficiência Energética do Grupo CPFL para beneficiar hospitais locais. Saiba mais sobre o CPFL nos Hospitais na página 144.



CPFL e RGE nos hospitais



Café Filosófico

## Café Filosófico CPFL

Desde 2003, em parceria com a TV Cultura, nós promovemos o Café Filosófico CPFL, uma das iniciativas de maior relevância e reconhecimento do público. **O programa de TV tem como objetivo promover encontros com grandes nomes da filosofia, psicanálise e história,** como Monja Coen, Leandro Karnal e Mario Sergio Cortella, gerando debates e reflexões importantes sobre a vida contemporânea.

Os encontros são gravados e transmitidos em formato de *lives* via **redes sociais**, e depois editados e exibidos na grade da **TV Cultura**, além de ficarem gravados no canal do **Youtube** do próprio Café Filosófico. Durante 2022, contamos um total de 26 gravações, 102 programas exibidos na grade da TV Cultura e mais de **23 milhões de espectadores.**

## CPFL Intercâmbio Brasil China

A frente CPFL Intercâmbio Brasil China promove laços de reconhecimento entre a CPFL Energia e a State Grid, promovendo o intercâmbio entre ambos os países - Brasil e China -, por meio de concertos, filmes e palestras.

Em nossos canais digitais, como o Youtube e Spotify, é possível encontrar conteúdos do cinema e da música chinesa. Ainda, em 2022, executamos a **6ª edição do Intercâmbio Brasil China**, com atividades digitais e encontros presenciais que reforçaram os laços intercontinentais de amizade, como é o caso do **Festival da Lua**, que ocorreu na cidade de Campinas – SP. Ao todo, foram mais de **598 mil pessoas impactadas**.



Sessão Cinesolar

## Circuito CPFL

Já a frente do Circuito CPFL trabalha com **atividades itinerantes em todo o território nacional, circulando sessões de cinema e etapas de corridas e caminhadas de rua**. Após dois anos afastados por conta da pandemia da Covid-19, em 2022, retomamos as nossas ações e percorremos 83 cidades brasileiras, com apoio para iniciativas de cultura e esporte:

- » **Cultura:** o **Cinesolar** (veículo que promove sessões de cinema ao ar livre, movidas à energia solar) mobilizou 67 sessões de cinema e nove concertos de música contemporânea, em parceria com EPTV.
- » **Esporte:** com o Circuito CPFL Energia, levamos **etapas de corridas de rua e caminhada** para nove cidades dos estados de São Paulo e Rio Grande do Sul.

**As ações do projeto beneficiaram ao todo mais de 30 mil pessoas ao longo de 2022.**

Instituto CPFL, energia que transforma realidades. 719 mil pessoas beneficiadas pelas iniciativas do Instituto CPFL em 2022, a partir de um investimento de R\$ 34,06 milhões.

# Eficiência Energética

GRI 203-2 | SASB IF-EU-240A.4 | IF-EU-420A.3

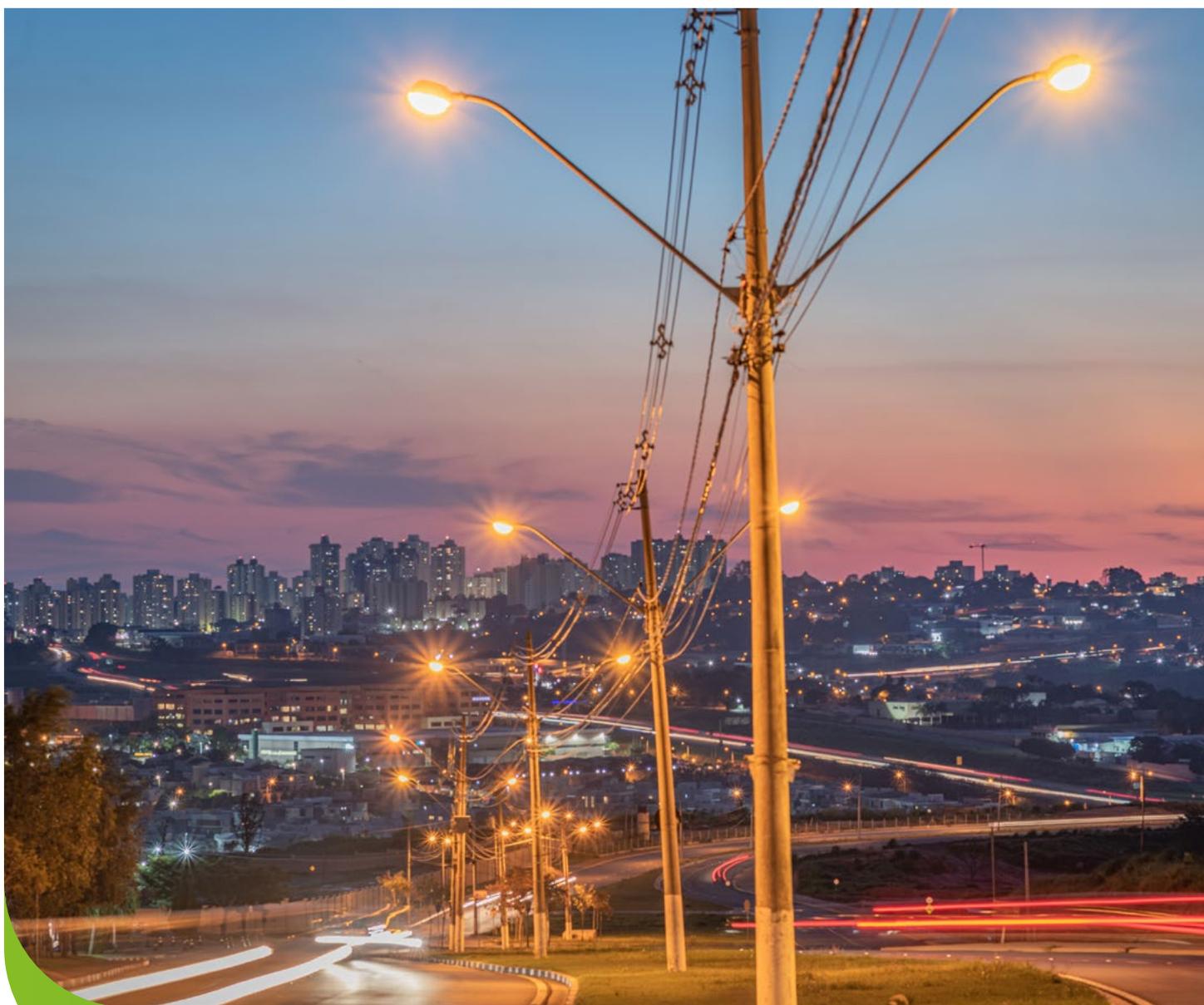
O Programa de Eficiência Energética (PEE) da CPFL Energia é realizado seguindo as orientações das instruções normativas da ANEEL, beneficiando os clientes de baixa renda nas áreas de concessão das nossas distribuidoras, sobretudo, por meio dos projetos desenvolvidos em hospitais.

Assim, buscamos combater o desperdício de energia elétrica através da substituição de equipamentos ineficientes, bem como com a realização de ações educacionais para uso consciente de energia. Nos últimos cinco anos, a Empresa já investiu mais R\$ 520 milhões em projetos, atendendo às categorias: residencial, rural, iluminação pública, comércio & serviço, industrial, poder público e serviços públicos.

Para 2023, foram selecionados 47 projetos, via edital, a serem executados em São Paulo - SP e no Rio Grande do Sul - RS, com um investimento total de R\$ 25,37 milhões. Entre os principais focos, contaremos com melhorias em pontos de iluminação pública em cidades de ambos os estados e obras de eficiência nas redes de água e esgoto no interior de São Paulo - SP.



13. Investir R\$ 140 MM em iniciativas de eficiência energética em hospitais públicos até 2025



Campinas - SP

## CPFL E RGE NOS HOSPITAIS

Fundado em 2019 sob o escopo de governança do Programa de Eficiência Energética da CPFL Energia, o projeto CPFL e RGE nos Hospitais é uma ação integrada que visa promover eficiência energética e um melhor atendimento à população nos hospitais públicos e filantrópicos. Dentro de tal escopo de governança, a atuação acontece em três frentes.

- » **Eficiência energética:** com recursos do PEE, apoiamos os hospitais em diferentes ações de eficiência. Instalamos painéis fotovoltaicos para autogeração de energia, realizamos a troca da iluminação por LED e garantimos o uso de equipamentos mais eficientes, a fim de gerar economia no consumo;
- » **Ações sociais:** por meio do Instituto CPFL, conduzimos ações voltadas à humanização do atendimento aos pacientes, focando em jogos e atividades lúdicas. Ademais, são desenvolvidas iniciativas para melhoria contínua da infraestrutura e apoio à realização de pesquisas clínicas na área de oncologia;
- » **Arrecadações financeiras:** a iniciativa Hospitais com + Saúde abre oportunidade para que os clientes possam fazer doações aos hospitais por meio da conta de energia.

**Desde 2020, foram investidos mais de R\$ 203 milhões em ações - o maior volume de recursos direcionados a hospitais dentro do Programa de Eficiência Energética da ANEEL.**

Tal estrutura representa o legado e o compromisso público que a CPFL Energia possui com a saúde do país. Não à toa, fomos reconhecidos pela ONU, em 2021, que, após análise de 24 órgãos internos da entidade, chancelou o CPFL e RGE nos Hospitais como uma das SDG Good Practices, ligadas ao desenvolvimento dos 17 ODS da Organização.

Além disso, em 2022, o projeto também foi reconhecido no Prêmio ECO Amcham, uma das principais ferramentas para avaliar boas práticas ESG corporativas (saiba mais na página 42).



EM 2022,  
**+ R\$ 48,2 milhões**  
de investimentos

**167**  
hospitais beneficiados

# Comunidades no entorno das unidades de geração

GRI 2-25 | 203-2

Com o objetivo de apoiar o desenvolvimento socioeconômico das comunidades e regiões em que estamos inseridos, a CPFL Energia atua com pioneirismo em projetos e iniciativas capazes de promover esses avanços, sempre pautados pelas melhores práticas em sustentabilidade.

Logo, colocamos em ação o nosso compromisso de ser uma referência positiva do setor para a sociedade, garantindo uma energia sustentável, acessível e confiável em todos os momentos.

Confira a seguir as iniciativas de 2022:

***"É com essa vontade que nos juntamos à comunidade no processo de construção de um plano de trabalho para implementação dos programas socioambientais que tragam benefícios a todos."***

**Vinícius Nunes**, analista de licenciamento ambiental da CPFL Energia.

## **PCH CHEROBIM**

Para a PCH Cherobim, foram realizados estudos que identificaram quais impactos positivos e negativos poderiam ocorrer e quais ações seriam necessárias para potencializar os positivos e neutralizar os negativos. Entre os negativos observados estão em destaque o aumento no tráfego de veículos nas vias, aumento da poluição sonora e na pressão nos serviços públicos. Nos positivos, estão em destaque o aumento de oferta de postos de trabalho, uma maior arrecadação de bens e serviços, gerando um aumento da arrecadação de impostos.

Para tanto, nos projetos de implantação das usinas da CPFL Renováveis, será instalado um centro de comunicação social na cidade atingida pelo empreendimento, por meio do qual ocorrerá o monitoramento de todos os impactos sociais, além de um local para o desenvolvimento de projetos e ações que buscam integrar a CPFL Energia aos moradores da região. O acompanhamento dessas ações, por sua vez, geram relatórios mensais de atendimento e satisfação dos *stakeholders* durante todo o projeto. Alcançamos, no ano de 2022, um grau de 92,3% de satisfeitos no atendimento das solicitações ocorridas.

Sob o escopo de governança da CPFL Renováveis, a Pequena Central Hidrelétrica Lúcia Cherobim (PCH) teve como marco do início de suas obras o ano de 2021, cuja previsão para finalização é 2024. Ao longo de 2022, o projeto continuou seguindo intensamente e contou com ações importantes na comunidade.

Em março do período, a CPFL Renováveis levou a Carreta Literária aos alunos da rede municipal de Porto Amazonas – PR, um projeto inovador que busca incentivar o hábito de leitura entre os mais jovens, por meio de uma biblioteca itinerante com mais de 500 livros no acervo. Todo o equipamento cultural foi doado ao departamento de educação da cidade.

Outra ação importante diz respeito à "Oficina Patchwork", com a participação de moradores da comunidade de Porto Amazonas – PR. A dinâmica teve a condução da professora Sônia Mariana de Freitas, que explicou técnicas para modelagem em tecidos. Além disso, tivemos uma série de cursos tratando sobre planejamento financeiro para microempresários individuais (MEI), com a participação do contador Fagner Talignani. As ações objetivaram incentivar o empreendedorismo e a geração de renda dos moradores, assim como aproximar a Empresa da comunidade.



Carreta literária na comunidade do entorno

Adicionalmente, entre março e abril de 2022, realizamos campanhas de monitoramento da fauna e flora nas ilhas e margens do Rio Iguaçu, dentro da área de influência da PCH Lúcia Cherobim. Durante os estudos, foram registradas diversas espécies de animais, como gato-do-mato-do-sul, lontra, veado-bororó, entre outros.

Tal monitoramento tem como objetivo identificar possíveis impactos sobre a diversidade local com o avanço das obras, a fim de que possamos mitigar eventuais riscos.

Isso acontece porque a PCH possui um Plano Básico Ambiental (PBA), em que são apresentados os principais impactos levantados durante os estudos pré-obra e, conseqüentemente, as medidas de mitigação e reparação de impactos. Entre elas, estão medidas ambientais e sociais, apresentadas semanalmente à Agência Ambiental do estado. Além desses compromissos, a CPFL Energia possui um Centro de Comunicação Social (CEC) no local, que tem como principal objetivo manter uma relação próxima e amistosa com todos os *stakeholders* do projeto.

**Ao total, em 2022, entre ações de capacitação profissional, campanhas de conscientização ambiental e visitas em domicílio, contamos com cerca de 408 horas de atividades e ações junto à comunidade, sendo mais de 2.450 pessoas beneficiadas diretamente.**



Usina Hidrelétrica Foz de Chapecó

## FOZ DO CHAPECÓ ENERGIA

A Foz do Chapecó Energia é a empresa detentora da concessão da Usina Hidrelétrica Foz do Chapecó, localizada no rio Uruguai, entre os municípios de Águas de Chapecó, no Oeste de Santa Catarina, e Alpestre, no Norte do Rio Grande do Sul.

Em operação há mais de dez anos, o empreendimento tem como acionistas a CPFL Energia, Eletrobras Furnas e CEEE Geração, com uma capacidade elétrica equivalente a 28% de todo o consumo de energia do estado de Santa Catarina ou 27% do consumo do Rio Grande do Sul. Isso significa dizer que a hidrelétrica possui capacidade para gerar 855 megawatts (MW) - energia suficiente para abastecer até cinco milhões de lares.

A barragem e as 15 comportas do vertedouro possuem uma extensão de 1.045 metros e 48 metros de altura, garantindo segurança à população local e ao meio ambiente, uma vez que os processos de análise e revisão seguem todas as diretrizes legais.

O Plano Ambiental de Conservação e Uso do Entorno do Reservatório Artificial (Pacuera) consiste em um documento que possui estudos e informações que buscam ordenar o uso e ocupação do reservatório e da Área de Preservação Permanente (APP) da usina hidrelétrica Foz do Chapecó.

Além disso, a Foz do Chapecó Energia utiliza as Leis de Incentivo Fiscal para patrocinar projetos que promovam o desenvolvimento sustentável da região de influência

da usina e a melhoria da qualidade de vida das comunidades no seu entorno.

No processo de início das obras, por exemplo, uma das principais preocupação da população local estava relacionada à diminuição da quantidade de peixes. Assim, além de não ter havido impacto direto com as construções, e com objetivo de aumentar a população de peixes na bacia do Rio Uruguai, a Foz do Chapecó Energia firmou parceria com a Fundação Universitária do Desenvolvimento do Oeste (FUNDESTE), o Instituto Goio-En e o Ministério da Pesca e Aquicultura, que proporcionou a construção de uma Estação de Piscicultura no município de Águas de Chapecó.

O local serve como importante banco genético e já promoveu a soltura de quase 1,5 milhão de alevinos. A meta é a soltura de ao menos 200 mil alevinos ao ano durante os 30 anos de concessão do empreendimento.

Também, com o objetivo de alavancar a geração de renda dos moradores locais e fortalecer a agricultura familiar, instalamos uma Biofábrica no município de Alpestre – RS, em parceria com a Cooperativa Extremo Norte. O projeto trata-se de um laboratório para produção de mudas frutíferas e ornamentais de alta qualidade. Agricultores estão recebendo capacitação gratuita para a produção e manuseio das , que são distribuídas gratuitamente.

## CERAN

O Complexo Energético Rio das Antas (CERAN) está localizado na região nordeste do Rio Grande do Sul, entre os municípios de Antônio Prado, Bento Gonçalves, Pinto Bandeira, Cotiporã, Flores da Cunha, Nova Pádua, Nova Roma do Sul e Veranópolis.

As usinas de Castro Alves, Monte Claro e 14 de Julho são responsáveis por gerar 360 megawatts (MW) de energia para a região, atendendo às necessidades da população local.

Em 2022, como forma de atuar mais ativamente na comunidade, a CPFL Energia criou um procedimento operacional para melhorar a comunicação com os *stakeholders*. Todas as demandas dos moradores são reportadas no módulo “Comunicações”, do Sistema PM Driver, com indicação de responsável, elaboração de planos de ação e obrigatoriedade de retorno ao interessado no encerramento do atendimento.

O Programa de Educação Ambiental promoveu diversas ações junto aos públicos internos e externos, visando à maior sensibilização e conscientização acerca do tema de preservação ambiental. No caso do público interno, contamos com 180 pessoas e, em relação ao público externo, foram cerca de 2.500 participantes.

## BAESA

A Usina Hidrelétrica Barra Grande (BAESA) está localizada na Zona Rural Pinhal da Serra – RS com três unidades de geração, que abriga turbinas, geradores e demais equipamentos (cada um com uma potência instalada de 230 MW).

Ao todo, são mais de 690 MW de potência instalada, uma barragem com 185 metros de altura e um reservatório com 90 km<sup>2</sup> de extensão, ocupando parcialmente terras de nove municípios, ou seja, Anita Garibaldi, Cerro Negro, Campo Belo do Sul, Capão Alto e Lages, em Santa Catarina; e Pinhal da Serra, Esmeralda, Vacaria e Bom Jesus, no Rio Grande do Sul.

A BAESA ainda dispõe de uma série de investimentos em projetos sociais nas comunidades locais, a fim de contribuir para o desenvolvimento socioeconômico da região. Veja a seguir:

### Concurso Cultural

Anualmente, a BAESA premia estudantes do 6º ano de dois municípios do entorno da Usina Hidrelétrica Barra Grande. É o Concurso Cultural, que seleciona os melhores trabalhos realizados com base no livro “Abelhudo e a Usina Natureza”, publicado pela BAESA e distribuído gratuitamente aos alunos, com o objetivo de disseminar lições relevantes de educação ambiental e sustentabilidade.



Usina Hidrelétrica Barra Grande

### **Parceria pela Valorização da Educação**

Em parceria com o Instituto Votorantim, a BAESA desenvolve o programa PVE (Parceria pela Valorização da Educação) na cidade de Campo Belo do Sul - SC. Trata-se de uma iniciativa voltada para a melhoria da educação pública por meio da mobilização social das comunidades e da qualificação das práticas de gestão educacional. Durante todo o ano letivo são realizadas diversas atividades pedagógicas com o objetivo de valorizar o ensino, a prática da leitura e a integração social.

### **Aproveitamento do Pinhão**

Na área de agregação de renda, um dos projetos bem relevantes é o “Fortalecimento dos grupos nas atividades extrativistas e de aproveitamento do pinhão”, desenvolvido por 12 famílias da comunidade Capela Fátima, no município de Vacaria/RS. O objetivo é aprimorar o processamento e a comercialização do pinhão como estratégia de conservação das araucárias e agregação de renda para as famílias.

### **Mais Uva**

Também na área de agregação de renda, outro destaque é o projeto “Mais Uva”, desenvolvido com produtores rurais do município de Anita Garibaldi – SC, com o objetivo de tornar o plantio de uva uma nova atividade econômica para geração de renda às famílias participantes. Ao todo, o projeto ocupa 3,62 hectares de videira.

### **ENERCAN**

A Campos Novos Energia S/A (ENERCAN) é a empresa responsável pela operação, manutenção e administração da Usina Hidrelétrica Campos, construída no leito do rio Canoas, entre as cidades de Campos Novos e Celso Ramos. Seu reservatório abrange também os municípios de Anita Garibaldi e Abdon Batista, todos no estado de Santa Catarina.

Com potência instalada de 880 MW e um reservatório com uma área de apenas 29 km<sup>2</sup>, a Usina Hidrelétrica Campos Novos ostenta um dos melhores coeficientes

de eficiência energética do Brasil, obtido pela razão entre potência instalada e área inundada.

Entre seus principais impactos sociais, a ENERCAN conta com um Programa de Sustentabilidade e Investimento Social, por meio dos quais, apoia ações e projetos nas áreas de meio ambiente, saúde e segurança, cultura, crianças e adolescentes, educação, terceira idade e agregação de renda. Todos eles são voltados para as comunidades no entorno da usina, de forma a propiciar maior desenvolvimento socioeconômico para a região.



*Escola beneficiada por projeto da CPFL*

# Tarifa social

SASB IF-EU-240A.4

A tarifa social é um benefício governamental destinado a famílias de baixa de renda, com foco na inclusão e manutenção da disponibilidade de energia elétrica, ajudando a prevenir perdas na rede de distribuição.

Desde 2021, por conta dos impactos socioeconômicos em decorrência da pandemia da covid-19, a CPFL Energia intensificou seus esforços para identificação dos clientes que podem ter acesso ao benefício. Além disso, vale destacar que com a aprovação da ANEEL para inclusão automática de beneficiários, o enquadramento passou a ser feito por meio do cruzamento de dados dos sistemas do Ministério da Cidadania e das distribuidoras.

**727,6 mil clientes das nossas distribuidoras estão incluídos no programa da tarifa social.**



Clientes CPFL

# Anexos

152

Certificações

154

Anexos aos conteúdos GRI

159

Sumário de conteúdo GRI

169

Tabela SASB

170

Mapa de ODS

171

Declaração de  
asseguração

173

Mapa de ODS



Centro de Operações Integrado em Campinas - SP

# Certificações

Norma de Referência	Empresa	Escopo	Validade	Organismo Certificador
ISO/IEC 27001:2013	CPFL Energia	Sistema de Gestão de Segurança da Informação do Datacenter da CPFL Energia, incluindo os serviços de controles, operação, monitoração e manutenção da infraestrutura.	mar/23	Bureau Veritas Certification
ISO37001:2016	CPFL Energia	Gerenciamento e operação do sistema de gestão antissuborno e programa de integridade para as atividades da área de negócio da Empresa.	dez/25	ICV Brasil
ISO9001:2015	CPFL Paulista CPFL Piratininga CPFL Santa Cruz RGE	Distribuição e Comercialização de Energia Elétrica. Operação do Sistema de Transmissão de Energia Elétrica. Coleta dos Dados e Apuração dos Indicadores Individuais e Coletivos de Continuidade do Fornecimento de Energia Elétrica. Gestão do Teletendimento, incluindo a Coleta e Geração dos Dados para Apuração dos Indicadores de Qualidade do Atendimento Telefônico. Coleta dos Dados e Apuração dos Padrões de Atendimento Comercial. Processo de Tratamento de Reclamações de Consumidores de Energia Elétrica, incluindo Ouvidoria. Medição, Coleta de Dados, Apuração dos Indicadores das Compensações relacionadas à Tensão em Regime Permanente.	dez/24	Bureau Veritas Certification
ISO9001:2015	CPFL Serviços	Reforma e recuperação de equipamentos elétricos (transformadores para distribuição de energia) na unidade de São José do Rio Pardo – SP.	nov/22	Bureau Veritas Certification
ISO17025:2008	CPFL Serviços	MOTORES, EQUIPAMENTOS E MATERIAIS ELÉTRICOS: Amostragem e Ensaio Químicos; LÍQUIDOS ISOLANTES ELÉTRICOS: Amostragem de líquidos isolantes em tambores, tanques e equipamentos elétricos. Determinação de Bifenilas Policloradas (PCB) por cromatografia gasosa (CG-ECD).	jul/23	INMETRO
ISO14001:2015	CPFL Paulista CPFL Piratininga RGE	Convivência da Rede de Distribuição Urbana de Energia Elétrica com o Meio Ambiente e Serviços de Transmissão de Energia Elétrica.	dez/24	Bureau Veritas Certification
ISO14001:2015	CPFL Santa Cruz	Convivência da Rede de Distribuição Urbana de Energia Elétrica com o Meio Ambiente.	jan/24	Bureau Veritas Certification
ISO14001:2015	CPFL Serviços	Reforma e recuperação de equipamentos elétricos (transformadores para distribuição de energia) na unidade de São José do Rio Pardo - SP.	jan/23	Bureau Veritas Certification

<b>Norma de Referência</b>	<b>Empresa</b>	<b>Escopo</b>	<b>Validade</b>	<b>Organismo Certificador</b>
ISO45001:2018	CPFL Paulista CPFL Piratininga CPFL Santa Cruz RGE	Distribuição e Comercialização de Energia Elétrica.	dez/24	Bureau Veritas Certification
ISO45001:2018	CPFL Santa Cruz	Distribuição e Comercialização de Energia Elétrica.	jan/24	Bureau Veritas Certification
ISO 9001:2015 ISO14001:2015	CPFL Geração – Ceran	Manutenção Mecânica, Civil e Elétrica, Calibração, Depósito de Químicos e Inflamáveis e Entorno/ Resíduos. Sistema de Gestão Integrada, Alta Direção, Comercial, Regulatório, Planejamento da Operação e Operação das Usinas. Calibração, Compras, Almoxarifado, Gerenciamento de Resíduos e Recursos Humanos.	jan/24	BSI Certification
ISO45001:2018	CPFL Geração – Ceran	Manutenção Mecânica, Civil e Elétrica, Calibração, Depósito de Químicos e Inflamáveis e Entorno/ Resíduos. Sistema de Gestão Integrada, Alta Direção, Comercial, Regulatório, Planejamento da Operação e Operação das Usinas. Calibração, Compras, Almoxarifado, Gerenciamento de Resíduos e Recursos Humanos.	jun/25	BSI Certification
ISO 9001:2015	CPFL Geração – Enercan	Operação e manutenção das unidades geradoras da UHE Campos Novos para geração de energia elétrica, incluindo a transmissão até a SE - Eletrosul, a gestão da barragem e a gestão do reservatório.	dez/24	BSI Certification
ISO14001:2015	CPFL Geração – Enercan	Sistema para gerenciamento dos aspectos e impactos ambientais da UHE Campos Novos, cujas atividades incluem: Gestão do Reservatório, Operação, Manutenção, Geração de Energia e Sistema de Transmissão, até Subestação da Conexão Eletrosul - Campos Novos.	set/24	BSI Certification
ISO45001:2018	CPFL Geração – Enercan	Sistema para gerenciamento dos perigos e riscos de saúde e segurança ocupacional da UHE Campos Novos, cujas atividades incluem os riscos relacionados a: Gestão do Reservatório, Operação, Manutenção, Geração de Energia e Sistema de Transmissão até Subestação da Conexão Eletrosul - Campos Novos.	set/24	BSI Certification
ISO 9001:2015 ISO14001:2015 ISO45001:2018	CPFL Geração - Foz do Chapecó	Administração Corporativa. Geração de Energia Elétrica e Operação de Reservatório.	jan/26	BSI Certification
ISO 9001:2015 ISO14001:2015 ISO45001:2018	CPFL Geração – Baesa	Operação e manutenção das usinas geradoras da UHE Barra Grande para geração de energia elétrica, incluindo a gestão da barragem e do reservatório.	dez/24	BSI Certification

# Anexos ao conteúdo GRI e SASB

## GRI EU1

### Capacidade total instalada por fonte (MW)

	2022	2021	2020
UHE (Hidrelétricas)	1.996	1.966	1.966
PCH (Pequenas centrais hidrelétricas) e CGH (Central Geradora Hidráulica)	472	475	477
Solar	1	1	1
Eólica	1.390	1.390	1.309
Térmica	182	182	182
Biomassa	370	370	370
<b>Total</b>	<b>4.411</b>	<b>4.384</b>	<b>4.305</b>

## GRI EU2

### Produção líquida de energia por fonte (GWh)

	2022	2021	2020
UHE (Hidrelétricas)	6.940	5.424	4.833
PCH (Pequenas centrais hidrelétricas) e CGH (Central Geradora Hidráulica)	1.629	1.185	1.266
Solar	0	1	1
Eólica	4.083	4.703	4.023
Térmica	7	692	134
Biomassa	829	985	1.072
<b>Total</b>	<b>13.488</b>	<b>12.991</b>	<b>11.329</b>

## GRI EU3

### Número de clientes do segmento de distribuição

	2022	2021	2020
Residencial	9.350.515	9.148.715	8.926.689
Industrial	51.596	52.735	55.865
Comercial	523.143	515.427	520.139
Rural	329.584	359.804	362.325
Poder Público	65.594	63.891	63.350
Iluminação Pública	10.441	10.181	12.300
Serviço Público	11.259	11.108	10.786
<b>Total</b>	<b>10.342.132</b>	<b>10.161.861</b>	<b>9.951.454</b>

Não incluído o consumo próprio e das concessionárias.

### Energia entregue pelas distribuidoras (GWh)\*

	2022	2021	2020
GRUPO CPFL	69.301	69.692	66.561
Paulista	32.338	32.277	30.530
Piratininga	15.089	14.972	13.994
Santa Cruz	3.182	3.199	3.072
RGE	18.692	19.244	18.965

\*A partir do 2022, as vendas na área de concessão passaram a incluir também os montantes distribuídos a outras concessionárias e permissionárias, que fazem uso da rede das distribuidoras da CPFL Energia ("Uso D"), de tal forma que os montantes do mercado livre foram alterados em todo o histórico.

O Grupo CPFL fechou o mês de dezembro de 2022 com um total de 10.342.132 clientes ativos, isto é, crescimento de 1,77% no acumulado 12 meses (dez/21 x dez/22). Em números absolutos, o acréscimo é de 180 mil unidades consumidoras no acumulado de 12 meses.

#### GRI EU4

Comprimento de linhas de transmissão e distribuição aéreas e subterrâneas, discriminadas por sistema regulatório		2022					2021	2020	
		CPFL Paulista	CPFL Piratininga	Santa Cruz	RGE	CPFL Transmissão*	TOTAL	TOTAL	TOTAL
Extensão das linhas de transmissão por tensão (km)	Menos de 69 kV	-	-	-	228	-	228	1.512	1.496
	A partir de 69 kV	5.938	727	526	4.661	6.120	17.972	12.595	11.492
Extensão da rede de distribuição por tipo (km)	Urbana	70.302	17.780	7.186	41.084	-	136.352	134.763	133.377
	Rural	62.931	9.144	16.625	113.396	-	202.096	199.849	198.102
	Subterrânea	756	614	40	111	-	1.521	1.441	1.306

#### GRI EU6

##### Planejamento de expansão

Em recorrência anual, nossas distribuidoras revisam seu Planejamento de Expansão do Sistema Elétrico considerando um ciclo de diagnóstico e proposição de soluções para o horizonte de dez anos. Esse plano prevê os empreendimentos estruturais que garantirão o suporte ao crescimento de mercado e a confiabilidade dos sistemas elétricos.

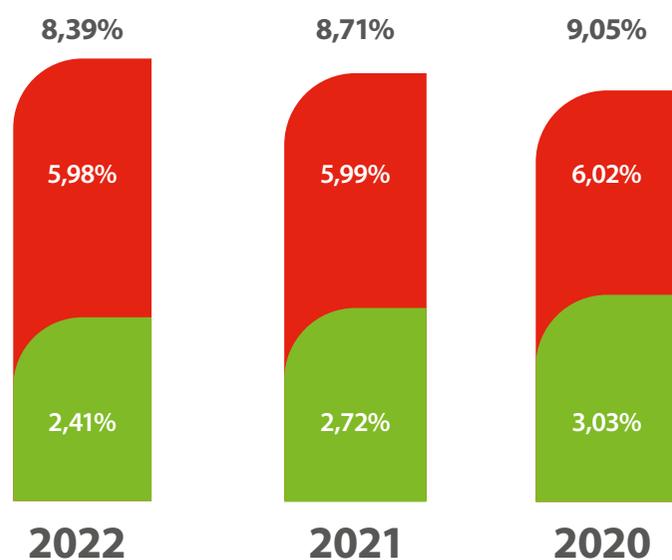
As etapas dos processos incluem a previsão do mercado por subestação ou transformador de potência e modelagem do sistema elétrico, identificando as necessidades de reforços ou ampliações. Tais necessidades são tratadas por meio das propostas de obras, que compõem o Plano de Obras de Subestações e Linhas de Distribuição de Alta Tensão.

\*Considerando: CPFL Transmissão, CPFL Piracicaba, CPFL Morro Agudo e CPFL Maracanaú.

## GRI EU12

Índice de perdas na distribuição (em %)

- Técnicas
- Não técnicas



O índice de perdas apresentou melhora em relação aos anos anteriores em função da realização de um plano de redução de perdas mais agressivo, principalmente relacionado às ações de blindagem oriundas dos projetos de Capex (Caixa Blindada e Conjuntos de Medição), além da regularização de Clandestinos.

## GRI EU28

### Frequência Equivalente de Interrupção por unidade consumidora (FEC)

	2022	2021	2020
CPFL Paulista	3,56	4,24	4,27
CPFL Piratininga	3,65	4,13	4,32
CPFL Santa Cruz	3,22	4,21	3,68
RGE	4,63	4,83	5,27

## GRI EU29

### Duração Equivalente de Interrupções por unidade consumidora (DEC)

	2022	2021	2020
CPFL Paulista	5,25	6,21	6,81
CPFL Piratininga	4,95	5,95	5,83
CPFL Santa Cruz	4,74	5,66	4,89
RGE	10,55	10,84	10,83

## GRI 202-1

**Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero**

O Grupo CPFL respeita o salário-mínimo nacional, assim como os pisos salariais de cargos previstos em Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, conforme enquadramento sindical e de acordo com cada empresa do Grupo. Dessa maneira, 100% dos colaboradores e colaboradoras estão com o salário base iguais ou maiores aos estipulados em legislação e Acordos/Convenções Coletivas de Trabalho.

## GRI 303-5

**Consumo de água em ML**

2022	2021	2020
4.225,22	4.379,56	-

Para 2022, o Grupo CPFL optou por utilizar os valores definidos nos documentos de outorga para as unidades de geração da CPFL Renováveis, com exceção das usinas termoelétrica a biomassa.

## GRI 405-2

**Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens**

Categoria funcional	Razão entre o salário base de mulheres e homens	Razão entre a remuneração de mulheres e homens
Diretoria	99.60%	96.80%
Chefia/coordenação	103.00%	98.10%
Gerência	102.10%	45.90%
Administrativo	66.50%	66.90%
Operacional	61.30%	69.60%
Técnica/supervisão	54.50%	76.80%
<i>Trainees</i>	100.00%	76.80%
Estagiários	99.30%	100.90%

SASB IF-EU-240A.1

**Tarifa média de eletricidade no varejo para (1) clientes residenciais, (2) comerciais e (3) industriais**

Empresa	Classe de cálculo	Cálculo (média receita / média consumo)
CPFL Paulista	Residencial	0,672
CPFL Paulista	Industrial	0,525
CPFL Paulista	Comercial	0,623
CPFL Piratininga	Residencial	0,667
CPFL Piratininga	Industrial	0,527
CPFL Piratininga	Comercial	0,605
CPFL Santa Cruz	Residencial	0,608
CPFL Santa Cruz	Industrial	0,48
CPFL Santa Cruz	Comercial	0,592
RGE	Residencial	0,694
RGE	Industrial	0,505
RGE	Comercial	0,656

SASB IF-EU-240A.2

**Conta elétrica mensal típica para clientes residenciais para (1) 500 kWh e (2) 1.000 kWh de eletricidade entregue por mês**

Empresa	Classe de cálculo	Cálculo (média receita / média consumo)	500 kWh	1.000 kWh
CPFL Paulista	Residencial	0,672	336	672
CPFL Piratininga	Residencial	0,667	333,5	667
CPFL Santa Cruz	Residencial	0,608	304	608
RGE	Residencial	0,694	347	694

# Sumário de conteúdo GRI

Indicador GRI	Descrição	Resposta Direta/Página
<b>A organização e suas práticas de relato</b>		
2-1	Detalhes da organização	CPFL Energia S.A. CNPJ: 02.429.144/0001-93 End. da sede: Rua Jorge de Figueiredo Correa, 1632 - Bairro: Jardim Professora Tarcilia - Cidade/Estado: Campinas/SP - CEP: 13.087-397
2-2	Entidades incluídas nos relatórios de sustentabilidade da organização	Companhia Paulista de Força e Luz ("CPFL Paulista"); Companhia Piratininga de Força e Luz ("CPFL Piratininga"); RGE Sul Distribuidora de Energia S.A. ("RGE"); Companhia Jaguari de Energia ("CPFL Santa Cruz"); CPFL Energias Renováveis S.A. ("CPFL Renováveis"); CPFL Geração de Energia S.A. ("CPFL Geração"); CERAN - Companhia Energética Rio das Antas ("CERAN"); Foz do Chapecó Energia S.A. ("Foz do Chapecó"); Campos Novos Energia S.A. ("ENERCAN"); BAESA - Energética Barra Grande S.A. ("BAESA"); Centrais Elétricas da Paraíba S.A. ("EPASA"); Paulista Lajeado Energia S.A. ("Paulista Lajeado"); CPFL Transmissão de Energia Piracicaba Ltda ("CPFL Piracicaba") CPFL Transmissão de Energia Morro Agudo Ltda ("CPFL Morro Agudo") CPFL Transmissão de Energia Maracanaú Ltda ("CPFL Maracanaú") CPFL Transmissão de Energia Sul I Ltda ("CPFL Sul I"); CPFL Transmissão de Energia Sul II Ltda ("CPFL Sul II") CPFL Comercialização Brasil S.A. ("CPFL Brasil") Clion Assessoria e Comercialização de Energia Elétrica Ltda ("CPFL Meridional") CPFL Comercialização de Energia Cone Sul Ltda ("CPFL Cone Sul"); CPFL Planalto Ltda ("CPFL Planalto"); CPFL Brasil Varejista de Energia Ltda ("CPFL Brasil Varejista"); CPFL Serviços, Equipamentos, Indústria e Comércio S.A. ("CPFL Serviços"); Nect Serviços Administrativos de Infraestrutura Ltda ("CPFL Infra") Nect Serviços Administrativos de Recursos Humanos Ltda ("CPFL Pessoas"); Nect Serviços Administrativos Financeiros Ltda ("CPFL Finanças"); Nect Serviços Adm de Suprimentos E Logística Ltda ("CPFL Supre"); CPFL Atende Centro de Contatos e Atendimento Ltda ("CPFL Atende"); CPFL Total Serviços Administrativos S.A. ("CPFL Total"); CPFL Eficiência Energética Ltda ("CPFL Eficiência"); TI Nect Serviços de Informática Ltda ("Authi"); CPFL Geração Distribuída de Energia Ltda ("CPFL GD"); CPFL Jaguari de Geração de Energia Ltda ("Jaguari Geração"); Chapecoense Geração S.A. ("Chapecoense"); Sul Geradora Participações S.A. ("Sul Geradora"); CPFL Telecomunicações Ltda ("CPFL Telecom"); Alesta Sociedade de Crédito Direto S.A. ("Alesta").
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	Pág. 04
<b>A organização e suas práticas de relato</b>		
2-4	Reformulações de informações	Com a conclusão da integração da CPFL Transmissão em 2022, passamos a reportar os seus dados neste Relatório. Algumas informações já se encontram consolidadas aos demais negócios da Empresa, e outras estão sendo reportadas separadamente. Ao longo do próximo ciclo, trabalharemos mais a fundo nesse processo de consolidação para uma maior clareza e refinamento do reporte. Além disso, alteramos a metodologia de mensuração da captação de água para outorga (conforme página 96).
<b>Atividades e empregados</b>		
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Pág. 11
2-7	Empregados	Pág. 116
2-8	Trabalhadores que não são empregados	Ao final de 2022, a CPFL Energia possuía 10.602 trabalhadores terceirizados.
<b>Governança</b>		
2-9	Estrutura de governança e composição	Pág. 52
2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	Pág. 57
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Pág. 57

Indicador GRI	Descrição	Resposta Direta/Página
2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Págs. 44, 52 e 62
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Págs. 44, 52 e 62
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Pág. 04
2-15	Conflitos de interesse	Pág. 57
2-16	Comunicação de preocupações críticas	Pág. 65
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Pág. 57
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Pág. 57
2-19	Políticas de remuneração	Pág. 57 e 59
<b>Governança</b>		
2-20	Processo para determinação da remuneração	O processo para remuneração global do quadro de colaboradores e executivos, conduzido pela Diretoria de Gestão de Pessoas e Performance, passa por pesquisas salariais com referências de mercado do setor, visando as melhores práticas. Saiba mais nas páginas 57 e 59.
2-21	Proporção da remuneração total anual	A proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago) é de 18,92 vezes. A proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago) é de 1,37 vezes. Foi considerada para apuração a base salarial anual dos funcionários e suas respectivas médias, identificando os divisores conforme métrica indicada na composição da pergunta.
<b>Estratégia, políticas e práticas</b>		
2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Págs. 05, 07 e 09
2-23	Políticas de compromissos	Págs. 44, 52, 63, 66, 72 e 133
2-24	Incorporando as políticas de compromissos	As políticas são apresentadas na integração dos novos colaboradores e colaboradoras da CPFL Energia.
2-25	Processos para remediar impactos negativos	Págs. 52, 65, 101 e 145
2-26	Mecanismos para buscar orientação e expor preocupações	Pág. 65
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	O Grupo CPFL considera como casos significativos de não conformidade as penalidades equivalentes a pelo menos 1% do valor máximo estabelecido pelo Art. 61 do Decreto Federal nº 6.514/2008, ou seja, multas a partir de R\$ 500 mil. Nesse sentido, em 2022, a distribuidora RGE recebeu um auto de infração administrativa por realizar supressões de árvores nativas e podas dentro dos Parques Nacionais Aparados da Serra e Serra Geral, e zonas de amortecimento. O processo se encontra em fase de recurso (com referência ao período de reporte deste Relatório) junto ao órgão emissor (IcmBio). Valor envolvido: R\$ 3.000.500,00. A CPFL Piratininga, por sua vez, recebeu uma notificação da Prefeitura de Jundiá referente à limpeza de terreno capinado e retirada de material. O processo se encontra em fase de recurso (com referência ao período de reporte deste Relatório) junto ao órgão emissor. Valor envolvido: R\$ 552.316,00. Para as demais distribuidoras, não houve, no período, recebimento ou pagamento de multas significativas, bem como sanções não monetárias impostas à Empresa.

Indicador GRI	Descrição	Resposta Direta/Página
<b>Engajamento de Stakeholders</b>		
2-28	Participação em associações	Pág. 77
2-29	Abordagem para o engajamento de stakeholders	Págs. 52, 64, 66, 68, 75, 112, 115, 135 e 138
2-30	Acordos de negociação coletiva	99,76% dos colaboradores e colaboradoras da CPFL Energia são cobertos por acordos de negociação coletiva. A diferença se deve aos executivos que estão enquadrados em regime de contrato estatutária, possuindo regras trabalhistas estabelecidas em instrumento particular de contratação para administração de sociedade. Ademais, estagiários e menores aprendizes também não são incluídos no cálculo.
<b>Tópicos materiais</b>		
3-1	Processo para determinar os tópicos materiais	Pág. 45
3-2	Lista de tópicos materiais	Pág. 45
3-3	Gestão de tópicos materiais	Págs. 22, 44, 52, 63, 66, 68, 75, 79, 81, 89, 95, 98, 101, 112, 115, 135 e 138
<b>Normas Específicas</b>		
<b>Conteúdos Econômicos</b>		
<b>Desempenho Econômico</b>		
201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Págs. 39 e 41
201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Págs. 61 e 81
<b>Presença no Mercado</b>		
202-1	Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local, com discriminação por gênero	Págs. 137 e 157
202-2	Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	100% dos membros da diretoria foram contratados na comunidade local (território nacional).
<b>Impactos Econômicos Indiretos</b>		
203-1	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	Págs. 126, 131 e 138
203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	Págs. 138, 143 e 145
<b>Combate à Corrupção</b>		
205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	100% das operações do Grupo CPFL foram avaliadas durante o período, por meio da metodologia do Compliance Risk Assessment (CRA). No CRA foram avaliados os processos com maior exposição aos riscos de corrupção e suborno, assim como a governança implementada para mitigar os riscos relacionados a essa exposição. No ano de 2022, após as análises, foi concluído que o Grupo CPFL e suas áreas de negócios possuem uma governança robusta e capaz de mitigar, identificar e tratar qualquer exposição aos riscos de <i>compliance</i> . Nesse cenário, nenhum risco significativo relacionado à corrupção foi identificado.
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Pág. 64
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Pág. 64

Indicador GRI	Descrição	Resposta Direta/Página
<b>Conteúdos Ambientais</b>		
<b>Energia</b>		
302-1	Consumo de energia dentro da organização	Pág. 88
302-2	Consumo de energia fora da organização	Pág. 88
<b>Água e Efluentes</b>		
303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	Pág. 95
303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	Pág. 95
303-3	Captação de água	Pág. 95
303-4	Descarte de água	O descarte de efluente sanitário não é analisado por tipo água, por ser encaminhado, na sua maior parte, para tratamento através da concessionária de saneamento em que o município é atendido. Saiba mais na pág. 95.
303-5	Consumo de água	Págs. 95 e 157
<b>Biodiversidade</b>		
304-1	Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental	Págs. 101 e 106
304-2	Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	Pág. 101
304-3	Habitats protegidos ou restaurados	Pág. 101
304-4	Espécies incluídas na Lista Vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações da organização	Pág. 108
<b>Emissões</b>		
305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 87
305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Pág. 87
305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 87
305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 87
<b>Resíduos</b>		
306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Pág. 98
306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Pág. 98
306-3	Resíduos gerados	Pág. 99
306-4	Resíduos não destinados para disposição final	Pág. 99
306-5	Resíduos destinados para disposição final	Pág. 100

Indicador GRI	Descrição	Resposta Direta/Página
<b>Normas Específicas</b>		
<b>Conteúdos Sociais</b>		
<b>Avaliação Ambiental de Fornecedores</b>		
308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Os novos fornecedores da CPFL Energia passam pelo processo de homologação da Empresa no processo de pré-contratação, o que inclui consultas públicas aos sites do INSS, IBAMA e outras. Dessa forma, somos capazes de garantir que sua atuação está em linha com os padrões éticos do negócio.
308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Não foram identificados impactos ambientais negativos em nossa cadeia de fornecedores durante o período.
<b>Emprego</b>		
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Pág. 119
401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Os empregados de meio período, isto é, estagiários da CPFL Energia recebem: Vale Refeição, Auxílio Transporte, Seguro de Vida, Assistência Médica e Odontológica, Gympass, além do acesso aos programas de Qualidade de Vida. Os demais benefícios mencionados na pág. 76 são direcionados somente aos colaboradores e colaboradoras permanentes.
401-3	Licença maternidade/paternidade	Pág. 119
<b>Saúde e segurança do trabalhador</b>		
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 68
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Pág. 68
403-3	Serviços de saúde do trabalho	Págs. 68 e 75
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Págs. 68 e 73
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Pág. 74
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Pág. 75
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Pág. 68
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 68
403-9	Acidentes de trabalho	Pág. 69
<b>Capacitação e Educação</b>		
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Pág. 125
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	A CPFL Energia ainda não possui assistência para transição de carreira (aposentadoria e/ou rescisão do contrato), porém conta com uma série de programas de aperfeiçoamento de competências para seus colaboradores e colaboradoras, visando o seu melhor desempenho e ascensão profissional. Saiba mais nas páginas 120 e 122.
404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	89% dos colaboradores e colaboradoras da CPFL Energia receberam avaliação de desempenho no ano de 2022.

Indicador GRI	Descrição	Resposta Direta/Página
<b>Normas Específicas</b>		
<b>Conteúdos Sociais</b>		
<b>Diversidade e Igualdade de Oportunidades</b>		
405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Pág. 130
405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Pág. 157
<b>Não Discriminação</b>		
406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não foram identificados casos de discriminação durante o período.
<b>Liberdade Sindical e Negociação Coletiva</b>		
407-1	Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Não foram identificados operações ou fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pudesse estar em risco em 2022.
<b>Trabalho Infantil</b>		
408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Não foram identificados casos, operações ou fornecedores com risco significativo de trabalho infantil durante o período.
<b>Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo</b>		
409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Não foram identificados casos, operações e/ou fornecedores com risco significativo de trabalho forçado ou análogo ao escravo durante o período.
<b>Pessoal de segurança</b>		
410-1	Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	100% da equipe de segurança privada do Grupo CPFL é terceirizada, e as capacitações em Direitos Humanos são realizadas pelo próprio fornecedor por meio de sua escola de treinamentos.

Indicador GRI	Descrição	Resposta Direta/Página
<b>Normas Específicas</b>		
<b>Conteúdos Sociais</b>		
<b>Povos Indígenas</b>		
411-1	Casos de violação de direitos de povos indígenas	Não foram identificados quaisquer casos de violação de direitos dos povos indígenas durante o período.
<b>Comunidades Locais</b>		
413-2	Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	Pág. 101 e 138
<b>Avaliação Social de Fornecedores</b>		
414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Os novos fornecedores da CPFL Energia passam pelo processo de homologação da Empresa no processo de pré-contratação, o que inclui consultas públicas aos sites do INSS, IBAMA e outras. Dessa forma, somos capazes de garantir que sua atuação está em linha com os padrões éticos do negócio.
414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Pág. 135
<b>Saúde e segurança do cliente</b>		
416-1	Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	Todas as categorias de produtos e serviços do Grupo CPFL passam pelo processo de avaliação dos impactos na saúde e segurança de nossos clientes, colaboradores e colaboradoras, visando mitigar quaisquer riscos.
<b>Privacidade do Cliente</b>		
418-1	Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	Não tivemos queixas comprovadas em 2022.

<b>Indicadores Setoriais</b>	<b>Descrição</b>	<b>Resposta direta/Página</b>
EU1	Capacidade instalada (MW), por fonte de energia primária e regime regulatório	Págs. 13 e 154
EU2	Produção líquida de energia, por fonte de energia primária e regime regulatório	Págs. 13 e 154
EU3	Número de unidades consumidoras residenciais, industriais, institucionais e comerciais	Pág. 154
EU4	Comprimento de linhas de transmissão e distribuição aéreas e subterrâneas, discriminadas por sistema regulatório	Pág. 155
EU5	Alocação de permissões de emissão de CO <sub>2</sub> , apresentadas por mercado de carbono	Pág. 87
EU6	Abordagem da gestão para garantir a disponibilidade e a confiabilidade da energia no curto e longo prazo	Pág. 155
EU8	Atividades e despesas referentes a pesquisa e desenvolvimento visando a confiabilidade do fornecimento de eletricidade e a promoção do desenvolvimento sustentável	Págs. 90 e 92
EU12	Percentual de perda de transmissão e distribuição em relação ao total de energia	Pág. 156
EU14	Programas e processos que asseguram a disponibilização de mão-de-obra qualificada	Págs. 68, 117, 124 e 131
EU21	Medidas de planejamento de contingência, planos de manejo de desastre/emergência e programas de treinamento e planos de recuperação/restauração	Págs. 68, 70 e 101
EU24	Práticas para lidar com barreiras relacionadas a idioma, cultura, baixa escolaridade e necessidades especiais que se interpõem ao acesso a eletricidade e serviço de assistência ao consumidor, assim como ao seu uso seguro	Págs. 68 e 112
EU25	Número de acidentes e óbitos de usuários do serviço envolvendo bens da empresa, entre os quais decisões e acordos judiciais, além de casos judiciais pendentes relativos a doenças	Pág. 72
EU28	Frequência das interrupções no fornecimento de energia	Págs. 15 e 156
EU29	Duração média das interrupções no fornecimento de energia	Págs. 15 e 156

# Tabela SASB

Indicador	Descrição	Referência (página) / Resposta direta
IF-EU-110a.1	(1) Emissões globais brutas do Escopo 1, porcentagem coberta por (2) regulamentos de limitação de emissões e (3) regulamentos de relatórios de missões	Pág. 87
IF-EU-110a.2	Emissões de gases de efeito estufa (GEE) associadas ao fornecimento de energia	Pág. 87
IF-EU-110a.3	Discussão da estratégia ou plano de longo e curto prazo para gerenciar as emissões do Escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise do desempenho em relação a essas metas	Pág. 81
IF-EU-140a.2	Número de incidentes de não conformidade associados à quantidade e/ou qualidade da água licenças, padrões e regulamentos	Constatamos dois incidentes do tipo no período (saiba mais detalhes por meio do indicador 2-27, no Sumário conteúdo GRI).
IF-EU-140a.3	Descrição dos riscos da gestão da água e discussão de estratégias e práticas para mitigar esses riscos	Pág. 95
IF-EU-240a.1	Tarifa média de eletricidade no varejo para (1) clientes residenciais, (2) comerciais e (3) industriais	Pág. 158
IF-EU-240a.2	Conta elétrica mensal típica para clientes residenciais para (1) 500 kWh e (2) 1.000 kWh de eletricidade entregue por mês	Pág. 158
IF-EU-240a.4	Discussão do impacto de fatores externos na acessibilidade do consumidor de eletricidade, incluindo as condições econômicas do território de serviço	Págs. 17, 71, 79, 143 e 150
IF-EU-420a.2	Percentual de carga elétrica atendida pela tecnologia <i>smartgrid</i>	56,3% of <i>telemetered load</i> .
IF-EU-420a.3	Economia de eletricidade do cliente com medidas de eficiência, por mercado	Pág. 143
IF-EU-550a.2	(1) Índice de Duração Média de Interrupção do Sistema (SAIDI), (2) Índice de Frequência Média de Interrupção do Sistema (SAIFI) e (3) Índice de Duração Média de Interrupção do Cliente (CAIDI), incluindo os dias de grandes eventos	Pág. 15

# Mapa de ODS



3 SAÚDE E BEM-ESTAR  
Saúde e qualidade de vida, pág. **75**

---



4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE  
Atuação segura e confiável, pág. **51**  
Valor compartilhado com a sociedade, pág. **111**

---



5 IGUALDADE DE GÊNERO  
Valor compartilhado com a sociedade, pág. **111**

---



7 ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL  
Soluções renováveis e inteligentes, pág. **78**  
Operações sustentáveis, pág. **94**

---



8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO  
Valor compartilhado com a sociedade, pág. **111**

---



10 REDUÇÃO DAS DE IGUALDADES  
Valor compartilhado com a sociedade, pág. **111**

---



11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS  
Relacionamento com comunidades, pág. **138**

---



12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS  
Quem Somos, pág. **10**  
Valor compartilhado com a sociedade, pág. **111**  
Operações sustentáveis, pág. **94**

---



13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA  
Soluções renováveis e inteligentes, pág. **78**

---



15 VIDA TERRESTRE  
Operações sustentáveis, pág. **94**

---



16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES  
Atuação segura e confiável, pág. **51**

---

# Declaração de asseguração

## **DECLARAÇÃO DA SGS DO BRASIL LTDA. (SGS) SOBRE AS ATIVIDADES DE SUSTENTABILIDADE NO “RELATÓRIO ANUAL 2022” DA CPFL ENERGIA S.A.**

### **NATUREZA E ESCOPO DA ASSEGURAÇÃO**

A SGS foi contratada pela CPFL Energia S.A. para realizar a asseguração independente de seu Relatório Anual, que traz informações relativas ao ano de 2022 e que segue diretrizes internacionais de monitoramento e reporte de informações de sustentabilidade, dentre elas a Global Reporting Initiative (GRI). O escopo de asseguração, baseado na metodologia para assegurações de relatórios de Sustentabilidade da SGS, incluiu o texto e os dados relacionados aos indicadores GRI Standards 2021, versão atual do GRI.

As informações do “RELATÓRIO ANUAL 2022” e sua apresentação são de exclusiva responsabilidade das estruturas de gestão da CPFL Energia S.A. A SGS não fez parte da preparação de nenhum material incluído no referido relatório. Nossa responsabilidade foi a de expressar uma opinião sobre o texto, dados, gráficos e declarações dentro do escopo de asseguração, detalhado a seguir com a intenção de informar as partes interessadas da CPFL Energia S.A.

O Grupo SGS desenvolveu um conjunto de protocolos de Asseguração de Comunicados de Sustentabilidade baseando-se nas melhores práticas apresentadas no guia GRI Sustainability Reporting Standards, em sua versão mais atualizada de 2021, e o padrão de asseguração ISAE3000. Estes protocolos dão diferentes opções de nível de Asseguração, dependendo do contexto e da capacidade da Organização Declarante.

Este relatório foi assegurado utilizando nossos protocolos para avaliação da veracidade do conteúdo e seu alinhamento com os aspectos de requirements do GRI Sustainability Reporting Standards 2021, Universal Standards (GRI 1\_ Foundation 2021, GRI 2\_ General Disclosures 2021, GRI 3\_ Material Topics 2021) e também com os requirements dos Topic Standards (GRI 200, GRI 300 e GRI 400) de acordo com os temas materiais identificados pela CPFL Energia S.A. através do processo descrito neste relatório.

O processo de asseguração foi realizado de maneira remota, com (i) entrevistas com colaboradores estratégicos, envolvidos no processo de compilação e elaboração do relatório, onde foram revisados disclosures, dados e processos relativos à gestão da sustentabilidade e à coleta de disclosures GRI, (ii) revisão da documentação encaminhada e apresentada pela CPFL Energia S.A. e comparação

com as informações inseridas pela empresa no relatório, (iii) avaliação de versões deste relatório para alinhamento com os standards do GRI 2021 e (iv) análise das atividades de engajamento com as partes interessadas (stakeholders) e avaliação da forma como os tópicos materiais foram definidos e inseridos no contexto da sustentabilidade dentro da organização e no conteúdo deste relatório de sustentabilidade. As informações contábeis da CPFL Energia S.A. contidas e referenciadas no “RELATÓRIO ANUAL 2022” não foram avaliadas como parte deste processo de asseguração, mas em processo distinto de auditoria. As informações relacionadas ao inventário de gases de efeito estufa foram verificadas e passaram por processo específico de auditoria.

### **DECLARAÇÃO DE INDEPENDÊNCIA E COMPETÊNCIA**

O Grupo de empresas da SGS é líder mundial em inspeções, análises e verificações, com operações em mais de 140 países e prestando serviços que incluem a certificação de sistemas de gestão, auditorias e capacitação nas áreas de qualidade, ambiental, social e ética, asseguração de relatórios de sustentabilidade e verificação de gases de efeito estufa. A SGS afirma sua independência da CPFL Energia S.A., estando livre de conflito de interesse com a organização, suas subsidiárias e partes interessadas.

A equipe de asseguarção foi formada com base em conhecimento, experiência e qualificação para este serviço, e foi composta por:

- Um Auditor Líder de Asseguarção de Relatório de Sustentabilidade, Auditor Líder de programas Socioambientais e Gestão Ambiental, Verificador de Gases de Efeito Estufa (GEE), Auditor Líder no Programa Renovabio.

### **PARECER DE ASSEGURAÇÃO**

Com relação à verificação realizada na metodologia, processos e dados apresentados pela CPFL Energia S.A. estamos seguros que as informações e dados contidos no “RELATÓRIO ANUAL 2022” são confiáveis e uma representação equilibrada das atividades de sustentabilidade desenvolvidas pela CPFL Energia S.A. no ano-base 2022. A SGS tem o parecer de que o relatório pode ser utilizado pelas partes interessadas da empresa como parte de seus processos de avaliação da companhia.

Em nossa opinião, com base na amostragem do que foi verificado e nas documentações apresentadas pela CPFL Energia S.A., o conteúdo do relatório atende aos requisitos do GRI Standards 2021, quais sejam: aplicar os princípios de reporte, relatar os conteúdos GRI 2: General Disclosures 2021, determinar tópicos materiais, relatar os conteúdos GRI 3: Material Topics 2021, relatar conteúdos das normas para tópicos materiais, fornecer razões para omissão de conteúdos e requisitos que a organização não cumpriu, publicar um índice GRI, fornecer uma declaração de uso e após publicação, notificar o GRI.

### **RECOMENDAÇÕES, CONSTATAÇÕES E CONCLUSÕES DA ASSEGURAÇÃO**

- O Relatório da CPFL Energia S.A., “RELATÓRIO ANUAL 2022” está alinhado com os GRI Standards 2021, e também com os requirements dos Topic-specific Standards (GRI 200, GRI 300 e GRI 400).
- A CPFL Energia S.A. apresenta seu Relatório com 16 tópicos materiais: 1. Conduta Ética e Transparência; 2. Satisfação do Cliente; 3. Desempenho Financeiro e Operacional; 4. Governança Corporativa; 5. Segurança da Informação; 6. Compras Sustentáveis; 7. Saúde e Segurança como Valor; 8. Desenvolvimento do Capital Humano; 9. Relacionamento com Comunidades; 10. Promoção de Diversidade e Inclusão; 11. Garantia dos Direitos Humanos; 12. Mudanças Climáticas e Descarbonização; 13. Ecoeficiência nas Operações; 14. Energia Inteligente e Inovação; 15. Preservação da Biodiversidade; e 16. Incentivo a Economia Circular. Em nosso entendimento, os tópicos materiais refletem os impactos das atividades da CPFL Energia S.A. de maneira equilibrada e o relatório cobre informações sobre todos os tópicos considerados como materiais para o setor e para as partes interessadas, de acordo com o GRI 3: Material Topics 2021.
- Destaca-se entre as ações realizadas pelas CPFL Energia S.A. frente aos tópicos materiais, as ações e investimentos realizados em saúde e segurança, além de assunção de compromissos como fortalecer a cultura de segurança para atingir zero fatalidades, reduzir a frequência e a taxa de gravidade dos acidentes

envolvendo colaboradores e prestadores de serviços; e Investir R\$ 50MM em projetos de conscientização e redução de riscos para a população até 2030.

- Quanto a publicação parcial de informações referentes aos disclosures, tem como parcialmente atendido os disclosure 201-2 - Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas.

Finalmente, a SGS acredita na importância da transparência e parabeniza a companhia pela iniciativa de conduzir uma asseguarção de seu relatório, bem como de promover a sustentabilidade em suas ações e disseminar em todos os níveis da organização o seu código de conduta e compliance.

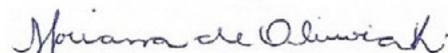
**21 de março de 2023.**

Assinado por e em nome da SGS



**Gustavo Venda**

Gerente de Negócios - Sustentabilidade



**Mariana de Oliveira Klein**

Auditora Líder de Relatório de Sustentabilidade

# Créditos

## **Coordenação**

CPFL Energia

Diretoria de Meio Ambiente e Sustentabilidade

Diretoria de Comunicação Empresarial

## **Projeto Editorial, redação, consultoria e tradução**

Ricca Sustentabilidade

## **Projeto Gráfico, layout, diagramação e ilustrações**

Ricca Sustentabilidade

