

# Relatório Anual

## 2024



**CPFL**  
ENERGIA

# Sumário

## **APRESENTAÇÃO .....04**

Mensagem do Presidente do Conselho de Administração.....	06
Mensagem do Presidente .....	10
Sobre o Relatório .....	14
Destaques 2024.....	16
Brasil e China: 50 anos.....	18
Prêmios e Reconhecimentos.....	24

## **A CPFL ENERGIA.....28**

Quem Somos .....	30
Geração .....	36
Transmissão.....	42
Distribuição.....	44
Soluções e Serviços.....	52
Inovação .....	58
Governança Corporativa.....	66
Ética e Transparência .....	74
Gestão de Riscos.....	80
Desempenho Financeiro .....	86

## **GERAÇÃO DE VALOR .....90**

Como Geramos Valor .....	92
Materialidade .....	94
Estratégia.....	96
Plano ESG 2030 .....	100

## **SOLUÇÕES RENOVÁVEIS E INTELIGENTES..... 108**

Mudanças Climáticas .....	110
Energia Inteligente .....	130

## **OPERAÇÕES SUSTENTÁVEIS ..... 136**

Ecoeficiência.....	138
Gestão Hídrica.....	140
Economia Circular.....	146
Biodiversidade .....	150

## **VALOR COMPARTILHADO COM A SOCIEDADE .....156**

Nossas Pessoas .....	158
Diversidade e Inclusão .....	180
Compras Sustentáveis .....	190
Relacionamento com Cliente.....	196
Desenvolvimento das Comunidades ..	200

## **ATUAÇÃO SEGURA E CONFIÁVEL..... 212**

Resiliência Climática .....	214
Segurança nas Operações .....	222
Saúde e Segurança do Trabalho .....	228
Segurança e Proteção de Dados.....	238

## **ANEXOS .....242**

Conteúdos Complementares (GRI e SASB).....	244
Certificações .....	266
Sumário de Conteúdo GRI.....	270
Sumário de Conteúdo SASB .....	294
Mapa de ODS.....	296
Mapa de Capitais .....	298
Carta de Asseguração .....	300
Créditos.....	304



# Apresentação

Colaboradoras em Campinas (SP)

- Mensagem do Presidente do Conselho de Administração..... 06
- Mensagem do Presidente ..... 10
- Sobre o Relatório ..... 14
- Destaque 2024 ..... 16
- Brasil e China: 50 anos..... 18
- Prêmios e Reconhecimentos.....24



# Mensagem do Presidente do Conselho de Administração

Em nome do Conselho de Administração, gostaria de expressar minha sincera gratidão aos nossos acionistas, colaboradores, parceiros e clientes. O ano de 2024 representou um capítulo inesquecível na história do Brasil e da CPFL Energia. Eventos climáticos extremos, incluindo enchentes sem precedentes no Rio Grande do Sul e secas em todo o país, impuseram desafios significativos em todos os setores da sociedade brasileira, sendo o setor de energia especialmente impactado. Além das catástrofes naturais, enfrentamos um ambiente industrial, político e econômico complexo, tanto em nível nacional como internacional, incluindo a redução das energias renováveis. Tudo isso pôs à prova a nossa resiliência e agilidade.

Ao superar esses desafios, a CPFL Energia não só se concentrou no gerenciamento de crises de curto prazo, mas também fortaleceu sua visão estratégica de longo prazo. Mobilizamos rapidamente todos os recursos para garantir o fornecimento ininterrupto de

energia, minimizando o impacto do clima extremo em nossa rede e infraestrutura de energia. Colaboramos estreitamente com os governos locais, empresas cooperativas e organizações sociais, e mantivemos uma comunicação construtiva com nossos clientes e partes interessadas. Não poupamos esforços para aumentar a resiliência de nossa infraestrutura e aprimorar a satisfação do cliente. Os investimentos em tecnologias de *smart grid* e otimizações em nossos sistemas de distribuição e transmissão estão melhorando significativamente nossa capacidade de resistir a futuros eventos climáticos. Além dessas conquistas, 2024 também foi marcado por inúmeros destaques para a CPFL. De avanços tecnológicos revolucionários a iniciativas comunitárias impactantes, cada momento refletiu nosso compromisso com a excelência, a inovação e a responsabilidade.

Na área de tecnologia e inovação, cerca de R\$ 50 milhões foram estrategicamente investidos anualmente em P&D para

Daobiao Chen  
Presidente do  
Conselho de  
Administração  
da CPFL  
Energia



aperfeiçoar a eficiência operacional e criar valor para nossos clientes, o que solidificou ainda mais nossa liderança global em inovação. Tecnologias avançadas, como sistemas de monitoramento movidos a IA e inspeções por drones, foram integradas às nossas operações, melhorando consideravelmente a confiabilidade. Projetos como o Microgrid e Smart Meters, da Unicamp, demonstraram nosso compromisso com a resiliência e a adaptabilidade energética. Além disso, o lançamento bem-sucedido de nosso primeiro centro de monitoramento global de geração de energia marcou um passo significativo na jornada da CPFL em direção à transformação digital e ao desenvolvimento de novas forças produtivas de qualidade. A inovação continua sendo a pedra angular do crescimento da CPFL Energia, impulsionando a eficiência e a sustentabilidade.

Na área de intercâmbio de cultura e experiência, este ano, muitas delegações foram organizadas para a China, envolvendo cerca de 100 membros internos e externos da diretoria, executivos e líderes da alta gestão em visitas a empresas chinesas. Foi criada uma plataforma valiosa

para compartilhar conquistas comerciais, adotar práticas avançadas de gestão e explorar abordagens inovadoras de governança e excelência operacional em um contexto internacional. Pela primeira vez, uma delegação de investidores também foi mobilizada com destino à China, expandindo ainda mais os intercâmbios bilaterais e aprofundando o envolvimento das partes interessadas nesse diálogo e colaboração estratégicos. Esse passo ressalta o papel da CPFL como ponte para parcerias e compartilhamento de conhecimento, promovendo o avanço do setor de energia ao mesmo tempo em que fomenta os laços profissionais entre o Brasil e a China.

Na área de responsabilidade social e desenvolvimento sustentável, implementamos programas socioculturais em João Câmara, utilizando esportes e artes como ferramentas de integração e desenvolvimento social. Expandimos nossas iniciativas de bem-estar social “China e Brasil: Unidos como uma Família”, reforçando nosso compromisso com o desenvolvimento social e a integração cultural. Aumentamos os investimentos em projetos socioambientais dentro do Plano ESG 2030, promovendo mudanças

significativas nas comunidades que atendemos. Também em 2024, lançamos iniciativas como o Projeto Quintais Mendonça, auxiliando famílias indígenas na produção de mel no Rio Grande do Norte, onde nosso projeto de dessalinização tem beneficiado continuamente as comunidades locais. Enquanto a China e o Brasil comemoram o 50º aniversário de suas relações diplomáticas em 2024, o fortalecimento dos laços bilaterais para uma Comunidade de Futuro Compartilhado China-Brasil para um Mundo mais Justo e Sustentável estabeleceu uma base ainda mais sólida para aprofundar a colaboração entre a State Grid e a CPFL. Para comemorar esse acontecimento, organizamos uma série de atividades culturais diversas e impactantes, fortalecendo ainda mais os laços entre as duas nações.

Com vistas ao futuro, a CPFL Energia continua comprometida com nossa visão estratégica de nos tornarmos a principal concessionária de energia da América do Sul, fornecendo energia e serviços confiáveis e promovendo a inovação e a colaboração cultural. Continuaremos a aumentar o crescimento interno, investindo

na expansão da infraestrutura, na inovação e no gerenciamento de riscos para garantir a credibilidade e a qualidade dos ativos. Simultaneamente, buscaremos o crescimento externo explorando setores emergentes, como armazenamento de energia, usinas de energia por bombeamento, hidrogênio verde e usinas virtuais, posicionando-nos na vanguarda da transição energética.

Com o apoio constante de nosso principal acionista, a dedicação de nossos funcionários e a confiança de nossos clientes e parceiros, estamos confiantes em nossa capacidade de superar desafios e capturar oportunidades, abrindo caminho para um futuro mais brilhante e sustentável para assegurar a CPFL como uma empresa de classe mundial com crescimento de alta qualidade.

### Daobiao Chen

**Presidente do Conselho de Administração da CPFL Energia**

# Mensagem do Presidente

Não poderia deixar de começar minha mensagem reforçando que 2024 foi um ano desafiador que exigiu resiliência, empatia e solidariedade de todos nós, mostrando que, apesar dos obstáculos, é possível, sim, entregar resultados seguros e com colaboração. Enfrentamos eventos inesperados que testaram nossa resiliência, nossa capacidade de adaptação e superação diante dos desafios.

Os eventos extremos que atingiram o Rio Grande do Sul representaram uma das maiores tragédias climáticas da história do país. Em um mesmo ano, enfrentamos cinco enchentes que desafiaram nossos segmentos de atuação no estado. Ainda assim, nos organizamos rapidamente para garantir a continuidade das operações e colaborar com parceiros em ações de apoio às comunidades afetadas. Mais do que nunca, fomos “guardiões da vida” e não registramos acidentes de trabalho no período, reforçando a maturidade da nossa cultura de segurança e reafirmando o compromisso em colocar a proteção de nossos colaboradores em primeiro lugar, sempre.

Acionamos o comitê de crise para direcionar e monitorar as ações, estabelecendo uma comunicação proativa com todas as partes interessadas, especialmente a população e o governo estadual. Contamos com o engajamento de pares, fornecedores e colaboradores e dispusemos de soluções inéditas para fazer frente a esse evento também sem precedentes: utilizamos carros anfíbios do Exército para auxiliar na reconstrução das redes e apoiar ações de resgate, disponibilizamos a estação avançada de Canoas e a sede da RGE para abrigar eletricitistas e suas famílias, instalamos rapidamente mais de 1.100 antenas para garantir a comunicação das equipes, restabelecendo a supervisão da rede em menos de duas horas, além de organizar campanhas de doação internas e externas.

Contamos com a colaboração da State Grid, que nos apoiou na doação de R\$ 3 milhões ao governo estadual e por intermédio do Instituto CPFL, a RGE integrou o total de R\$ 6,2 milhões para o Fundo Estadual de Apoio à Inclusão Social e Produtiva (FEAISP), por

Gustavo Estrella  
Presidente da  
CPFL Energia



meio do repasse de ICMS. Para complementar, via Programa de Eficiência Energética da ANEEL (Agência Nacional de Energia Elétrica), destinamos R\$ 15 milhões para moradores de cidades atingidas pelas enchentes no Estado.

Além disso, deslocamos nossas equipes das distribuidoras de São Paulo, que, graças à padronização do treinamento, apoiaram na operação da rede do Rio Grande do Sul, e recebemos a união e o apoio de empresas do setor elétrico, tais como Cemig, Celesc e Copel, além da contribuição da ANEEL e Abradee (Associação Brasileira de Distribuidores de Energia Elétrica).

Nossa integração dos centros de operação e monitoramento e o uso das nossas tecnologias também foram essenciais para responder aos danos parciais da barragem 14 de Julho, localizada no Vale do Taquari (RS). Implementamos o Plano de Ação de Emergência em conjunto com a Defesa Civil, garantindo a evacuação segura das áreas impactadas e minimizando riscos para a população.

A partir destas lições, incluímos também um novo compromisso relacionado à resiliência climática em nosso Plano ESG 2030, que busca fortalecer nossos negócios por meio

de planos de adaptação climática e avanços contínuos na gestão de riscos.

Apesar dos desafios enfrentados, mais uma vez alcançamos resultados consistentes. Apresentamos uma receita operacional líquida superior a R\$ 42,6 bilhões, um aumento de mais de 73% em relação ao ano anterior. Nosso EBITDA cresceu para R\$ 13,1 bilhões, registrando uma alta de 2,4%. Como resultado, atingimos um lucro líquido de R\$ 5,8 bilhões, representando um aumento de 4,1% e reforçando a solidez financeira da Companhia.

Seguimos investindo para fortalecer a confiabilidade de nossos ativos e implementar novas tecnologias, independentemente dos desdobramentos relacionados à renovação das concessões. Nos últimos anos, dobramos os investimentos na área de distribuição, refletindo em avanços operacionais que nos garantiram reconhecimento no Prêmio Abradee 2024.

No segmento de geração, enfrentamos desafios relacionados ao curtailment, que impactou o setor ao limitar a plena utilização da capacidade instalada. Dessa forma, intensificamos nosso diálogo com agentes reguladores e governos estaduais para buscar soluções que auxiliassem no processo de integração plena das fontes renováveis na matriz energética nacional.

Nossas hidrelétricas tiveram um desempenho expressivo, demonstrando sua relevância na garantia de segurança e estabilidade do sistema elétrico. Encerramos o ano com o comissionamento e obtenção da licença de operação da Pequena Central Hidrelétrica (PCH) Lúcia Cherobim, um empreendimento desenvolvido com foco em soluções de baixo impacto socioambiental, consolidando nosso compromisso com a sustentabilidade.

Avançamos na valorização do nosso capital humano, com foco em manter um ambiente organizacional saudável e em contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores. Alinhados ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 3, que trata de saúde e bem-estar, intensificamos as ações de promoção da saúde mental: conduzimos uma pesquisa detalhada sobre o tema e desenvolvemos ações para mitigar o absenteísmo, norteadas pelo Movimento Mente em Foco, do Pacto Global da ONU.

No âmbito do desenvolvimento social, por meio do Instituto CPFL, realizamos diversos investimentos que somaram um total de R\$ 34 milhões para ações envolvendo cultura, música, esporte e apoio à saúde, alcançando cerca de 752 mil pessoas das comunidades em nossas áreas de concessão.

Por fim, é imprescindível destacar os 50 anos de relações diplomáticas entre Brasil e China, um marco histórico que reflete a sólida parceria entre as duas nações e a importância do intercâmbio cultural, econômico e tecnológico. Para celebrar esse momento, também por meio do Instituto CPFL, promovemos uma série de iniciativas que reforçam a integração cultural e o estreitamento dos laços entre os países.

Encerramos este período com valiosos aprendizados e um profundo sentimento de orgulho pela superação de cada desafio enfrentado ao longo do ano. Quero expressar minha mais sincera gratidão a todos que fizeram parte dessa jornada – colaboradores, parceiros, acionistas, comunidades e autoridades – por toda dedicação, resiliência e espírito de colaboração. Foi graças ao comprometimento de cada um que conseguimos transformar adversidades em oportunidades e construir um caminho sólido para o futuro, sempre pautado pela inovação, sustentabilidade e pelo impacto positivo que buscamos gerar na sociedade.

**Gustavo Estrella**  
Presidente da CPFL Energia

# Sobre o Relatório

Refletindo nosso compromisso contínuo com a transparência e a sustentabilidade, apresentamos o **Relatório Anual de 2024** da CPFL Energia, que engloba os principais acontecimentos entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2024.

Nesta publicação, compartilhamos os avanços, desafios e conquistas do Grupo CPFL, destacando a evolução nas esferas ambiental, social e de governança, além de trazer detalhes sobre como geramos e compartilhamos valor ao longo do ano para as partes interessadas.

O relatório foi elaborado com base nas principais normas e diretrizes internacionais de reporte, incluindo a **Global Reporting Initiative (GRI)**, o **Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**, o *framework* da **Value Reporting Foundation (Relato Integrado)** e as iniciativas relacionadas aos **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)** da Organização das Nações Unidas, em alinhamento com o Pacto Global.

GRI 2-3

Vista de Campinas (SP)



## Ferramentas de leitura

GRI

A GRI apresenta padrões globais para o reporte voluntário de indicadores ambientais, sociais e de governança. Ao longo dos capítulos, destacamos os indicadores com o símbolo “GRI XXX-X”. Além disso, o sumário completo encontra-se na página 270. Saiba mais em: <https://www.globalreporting.org/>



O SASB fornece a divulgação de informações setoriais de sustentabilidade. Os conteúdos estarão destacados com o símbolo “SASB XXXX”. O sumário encontra-se na página 294. Saiba mais em: <https://sasb.ifrs.org/>



Os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) foram estabelecidos pela ONU englobando pautas ambientais, sociais e financeiras. Somos signatários dos Princípios Universais do Pacto Global, sendo assim, visamos alcançar os 17 ODS propostos. O mapa de ODS encontra-se na página 296. Saiba mais em: <https://odsbrasil.gov.br/>



O Relato Integrado orienta a divulgação de informações baseada nos seis capitais fundamentais: manufaturado, financeiro, natural, intelectual, social, humano e de relacionamento. Dessa forma, este relatório apresenta a geração de valor da CPFL. O mapa de capitais encontra-se na página 298. Saiba mais em: <https://relatointegradobrasil.com.br/>

Este relatório é resultado da dedicação e do esforço conjunto do nosso time e verificado por auditoria externa de terceira parte. A publicação foi feita no dia 31/03/2025 e aprovada pelas instâncias executivas, sendo levada ao conhecimento do Conselho de Administração por meio do Comitê de Estratégia, Crescimento, Inovação e ESG.

**Dúvidas ou sugestões? Entre em contato com [sustentabilidade@cpfl.com.br](mailto:sustentabilidade@cpfl.com.br)**

# Destaques 2024



5,98 DEC<sup>1</sup>

3,47 FEC<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Dados consolidados



5 anos do Re-IPO (decisão da State Grid em manter as ações da CPFL Energia negociadas na B3) e 20 anos do IPO



Lançamento do “Guardião no Zap” (canal de orientações do programa Guardiã da Vida)



Eleição da Sra. Kedi Wang como membro do Conselho de Administração



Eleição da Sra. Claudia Elisa de Pinho Soares como membro independente do Conselho de Administração



Convocação do comitê de crise para coordenar as ações de recuperação e apoio à população do Rio Grande do Sul



479 ideias inscritas no INLAB e 6 protótipos desenvolvidos



Parceria em Projeto-Piloto para produção de Hidrogênio Verde no Rio Grande do Norte



Obtenção da licença de operação e conclusão das obras da PCH Lúcia Cherobim



Novo compromisso do Plano ESG 2030 sobre Resiliência Climática (totalizando 24 compromissos)



+ 150 colaboradores enviados das operações no Sudeste para reforçar os times da RGE no Rio Grande do Sul



64,7% dos gastos foram direcionados para fornecedores com práticas avançadas em sustentabilidade



+ de 5.500 postes triturados em nossa Reformadora, em São José do Rio Pardo (SP), para reciclagem



Até 2025, teremos 675 km de corredor eletrificado com infraestrutura de pontos de recarga



29 mil mudas plantadas com o programa Arborização +Segura



Posições de liderança:  
18,47% de pessoas negras  
24,13% de mulheres  
39,56% de representantes de grupos minorizados



Lançamento do Programa Carreira 5.0 para colaboradores com 50 anos ou mais



518.115 horas de treinamento pela Universidade CPFL, sendo 495.712 horas destinadas a pessoas colaboradoras e 22.403 horas a lideranças



Novo Centro de Operação e Monitoramento em Campinas (SP) integrando operações, monitoramento de ativos e gestão de barragens.



Segunda fase de implementação do Projeto Hydro 4.0 (segurança de barragens)



27 hospitais atendidos pelo Instituto CPFL por meio da frente CPFL nos Hospitais



30 famílias indígenas beneficiadas pelo Projeto Quintais Mendonça, em João Câmara (RN)



752 mil pessoas beneficiadas por meio dos projetos apoiados pelo Instituto CPFL



R\$ 33 milhões investidos em projetos sociais por meio do Instituto CPFL

# Brasil e China: 50 Anos



No ano de 2024, celebramos o marco significativo do aniversário de 50 anos das relações diplomáticas entre Brasil e China. Esse momento refletiu a força do vínculo entre os dois países, tanto na esfera cultural quanto na de negócios. A CPFL Energia se orgulha em fazer parte disso e contribuir ativamente para o estreitamento desses laços por meio do relacionamento próximo com a State Grid, empresa chinesa e nossa acionista controladora.

Com o objetivo de integrar o Nosso Jeito de Ser à cultura da State Grid, contamos com o

Programa de Inclusão de Cultura Corporativa (CCIP), que, desde 2020, tem impulsionado o desenvolvimento das lideranças e apoiado a estratégia, as metas e os objetivos de longo prazo da CPFL. Entre 2020 e 2024, foram implementadas 372 iniciativas por meio do CCIP, concluindo-se o programa.

Como desdobramento desse programa, lançamos o *Continuous Education and Integration Program* (CEIP), voltado à educação e integração continuada para a preparação de conselheiros e integrantes da administração do Grupo CPFL, com

**A frente CPFL Intercâmbio Brasil China segue fortalecendo os laços entre as duas nações por meio de concertos, exposições de cinema, palestras, exposições de arte e outras atividades que celebram suas tradições.**

base nas melhores práticas de governança corporativa. Com uma agenda anual de palestras, neste ano, por meio do ESG Talks, convidamos especialistas em direitos humanos e diversidade, equidade e inclusão para abordar a temática sob a ótica do nosso cotidiano, abrangendo o Plano ESG 2030, que conecta as discussões com mudanças climáticas, justiça climática e desigualdade social. Em um segundo momento e atentos às novas exigências de mercado, tivemos uma pauta sobre as novas diretrizes International Financial Reporting Standards (IFRS).

Além disso, grupos de trabalho participam anualmente de uma imersão na State Grid, promovendo a troca de experiências entre áreas similares e o conhecimento de estruturas relevantes do setor. Em 2024, por exemplo, visitamos a Hidrelétrica Três Gargantas, a maior do mundo, para compreender suas operações, além de conhecer instalações voltadas ao abastecimento de veículos elétricos. Também organizamos a primeira visita com investidores à China.

## Instituto CPFL

O Instituto CPFL (saiba mais na página 204) iniciou a programação da frente CPFL Intercâmbio Brasil China com um grande evento, que reuniu autoridades e executivos em sua sede, em Campinas (SP). A cerimônia marcou a abertura da exposição “Cinco Mil Anos de Arte Chinesa: Coleção Cerqueira Leite”.



## Cinco Mil Anos de Arte Chinesa: Coleção Cerqueira Leite

Entre agosto e novembro de 2024, o Instituto CPFL instalou, na sede da CPFL em Campinas (SP), a exposição Cinco Mil Anos de Arte Chinesa: coleção Cerqueira Leite, com mais de 300 peças disponíveis para visitação gratuita. A coleção permitiu ao público um percurso histórico milenar, com peças que reuniram pinturas, esculturas, cerâmicas, objetos de bronze, desde o período neolítico (6500 a 1700 a.C.) até a época da República da China (1912 d.C.), passando pelas dinastias Han, Tang, Song, Ming e Qing, e é uma das mais completas coleções de peças chinesas na América do Sul. A exposição contou com mais de 3.900 visitantes.

**+ 3.900**  
visitantes na  
exposição de arte

**+ 1.200**  
livros distribuídos para  
escolas públicas

**2.100**  
pessoas no festival  
da primavera

**2.330**  
pessoas no 3º  
festival da lua

**4.192**  
espectadores nos  
espetáculos de dança

**1.737**  
espectadores nos  
concertos EPTV

**610 mil**  
visualizações no  
Café Filosófico CPFL

**+ 40**  
vídeos publicados  
no YouTube

Dessa forma, com o apoio da State Grid, iniciamos uma série de atividades para exaltar a cultura chinesa, ampliando nossas iniciativas de bem-estar social “China e Brasil: Unidos como uma Família”. Lançamos uma coleção de três livros infantis, escritos em português e em mandarim, que narram a história das personagens Maia, Rosa e Eduardo, moradores de João Câmara (RN), e sua relação com a água após a implementação de um dessalinizador em suas comunidades, implantado pela CPFL Energia e State Grid. Mais de 1.200 exemplares foram distribuídos para escolas públicas.

Por meio da realização do Festival da Primavera (Ano Novo Chinês) e do Festival da Lua (Meio do Outono), disponibilizamos ao público apresentações culturais, oficinas, gastronomia, espaço *kids* e peças de teatro, proporcionando uma verdadeira imersão na cultura chinesa.

Os espetáculos de dança e música foram destaques da programação artística, com sete apresentações de companhias chinesas realizadas nas cidades de Brasília (DF), São Paulo (SP) e Campinas (SP), atraindo mais de quatro mil espectadores.

Em parceria com a EPTV - emissora filiada a Rede Globo em Campinas, parte do interior de São Paulo e sul de Minas Gerais, também organizamos quatro concertos de música clássica, unindo músicos brasileiros e chineses, nas cidades de Ribeirão Preto (SP), Campinas (SP), Bebedouro (SP) e São Carlos (SP). O repertório incluiu interpretações de



CPFL  
Intercâmbio  
Brasil China:  
Festival da Lua

músicas tradicionais chinesas e contou com um público superior a 1.700 pessoas.

O Café Filosófico CPFL integrou as celebrações com uma programação especial que incluiu encontros presenciais inéditos e programas transmitidos pela TV Cultura. As gravações ao vivo apresentaram uma série exclusiva sobre a prática milenar do Tai Chi Chuan, com cerca de 10 mil espectadores, explorando sua conexão com a filosofia chinesa. Já na televisão, exibimos dois programas inéditos e reapresentamos outros dois, explorando temas como ancestralidade, tradição e

saúde, impactando aproximadamente 600 mil telespectadores.

A produção audiovisual também foi ampliada, com *playlists* temáticas que aumentaram o alcance das iniciativas culturais. No YouTube, criamos um canal exclusivo para a frente cultural CPFL Intercâmbio Brasil China, compartilhando conteúdos sobre os diálogos entre as culturas brasileira e chinesa, além de promover a integração com outras ações do Instituto CPFL. No Spotify, lançamos uma seleção inédita de músicas contemporâneas chinesas, conectando pessoas e culturas para valorizar suas tradições, artes e saberes.

## Festival da Primavera

Nos dias 3 e 4 de fevereiro de 2024, o Instituto CPFL, em parceria com a Associação Shaolin Chan, promoveu o Festival da Primavera na Estação Cultura, em Campinas (SP). O evento, dedicado ao Ano Novo Chinês, trouxe uma programação gratuita e diversificada, celebrando a arte, a cultura e as tradições chinesas. Realizado por meio do Programa de Ação Cultural do Governo do Estado de São Paulo, com patrocínio da CPFL Energia e apoio da State Grid, o festival destacou a integração cultural entre Brasil e China, uma iniciativa da frente CPFL Intercâmbio Brasil China.

Com o tema do Ano do Dragão, símbolo de força, prosperidade e sabedoria no horóscopo

chinês, o festival ofereceu atrações artísticas e culturais, incluindo exposições, oficinas para crianças e adultos, e apresentações típicas, como a Dança do Dragão e do Leão. O espaço contou com uma área *kids* sustentável, uma praça de alimentação com capacidade para 300 pessoas e instalações interativas, como a árvore dos desejos.

O evento atraiu 2.100 visitantes da região, proporcionando uma experiência imersiva e enriquecedora sobre a tradição milenar chinesa, promovendo o diálogo e a cooperação cultural entre as duas nações.

## Festival da Lua

Nos dias 14 e 15 de setembro de 2024, aconteceu a 3ª edição do Festival da Lua, em Campinas (SP). Também conhecido como Festival de Meio do Outono, o evento comemora a colheita e a lua cheia, reunindo tradições e celebrações culturais.

A programação incluiu diversas atrações para adultos e crianças, como teatro de sombras, oficinas de laços chineses, lanternas, tambores, caligrafia, além das tradicionais Dança do Dragão e Dança do Leão. Práticas de Tai Chi Chuan e outras atividades também fizeram parte da agenda.

Uma novidade dessa edição foram as ações voltadas para inovação e tecnologia, com oficinas de robótica em parceria com a Cyberzukas Ensino Maker e uma exposição inédita sobre o Programa Espacial Chinês, um dos mais avançados do mundo, que promete levar o homem novamente à Lua até 2030.

O evento reuniu 2.330 pessoas em dois dias e contou com uma praça de alimentação com comidas típicas chinesas, além de um palco para apresentações artísticas.

### Saiba Mais

Confira [aqui](#) o vídeo produzido pelo Instituto CPFL a respeito das atividades comemorativas do aniversário de 50 anos das Relações Diplomáticas entre Brasil e China.



CPFL  
Intercâmbio  
Brasil China:  
Festival da  
Primavera



CPFL  
Intercâmbio  
Brasil China:  
Festival da Lua



# Prêmios e reconhecimentos



## Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)

A CPFL Energia alcançou sua melhor performance no ISE da B3, que seleciona empresas comprometidas com a sustentabilidade corporativa. A companhia conquistou o segundo lugar no ranking geral de todas as integrantes da carteira e o primeiro lugar no setor de *Utilities*.



## CDP Climate Change

A CPFL Energia recebeu nota A- no CDP, o que demonstra nosso compromisso com alto nível de transparência, comprometimento e liderança com as mudanças climáticas, alinhado com as melhores práticas internacionais.



## ICO<sub>2</sub>

Integramos novamente o Índice de Carbono Eficiente da B3, que reúne as empresas que adotam práticas transparentes com relação a suas emissões de gases efeito estufa (GEE).



## IDIVERSA

Integramos o Índice de Diversidade da B3, o qual reúne as empresas que se destacam pela diversidade.



## Pesquisa de Diversidade Ethos

Pelo segundo ano consecutivo, fomos reconhecidos como destaque no setor de energia pelo Instituto Ethos, o qual destaca as empresas brasileiras com melhores práticas de diversidade e inclusão.



## Prêmio Valor 1000

Pelo segundo ano consecutivo, a CPFL Energia foi eleita como a melhor empresa do Setor de Energia, sendo avaliada nos aspectos de resultado financeiro e de práticas ESG.



## Anuário Época Negócios 360°

Fomos reconhecidos como Empresa do Ano no setor de Energia. A premiação, realizada em parceria com a Fundação Dom Cabral, é baseada em seis desafios de gestão.



## Prêmio ABRADÉE

A premiação da Associação Brasileira de Distribuidores de Energia Elétrica destacou o desempenho de todas as nossas distribuidoras em diferentes categorias. A CPFL Santa Cruz foi a grande vencedora nacional e da região Sudeste, além de receber o reconhecimento na categoria Avaliação pelo Cliente (ISQP). A CPFL Paulista conquistou os prêmios de Responsabilidade Socioambiental (ASG) e Melhor Evolução do Desempenho, além do 2º lugar nacional e na região Sudeste. A RGE foi a vencedora na região Sul, enquanto a CPFL Piratininga obteve o 2º lugar em Responsabilidade Socioambiental e Gestão Operacional. Todas as empresas que foram finalistas da categoria ASG eram do Grupo CPFL.



## Top Employers

Pelo sexto ano consecutivo, a CPFL Energia foi considerada uma das maiores empregadoras do Brasil pelo Top Employers Institute.



## World Finance Corporate Governance Award 2024

A CPFL Energia foi reconhecida como a Melhor Governança Corporativa do Brasil. O prêmio é organizado pela revista World Finance e destaca a excelência da transparência das organizações.



## Fundação Nacional de Qualidade – Melhores em Gestão

As distribuidoras do Grupo CPFL foram reconhecidas nas seguintes categorias em 2024: CPFL Piratininga, categoria Ouro em Grandes Empresas; CPFL Paulista, categoria Prata em Grandes Empresas; CPFL Santa Cruz, categoria Ouro em Grandes Empresas. A premiação é concedida pela FNQ.



## Exame Melhores do ESG

Fomos destaque do setor no prêmio Melhores da Exame ESG, o qual reconhece as empresas que se destacam em práticas inclusivas e sustentáveis, avaliando as principais ações sociais, ambientais e de governança, assim como o comprometimento com a economia circular e colaborativa.



# Prêmios e reconhecimentos



## Prêmio Consumidor Moderno

Pelo segundo ano consecutivo, fomos vencedores do Prêmio Consumidor Moderno de Excelência em Serviços ao Cliente. Isso consagra a evolução das ações com Foco no Cliente, um dos pilares do Plano Estratégico.



## Prêmio Respeito 2024

A CPFL Energia foi a vencedora do 22º Prêmio Empresas que Mais Respeitam o Consumidor, no segmento Energia Elétrica. A premiação reconhece as organizações que são referência em experiência do cliente.



## Prêmio Reclame Aqui 2024

Pelo terceiro ano consecutivo, fomos eleitos a melhor empresa na categoria “Concessionárias de Serviços – Grandes Operações” no Prêmio Reclame Aqui 2024, reafirmando nosso compromisso com a escuta ativa dos clientes e o atendimento de suas necessidades.



## Prêmio ANEEL de Satisfação do Consumidor (IASC)

A CPFL Energia foi reconhecida nas regiões Sudeste e Sul, na categoria de concessionárias com mais de 400 mil unidades consumidoras, pela Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL). A premiação destaca as empresas com as melhores colocações no Índice ANEEL de Satisfação do Consumidor (IASC), que avalia o desempenho das distribuidoras por meio de entrevistas com consumidores de diversos municípios. O índice mede aspectos como qualidade dos serviços prestados, fornecimento de energia, atendimento e confiança.



## Empresa Amiga da Primeira Infância

Em 2024, recebemos, pelo Instituto CPFL, o selo “Empresa Amiga da Infância”, da Prefeitura de Campinas, em reconhecimento ao nosso compromisso com a promoção do desenvolvimento de crianças de zero a seis anos.



Reconhecimento  
da CPFL no Prêmio  
ABRADÉE 2024



# A CPFL Energia

Fachada da sede da CPFL Energia, em Campinas (SP)



- Quem Somos .....30
- Geração .....36
- Transmissão.....42
- Distribuição .....44
- Soluções e Serviços .....52
- Inovação .....58
- Governança Corporativa ..... 66
- Ética e Transparência ..... 74
- Gestão de Riscos..... 80
- Desempenho Financeiro ..... 86

# Quem somos

Com 112 anos de história e sede em Campinas (SP), a CPFL Energia é uma sociedade por ações de capital aberto, listada no Novo Mercado da B3, que atua em todos os segmentos do setor elétrico e atende aos mercados residencial, comercial, industrial, rural, institucional e ao mercado livre de energia.

Com ampla presença no país, nossos negócios abrangem a geração, transmissão e distribuição de energia, além da prestação de serviços e comercialização. Fornecemos energia sustentável, acessível e confiável, tornando a vida das pessoas mais segura,

saudável e próspera nas regiões em que operamos.

Em 2024, celebramos os cinco anos do Re-IPO (oferta pública de ações) do Grupo CPFL, decisão estratégica da State Grid, nosso acionista controlador, em manter as ações da Companhia negociadas em Bolsa. Isso reflete a confiança na solidez de nossa governança e no potencial de crescimento do nosso modelo de negócios. O Re-IPO não apenas reafirmou nosso compromisso com a transparência para os investidores, mas também fortaleceu nossa posição no mercado.

Geração	Transmissão	Distribuição	Comercialização e Serviços	Instituto CPFL

## Missão

- Fornecemos energia sustentável, acessível e confiável em todos os momentos, tornando a vida das pessoas mais segura, saudável e próspera 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 em que fortalece o nosso legado.
- 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.

## Valores

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



# Linha do Tempo





# Mapa de Atuação

Passe o cursor do mouse sobre o **+** para saber mais sobre a atuação dos nossos negócios pelo país.



# Geração

Por meio da CPFL Geração e da CPFL Renováveis, operamos uma ampla e diversificada gama de ativos, gerando e comercializando energia tanto no Ambiente de Contratação Regulada (ACR) quanto no Ambiente de Contratação Livre (ACL). Nossos ativos estão localizados em 11 estados brasileiros, abrangendo as regiões Sudeste, Sul, Centro-Oeste e Nordeste. A energia gerada é proveniente de usinas hidrelétricas, parques eólicos, termelétricas, biomassa e energia solar.

Reforçando nosso compromisso com uma matriz energética renovável, segura e confiável, a CPFL Energia totaliza uma capacidade instalada de 4.226 MW no Brasil, dos quais 96% são provenientes de fontes renováveis. No portfólio de geração, transferimos as usinas a biomassa Bio Pedra, Bio Buriti e Bio Ipê para o Grupo Pedra. Aprovada pela ANEEL, essa transação fez parte um acordo para o encerramento de consórcios e litígios.

Além disso, em 2024, aumentamos novamente nossa geração em relação ao ano anterior, totalizando uma produção líquida de 16.713 GWh, dos quais 99% foram provenientes de fontes renováveis.



UHE Foz do Chapecó, em Santa Catarina (SC)

## Promovendo Educação Ambiental

Por meio da CPFL Renováveis, disseminamos conhecimento sobre práticas ambientais e a operação da geração de energia renovável. Desde janeiro de 2024, recebemos visitas em nossas usinas, proporcionando a diversos públicos externos – como universidades, institutos, associações e estudantes – a oportunidade de conhecer de perto nossos processos operacionais e as rotinas ambientais adotadas pela Companhia.

Essa iniciativa fortalece a conscientização sobre a importância das energias renováveis e promove um diálogo aberto sobre sustentabilidade e inovação no setor elétrico. Ao longo do ano, 221 pessoas participaram dessas visitas, vivenciando, na prática, como a CPFL Renováveis alia tecnologia, eficiência e respeito ao meio ambiente em suas operações.



## PCH Lúcia Cherobim

Localizada no rio Iguaçu, entre os limites de Porto Amazonas e da Lapa, no Paraná, a Pequena Central Hidrelétrica (PCH) Lúcia Cherobim concluiu suas obras em 2024 e iniciou sua operação em janeiro de 2025.

Com capacidade instalada de 28 MW, a usina reforça nosso compromisso com o crescimento sustentável, buscando soluções de baixo impacto socioambiental. A PCH opera por meio do uso de soleira livre, o que minimiza ao máximo a interferência no curso natural do rio, sem necessidade de reservatórios, manobras ou operações de vertedouro, o que contribui para a redução dos impactos ambientais.

Durante a implantação, investimos no fortalecimento da comunicação e no relacionamento com as comunidades do entorno. O Centro de Comunicação (CEC) garantiu um canal direto para atender às demandas, fornecer informações e registrar solicitações da população. Até janeiro de 2025, foram registrados 448 atendimentos, todos encaminhado para avaliação e resposta pelos analistas ambientais e demais áreas responsáveis. Além disso, a CPFL manteve um diálogo próximo com os *stakeholders*, distribuindo boletins informativos e disponibilizando

canais para acolher dúvidas e sugestões. O Programa de Comunicação Social (PCS) desempenhou um papel essencial nesse processo, promovendo reuniões com representantes locais e órgãos públicos para compartilhar avanços e desafios do empreendimento.

O nosso compromisso em gerar valor compartilhado com a sociedade também se refletiu nas iniciativas de educação ambiental e engajamento social. No dia 23 de março, em celebração ao Dia do Rio, a CPFL promoveu, em parceria com a Prefeitura de Porto Amazonas e alunos voluntários do Colégio Coronel Amazonas, um mutirão de limpeza no rio Iguaçu, resultando na remoção de aproximadamente 1 tonelada de resíduos. Além dessa ação, aproximadamente 3.500 pessoas foram impactadas por meio de oficinas, palestras e ações comunitárias, fortalecendo a conscientização sobre boas práticas ambientais e o nosso vínculo com a população local. Outro exemplo desse envolvimento foi o patrocínio e organização do livro “Somos Empreendedoras em Porto Amazonas”, que celebra histórias de coragem e superação de mulheres do município em suas trajetórias no empreendedorismo.



Muitas dessas mulheres participaram das oficinas realizadas, e o livro permanece como parte do legado da CPFL junto à comunidade de Porto Amazonas para valorização da diversidade e o fortalecimento da inclusão social.

Do ponto de vista socioambiental, os principais riscos da instalação incluem a segurança da barragem, a sobrecarga dos equipamentos urbanos e impactos na fauna e flora.

O Plano de Ação de Emergência (PAE) foi implementado sem intercorrências, com ampla participação da comunidade e das autoridades locais. Treinamentos periódicos e monitoramentos contínuos garantem a segurança da estrutura e da população.

O monitoramento dos impactos sobre os equipamentos urbanos foi realizado desde antes do início das obras e não identificou evidências significativas. Além disso, indicadores de saúde e segurança permaneceram estáveis, enquanto os resultados educacionais dos municípios envolvidos mostraram avanços.

Para mitigar os impactos ambientais, adotamos uma matriz de aspectos e impactos, que identifica e avalia os impactos nos meios físico, biótico e socioeconômico, orientando as medidas de controle e mitigação. Esse conjunto de ações reforça o compromisso da CPFL com uma operação sustentável, compartilhando valor com a sociedade.

A geração de energia por meio das hidrelétricas apresentou um bom desempenho em 2024, impulsionado pelo volume de chuvas acima da média. Apesar da forte seca enfrentada em algumas regiões no Brasil, especialmente no segundo semestre, a alta produção das hidrelétricas, com destaque para aquelas com reservatórios, foi fundamental para garantir a segurança e estabilidade ao longo do ano, sem riscos de abastecimento.

Outro passo significativo foi a primarização da operação e manutenção (O&M) de 147 turbinas eólicas, anteriormente gerenciadas pelo fabricante General Electric. Agora, contamos com ativos de quatro fabricantes (General Electric, Siemens e Siemens Gamesa), o que diversifica nossa expertise técnica e fortalece parcerias estratégicas com fornecedores.

Essa iniciativa, pioneira no setor, elevou a parcela do portfólio de turbinas eólicas operadas diretamente pela CPFL, com potência total operada de forma primarizada de 772,91 MW. Esse movimento, iniciado em 2019, reflete o compromisso da Companhia para maior eficiência e controle operacional, consolidando

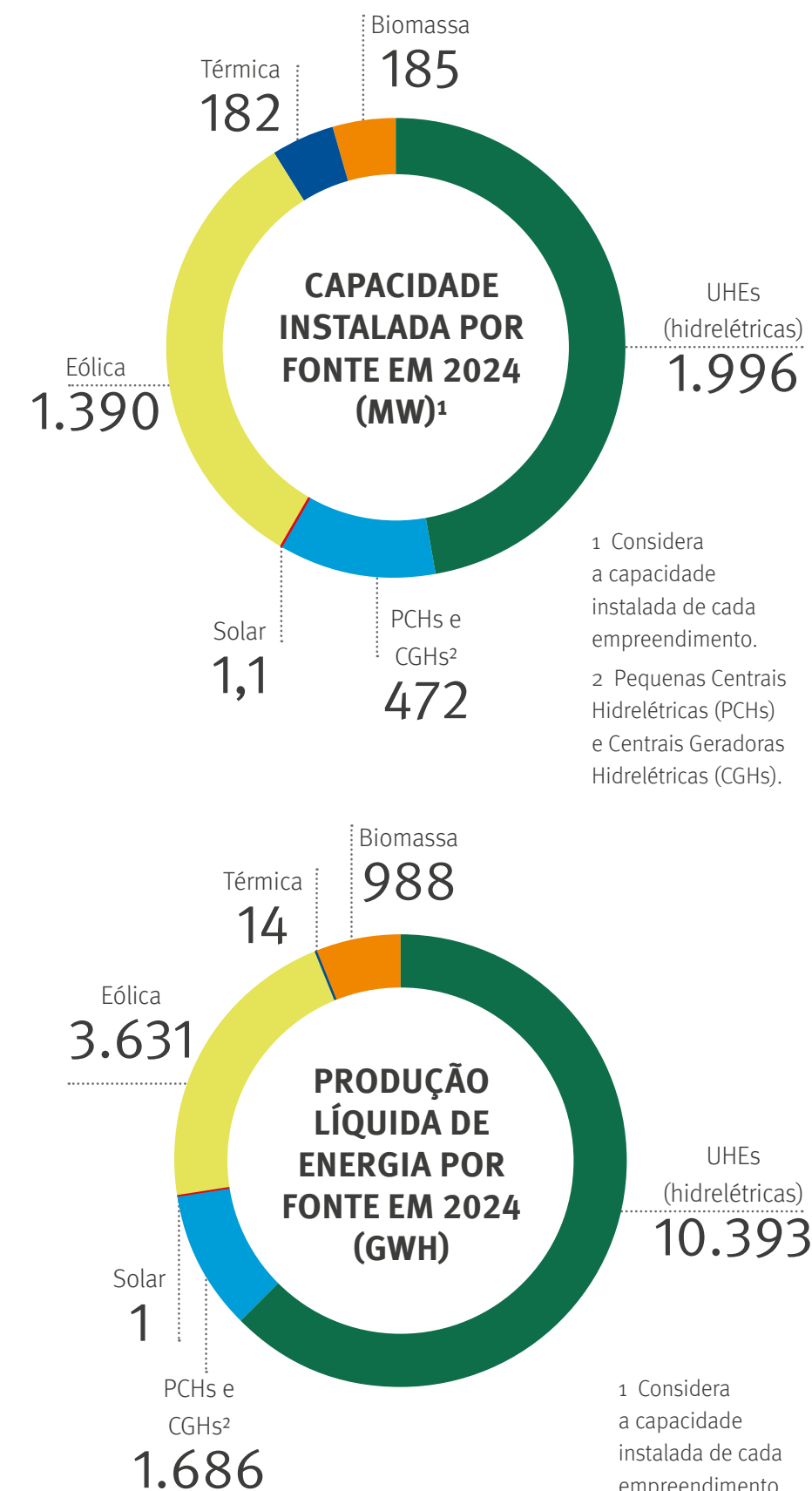
sua posição de referência em gestão de ativos renováveis.

Ainda, desde 2023 estamos desenvolvendo estudos para construir novas usinas híbridas solar-eólica, cujos projetos foram desenvolvidos e aperfeiçoados neste ano, com implementação prevista para 2025. A adição de energia solar fotovoltaica adicionará aproximadamente 196 MW aos parques eólicos já existentes, permitindo um uso otimizado do terreno e do sistema de transmissão.

Apesar dos desafios decorrentes do *curtailment* e das restrições impostas à geração de energia eólica pelo Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS), a CPFL Renováveis encerrou o ano com indicadores favoráveis de eficiência e disponibilidade, reafirmando sua contribuição para o fornecimento de energia limpa e confiável. Paralelamente, a Companhia intensificou o diálogo com agentes reguladores e governos estaduais para enfrentar os desafios impostos pela intermitência das fontes renováveis, reforçando seu papel estratégico no setor elétrico.

Complexo Eólico de Aracati, no Ceará (CE)

**96%** da capacidade instalada no portfólio provém de fontes renováveis





Colaboradores da CPFL Transmissão, em Canoas (RS)

# Transmissão

Conectando e transportando energia entre geradores e distribuidores desde 2012, a infraestrutura de transmissão da CPFL Energia se estende pelos estados de São Paulo, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Ceará.

Desde a aquisição da Companhia Estadual de Transmissão de Energia Elétrica (CEEE-T), em 2021, agora denominada CPFL Transmissão, consolidamos a nossa atuação como uma das principais empresas do setor. No Rio Grande do Sul, desempenhamos um papel estratégico, cobrindo todas as regiões da área de concessão e representando aproximadamente 60% do serviço de transmissão local.

Dando continuidade à ampliação da infraestrutura e modernização das instalações e dos equipamentos no final de sua vida útil, seguimos investindo em melhorias nos sistemas de transmissão, com a estratégia de alocação de R\$ 3,7 bilhões em CAPEX de 2025-2029. Em 2024, destinamos R\$ 758 milhões para o segmento de transmissão.

No início do ano, enfrentamos os desafios de eventos climáticos extremos, no Rio Grande do Sul (saiba mais na página 214), que impactaram oito subestações e

34 linhas de transmissão. Mesmo assim, nossos esforços e resiliência garantiram a continuidade do serviço.

Em junho de 2024, houve a divulgação, pela ANEEL, das Receitas Anuais Permitidas (RAPs) para o ciclo 2024-2025, – definidas nos leilões dos lotes e recebidas de acordo com a performance dos ativos – a Companhia garantiu um valor de R\$ 1.063 milhões, demonstrando a solidez e confiabilidade dos nossos ativos, expandindo e melhorando a nossa rede.

Ao longo de 2024, o segmento de transmissão manteve sua trajetória de crescimento e robustez. Alcançamos um EBITDA regulatório de R\$ 844 milhões e um lucro líquido de 332 milhões.

**6.337,82**  
quilômetros de linhas de transmissão<sup>1</sup>

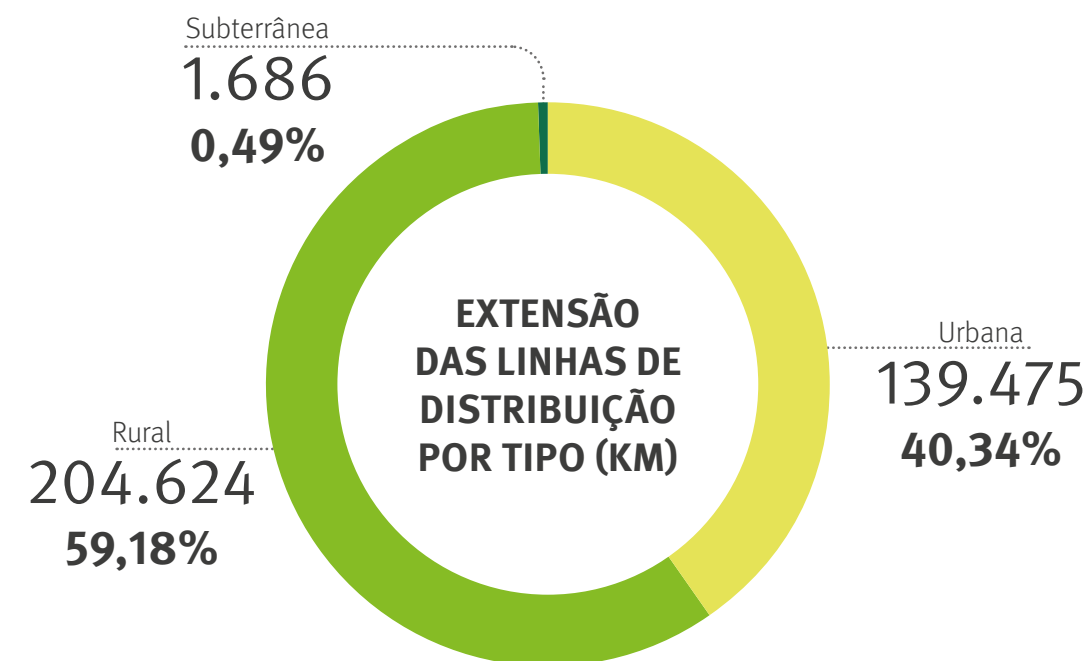
<sup>1</sup> Considerado apenas os ativos da CPFL Transmissão.

# Distribuição

A partir do fornecimento de energia elétrica para residências, comércios, indústrias e outros estabelecimentos nas áreas urbanas e rurais, a CPFL Energia é a maior distribuidora em volume de energia vendida, com 13% de participação no mercado nacional.

Nossa operação é realizada por quatro distribuidoras — CPFL Paulista, CPFL Piratininga, CPFL Santa Cruz e RGE — que,

juntas, atendem a aproximadamente 10,7 milhões de unidades consumidoras em 687 municípios nos estados de São Paulo, Minas Gerais, Paraná e Rio Grande do Sul. Destacam-se os estados de São Paulo e Rio Grande do Sul, onde temos a maior cobertura de distribuição. Contamos com uma infraestrutura robusta, composta por 346 mil quilômetros de redes de distribuição e 594 subestações.



CPFL Paulista	CPFL Piratininga	CPFL Santa Cruz	RGE
<p><b>5,1 milhões</b> de clientes</p> <p><b>3ª maior distribuidora do país</b></p> <p><b>Principais cidades:</b> Campinas, Ribeirão Preto, Bauru e São José do Rio Preto</p>	<p><b>2,0 milhões</b> de clientes</p> <p><b>Principais cidades:</b> Santos, Sorocaba, Jundiaí e Indaiatuba</p>	<p><b>+ 500 mil</b> clientes</p> <p><b>Principais cidades:</b> Itapetininga, Ourinhos, Avaré e Jaguariúna</p>	<p><b>+ 3,1 milhões</b> de clientes</p> <p><b>Principais cidades:</b> Novo Hamburgo, Caxias do Sul, Santa Maria e Canoas</p>
<p><b>234</b> Municípios</p> <p><b>3.628</b> pessoas trabalhando</p>	<p><b>27</b> Municípios</p> <p><b>1.457</b> pessoas trabalhando</p>	<p><b>45</b> Municípios</p> <p><b>518</b> pessoas trabalhando</p>	<p><b>381</b> Municípios</p> <p><b>3.907</b> pessoas trabalhando</p>
<p><b>+90 mil km²</b> de área de concessão</p> <p><b>+138 mil km</b> de rede de distribuição</p>	<p><b>+6,9 mil km²</b> de área de concessão</p> <p><b>+28 mil km</b> de rede de distribuição</p>	<p><b>+20,2 mil km²</b> de área de concessão</p> <p><b>+24 mil km</b> de rede de distribuição</p>	<p><b>+182 mil km²</b> de área de concessão</p> <p><b>+154 mil km</b> de rede de distribuição</p>
<p><b>295</b> subestações</p>	<p><b>59</b> subestações</p>	<p><b>74</b> subestações</p>	<p><b>166</b> subestações</p>



## Subestação do Trevo, em Campinas (SP)



Em 2024, tivemos um aumento no consumo de energia devido ao período de temperaturas mais elevadas, com crescimento de 4,2% na área de concessão. Ainda assim, a gestão eficiente de custos tem nos permitido manter resultados alinhados ou abaixo da inflação, em conformidade com as expectativas de nossos investidores e consumidores.

Durante o ano, também fizemos frente aos grandes desafios apresentados à distribuição durante o acontecimento das enchentes no Rio Grande do Sul, atuando com celeridade e foco na segurança das pessoas, com 98,7% dos municípios afetados na área de concessão da Companhia pelo evento climático (confira mais informações sobre nossa atuação na página 214).

Nosso compromisso com a melhoria contínua da infraestrutura e dos indicadores operacionais é refletido nos investimentos realizados, que estão diretamente alinhados ao nosso planejamento estratégico. Em nosso Plano Capex 2025-2029, prevemos investimentos de R\$ 24,7 bilhões no segmento de distribuição. Esses investimentos visam melhorar a qualidade da energia entregue aos nossos clientes e fortalecer nossa rede de distribuição.

Anualmente, realizamos o Planejamento da Expansão do Sistema Elétrico para as distribuidoras, com horizonte de dez anos. Esse planejamento inclui os

empreendimentos estruturais necessários para suportar o crescimento do mercado e garantir a confiabilidade dos sistemas elétricos. O processo começa com a previsão de demanda por subestações e transformadores de potência e, a partir de uma modelagem do sistema elétrico, realizamos diagnósticos para identificar as necessidades de reforços ou ampliações, que compõem o Plano de Obras de Subestações e Linhas de Distribuição de Alta Tensão.

Além disso, por meio do Plano de Automação da Distribuição (PAD), instalamos religadores telecomandados em pontos estratégicos das nossas redes de distribuição. Essa tecnologia permite aumentar as possibilidades de manobras operativas, localizar defeitos e realizar a segregação de blocos de carga. Com isso, melhoramos a disponibilidade e a confiabilidade da energia, refletindo diretamente nos indicadores operacionais. Em 2024, atingimos a marca de 19.876 religadores instalados na rede, um aumento de 10% em relação a 2023. A meta é alcançar 23,9 mil religadores até 2027.

**10,7 milhões de clientes atendidos pelas quatro distribuidoras**

Na CPFL Paulista, maior distribuidora do Grupo CPFL, investimos mais de R\$ 5 bilhões nos últimos três anos para expandir, modernizar e manter nossas redes de distribuição. Entre as ações realizadas, destacam-se a instalação de novas subestações com tecnologia avançada, a criação de estruturas de atendimento em regiões remotas e a modernização contínua da rede de distribuição.

Em 2024, a CPFL Paulista bateu um marco histórico ao atender cinco milhões de clientes. Esse feito foi possível graças a uma infraestrutura robusta e em constante evolução, preparada para enfrentar desafios como o aumento da demanda por energia e a frequência de eventos climáticos extremos. O nosso objetivo é assegurar um fornecimento de energia seguro, eficiente e preparado para o futuro.

A CPFL Santa Cruz alcançou a marca de 500 mil unidades consumidoras em 2023 e, em 2024, foi reconhecida como a melhor distribuidora de energia elétrica do Brasil pelo Prêmio Abradee.

Na área de concessão da RGE, enfrentamos os desafios impostos pelos eventos climáticos extremos no Rio Grande do Sul, mobilizando nosso time não apenas para restabelecer nossas operações o mais rápido possível, mas também para oferecer auxílio aos colaboradores impactados e à sociedade em geral (saiba mais na página 214).

Já na CPFL Piratininga, desenvolvemos o Projeto UTI Domiciliar, que realiza a instalação de placas de geração de energia fotovoltaica em residências de clientes que dependem de equipamentos essenciais ao suporte à vida.

A seleção dos beneficiados é baseada na condição de vulnerabilidade social em que se encontram. Esse projeto foi pioneiro na RGE em 2022 e, devido ao seu sucesso, está sendo ampliado para outras distribuidoras do grupo CPFL.

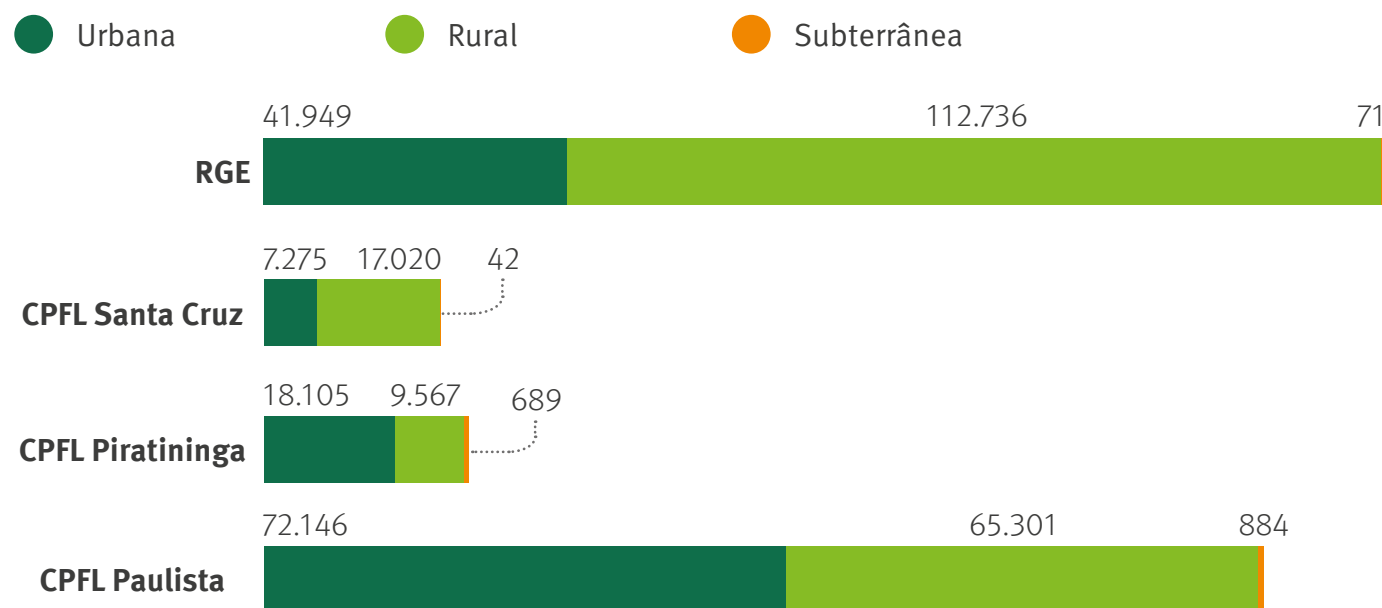
Ao todo, 2.356 clientes, em 27 municípios da área de concessão da CPFL Piratininga, serão visitados e terão suas lâmpadas substituídas por modelos mais eficientes (LEDs), além de 300 clientes que receberão sistemas fotovoltaicos.

Ao longo dos últimos anos, as distribuidoras da CPFL consolidaram-se como referência

em qualidade de fornecimento. Mantemos os indicadores de DEC (Duração Equivalente de Interrupção) e FEC (Frequência Equivalente de Interrupção) consistentemente abaixo dos limites regulatórios, atingindo uma disponibilidade de 99,93%.

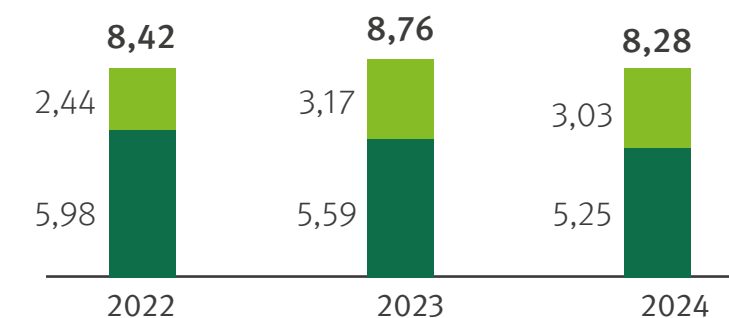
Seguimos empenhados na redução das perdas comerciais nas operações das distribuidoras. Para isso, em algumas localidades, adotamos medidores inteligentes protegidos por caixas blindadas em áreas com maior incidência de fraudes e realizamos o mapeamento e a regularização de regiões com ligações clandestinas.

### EXTENSÃO DAS LINHAS DE DISTRIBUIÇÃO POR TIPO (KM) E POR DISTRIBUIDORA

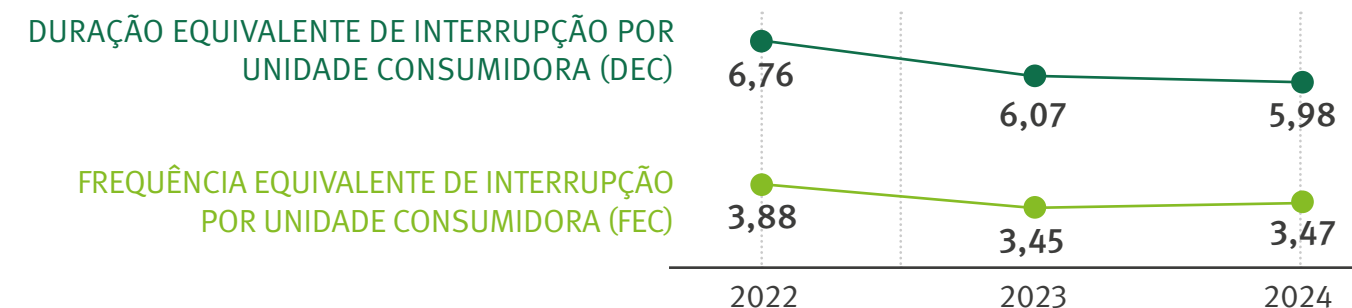


### ÍNDICE DE PERDAS NA DISTRIBUIÇÃO (%)

● Não técnica ● Técnica



### DEC E FEC CONSOLIDADOS - CPFL ENERGIA<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Calculado com base na média ponderada do número de clientes e o valor apurado para o FEC e o DEC de cada distribuidora.

Nossos esforços foram reconhecidos no Prêmio Abradee 2024, em que todas as distribuidoras do Grupo CPFL concorreram na mesma categoria, após a CPFL Santa Cruz alcançar a marca de 500 mil unidades consumidoras. Juntas, nossas distribuidoras conquistaram cinco das 13 categorias do prêmio, consolidando a liderança do Grupo CPFL no setor elétrico brasileiro.

- **CPFL Santa Cruz:** melhor distribuidora nacional, melhor empresa da região Sudeste, avaliação pelo cliente (ISQP);
- **CPFL Paulista:** 1º lugar em responsabilidade socioambiental e 2º lugar nas regiões Sudeste e nacional;
- **CPFL Piratininga:** 2º lugar em responsabilidade socioambiental e gestão operacional;
- **RGE:** melhor empresa da região Sul.

Combinando tecnologia, inovação e planejamento estratégico, a CPFL Energia continua avançando no fortalecimento do setor de distribuição no Brasil. Cada investimento, prêmio conquistado e projeto implementado reafirmam nosso compromisso em atender às necessidades dos clientes, com soluções práticas e inteligentes.

Vista aérea de  
Santos (SP)

# Soluções e Serviços

A CPFL Energia oferece um portfólio abrangente para atender às diversas necessidades de seus clientes no setor de energia. Além de atuar nos segmentos de geração, transmissão e distribuição, a empresa também se destaca em áreas que integram esse ecossistema, como comercialização, gestão energética e infraestrutura. Com décadas de expertise no setor e um compromisso contínuo com a inovação, a CPFL está preparada para apoiar seus clientes em todas as etapas de sua jornada energética.

## CPFL Soluções

A CPFL Soluções, união entre CPFL Brasil e CPFL Serviços, oferece um portfólio diversificado e integrado de soluções energéticas voltado para clientes do Grupo A. Nosso objetivo é otimizar a relação dos nossos clientes com energia, reduzindo custos e oferecendo alternativas que promovam maior segurança energética, sustentabilidade e competitividade para os negócios.

Dessa forma, atendemos a médias e grandes empresas de todo o país, não só em nossa

área de concessão, entregando soluções personalizadas que atendem às necessidades específicas de negócios variados. Em 2024, nos consolidamos como uma das maiores comercializadoras varejistas do país, um ano histórico para o mercado de energia devido à abertura do grupo A. Nesse sentido, auxiliamos mais de 2.000 empreendedores a entender e economizar nesse novo mercado.

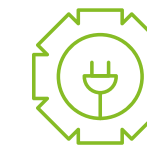
Desde o início de nossas atividades, em 2018, nos consolidamos como um parceiro estratégico para empresas de diferentes setores, desde indústrias eletrointensivas a comércios, como, por exemplo, padarias e supermercados. Essa atuação abrangente reflete nosso compromisso de oferecer soluções integradas que otimizam os recursos energéticos e fortalecem a competitividade de nossos clientes.

**Atendemos mais de 2.160 mil clientes em todo o país**



### Gestão de Energia

Assessoria especializada para gestão e economia de energia



### Mercado Livre de Energia

Liberdade para comprar e negociar energia elétrica



### Infraestrutura e serviços de energia

Diagnóstico e soluções para execução de construção, operação e manutenção de instalações



### Eficiência energética

Projetos de Eficiência Energética visando à otimização de recursos e performance



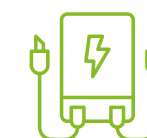
### Manutenção em instalações elétricas

Planos customizados para manutenção preventiva e corretiva



### Descarbonização

Soluções de baixo carbono (créditos de carbono e I-RECs) para empresas



### Reforma de transformadores e componentes da rede elétrica

Solução com menor pegada de carbono quando comparada ao processo tradicional de produção



## CPFL Serviços

A CPFL Serviços desempenha um papel estratégico no ecossistema da CPFL Energia, oferecendo soluções completas em infraestrutura de energia para sistemas de transmissão e distribuição, manutenção elétrica e recuperação de equipamentos.

Nossos serviços incluem desde o planejamento e execução de obras até soluções avançadas em manutenção elétrica, como a reforma de subestações e a operação em linha viva, garantindo maior segurança e eficiência operacional para os clientes. Além disso, atuamos em projetos de transmissão e distribuição de energia, garantindo redes mais modernas, seguras e confiáveis.



Colaborador da CPFL Soluções, em Araraquara (SP)

## Circularidade nas operações

A economia circular é um dos compromissos do nosso Plano ESG 2030 (saiba mais na página 100), e, explorando novas possibilidades no âmbito da logística reversa no setor elétrico, promovemos práticas cada vez mais sustentáveis por meio da reforma de equipamentos e da destinação de componentes de rede para reciclagem ou cadeia reversa. Essa abordagem contempla diversos tipos de materiais, como cabos, postes e fluidos oleosos.

Desde 2023, identificamos uma oportunidade para realizar a troca de postes e cruzetas nas redes de distribuição em nossa reformadora localizada em São José do Rio Pardo (SP). Essa iniciativa reforça nosso compromisso de reduzir a pegada ambiental, mantendo padrões de qualidade e eficiência. Nesse processo, os equipamentos que precisam

de troca e manutenção, identificados pelas Bases de Operação e que inicialmente seriam destinados a aterros sanitários, são triturados, gerando os seguintes subprodutos: ferro (armação metálica), brita 1, brita 2 e areia.

A diferença entre brita 1, brita 2 e areia está no tamanho dos grãos de concreto reciclado cinza, gerados pelo britador, que tem capacidade para triturar 6 m<sup>3</sup>/h. A brita 1 (mais fina) e a areia (ainda mais fina) são utilizadas como incremento para fundações de bases de torres e postes dentro do próprio Grupo CPFL. Já a brita 2 é adquirida por empresas agropecuárias para a pavimentação de áreas de criação de aves.

Em 2024, trituramos mais de 5.500 postes, o que resultou em uma média mensal de 30.000 kg de metal vendido para empresas

de reciclagem e fundição, gerando mais de R\$ 530.000,00 em receita. Além disso, aproximadamente 2.390 m<sup>3</sup> de brita 2 foram produzidos, gerando uma receita adicional de mais de R\$ 30.000,00 para a Companhia.

Além disso, atuamos na gestão da cadeia reversa com a reforma de transformadores em nossas bases operacionais em São Paulo e no Rio Grande do Sul. Um diferencial é nosso laboratório, que analisa individualmente o óleo de cada equipamento para detectar a presença de PCB (Bifenila Policlorada), garantindo a destinação adequada dos contaminados e eliminando riscos. Ainda, maximizamos a reutilização de componentes, como o óleo, que passa por regeneração, e o fio de cobre, que é reindustrializado, reduzindo o consumo de recursos naturais e o impacto ambiental.

Em 2024, ampliamos o beneficiamento de materiais com a consolidação das usinas de trituração de cabos, isoladores e medidores, recuperando 267 t de alumínio, 223 t de cobre, 187 t de ferro e 24 t de PEAD.

Com essas iniciativas, estruturamos um modelo de negócios alinhado ao conceito de economia circular dentro do Grupo CPFL, que tem se expandido ao longo dos anos (saiba mais na página 146). Essa atuação reduz significativamente o volume de resíduos destinados ao meio ambiente, reforçando nosso compromisso do Plano ESG 2030 de reformar pelo menos 70 mil equipamentos da rede elétrica<sup>1</sup> até 2030.

<sup>1</sup> Transformadores, reguladores de tensão, religadores.

## Centro de Serviços Compartilhados

O Centro de Serviços Compartilhados (CSC) tem como objetivo apoiar a Companhia na geração de valor, oferecendo suporte às atividades administrativas e operacionais. Atuando em diversas áreas, como atendimento ao cliente, logística, finanças, gestão de ativos e recursos

humanos, o centro se destaca por integrar demandas internas e promover o aumento da eficiência organizacional.

Ao longo de 2024, destacamos a atuação do CSC em iniciativas voltadas à sustentabilidade

e inovação, como o *retrofit* das lojas, a fim de melhorar os espaços existentes e evitar unidades vazias, a expansão da frota elétrica (mais detalhes nas páginas 126 e 127) e as melhorias implementadas nas áreas de *facilities* da sede administrativa da Companhia (veja mais na página 138).

## Serviços Financeiros

Em nosso modelo de negócio, proporcionamos aos clientes acesso a serviços financeiros inovadores, integrados ao pagamento da conta de energia, por meio de duas iniciativas: **CPFL Total** e **Alesta**. Com essas soluções, garantimos maior conveniência, flexibilidade e acessibilidade, especialmente para os clientes que enfrentam dificuldades financeiras.

A CPFL Total oferece soluções que agregam valor tanto para empresas quanto para os nossos clientes. Há mais de 10 anos no mercado, e por intermédio de mais de 100 parceiros, oferece uma variedade de produtos e serviços que atendem às mais diversas necessidades. Com a CPFL Total, o cliente tem a opção de financiar sua conta de energia e contratar serviços como seguros, assistências, planos odontológicos e cartões de benefícios. Tudo isso de forma prática, sem sair de casa, com o pagamento consolidado na fatura de energia.

Já a Alesta, uma instituição financeira 100% digital, privada e autorizada pelo Banco Central, tem como foco apoiar os clientes no financiamento de débitos atrasados da fatura



Colaborador na sede da CPFL Atende, em Araraquara (SP)

de energia. A Alesta oferece condições de pagamento acessíveis, proporcionando uma solução ágil e segura, que facilita a quitação de dívidas e a manutenção do acesso ao fornecimento de energia.

Por meio dessas iniciativas, promovemos a inclusão financeira e oferecemos soluções acessíveis para que os clientes possam gerenciar suas contas de energia e serviços relacionados da maneira mais conveniente e flexível.



cpfl atende

Gerenciamos os canais de atendimento ao cliente, incluindo o telefone 0800, chat virtual, redes sociais e e-mail. Em 2024, implementamos diversos projetos: 1) Lançamos a "Cecília Atendente", uma assistente virtual criada para esclarecer as principais dúvidas de nossos colaboradores; 2) Desenvolvemos a "Virtual Agent", para aumentar a eficiência operacional; 3) Realizamos a reestruturação da ouvidoria; 4) Expandimos as capacidades da assistente virtual no WhatsApp.



cpfl pessoas

Somos responsáveis pela gestão de Recursos Humanos, abrangendo a operação de pagamentos, administração de benefícios e os processos de seleção e admissão. Com foco em eficiência, contribuimos para a continuidade e o desenvolvimento dos negócios. Alinhados ao Plano ESG 2030, desempenhamos um papel estratégico na promoção e no fortalecimento da diversidade dentro da Companhia.



cpfl infra

Gerenciamos os ativos corporativos, incluindo frota de veículos, imóveis, serviços administrativos, manutenção e segurança predial, assegurando suporte essencial às operações. Em 2024, alcançamos um avanço significativo nas iniciativas de eletrificação da frota operacional. Para mais detalhes, consulte a página 127.



cpfl supre

Planejamos a gestão integrada da cadeia de suprimentos, incluindo compras, materiais e distribuição, com foco na otimização de custos e aumento da competitividade.



cpfl finanças

Realizamos a organização e operacionalização financeira, fornecendo suporte estratégico para a tomada de decisões dos negócios, garantindo a eficiência e a sustentabilidade financeira do grupo.



# Inovação

Investimos em inovação com uma ampla gama de projetos no setor de energia, abrangendo temas como distribuição, geração renovável, cidades inteligentes, veículos elétricos, sustentabilidade e inovação corporativa. Essas iniciativas estão alinhadas ao Plano Estratégico 2025-2029 e ao Plano ESG 2030.

Nessa agenda, contamos com o forte apoio de nosso acionista controlador, a State Grid, que desempenha um papel ativo nas ações, aprovações de projetos e iniciativas de inovação. Esse suporte também se reflete no incentivo ao crescimento e ao protagonismo da CPFL, ampliando nossa atuação no setor.

Em 2024, seguimos as 11 tendências identificadas no *roadmap* tecnológico mapeado no ano anterior, avaliando os principais fatores que impactam o setor elétrico. Além disso, aprofundamos as discussões em alinhamento com o Plano Estratégico 2025-2029 e definimos cinco macrotendências de longo prazo, apresentadas na imagem ao lado.



## Macrotendências

1

**Descentralização total:** consumidores cada vez mais independentes da rede elétrica convencional, impulsionando a geração distribuída e o autoconsumo.

2

**Transformação da matriz:** crescimento da participação de fontes renováveis e novas alternativas, como o hidrogênio verde, na composição da matriz energética.

3

**Digitalização de ponta a ponta:** expansão das operações digitalizadas, com foco em agilidade, confiabilidade, inovação e a implementação de redes inteligentes (*smart grids*).

4

**Ultraeficiência:** maior eficiência e gestão da rede elétrica, com monitoramento avançado de equipamentos e tomadas de decisão mais rápidas e assertivas.

5

**Eletrificação urbana:** crescente adoção de veículos elétricos e demanda por maior conectividade na infraestrutura elétrica para atender às novas necessidades urbanas.



## Roadmap tecnológico

1

Liberalização do mercado.

2

Aumento da capacidade de geração por fontes renováveis.

3

Aumento da geração distribuída.

4

Aumento da demanda por energia.

5

Maior preocupação com impactos ambientais e sociais.

6

Aumento de iniciativas de exploração de digitalização das estruturas.

7

Maior exploração de tecnologias de *analytics* para a operação.

8

Maior exploração de tecnologias de automação no campo e processos.

9

Aumento da demanda por melhor gestão energética pela indústria.

10

Mudança nas competências necessárias para o setor.

11

Expansão da mobilidade elétrica.



## Pesquisa e Desenvolvimento

Por meio do nosso programa de Pesquisa & Desenvolvimento (P&D), cujos investimentos seguem a regulação da ANEEL, conduzimos projetos que impulsionam a inovação nos negócios e acompanham as principais tendências do setor elétrico. Somente em 2024, investimos mais de R\$ 65 milhões por meio das distribuidoras e R\$ 8 milhões por meio das geradoras e transmissoras.

As decisões de investimento em P&D são orientadas pelo Comitê de Estratégia, Crescimento, Inovação e ESG, um grupo multidisciplinar composto por diretores de diversas áreas de negócio, responsável por definir estratégias e direcionar iniciativas inovadoras para a Companhia.

### Hidrogênio verde

Em linha com as diretrizes do Plano ESG 2030 e com o nosso compromisso com a descarbonização, em 2024, estabelecemos uma parceria com a Mizu Cimentos para implantar uma planta-piloto de produção de hidrogênio verde no Rio Grande do Norte. O projeto utiliza energia renovável para alimentar um eletrolisador, promovendo inovação e sustentabilidade.

Essa iniciativa não só contribuirá para o avanço dos estudos sobre a tecnologia de hidrogênio verde, mas também permitirá avaliar sua aplicação na produção de cimento. Além disso, o projeto busca identificar novas

oportunidades de mercado e capacitar profissionais do setor. Desenvolvido pela área de inovação da CPFL, o projeto conta com financiamento da ANEEL e prevê um investimento de aproximadamente R\$ 44 milhões, consolidando-se como um marco no avanço de soluções sustentáveis e tecnológicas no setor energético.

### Microrredes

As microrredes, ou microgrids, são pequenas redes de distribuição de energia, com uma ou mais fontes de geração local, que operam de forma independente da rede principal de distribuição. Esses sistemas permitem a gestão eficiente da energia, evitando flutuações de tensão e quedas de energia, garantindo uma operação estável, mesmo em condições adversas. Durante eventos programados ou situações emergenciais, as microrredes podem operar de forma isolada, oferecendo uma solução segura e autossuficiente.

A CPFL Energia tem investido de maneira significativa no desenvolvimento e implantação dessas tecnologias, por meio de projetos como o CampusGrid, instalado no campus da Unicamp. Parte de uma iniciativa mais ampla, apoiada pela ANEEL, o projeto contempla também outras duas microrredes na cidade de Campinas (SP) e conta com parcerias com a Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), a Universidade Federal do Maranhão (UFMA), o Instituto Avançado de Tecnologia e Inovação (IATI), o China

GRI 3-3 | EU08

Electric Power Research Institute (CEPRI) e a Hexing. O projeto investiu um total de R\$ 43,9 milhões em pesquisa e desenvolvimento, com uma economia anual estimada de aproximadamente R\$ 450 mil para a Unicamp, além de contribuir para a redução das emissões de CO<sub>2</sub>.

O CampusGrid conta com uma microrrede autônoma de energia, que integra tecnologias de geração, armazenamento e distribuição de eletricidade, sendo a maior já implantada em uma universidade na América Latina, reforçando o compromisso da CPFL com a inovação tecnológica. A microrrede abastece duas bibliotecas, um ginásio multidisciplinar e a Faculdade de Educação Física do Campus da Unicamp, combinando geração solar fotovoltaica, baterias de íons de lítio e um gerador de gás natural. O desenvolvimento dessa tecnologia pode ser replicado em outros contextos, como indústrias, hospitais e comunidades remotas.

Além do CampusGrid, a CPFL desenvolve outras duas iniciativas. A primeira, também na Unicamp, é a NanoGrid, uma microrrede instalada no Laboratório de Redes Elétricas Inteligentes (LabREI), voltada para testar aplicações do sistema em residências. A segunda, a Congrid, é uma microrrede localizada em um condomínio residencial no distrito de Barão Geraldo, que beneficia 47 residências com geração solar e um sistema de armazenamento em baterias, capaz de garantir o fornecimento de energia ao longo de todo o dia.

## Cultura de inovação

Para promover a cultura da inovação, implementamos diversos projetos e ações que incentivam o engajamento de nossos colaboradores. Por meio de iniciativas tanto internas quanto externas à empresa, buscamos fortalecer um ambiente de colaboração, de experimentação e de aprendizagem contínua, disseminando os pilares da inovação.

A execução dos projetos é realizada pela área de Inovação da Companhia, com o apoio de diversas áreas administrativas e operacionais, e é liderada pelo Comitê de Inovação, composto por executivos da CPFL Energia e representantes da State Grid. Esse comitê se reúne trimestralmente sobre novos projetos e acompanha os que estão em andamento. Em

2024, obtivemos o certificado da ISO 56002 em Gestão da Inovação, com o objetivo de padronizar os processos relacionados ao gerenciamento de projetos voltados para a inovação, garantindo maior eficiência e alinhamento estratégico.

No ambiente interno, desenvolvemos a inovação de forma simples e acessível, envolvendo pessoas em todos os níveis. Para isso, realizamos diversas iniciativas ao longo do ano, como a Semana da Inovação, o INLAB e a Trilha de Inovação.

A **Semana da Inovação** é um evento anual que inclui palestras, capacitações, divulgação de projetos realizados e apresentação de

### Ferramenta de amarração de escada do solo

Esta iniciativa foi criada e apresentada no INLAB Campo por um time de eletricitistas da Estação Avançada de Itapetininga (SP).

Por conta de obstruções físicas na rede, a amarração da escada era um desafio para as equipes de campo, tendo sido registrados diversos desvios de segurança relacionados a essa atividade. Como solução, a equipe desenvolveu uma ferramenta que permite a amarração da escada de forma facilitada e realizada diretamente do solo, mitigando o risco de acidentes e incidentes e reduzindo o tempo de realização da atividade.

Para validação da ferramenta, estão sendo testadas 25 unidades nas distribuidoras do Grupo CPFL, no interior de São Paulo e no Rio Grande do Sul.

### Acoplador de porcas e arruelas

Esta iniciativa foi criada e apresentada ao INLAB por um time de eletricitistas da Estação Avançada de Jundiá (SP).

Diante da dificuldade das equipes de campo no manuseio de pequenos objetos por conta do uso das luvas de proteção, foi desenvolvido esse dispositivo acoplador. Seu objetivo é facilitar a conexão segura entre porcas, arruelas e a chave-faca, – um equipamento utilizado para interromper o fluxo de corrente nos cabos que distribuem energia elétrica – sendo especialmente útil em operações de manutenção em “linha viva”, nas quais o trabalho é realizado sem desligar a rede. Dessa forma, o tempo de exposição ao risco é reduzido, aumentando a segurança da equipe, melhorando a ergonomia dos operadores e acelerando as operações.

Foram testadas 16 unidades nas distribuidoras do Grupo CPFL, no interior de São Paulo e no Rio Grande do Sul, e, atualmente, mais de 80 acopladores estão sendo utilizados pelas equipes.



resultados. Embora seja realizada na sede, em Campinas, a Semana conta com ações descentralizadas nas demais unidades. Esse evento proporciona engajamento e troca de boas práticas entre as pessoas colaboradoras e demonstra como a inovação pode ser incorporada no dia a dia, de forma simples.

O **INLAB** é o nosso Programa Corporativo de Ideias, que fomenta a transformação de ideias criativas dos colaboradores em soluções eficientes dentro de toda a Companhia, funcionando como um espaço para empreendedores internos. O programa conta com mais de 3.600 usuários cadastrados e 9 desafios lançados até o momento. Já foram recebidas quase 2.000 ideias, das quais

mais de 30 foram aprovadas, e 26 estão em implementação ou já foram implementadas. As iniciativas realizadas por esse programa buscam estar alinhadas às áreas do Planejamento Estratégico de forma integral, para um impacto positivo e real.

Além disso, oferecemos a **Trilha de Inovação**, um treinamento desenvolvido pela Universidade CPFL que abrange temas como *design thinking*, empreendedorismo e Pesquisa & Desenvolvimento (P&D). Essa capacitação está disponível para todos os nossos colaboradores, promovendo o desenvolvimento de habilidades essenciais para a geração de soluções inovadoras e eficazes dentro da Companhia.

No ambiente externo, promovemos interações e parcerias com o ecossistema de inovação aberta por meio do **CPFL Inova**. Em 2024, iniciamos mais uma frente estratégica: a criação de um *hub* de inovação e a parceria com a Plug and Play, a maior plataforma de inovação do mundo, que conta com mais de 70 mil startups em seu ecossistema e colabora com grandes empresas globais.

Ainda, realizamos a segunda edição do Hackathon Low Code, reunindo equipes multidisciplinares formadas por colaboradores de diversas áreas da CPFL e por participantes

de empresas inscritas. Os times foram desafiados a desenvolver soluções inovadoras para desafios específicos, utilizando plataformas de desenvolvimento *low-code*.

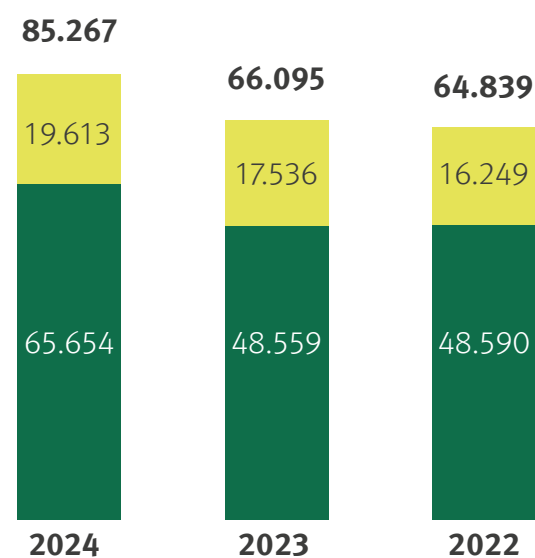
Essa parceria, alinhada ao Plano Estratégico, tem como objetivo estabelecer uma abordagem contínua para a identificação de desafios e o desenvolvimento de soluções inovadoras. Além disso, busca garantir que a CPFL esteja constantemente conectada às tendências do setor elétrico, reforçando seu protagonismo e sua capacidade de adaptação em um cenário em constante evolução.

### Abraçadeira de lençol

Esta outra iniciativa foi criada por três eletricitistas da Estação Avançada de Sorocaba (SP).

O lençol isolante utilizado em operações de “linha viva” é fundamental para isolar os operadores da corrente elétrica durante o trabalho. Ao notar que sua forma de armazenamento danificava o material, a equipe de Sorocaba desenvolveu um colar de PVC flexível que organiza e protege o lençol, que agora pode ser transportado de forma mais segura e eficiente, evitando danos e prolongando sua vida útil.

### INVESTIMENTOS EM P&D (R\$ MIL)



- Distribuidoras
- Geradoras e transmissoras

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

	2024	2023	2022
Segurança	4.296	7.221	4.955
Eficiência energética	0	0	2.202
Planejamento de sistemas de energia elétrica	22.901	9.927	8.158
Operação de sistemas de energia elétrica	10.022	5.219	2.689
Supervisão, controle e proteção de sistemas de energia elétrica	1.603	3.792	7.312
Qualidade e confiabilidade dos serviços de energia elétrica	900	5.106	4.316
Medição, faturamento e combate a perdas comerciais	4.385	1.407	3.772
Outros	17.977	13.759	14.031
Programas de gestão <sup>1</sup>	3.570	2.128	1.154
<b>Total</b>	<b>65.654</b>	<b>48.559</b>	<b>48.590</b>

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

	2024	2023	2022
Fontes alternativas de geração de energia elétrica	0	0	14
Geração termelétrica	0	0	143,5
Gestão de bacias e reservatórios	5.174	2.553	1.064
Meio ambiente	3.477	3.225	1.910
Segurança	2.080	1.270	1.766
Eficiência energética	0	0	2.937
Planejamento de sistemas de energia elétrica	115	857	281
Operação de sistemas de energia elétrica	662	1.098	1.923
Supervisão, controle e proteção de sistemas de energia elétrica	5.983	5.991	4.995
Qualidade e confiabilidade dos serviços de energia elétrica	1.396	1.351	355
Outros	4	431	305
Programas de gestão <sup>1</sup>	722	760	553
<b>Total</b>	<b>19.613</b>	<b>17.536</b>	<b>16.246,5</b>

<b>Total</b>	<b>85.267</b>	<b>66.095</b>	<b>64.836,5</b>
--------------	---------------	---------------	-----------------

<sup>1</sup> 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.

# Governança Corporativa

Nosso modelo de governança é fundamentado nos princípios de integridade, transparência, equidade, responsabilização e sustentabilidade. Seguimos as melhores práticas de mercado e estamos listados no Novo Mercado da B3, que representa o mais alto padrão de governança corporativa. Para isso, contamos com uma estrutura interna robusta, detalhada nas Diretrizes de Governança Corporativa.

Buscamos um ambiente de interação contínuo entre acionistas, Conselho de Administração (CA), Comitês e Comissões de Assessoramento ao CA, Conselho Fiscal e Diretoria Executiva.

A gestão, o controle e o aprimoramento dos processos de governança são conduzidos pela Diretoria de Governança Corporativa, que responde funcionalmente ao CA e atua como assessora da alta administração e dos órgãos de governança. Essa diretoria é composta por duas gerências e uma coordenação. A coordenação funciona como um canal de facilitação e comunicação com as demais áreas da Companhia, acompanhando temas estratégicos e projetos de interesse do CA, monitorando a execução e o desenvolvimento dos temas deliberados 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 2024, a coordenação monitorou 233 temas e divulgou 40 *newsletters* abordando assuntos estratégicos de alta relevância.

## Estrutura acionária

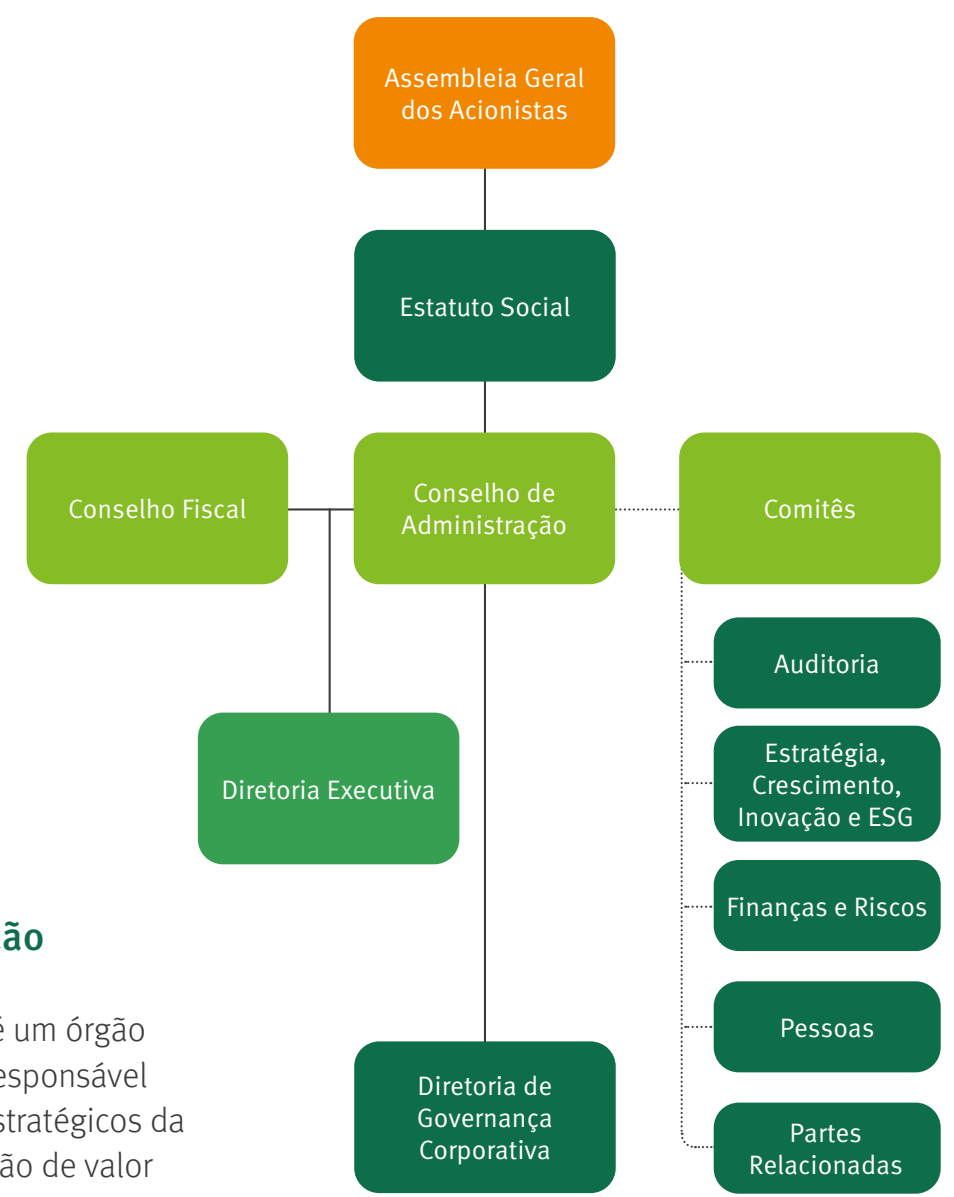
Este ano, celebramos os cinco anos do Re-IPO do Grupo CPFL, uma decisão estratégica em que a State Grid Brazil Power Participações S.A. (SGBP), controlada pela State Grid Corporation of China (SGCC), manteve as ações da CPFL negociadas na Bolsa após assumir o controle acionário.

A SGBP detém 83,71% do capital social da CPFL Energia, enquanto os 16,29% restantes são negociados na B3, representando o “free float”. Essa estrutura de capital, formada exclusivamente por ações ordinárias, assegura tratamento igualitário tanto para acionistas controladores quanto para os minoritários.



# Estrutura de governança

A estrutura de Governança Corporativa da CPFL Energia é composta pela Assembleia Geral, o Conselho de Administração, seus Comitês e Comissões, a Diretoria Executiva, o Conselho Fiscal e a Diretoria de Governança Corporativa.



## Conselho de Administração

O Conselho de Administração é um órgão deliberativo da CPFL Energia, responsável pela condução dos assuntos estratégicos da Companhia, com foco na geração de valor em longo prazo e na promoção de uma cultura alinhada à missão, visão e aos valores corporativos, além das melhores práticas ESG.

Entre suas atribuições, destacam-se a definição e o monitoramento do cumprimento das políticas corporativas, a preservação do objeto social e do sistema de governança, a otimização do retorno sobre os investimentos dos acionistas e a representação dos interesses dos *stakeholders*, garantindo a sustentabilidade e a continuidade dos

negócios. O CA realiza reuniões ordinárias mensais e pode se reunir extraordinariamente sempre que necessário.

Os membros do Conselho de Administração são eleitos para mandatos unificados de dois anos, conforme definido no Estatuto Social, com possibilidade de reeleição. A [Política de Nomeação](#) para membros do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva e dos

Comitês de Assessoramento determina que as indicações devem atender às necessidades da Companhia, priorizando a diversidade de conhecimentos e perfis diversos, de forma a enriquecer os debates e qualificar as decisões. Atualmente, o Conselho é composto por sete membros, sendo dois deles independentes.

De acordo com a [Política de Remuneração](#), os membros do Conselho de Administração recebem uma remuneração fixa mensal, estabelecida com base em pesquisas de mercado realizadas periodicamente por empresas especializadas. Eventuais ajustes são avaliados pelo Conselho com o apoio do Comitê de Pessoas e, posteriormente, submetidos à aprovação da Assembleia Geral de Acionistas. A remuneração não está vinculada à participação em reuniões do órgão, e não há pagamento de remuneração adicional ou remuneração variável, exceto para aqueles que integram o Comitê de Auditoria.

Anualmente, os Conselheiros realizam uma autoavaliação para analisar o desempenho coletivo do Conselho, a qualidade de sua composição, estrutura, processos, efetividade na tomada de decisões e o desempenho individual de cada membro, com base em competências, contribuições e nível de engajamento. Os resultados são analisados e apresentados aos conselheiros. Com base nos resultados dessa avaliação, pode ser desenvolvido um plano de ação para o ano seguinte, com foco na implementação de melhorias contínuas.

## Composição do Conselho de Administração

**Sr. Daobiao Chen**  
Presidente do Conselho de Administração (Conselheiro externo), Coordenador do Comitê de Pessoas e Comitê de Finanças e Gestão de Risco

**Sr. Gustavo Estrella**  
Conselheiro e CEO da CPFL Energia

**Sra. Kedi Wang**  
Conselheira e CFO da CPFL Energia (eleita na RCA realizada em 08/08/2024, nos termos da Lei das S.A. e do Estatuto Social da Companhia)

**Sra. Liu Yanli**  
Conselheira externa

**Sra. Claudia Elisa de Pinho Soares**  
Conselheira Independente (eleita na AGO realizada em 26/04/2024) e Coordenadora do Comitê de Partes Relacionadas

**Sr. Yumeng Zhao**  
Conselheiro externo e Coordenador do Comitê de Estratégia, Crescimento, Inovação e ESG

**Sr. Antonio Kandir**  
Conselheiro Independente e Coordenador do Comitê de Auditoria

**Saiba Mais**  
Encontre [aqui](#) a composição do Conselho de Administração

## Comitês de Assessoramento

O Conselho de Administração conta com o apoio de cinco Comitês de Assessoramento para auxiliar na tomada de decisões e no acompanhamento de temas relevantes e estratégicos, garantindo maior assertividade e eficiência nos processos. Esses comitês têm funcionamento permanente, e seus membros são eleitos de acordo com o Regimento Interno. Adicionalmente, comissões temporárias podem ser criadas para atender a necessidades específicas, com estrutura e funcionamento definidos no momento de sua criação.

Os membros dos comitês são indicados pelo Presidente do Conselho de Administração e, após aprovação do CA, assumem suas funções mediante a assinatura do Termo de Posse. Cada comitê é composto por, no mínimo, três membros efetivos, podendo incluir até três suplentes que atuam como substitutos, quando necessário, e é coordenado por membros do CA. O Comitê de Partes Relacionadas e o Comitê de Auditoria são exceções que não contam com suplentes.

Os relatórios de atividades dos Comitês são apresentados durante as reuniões mensais do CA. No entanto, os comitês não têm autoridade decisória, sendo responsáveis apenas por formular recomendações a serem avaliadas e deliberadas pelo Conselho.

Nenhum integrante dos Comitês recebe remuneração adicional por sua participação, exceto no caso do Comitê de Auditoria.

GRI 2-9 | 2-19 | 2-20 | 3-3

O **Comitê de Estratégia, Crescimento, Inovação e ESG** é responsável por acompanhar, analisar e avaliar o Plano Estratégico e o Plano ESG 2030 do Grupo CPFL, monitorando a estratégia operacional do negócio e apoiando iniciativas de inovação e eficiência. Também realiza revisões periódicas dos documentos de governança corporativa e acompanha o desempenho dos indicadores ESG e os prêmios de que a Companhia participa.

O **Comitê de Pessoas** acompanha o processo de indicação dos membros para os órgãos de governança do Grupo CPFL, além de assessorar e revisar os critérios de remuneração desses membros, incluindo os Planos de Incentivo de Curto e Longo Prazo (ICP e ILP). O comitê também monitora e analisa o Plano de Sucessão, acompanha a estrutura organizacional e as práticas de diversidade e inclusão, assim como as diretrizes para atração, retenção e desenvolvimento de talentos.

O **Comitê de Finanças e Gestão de Riscos** monitora a performance econômico-financeira do Grupo CPFL, recomendando medidas para mitigação de riscos financeiros, além de avaliar o orçamento anual e plurianual, planos de captação de recursos e operações de financiamento.



### Saiba Mais

Encontre [aqui](#) a composição dos Comitês de Assessoramento

O **Comitê de Partes Relacionadas**, composto majoritariamente por membros independentes, assessora o Conselho de Administração na análise estratégica de transações que envolvam partes relacionadas. O comitê avalia procedimentos que envolvam partes relacionadas de seleção e contratação de fornecedores e prestadores de serviço, bem como contrato de compra e venda de energia.

O **Comitê de Auditoria**, integralmente composto por membros independentes, supervisiona as auditorias internas e externas, analisa demonstrações financeiras e monitora o compliance e a gestão de riscos. O comitê também avalia e recomenda melhorias nos controles internos e nas políticas corporativas, assegurando a integridade e qualidade das operações.



Vista aérea da sede da CPFL Energia, em Campinas (SP)

GRI 2-9 | 2-19 | 3-3

## Diretoria Executiva

A Diretoria Executiva é o órgão responsável por conduzir as operações diárias da Companhia, implementar as estratégias definidas pelo Conselho de Administração e, quando aplicável, submeter propostas para análise desse órgão, além de zelar pela preservação e valorização da Companhia.

Cabe também à Diretoria Executiva propor novos planos de negócios e políticas, conduzir e supervisionar as operações, prevenir e gerenciar situações de conflito de interesses ou divergências de opiniões, bem como orientar a condução dos negócios em conformidade com os princípios de responsabilidade e ética estabelecidos no Código de Conduta.

O CA é responsável por eleger os membros da Diretoria, selecionando profissionais capacitados para alcançar os objetivos da Companhia, alinhados ao Planejamento Estratégico e comprometidos com a responsabilidade social e ambiental. As escolhas são baseadas em critérios éticos, no respeito ao propósito da organização e na valorização da cultura organizacional. A reeleição dos diretores é analisada com base no desempenho anual.

Os membros da Diretoria Executiva recebem uma remuneração fixa mensal, além de benefícios e remuneração variável. Estes também contam com incentivos de curto prazo, vinculados ao cumprimento de metas

corporativas e individuais que incluem indicadores financeiros e não financeiros, alinhados a aspectos ESG, conforme o Plano Estratégico. Essas metas são previamente definidas e aprovadas pelo Conselho de Administração, que também estabelece incentivos de longo prazo.

O acompanhamento e a avaliação do desempenho da Diretoria Executiva em relação ao cumprimento das metas anuais são apresentados ao Conselho de Administração com o apoio do Comitê de Pessoas.

apenas metade desse valor caso substituam o conselheiro titular ao qual estão vinculados. Em conformidade com a Lei das Sociedades por Ações, a remuneração dos membros do Conselho Fiscal deve ser, no mínimo, 10% da média do valor atribuído aos diretores da Companhia, excluídos benefícios e participação nos lucros.

Os membros do Conselho Fiscal seguem um calendário mínimo de atividades, que inclui encontros regulares com os auditores internos e externos, além de reuniões com o CEO, assegurando a supervisão adequada e o alinhamento com as práticas de governança da Companhia.

### Composição da Diretoria Executiva

**Sr. Gustavo Estrella**  
Diretor-Presidente

**Sra. Kedi Wang**  
Diretora Vice-Presidente Financeira e de Relações com Investidores

**Sr. Huang Futao**  
Diretor Vice-Presidente de Estratégia, Inovação e Excelência de Negócio, e Diretor Vice-Presidente Executivo (interino)


**Sr. Luís Henrique Ferreira Pinto**  
Diretor Vice-Presidente de Operações Reguladas

**Sra. Karin Regina Luchesi**  
Diretora Vice-Presidente de Operações de Mercado

**Sr. Gustavo Pinto Gachineiro**  
Diretor Vice-Presidente Jurídico e de Relações Institucionais

**Sr. Vitor Fagali de Souza**  
Diretor Vice-Presidente de Desenvolvimento de Negócios

**Sr. Flávio Henrique Ribeiro**  
Diretor Vice-Presidente de Gestão Empresarial

 **Saiba Mais**  
Encontre [aqui](#) a composição da Diretoria Executiva

## Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal é um órgão colegiado, independente do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva. De caráter permanente, é composto por, no mínimo, três e, no máximo, cinco membros efetivos e o mesmo número de suplentes, sendo um dos membros eleito pelos acionistas minoritários. Suas principais responsabilidades incluem fiscalizar os atos da Administração, preservar os valores da Companhia, examinar e emitir pareceres sobre as demonstrações financeiras e reportar suas conclusões aos acionistas, sem interferir na gestão da Companhia.


Os membros do Conselho Fiscal devem possuir experiência em finanças e são eleitos para um mandato unificado, com um ano de mandato e possibilidade de reeleição. Eles recebem uma remuneração fixa mensal (honorários), sendo que os suplentes recebem

### Composição do Conselho Fiscal

**Sr. Vinicius Nishioka**  
Diretor Financeiro Adjunto na State Grid Brazil Holding S.A

**Sra. Ran Zhang**  
Diretora do Departamento de Ativos Financeiros da State Grid Brazil Holding S.A.

**Sr. Rafael Alves Rodrigues**  
Sócio e cogestor da Evolve Capital

 **Saiba Mais**  
Encontre [aqui](#) a composição do Conselho Fiscal

# Ética e Transparência

A CPFL Energia conduz suas operações de forma ética e transparente, fundamentada nos valores de integridade e responsabilidade, com o objetivo de gerar valor em longo prazo. Para isso, a Companhia atua em conformidade com todas as leis e regulamentos aplicáveis, mantendo um relacionamento responsável e transparente com suas partes interessadas.

Nesse contexto, a área de Ética e Integridade é responsável por desenvolver, implementar e monitorar o Programa de Integridade do Grupo CPFL, assegurando o alinhamento às melhores práticas de governança e ética corporativa.

O Programa de Integridade, instituído com autonomia e estrutura independente, tem como objetivo promover princípios e diretrizes éticas que orientam a conduta dos colaboradores, fornecedores, parceiros comerciais e membros da alta administração. O objetivo é garantir que os negócios sejam conduzidos com ética, legalidade e transparência, em linha com os valores estabelecidos em nosso [Código de Conduta Ética](#) e com os requisitos legais aplicáveis aos nossos negócios.

O Programa está em conformidade com a Lei Anticorrupção Brasileira e teve seu

escopo ampliado na certificação da norma ISO 37001 para incluir o Sistema de Gestão Anticorrupção, além de ter a manutenção da certificação para Sistemas de Gestão Antissuborno.

Amparado pelo Compliance Risk Assessment (CRA), que tem como base as diretrizes do documento *A Guide for Anti-corruption Risk Assessment*, da ONU, e pelo Mapeamento do Público Sensível — que identifica os públicos considerados sensíveis com maior exposição à interação com agentes públicos, relacionamentos comerciais e atendimento a clientes —, todas as diretorias da Companhia são avaliadas quanto aos riscos relacionados à corrupção.

Para os públicos sensíveis, aplicamos um treinamento anual direcionado para as atividades e funções de cada categoria, abordando temas específicos e dilemas éticos que podem se apresentar no dia a dia de suas atividades. Também podem ser realizadas ações de capacitação adicionais, conforme demanda e avaliação corporativa.

Em 2024, não foi registrado nenhum caso de corrupção, tampouco processos judiciais relacionados ao tema envolvendo a Companhia ou algum de nossos profissionais.



Colaboradoras na sede da CPFL Energia, em Campinas (SP)



Colaborador na sede da CPFL Transmissão, em Porto Alegre (RS)



Para garantir a compreensão das diretrizes do Programa de Integridade, a Companhia elabora anualmente um Plano de Comunicação, promovendo ações amplamente divulgadas em canais internos e externos, abrangendo 100% dos nossos *stakeholders*. Entre os recursos utilizados estão uma página dedicada no site institucional, informativos no Portal Multi (intranet), campanhas nas redes sociais, divulgações para fornecedores pela Rede de Valor e eventos corporativos, como o Dia da Integridade e a Conversa Mensal de Integridade.

Para reforçar a cultura de integridade, a CPFL Energia promove treinamentos regulares, no contexto do Programa de Integridade, que orientam sobre as diretrizes a serem seguidas, a fim de fortalecer a cultura ética na Companhia e disseminar os conceitos e premissas do Código de Conduta Ética. Esses treinamentos são planejados anualmente com base nas avaliações de riscos de fraude, corrupção e situações reportadas no Canal de Ética, sendo o conteúdo, o público-alvo e o cronograma definidos pela área de Ética e Integridade em conjunto com os gestores das áreas de negócios.

A capacitação é um pilar fundamental do Programa de Integridade. Todos os novos

colaboradores participam de um curso de integração que inclui orientações sobre o Código de Conduta Ética, o Programa de Integridade e o Canal de Ética. Além disso, são oferecidos cursos *e-learning* obrigatórios pela Universidade CPFL, nos quais os participantes também preenchem o termo de aceite do Código de Conduta Ética. Terceiros realizam treinamentos de integração e, sempre que necessário, passam por reciclagens.

Ainda, as lideranças recebem capacitação anual para reforçar as diretrizes do Programa, a cultura de integridade e as boas práticas corporativas. Adicionalmente, são ministrados treinamentos a grupos específicos sobre temas como brindes e presentes, conflito de interesse, relacionamento com agentes públicos e prevenção à corrupção e ao suborno.

Como parte dessas iniciativas, a gestão de conflito de interesse é reforçada não apenas nos treinamentos, mas também por meio de um procedimento interno dedicado ao tema. Qualquer pessoa pode sinalizar, a qualquer momento, uma situação de conflito de interesses por meio de autodeclaração e preenchimento de um formulário específico, garantindo transparência e conformidade com as práticas de governança.

**Em 2024, treinamos nosso quadro funcional em temas de compliance e combate à corrupção, conforme as premissas do nosso Plano ESG 2030**



## DIRETRIZES

### Atualização do Código de Conduta

No ano passado, revisamos o Código de Conduta da CPFL para refletir as transformações da sociedade. O documento foi atualizado para adotar uma linguagem inclusiva e diversa, além de apresentar regras claras que orientam todas as partes interessadas. Ele estabelece as diretrizes e os princípios éticos assumidos pela Companhia, servindo como referência para os padrões de conduta de colaboradores, fornecedores, clientes e demais públicos de interesse.

### Política Anticorrupção

Nossa [Política Anticorrupção](#) estabelece as diretrizes de controle e combate à corrupção, ao suborno e à lavagem de dinheiro, para todas as partes interessadas, assim como a apuração de denúncias e adoção de medidas cabíveis.



#### Saiba Mais

Sobre nossos Códigos, Políticas e Regimentos [aqui](#)



## COMUNICAÇÃO

### Canal de Ética

O Grupo CPFL mantém um Canal de Ética administrado por uma empresa externa e independente, contratada para garantir o recebimento seguro de registros relacionados a questões éticas, como denúncias, consultas e sugestões. Esse modelo assegura a integridade e a confidencialidade das informações, além de preservar o anonimato dos usuários. O Canal pode ser acessado a qualquer momento pelos *stakeholders*. As geradoras Baesa, Ceran, Enercan e Foz do Chapecó possuem canais de denúncias éticas próprios.

O Canal de Ética está acessível a todas as partes interessadas, 24 horas por dia, todos os dias do ano. A prática de retaliação é proibida, sendo passível de medidas disciplinares, caso comprovada.

Periodicamente, o Conselho de Administração e a Diretoria Executiva acompanham as preocupações cruciais e os indicadores do canal, como o número de denúncias registradas, suas tipologias e os casos julgados procedentes. Em 2024, foram registrados 1.333 casos, dos quais 323 resultaram em investigações, sendo 104 considerados procedentes.



## AVALIAÇÃO

### Ações de Avaliação

Anualmente, mapeamos áreas e funções com maior exposição a riscos de corrupção, desvios éticos e condutas indevidas. Com base nesse mapeamento, realizamos diagnósticos e planejamos ações específicas a serem implementadas no âmbito do Programa de Integridade.

Adicionalmente, conduzimos processos de *due diligence* de integridade, visando identificar possíveis riscos aos quais a Companhia possa estar exposta em associações de marca, operações de M&A, projetos de Eficiência Energética e parcerias com potenciais fornecedores ou clientes.

A área de Ética e Integridade desempenha um papel consultivo, elaborando avaliações e pareceres com recomendações relacionadas a clientes, fornecedores, cláusulas anticorrupção, governança corporativa e diretrizes internas de ética e integridade.



## MONITORAMENTO

### Comitê de Ética e Conduta Empresarial

O Comitê de Ética e Conduta Empresarial é responsável por apoiar as empresas do Grupo CPFL na disseminação, aplicação e defesa das diretrizes e princípios éticos estabelecidos no Código de Conduta Ética, além de receber registros de sugestões, consultas e denúncias feitas pelo Canal de Ética.

Para fortalecer o processo de apuração conduzido pelo Comitê, foi criada a Comissão de Processamento de Denúncias (CPD), encarregada de analisar e investigar os registros éticos. A CPD é composta por três executivos e um membro externo independente e apresenta os resultados das investigações de forma clara e objetiva.

#### Acesse o Canal de Ética da CPFL Energia

**Telefone e WhatsApp:** 0800 741 0029

**E-mail:** [cpfl@canaldeetica.com.br](mailto:cpfl@canaldeetica.com.br)

**Site:** [www.canaldeetica.com.br/cpfl](http://www.canaldeetica.com.br/cpfl)

# Gestão de Riscos

A Gestão de Riscos da CPFL Energia visa identificar, mensurar, monitorar e reportar riscos capazes de impactar o negócio. Adotamos uma abordagem integrada com diversas áreas e processos da Companhia, buscando identificar situações adversas, minimizar impactos negativos e avaliar ameaças no ambiente operacional.

Entre as atribuições da área de Gestão de Riscos Corporativos estão: coordenar o processo de gestão de riscos; definir, em conjunto com os executivos e o Conselho de Administração, o nível de exposição ao risco aceitável; garantir que os negócios sejam conduzidos dentro dos limites estabelecidos; monitorar ações de mitigação; evitar práticas que comprometam a sustentabilidade ou exponham a Companhia a riscos não inerentes às suas atividades; e apoiar a organização na preparação para situações adversas.

Os principais riscos são consolidados no Mapa Corporativo de Riscos, estruturado em oito categorias: Financeiro, Operacional, Legal, Mercado de Energia, Regulação Setorial, Ambiental, Reputacional e Corrupção. Esses riscos são periodicamente monitorados e

avaliados, utilizando modelos e indicadores que possuem limites de exposição previamente aprovados pelo Conselho de Administração.

Os limites de risco representam o nível de exposição que a Companhia está disposta a aceitar para atingir seus objetivos de negócio. Eles são definidos, predominantemente, com base em métricas quantitativas e classificados em três níveis: baixo, moderado e alto. Caso algum limite seja ultrapassado, devem ser implementados planos de ação para reduzir a exposição. A área de Gestão de Riscos Corporativos, por sua vez, deve garantir a aderência à governança de riscos aprovada pelo Conselho de Administração.

Além disso, os indicadores e limites de risco são continuamente avaliados e, se necessário, propostas de alterações devem ser submetidas pela Diretoria Executiva ao Conselho de Administração para deliberação.

O gerenciamento corporativo de riscos e as responsabilidades dos *stakeholders* estão descritas e regulamentadas publicamente pela Política de Gerenciamento de Riscos.

**Saiba Mais**  
Acesse [aqui](#) a Política de Gerenciamento de Riscos



Colaboradores na Estação Avançada, em Campinas (SP)

## Mapeamento de riscos emergentes

No ano de 2024, apresentamos ao Comitê de Auditoria uma nova metodologia para a avaliação de riscos emergentes, com o objetivo de analisar a exposição a riscos associados aos principais projetos do Plano Estratégico 2025-2029, considerando a probabilidade de ocorrência e os impactos sob as óticas financeira, legal/regulatória, reputacional, operacional, ambiental e de segurança.

A metodologia foi aplicada para identificar e monitorar riscos complementares aos contemplados no Mapa Corporativo de Riscos, considerando tendências e cenários potenciais do setor elétrico brasileiro e alinhada à estratégia da Companhia.

Adicionalmente, foram elaborados planos de ação multidisciplinares que apoiam o alcance dos objetivos estratégicos da empresa.

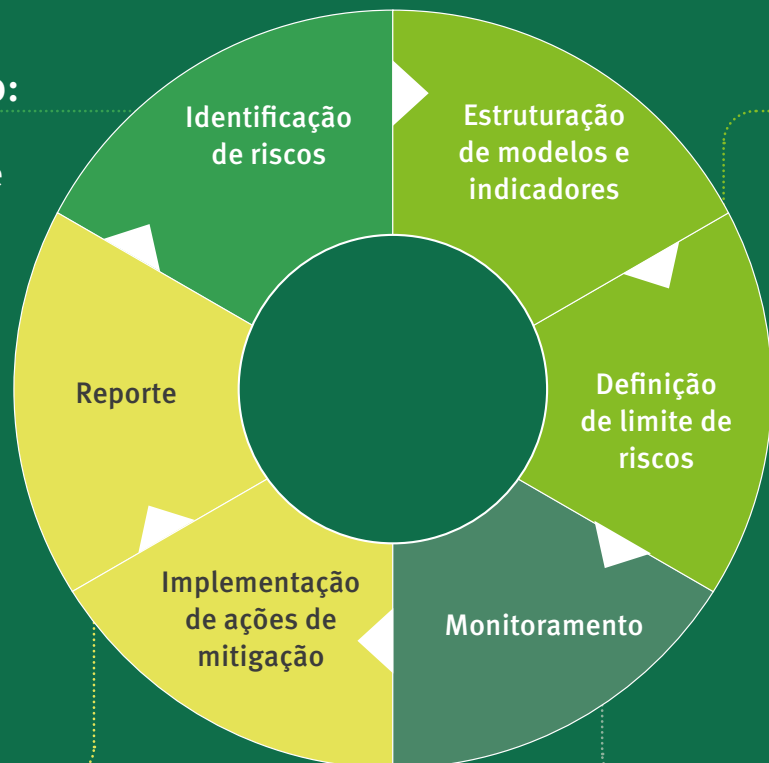
A Política de Gerenciamento de Riscos regulamenta todo o processo de gerenciamento, descrevendo as principais responsabilidades das partes envolvidas, os limites de exposição e as diretrizes para o gerenciamento eficaz dos riscos. Para realizar, identificar, avaliar, monitorar e mitigar os riscos, utilizamos três *frameworks* principais como referência: PDCA, COSO e ISO 31000.

# GESTÃO DE RISCOS

## Ciclo PDCA

### Planejamento:

identificação dos riscos existentes e potenciais;



### Execução:

desenvolvimento dos modelos e/ou indicadores de riscos e definição dos limites de riscos aceitáveis;

### Atuação:

desenvolvimento e implantação dos planos de mitigação para manutenção das exposições dentro dos limites de risco estabelecidos, e reporte tempestivo às partes interessadas.

### Verificação:

gestão dos limites de risco por meio do monitoramento contínuo;

## ISO 31000



## Coso ERM

### Camadas do Gerenciamento de Riscos:

avaliação qualitativa e quantitativa dos riscos



Colaboradores no Centro de Operação de Telecom, em Campinas (SP)



## Auditoria Interna

A auditoria da CPFL opera em três modalidades: auditoria tradicional, auditoria de processos de *follow-up* e auditoria *advisory*. Em 2024, a área manteve um rigoroso processo de avaliação de criticidade nos macroprocessos. Todos os processos, subprocessos e itens de terceiro nível classificados como de muito alta ou alta criticidade foram incluídos no escopo, enquanto os de média ou baixa criticidade passaram a ser avaliados em um sistema de rotatividade.

Com aproximadamente 33 mil horas úteis dedicadas pelos auditores, a CPFL obteve a certificação Quality Assessment do Instituto dos Auditores Internos (IIA). Essa conquista tornou a CPFL a segunda subsidiária da State Grid e a terceira empresa do setor elétrico no Brasil a alcançar essa certificação, reafirmando seu compromisso com a excelência, a integridade e a transparência em suas práticas corporativas.

Como parte do fortalecimento da gestão de riscos, a área de Controles Internos é responsável por avaliar e monitorar continuamente o funcionamento dos controles internos. Com o objetivo de reduzir a exposição dos riscos para níveis aceitáveis e apoiar no alcance dos objetivos estratégicos do Grupo CPFL, com criação de valor em longo prazo, assegura a confiabilidade das informações financeiras e a transparência nas divulgações aos acionistas. Adicionalmente, em periodicidade anual, a Administração da Companhia avalia a efetividade dos controles internos com base no *Framework* “Estrutura Integrada de Controle Interno”, de 2013, estabelecido pelo Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission – COSO.

Os processos, riscos e controles internos são avaliados e certificados eletronicamente pelos nossos executivos por meio de um sistema de gerenciamento dedicado, seguindo as etapas:

- Identificação dos principais processos de negócios, controles e riscos com influência nas demonstrações financeiras;
- Autoavaliação da eficácia de processos e controles;
- Testes de efetividade dos controles internos relevantes para as demonstrações financeiras e ao negócio, realizados com técnicas e padrões de auditoria;
- Acompanhamento das implantações dos planos de ação e melhorias nos controles internos;
- Discussão com os executivos e reporte ao Comitê de Auditoria, Conselho de Administração da CPFL Energia e outros fóruns de governança; e
- Coordenação do processo de certificação ascendente, cujo procedimento de validação dos resultados dos controles internos sobre os relatórios financeiros, realizado de forma eletrônica, é iniciado pelos gestores, concluindo-se pelo Vice-Presidente Financeiro e de Relações com Investidores e pelo Diretor-Presidente do Grupo CPFL.

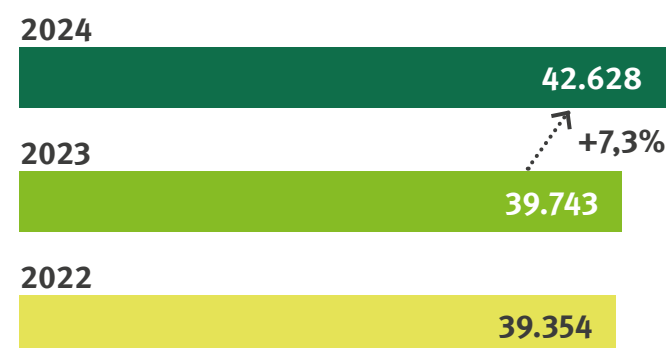
# Desempenho Financeiro

No ano de 2024, presenciamos uma das maiores tragédias climáticas da história no Rio Grande do Sul. Tivemos um elevado volume de chuvas e enchentes em praticamente todos os municípios da nossa área de concessão, com reflexos sobre nossos ativos de distribuição, geração e transmissão. Diante dos desafios enfrentados pelo setor em 2024, nossa resiliência e compromisso com os pilares estratégicos nos permitiram alcançar resultados sólidos, mesmo em um cenário desafiador.

Em 2024, os resultados operacionais e financeiros da CPFL Energia foram positivos, refletindo os ganhos de produtividade e de eficiência, as otimizações e sinergias em todos os segmentos de negócio. A captura de oportunidades de crescimento, a partir dos investimentos nos ativos existentes, proporcionaram evoluções nos principais indicadores da nossa Companhia.

A receita operacional líquida apresentou um crescimento de 7,3% na comparação com o ano anterior. Esse desempenho foi impulsionado pela receita do segmento de distribuição, justificada pelo aumento da demanda de carga nas áreas de concessão das distribuidoras.

## RECEITA OPERACIONAL LÍQUIDA



Em 2024, as distribuidoras CPFL Santa Cruz, CPFL Paulista e CPFL Piratininga obtiveram reajustes tarifários médios positivos. Em decorrência dos eventos climáticos severos ocorridos no Rio Grande do Sul em maio de 2024, a RGE acordou com a Aneel uma postergação tarifária, que levou à criação de um ativo regulatório a ser recomposto nos RTAs de 2026 e 2027, atualizado por SELIC, repercutindo em um impacto zero aos consumidores no ano de 2024 e menor oscilação tarifária nos anos seguintes.

## REAJUSTE TARIFÁRIO MÉDIO EM 2024

RGE  
0,00%

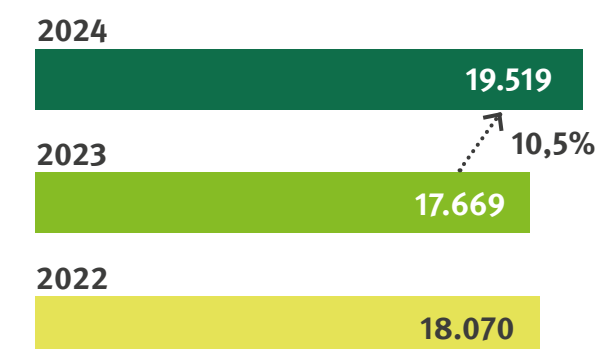
CPFL Santa Cruz  
5,63%

CPFL Piratininga  
3,03%

CPFL Paulista  
1,46%

Os custos da energia elétrica comprada para revenda aumentaram 14,2%, e os encargos de uso do sistema de transmissão e distribuição, 1,3%.

## CUSTOS COM ENERGIA ELÉTRICA



Os custos e despesas operacionais mantiveram-se em linha na comparação com o ano anterior, apresentando uma elevação de 6,8% na comparação anual, em decorrência de itens extraordinários.

## CUSTOS E DESPESAS OPERACIONAIS (R\$ MILHÕES)



O EBITDA atingiu um total de R\$ 13,1 bilhões, crescimento de 2,4% na comparação anual.

### EBITDA (R\$ MILHÕES)



Esse resultado do EBITDA proporcionou um crescimento de 4,1% no lucro líquido do período, totalizando R\$ 5,8 bilhões.

### LUCRO LÍQUIDO (R\$ MILHÕES)



Em linha com o planejamento estratégico, os investimentos totais realizados pela Companhia totalizaram R\$ 5,8 bilhões em 2024. Esse CAPEX proporciona a modernização e a evolução dos ativos na Base Regulatória de Remuneração (BRR), gerando valor para os negócios de acordo com as regulamentações do setor elétrico. Foram realizados investimentos ainda na manutenção das usinas e em reforços e melhorias nas redes de transmissão, sempre visando à excelência na gestão operacional. Ainda em relação aos investimentos, é importante destacar a conclusão da construção da PCH Lúcia Cherobim, localizada no estado do Paraná, com 28,0 MW de capacidade instalada; a entrada em operação ocorreu no início de 2025.

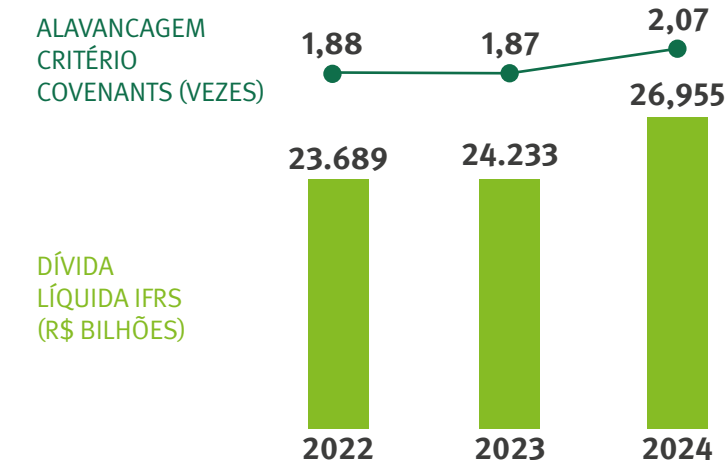
### INVESTIMENTOS (R\$ MILHÕES)



**Saiba Mais**  
[Acesse nossa página de divulgação de resultados](#)

Além disso, a Companhia manteve os totais da dívida líquida e do nível de alavancagem em linha com o ano anterior. No encerramento do período, o endividamento líquido total foi de R\$ 27,0 bilhões, com um prazo médio de amortização de 3,61 anos.

### ENDIVIDAMENTO



### Distribuição do Valor Adicionado

O valor adicionado líquido a distribuir em 2024 totalizou R\$ 30.937 milhões, um aumento de 5,00% em relação ao ano anterior, principalmente pelo crescimento das receitas. Na distribuição do valor adicionado, a parcela direcionada ao pagamento de impostos, taxas e contribuição manteve-se como a mais significativa, em razão do modelo de tributação setorial, representando 60% do total distribuído.

### Demonstração do valor adicionado – principais linhas (R\$ milhões)

	2024	2023	2022
Receitas	61.114	56.905	54.960
Insumos adquiridos de terceiros	(29.881)	(27.520)	(27.745)
Valor adicionado bruto	31.233	29.385	27.215
Retenções	(2.310)	(2.253)	(2.039)
Valor adicionado recebido em transferência	2.014	2.332	2.765
<b>VALOR ADICIONADO LÍQUIDO A DISTRIBUIR</b>	<b>30.937</b>	<b>29.464</b>	<b>27.941</b>
<b>Distribuição do valor adicionado</b>			
Pessoal e encargos	2.289	2.202	2.236
Impostos, taxas e contribuições	18.436	17.126	15.311
Remuneração de capitais de terceiros	4.450	4.599	5.175
Remuneração de capital próprio	5.761	5.537	5.219



# Geração de Valor

Colaboradoras em Canoas (RS)

- Como Geramos Valor .....92
- Materialidade .....94
- Estratégia ..... 96
- Plano ESG 2030 .....100



# Como Geramos Valor

Passa o cursor do mouse sobre o + para saber mais



# Materialidade

A cada dois anos, revisitamos o nosso estudo de materialidade para garantir que ele reflita as demandas mais atuais e relevantes do mercado. Em 2024, essa atualização foi conduzida com um olhar atento às novas exigências relacionadas aos diferentes tipos de relato.

Por meio de um processo de dupla materialidade, identificamos e priorizamos as questões ambientais, sociais e de governança mais relevantes na perspectiva das partes interessadas da CPFL Energia. O processo, que combina a avaliação do ponto de vista da materialidade de impacto e financeira, mapeia os efeitos positivos e negativos da Companhia no meio ambiente e na sociedade, assim como os impactos dos fatores externos sofridos pela organização. Dessa forma, conduzimos uma análise abrangente dos impactos, riscos e oportunidades relacionados ao nosso negócio.

Para isso, realizamos uma consulta on-line em abril de 2024, que contou com 1.118 respostas de clientes das distribuidoras e de soluções, colaboradores, investidores e fornecedores. Além disso, conduzimos uma pesquisa secundária envolvendo alta

liderança, concorrentes, associações setoriais, sociedade civil organizada/ONGs, reguladores e órgãos do setor, imprensa e outros *stakeholders* relevantes, incluindo novamente clientes, colaboradores e investidores. Também realizamos o mapeamento de temas potenciais, com base na matriz de materialidade de 2022, no Plano ESG 2030, nos padrões internacionais de relato (GRI, CSRD e IFRS) e em um *benchmark* do setor.

A consolidação da metodologia resultou em 14 temas materiais prioritários. Alinhados ao planejamento estratégico da CPFL, esses temas são utilizados como base para as iniciativas e as decisões da alta liderança relacionadas às questões ESG.

O estudo foi apresentado ao Comitê Executivo de Sustentabilidade, Diretoria Executiva, Comitê de Estratégia, Crescimento, Inovação e ESG (o qual assessora o Conselho) e ao próprio Conselho de Administração.

Periodicamente, os resultados e desdobramentos dessa Matriz de Materialidade serão divulgados às Partes de Interesse por meio de canais institucionais.

## Social

<p><b>Saúde e segurança como valor</b></p>  <p><b>Plano ESG 2030</b> 18/19/20</p>	<p><b>Promoção do desenvolvimento das comunidades</b></p>  <p><b>Plano ESG 2030</b> 12/13</p>	<p><b>Desenvolvimento do capital humano</b></p>  <p><b>Plano ESG 2030</b> 21/22</p>	<p><b>Promoção da diversidade e inclusão</b></p>  <p><b>Plano ESG 2030</b> 14</p>
--	--	--	--

## Ambiental

<p><b>Mudanças climáticas e descarbonização</b></p>  <p><b>Plano ESG 2030</b> 1/2/3/4/24</p>	<p><b>Energia inteligente e inovação</b></p>  <p><b>Plano ESG 2030</b> 5/6</p>	<p><b>Água e efluentes</b></p>  <p><b>Plano ESG 2030</b> 7/8</p>	<p><b>Uso de recursos e economia circular</b></p>  <p><b>Plano ESG 2030</b> 7/8/10/11</p>	<p><b>Preservação da biodiversidade</b></p>  <p><b>Plano ESG 2030</b> 8/9</p>
---	---	---	--	--

## Governança

<p><b>Conduta ética e transparência</b></p>  <p><b>Plano ESG 2030</b> 21/22/23</p>	<p><b>Desempenho financeiro e operacional</b></p>  <p><b>Plano ESG 2030</b> 17/23</p>	<p><b>Governança corporativa e gestão de riscos</b></p>  <p><b>Plano ESG 2030</b> 21/22/23</p>	<p><b>Satisfação do cliente</b></p>  <p><b>Plano ESG 2030</b> 16</p>	<p><b>Compras sustentáveis</b></p>  <p><b>Plano ESG 2030</b> 15</p>
---	--	---	---	--



Colaboradores  
na sede da CPFL  
Transmissão,  
em Porto Alegre  
(RS)

## Estratégia

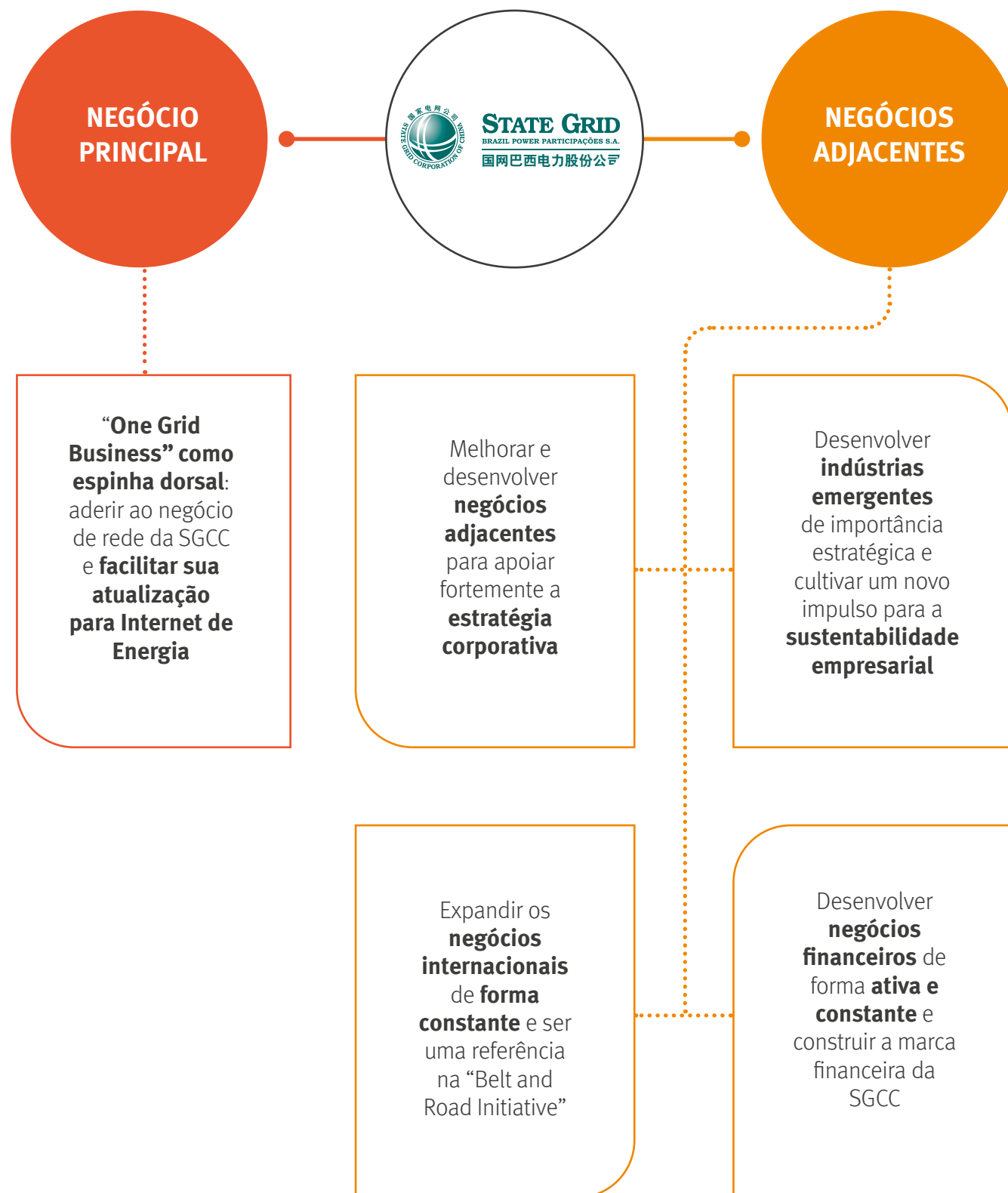
Para otimizar nossos negócios atuais e impulsionar o crescimento, nosso modelo estratégico é desenhado para responder às tendências e transformações do setor elétrico. Os principais direcionadores do planejamento estratégico são nossos valores, que orientam todas as ações e entregas:

- Segurança
- Foco no cliente
- Inovação e novos negócios
- Regulação
- Digitalização
- Resultados e eficiência operacional.

Nosso Plano Estratégico 2025-2029 estabelece metas e objetivos para todas as áreas de negócios da Companhia, alinhando-se à visão

global da State Grid. Além disso, ele está plenamente conectado ao Plano ESG 2030, que traz uma visão de longo prazo, sustentando e orientando as ações de curto e médio prazos do Plano Estratégico. Essa integração assegura que ambos os planos, embora com objetivos específicos, visem a um horizonte comum.

Para este próximo ciclo, temos iniciativas em desenvolvimento e discussão nas seguintes frentes: digitalização e medição inteligente; modernização da rede elétrica; adaptação a eventos climáticos extremos (com foco em resiliência da rede, planos de contingência e comunicação com a sociedade); mobilidade elétrica; programa CPFL nos Hospitais; retenção e promoção da diversidade de talentos; e inovação (incluindo a construção de um plano para conectar empresas de inovação e o avanço do programa de inovação).



<sup>1</sup> BRR: Base de Remuneração Regulatória das distribuidoras.

# Plano ESG 2030

Em 2022, aprovamos e divulgamos o Plano ESG 2030, assumindo compromissos públicos para orientar nossas iniciativas e processos, visando gerar impactos positivos em nossos negócios e na sociedade, além de contribuir para a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Desde 2023, iniciamos sua implementação.

O Plano ESG 2030 possui um escopo mais abrangente em termos de ESG e uma visão de longo prazo, alinhada às tendências globais. Ele é revisado anualmente, em consonância com o Planejamento Estratégico da Companhia, e monitorado periodicamente pela Diretoria Executiva, Comitê Executivo de Sustentabilidade, Comitê de Estratégia, Crescimento, Inovação e ESG e pelo Conselho de Administração.

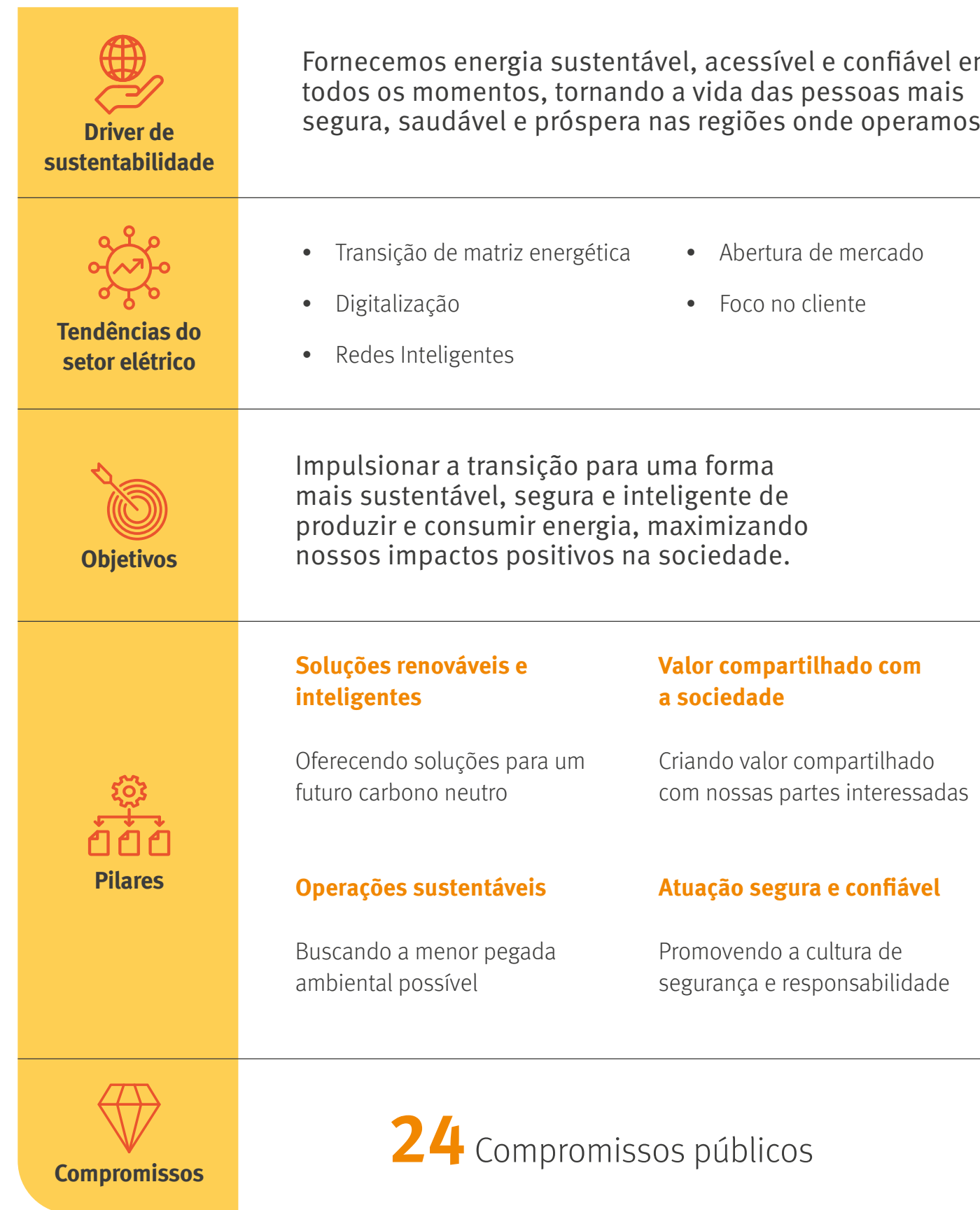
A metodologia de revisão utilizada anualmente baseia-se nas melhores práticas do setor, no diagnóstico interno, na atualização dos compromissos anuais com os departamentos e em validações simultâneas com o Planejamento Estratégico, alinhado com o posicionamento de mercado, as expectativas dos investidores e os interesses dos demais *stakeholders*.

Adicionalmente, consideramos os resultados do estudo de dupla materialidade conduzido no primeiro semestre de 2024, que identificou 14 temas prioritários, dos quais 13 já estavam integrados ao Plano ESG 2030. O impacto das mudanças climáticas nos negócios e o desenvolvimento de capital humano foram os novos temas destacados para inclusão no ciclo de atualização anual.

A partir disso, em 2024, somamos aos 23 compromissos anteriores o novo compromisso de Resiliência Climática, a fim de potencializar a resiliência às mudanças climáticas e avançar continuamente na gestão de riscos até 2030 (saiba mais sobre o tema na página 214). O compromisso referente ao desenvolvimento de capital humano também está no nosso radar e será desenvolvido no próximo ciclo.

Por fim, embora Segurança da Informação e Proteção de Dados não tenha sido considerado como tema prioritário durante o processo de materialidade, nós o mantivemos no Plano ESG 2030 em função de sua relevância estratégica para a Companhia.

**Saiba Mais**  
 Acesse [aqui](#) para saber mais sobre o Plano ESG 2030






## Soluções renováveis e inteligentes

Oferecendo soluções para um futuro carbono neutro

### NOSSA VISÃO DE LONGO PRAZO

#### Descarbonização

Promover um negócio carbono neutro, fundamentado em energia renovável e de baixo perfil de emissões

#### Energia inteligente

Promover e implementar soluções de energia inteligente



## Operações sustentáveis

Buscando a menor pegada ambiental possível

### NOSSA VISÃO DE LONGO PRAZO

#### 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



## Valor compartilhado com a sociedade

Criando valor compartilhado com nossas partes interessadas

### NOSSA VISÃO DE LONGO PRAZO

#### 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



## Atuação segura e confiável

Promovendo a cultura de segurança e responsabilidade

### NOSSA VISÃO DE LONGO PRAZO

#### 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 a transparência e o alinhamento com as melhores práticas de cibersegurança e proteção de dados, considerando a constante evolução digital e as tecnologias emergentes

#### Resiliência Climática

Potencializar a resiliência às mudanças climáticas e avançar continuamente na gestão de riscos até 2030

## Soluções renováveis e inteligentes

COMPROMISSOS	RESULTADOS 2024	STATUS
1 Gerar energia 100% renovável até 2030	Nossa geração foi de 96% de fontes renováveis.	Meta anual atingida
2 Ser carbono neutro a partir de 2025 <sup>1</sup> , reduzindo 56% das emissões dos escopos 1, 2 e 3 até 2030	59% de redução nas emissões dos escopos 1, 2 e 3 em relação ao ano-base 2021. A neutralização das emissões ocorrerá a partir de 2025.	Meta anual atingida
3 Oferecer soluções de baixo carbono para nossos clientes, com metas anuais de receitas de IRECs e de créditos de carbono	O volume de vendas de soluções de descarbonização, incluindo créditos de carbono, ficou abaixo do esperado, refletindo tendência mundial. Para 2025, seguimos com o monitoramento e acompanhamento próximo desse mercado. A tendência positiva interna dependerá da regulamentação e consolidação do Mercado Regulado de Carbono recém-estabelecido no Brasil.	Meta anual não atingida
4 Alcançar pelo menos 15% <sup>3</sup> de Frota Elétrica (caminhões com cesto aéreo <sup>4</sup> ) nas Distribuidoras até 2030	Em 2024, investimos R\$ 7 milhões na frota operacional (CAPEX e OPEX), com 6,24% de frota eletrificada.	Meta anual atingida
5 Investir pelo menos R\$ 40MM em tecnologias de hidrogênio verde até 2030	Em 2024, o investimento para viabilizar tecnologias de hidrogênio verde totalizou R\$ 1,32 milhão.	Meta anual atingida
6 Alcançar pelo menos R\$ 580MM em investimentos em soluções inteligentes de energia até 2027	Em 2024, o investimento total em soluções inteligentes foi de R\$ 152 milhões.	Meta anual atingida

<sup>1</sup> Neutralização em 2026 referente ao inventário de GEE 2025.

<sup>2</sup> Linha de base para redução de emissões médias de 2019 a 2121 de emissões nos escopos 1, 2 e 3.

<sup>3</sup> Linha de base para aumento da frota elétrica: março/23.

<sup>4</sup> Caminhões operacionais com cesto aéreo de até 13 metros de comprimento.

## Operações sustentáveis

COMPROMISSOS	RESULTADOS 2024	STATUS
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>5</sup>	Em 2024, consolidamos o Programa de Ecoeficiência e estabelecemos metas de água, energia e resíduos.	Meta anual atingida
8 Eliminar gradualmente os plásticos de uso único em nossas unidades administrativas até 2025	Em 2024, eliminamos os copos descartáveis em nossas unidades administrativas.	Meta anual atingida
9 Criar o Posicionamento de Biodiversidade da CPFL até 2025 para maximizar os benefícios e o valor gerado por nossas operações para o meio ambiente e a sociedade	Em 2024, investimos R\$ 13,6 milhões em programas socioambientais para a biodiversidade, como conscientização ambiental e monitoramento da fauna.	Meta anual atingida
10 Reformar pelo menos 70.000 equipamentos de rede elétrica <sup>6</sup> até 2030	Em 2024, realizamos a reforma de 9.876 equipamentos.	Meta anual atingida
11 Garantir 100% dos principais componentes da rede de distribuição destinados à reciclagem ou sistemas de cadeia reversa	100% dos componentes da rede de distribuição anualmente destinados à reciclagem ou sistemas de cadeia reversa.	Meta anual atingida

<sup>5</sup> Descarte de resíduos da Sede Campinas, EA Jundiaí, Sede CPFL-T Porto Alegre, Sede RGE São Leopoldo, Antiga Sede RGE Caxias, CSC Indaiatuba, CPFL Serviços Rio Pardo.

<sup>6</sup> Transformadores, reguladores de tensão, religadores.



## Valor compartilhado com a sociedade

COMPROMISSOS	RESULTADOS 2024	STATUS
<b>12</b> Investir pelo menos R\$ 230MM em projetos socioambientais que maximizem a transformação das comunidades até 2030	Em 2024, o investimento total em projetos socioambientais foi de R\$ 43,53 milhões, cerca de 13,5% acima do estabelecido.	Meta anual atingida
<b>13</b> Investir R\$ 140MM em iniciativas de eficiência energética em hospitais públicos até 2025	R\$ 31,21 milhões foram investidos em ações de eficiência energética, beneficiando 70 hospitais, com projetos concluídos.	Meta anual atingida
<b>14</b> Ter 40% de representantes de grupos minoritários em cargos de liderança até 2030	Em 2024, tivemos 39,56% de grupos minoritários em posições de liderança.	Meta anual atingida
<b>15</b> Avaliar 100% dos fornecedores críticos em critérios de sustentabilidade <sup>7</sup> e atingir pelo menos 85% de nossos gastos <sup>8</sup> com empresas que apresentam práticas avançadas em sustentabilidade até 2030	92,1% dos fornecedores críticos foram avaliados com base em critérios de sustentabilidade no ano de 2024 e 64,7% dos gastos foram direcionados para fornecedores com práticas avançadas em sustentabilidade.	Meta anual atingida
<b>16</b> Manter pelo menos 90% dos atendimentos por canais digitais	91% dos atendimentos foram realizados por meio dos canais digitais.	Meta anual atingida
<b>17</b> Manter pelo menos 1 distribuidora entre as 3 melhores no Prêmio de Satisfação do Consumidor da ANEEL	A CPFL Santa Cruz (Região Sudeste) e a RGE (Região Sul) foram premiadas, e a CPFL Paulista (Região Sudeste) ficou entre as três primeiras posições no IASC em 2024.	Meta anual atingida

<sup>7</sup> Conforme definido no SBM, crítico para a operação.

<sup>8</sup> Distribuidoras + CPFL Renováveis – as carteiras dos demais negócios serão avaliadas e trabalhadas no período, não sendo possível fazer uma proposta de meta agora.



## Atuação segura e confiável

COMPROMISSOS	RESULTADOS 2024	STATUS
<b>18</b> 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	Em 2024, fortalecemos a cultura de segurança, mantendo a ausência de fatalidades no quadro próprio e reduzindo os indicadores de TF e TG entre as contratadas. Apesar desses avanços, não atingimos uma das quatro metas estabelecidas.	Meta anual não atingida
<b>19</b> Investir R\$ 50MM em projetos de conscientização e redução de riscos <sup>9</sup> para a população até 2030	Investimos R\$ 4,5 milhões no Programa Guardião da Vida e R\$ 2,7 milhões em iniciativas de qualidade de vida.	Meta anual atingida
<b>20</b> Promover um ambiente de trabalho saudável, aumentando a conscientização sobre o bem-estar mental e estabelecendo ações de apoio para nossos colaboradores	Em 2024, seguimos com as iniciativas do Grupo de Saúde Mental.	Meta anual atingida
<b>21</b> Garantir 100% dos colaboradores <sup>10</sup> treinados no Programa de Integridade	100% dos profissionais foram treinados no Programa de Integridade.	Meta anual atingida
<b>22</b> Treinar 100% dos colaboradores administrativos <sup>11</sup> em segurança cibernética, proteção de dados e tecnologias emergentes <sup>12</sup> integradas ao negócio	100% dos profissionais foram treinados em segurança e proteção de dados.	Meta anual atingida
<b>23</b> Buscar continuamente as melhores práticas de integridade, transparência, equidade, responsabilização e sustentabilidade	Em 2024, tivemos nossa governança alinhada com as melhores práticas empresariais, reconhecidas pelo World Finance Award.	Meta anual atingida
<b>24</b> Estabelecer planos de adaptação climática para os negócios de geração, transmissão e distribuição da CPFL, fortalecendo a resiliência de nossos ativos até 2030	Em 2024, estabelecemos o novo compromisso de adaptação climática.	Meta anual atingida

<sup>9</sup> Guardião da Vida e Arborização + Segura.

<sup>10</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>11</sup> Exceto colaboradores com contrato de trabalho suspenso, seja por acordo entre as partes ou por imposição legal, conforme estabelecido na CLT.

<sup>12</sup> Inteligência artificial, internet das coisas, entre outras.



# Soluções Renováveis e Inteligentes

Complexo Eólico de Aracati, no Ceará (CE)



Mudanças Climáticas .... 110

Energia Inteligente ..... 130

## ODS Relacionados



# Mudanças Climáticas

Em 2021, publicamos o documento Nossa Jornada Contra as Mudanças Climáticas, um relatório atualizado periodicamente que detalha nossa estratégia climática, incluindo cenários, governança, metas e engajamento de fornecedores. Por meio dele, fortalecemos a transparência e consolidamos nossa liderança no setor elétrico em iniciativas de mitigação e adaptação climática.

No ano seguinte, fizemos uma atualização da publicação, considerando novas diretrizes e avanços promovidos pelo Plano ESG 2030. Já em 2024, publicamos uma nova versão do documento, que detalha, entre outros aspectos, os riscos e oportunidades climáticos identificados para os nossos negócios, os

procedimentos para a quantificação das emissões de gases de efeito estufa e a maneira como engajamos nossa cadeia de valor.

Entre os 24 compromissos estabelecidos pelo Plano ESG, nossas ações de enfrentamento às mudanças climáticas permeiam, principalmente, os 16 compromissos apresentados ao lado.

Nossas iniciativas frente às mudanças climáticas estão concentradas em quatro frentes de atuação, a partir das quais desdobramos ações e orientações para a execução dos projetos e a mitigação dos impactos relacionados às nossas atividades.



Gerar energia 100% renovável até 2030.



Neutralidade de carbono a partir de 2025 e redução das emissões GEE.



Planos de adaptação climática para geração, transmissão e distribuição.



Eletrificação da frota.



Investimento em hidrogênio verde.



Investimento em soluções de energia inteligentes.



Programa de eficiência.



Eliminação gradual de plásticos de uso único.



Posicionamento de biodiversidade.



Reforma de equipamentos.



Destinação à cadeia reversa ou reciclagem.



Investimentos em projetos socioambientais.



Eficiência energética em hospitais.



Compras sustentáveis.



Atendimento por canais digitais.



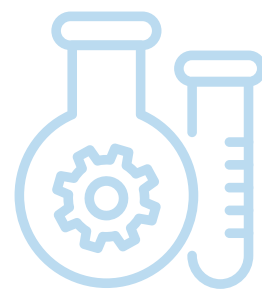
Soluções de baixo carbono.

## Como atuamos no cenário de mudanças climáticas



### ENGAJAMENTO E DIVULGAÇÃO

Estamos em constante evolução para fomentar as melhores práticas voltadas às mudanças climáticas na Companhia, em nossa cadeia de valor e para os nossos clientes. Desenvolvemos estratégias e compromissos para a economia de baixo carbono e queremos apoiar outras empresas em suas jornadas de descarbonização. Dessa forma, participamos de iniciativas e compromissos relacionados às questões climáticas, como treinamentos e capacitações, e incorporamos critérios relacionados às mudanças climáticas nos processos de seleção e desenvolvimento de nossos fornecedores (saiba mais na página 190).



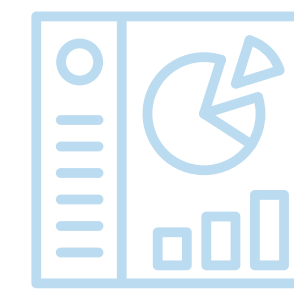
### INOVAÇÃO

Realizamos investimentos em pesquisa e desenvolvimento visando ao aumento da eficiência operacional, minimizando os riscos da operação e identificando oportunidades em longo prazo. A partir disso, contamos com variados projetos relacionados à mitigação e adaptação a riscos climáticos, como a mobilidade elétrica e o hidrogênio verde. Dessa forma, desenvolvemos soluções que contribuem com o avanço das tecnologias emergentes no setor e com a distribuição e geração de energia limpa.



### GESTÃO DE EMISSÕES DE GEE

Todos os anos, preparamos nosso inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE), permitindo monitorar e acompanhar o volume de gases de efeito estufa emitido como resultado direto e indireto de nossas atividades. Seguimos as diretrizes e metodologias do Programa Brasileiro GHG Protocol, divulgamos nosso inventário no Registro Público de Emissões e contamos com o Selo Ouro, obtido por meio de verificação externa de terceira parte (saiba mais na página seguinte).



### GESTÃO DE RISCOS E OPORTUNIDADES CLIMÁTICAS

Classificamos nossos riscos com base na metodologia da Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), considerando riscos de transição para a economia de baixo carbono, riscos físicos e oportunidades. A partir disso, desenvolvemos uma publicação que consolida os principais impactos aos quais estamos expostos, como alterações nos parâmetros físicos do clima e mudanças nas regulações, além das principais oportunidades para o desenvolvimento de novos produtos e serviços. Reportamos esse mapa e outras iniciativas ao Carbon Disclosure Project (CDP), no qual obtivemos nota A-.

Para mitigar os impactos das mudanças climáticas, que podem influenciar nossas operações, receitas, despesas e modelo de negócio, realizamos a gestão e o monitoramento dos riscos climáticos, além da identificação de oportunidades. Adotamos uma abordagem integrada, considerando as especificidades de nossos segmentos de atuação – geração, transmissão, distribuição e soluções – e seguimos a metodologia da Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) para a classificação e avaliação desses riscos.

Nosso processo de gestão está integrado ao planejamento estratégico e ao Plano ESG 2030. Além disso, contamos com uma sólida estrutura de governança, composta por comitês especializados vinculados à Diretoria e ao Conselho de Administração, que asseguram uma análise aprofundada e ações coordenadas frente aos desafios e oportunidades climáticas (saiba mais sobre nossa estrutura de governança na página 68).

A partir desse processo, identificamos riscos climáticos e oportunidades, classificados em Nossa Jornada Contra as Mudanças Climáticas por categorias, tendências, risco e gestão.

Para cada risco que encontramos, buscamos desenvolver medidas de adaptação a serem implementadas, garantindo nossa operação em longo prazo. Em relação às oportunidades, buscamos desenvolver novos modelos de

negócios para oferecer os melhores produtos e soluções para a transição energética de nossos clientes.

Como resultado da análise de cenário e dos *drivers* da empresa, foram identificados 20 riscos, com respectivas estratégias de gestão para mitigar impactos negativos. Além disso, a mesma análise apontou 11 oportunidades, acompanhadas por formas de aproveitá-las para maximizar impactos positivos.

O monitoramento das nossas emissões de gases de efeito estufa (GEE) também é uma prioridade para garantir a transparência e a eficácia das nossas ações de mitigação.

Nossas emissões são contabilizadas continuamente por meio de uma plataforma digital e consolidadas anualmente no inventário de GEE. O documento é elaborado conforme as premissas do Programa Brasileiro GHG Protocol, auditado por empresa externa e independente, e classificado com o Selo Ouro – o mais elevado nível. Adotamos a metodologia de abordagem de participação acionária, que nos permite contabilizar as emissões proporcionais aos nossos investimentos em diferentes negócios. Essa metodologia considera os gases CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, SF<sub>6</sub>, HFCs e PFCs, além daqueles enquadrados no Protocolo de Quioto.

Em 2024, em comparação a 2023, as emissões de **Escopo 1** registraram uma redução de 54%, principalmente devido à conclusão das obras da PCH Lúcia Cherobim. No entanto, houve um

aumento nas emissões de GEE associadas à geração de energia pelas Usinas de Biomassa.

Além disso, as usinas Buriti, Pedra e Ipê foram retiradas do inventário em 2024, conforme a metodologia do Programa Brasileiro GHG Protocol.

O **Escopo 2** do Grupo CPFL é quase exclusivamente relacionado a perdas de transmissão e distribuição. Em 2024, houve uma maior intensidade do despacho termelétrico em comparação a 2023, aumentando consideravelmente o fator de emissões do Sistema Interligado Nacional (SIN) e resultando em um aumento de 41% nas emissões de Escopo 2. Contudo, em comparação ao ano-base de 2021, o despacho elétrico foi menos intenso, resultando em uma redução significativa no fator de emissões do SIN e, conseqüentemente, na queda das emissões de Escopo 2 ao longo desse período, assim contribuindo para a redução de 48% do Escopo 2, considerando a linha de base.

Por fim, nas emissões do **Escopo 3**, houve uma redução de 14% em comparação a 2023. O principal fator foi a menor quantidade de materiais comprados pelas distribuidoras do Grupo CPFL, impactando a categoria de bens de capital. Além disso, houve uma diminuição da emissão na categoria de “atividades relacionadas com combustíveis e energia não inclusas nos escopos 1 e 2”, uma vez que houve menor venda de energia. Quando comparado a 2021, o Escopo 3 apresentou uma redução de 39%.



### Riscos de transição para a economia de baixo carbono

- Legais e políticos
- Tecnológicos
- De mercado
- Reputacionais



### Riscos Físicos

- Crônicos
- Agudos



### Oportunidades

- Fonte de energia
- Mercados
- Eficiência de recursos
- Resiliência
- Produtos e serviços

**Saiba Mais**  
sobre a [Nossa Jornada Contra as Mudanças Climáticas](#)

Por meio do nosso inventário, também monitoramos a intensidade das nossas emissões, gerenciando a pegada de carbono proporcionalmente ao volume de atividades de negócios.

Para calcular a intensidade das emissões, foram considerados os escopos 1 e 2, conforme o Protocolo Brasileiro do GHG Protocol. Apuramos a intensidade por receita operacional líquida, que abrange

corporativamente todas as emissões, por energia gerada (para o negócio de geração) e por energia distribuída (para o negócio de distribuição).

**Até 2024, atingimos o patamar de 59% de redução de emissões de GEE (Escopo 1, 2 e 3) em relação ao ano de 2021 (linha de base), equivalente a 928 ktCO<sub>2</sub>e**

### Inventário de GEE por escopo (mil tCO<sub>2</sub>e)

	2024	2023	2022
<b>ESCOPO 1</b>			
Emissões brutas	80,77	231,13	87,59
Emissões biogênicas	1.964,95	1.611,17	1.605,30
<b>ESCOPO 2</b>			
Abordagem de localização	308,99	218,44	249,81
<b>ESCOPO 3</b>			
Emissões brutas	257,83	301,22	309,52
Emissões biogênicas	8,04	4,22	1,99

### Indicadores de intensidade de emissões de GEE

	2024	2023	2022
Por energia gerada (tCO <sub>2</sub> e de Escopo 1/GWh)	4,80	11,83	6,36
Por energia distribuída (tCO <sub>2</sub> e de Escopo 2/GWh)	4,24	3,09	3,58
Por receita operacional líquida (tCO <sub>2</sub> e/Milhões de R\$)	9,14	9,94	8,57

### Consumo de energia da Companhia (GJ)<sup>1</sup>

	2024	2023	2022
<b>GERADA A PARTIR DE COMBUSTÍVEIS NÃO RENOVÁVEIS</b>			
Diesel	461.223,98	444.121,34	451.463,21
Óleo combustível	128.085,28	196.239,01	79.549,56
Gasolina	2.922,96	67.533,85	29.443,26
Gás natural	7.116,81	12.790,52	16.599,96
Gás liquefeito de petróleo (GLP)	90,58	114,67	124,13
Acetileno	38,62	68,54	17,74
Diesel marítimo	3,18	0,00	2,67
<b>Subtotal de combustíveis não renováveis</b>	<b>599.481,41</b>	<b>720.867,93</b>	<b>577.200,53</b>
<b>GERADA A PARTIR DE COMBUSTÍVEIS RENOVÁVEIS</b>			
Biomassa/bagaço de cana-de-açúcar	15.578.017,94	11.563.911,41	13.701.542,35
Madeira de fontes renováveis	0	46.733,25	177.577,00
Etanol hidratado	74.054,10	67.845,88	73.753,36
<b>Subtotal de combustíveis renováveis</b>	<b>15.652.072,04</b>	<b>11.678.490,54</b>	<b>13.952.872,71</b>
<b>Total de energia gerada a partir de combustíveis</b>	<b>16.251.553,45</b>	<b>12.399.358,46</b>	<b>14.530.073,24</b>
<b>Eletricidade adquirida</b>	<b>426.180,85</b>	<b>241.627,14</b>	<b>349.745,64</b>
<b>TOTAL</b>	<b>16.677.734,30</b>	<b>12.640.985,60</b>	<b>14.879.818,88</b>

<sup>1</sup> Dados consolidados pelo software Climas a partir do monitoramento de volumes de combustíveis consumidos e controle das faturas de energia elétrica adquirida, correspondentes aos escopos 1 e 2 do inventário de GEE.



## Engajamento da cadeia de valor

Como parte do compromisso 15 do Plano ESG 2030, integramos critérios de sustentabilidade em nossas práticas de suprimentos e estabelecemos a seguinte meta até 2030: avaliar 100% dos fornecedores críticos<sup>1</sup> e garantir que pelo menos 85% dos gastos<sup>2</sup> sejam realizados com empresas que adotem práticas avançadas de sustentabilidade.

O monitoramento dos nossos fornecedores é feito por meio da plataforma Supply Base Management (SBM), que avalia dimensões como mudanças climáticas, ecoeficiência e valor compartilhado. Em 2024, avançamos significativamente nessa meta, com a avaliação de 160 fornecedores, sendo 125 de materiais e 35 de serviços (saiba mais na página 190).

A gestão sustentável da cadeia de valor também abrange o monitoramento do

consumo de energia, contribuindo para a mensuração e gestão de emissões indiretas (Escopo 3). Em 2024, o consumo de eletricidade pelos clientes de mercado livre (ACL) representou 9% das emissões totais do Escopo 3, ressaltando a relevância de iniciativas voltadas à eficiência energética e soluções de baixo carbono.

Além do monitoramento e da gestão de emissões, a CPFL promove o engajamento e o desenvolvimento de seus fornecedores por meio da Rede de Valor, que fomenta letramento e capacitação em temas críticos, como mudanças climáticas e elaboração de inventários de gases de efeito estufa (GEE). Entre as iniciativas, destacam-se o Jornal do Fornecedor, com edições mensais, e a realização de reuniões voltadas à troca de experiências e discussão de temas relevantes.

<sup>1</sup> Conforme definido no SBM, crítico para a operação.

<sup>2</sup> Distribuidoras + CPFL Renováveis – as carteiras dos demais negócios serão avaliadas e trabalhadas no período, não sendo possível fazer uma proposta de meta agora.



Colaboradores em Itapetininga (SP)

### Consumo de energia fora da Companhia (GJ)<sup>1</sup>

	2024	2023	2022
Diesel	83.167,92	81.315,35	151.418,58
Eletricidade adquirida	1.595.274,61	4.754.184,62	6.621.516,00
Etanol hidratado	79.151,90	32.712,36	5.242,44
Cimento CP II	0	43.527,16	166,29
Gasolina	113.329,68	85.827,35	43.905,43
Querosene de aviação	6.493,14	10.646,78	10.411,82
Lubrificante (insumos para a indústria petroquímica)	23,85	60,43	9,06
<b>TOTAL</b>	<b>1.877.441,10</b>	<b>5.008.274,07</b>	<b>6.832.669,63</b>

<sup>1</sup> Dados consolidados pelo software Climas correspondentes ao escopo 3 do inventário de GEE.



UHE Barra Grande (Baesa), em Pinhal da Serra (RS)

## Descarbonização

O Plano ESG 2030 reforça nosso compromisso com a descarbonização, sendo um dos seus objetivos a transição para uma economia de baixo carbono. Um dos principais compromissos assumidos é garantir que, até 2030, 100% do nosso portfólio de geração de energia seja proveniente de fontes renováveis. Desde 2010, nossos investimentos são exclusivamente direcionados a hidrelétricas, parques eólicos, usinas solares e plantas de biomassa. Paralelamente, estamos estudando novas tecnologias, como o hidrogênio verde e as microrredes, que podem revolucionar o futuro da geração e do consumo de energia (saiba mais na página 60).

Nossa matriz de geração predominantemente renovável já posiciona a CPFL Energia como uma empresa com baixo perfil de emissões. Com isso, assumimos o compromisso de ser carbono neutro a partir de 2025 e reduzir em 56% as nossas emissões totais dos Escopos 1, 2 e 3, em comparação aos níveis de 2021.

Reconhecendo que um futuro de baixo carbono exige ações abrangentes, estamos ampliando a eletrificação da nossa frota operacional, com destaque para veículos como os caminhões com cesto aéreo<sup>1</sup>. Nossa meta é eletrificar pelo menos 15%<sup>2</sup> da frota técnica até 2030, dando continuidade aos esforços em mobilidade elétrica, que iniciamos pioneiramente em 2007.

Além disso, seguimos engajados na modernização e melhoria contínua da eficiência de nossas redes. Investimos constantemente em automação, digitalização e inovação para garantir maior robustez e qualidade no fornecimento de energia. Essas iniciativas ajudam a reduzir os impactos ambientais e melhoram a resiliência da nossa infraestrutura em face de eventos climáticos extremos.

<sup>1</sup> Caminhões operacionais com cesto aéreo de até 13 metros de comprimento.

<sup>2</sup> Linha de base para aumento da frota elétrica: março/2023.



Projeto de Eficiência Energética no Hospital de Amor, em Barretos (SP)

Outro pilar fundamental da nossa estratégia é o apoio a clientes e parceiros em suas jornadas de descarbonização. Por meio da CPFL Soluções, oferecemos soluções integradas, como créditos de carbono e certificados de energia renovável (I-RECs). Essas iniciativas não apenas apoiam a sustentabilidade dos nossos clientes, mas também reforçam nosso papel como catalisador na construção de uma economia verde.

Trabalhamos continuamente na frente de descarbonização de fornecedores. Ao longo de 2024, realizamos um trabalho de capacitação dos fornecedores na temática, com um treinamento ministrado por especialistas em análise de ciclo de vida e no Programa Brasileiro GHG Protocol, no qual estavam presentes 30% de nossos fornecedores diretos.

O treinamento foi estendido para os subfornecedores, no qual contamos com participação de oito empresas subfornecedoras.

Por meio de um grupo de trabalho interdisciplinar, em parceria com áreas de Inovação, Suprimentos, Jurídico e Inteligência de Mercado do Grupo CPFL, também desenvolvemos, ao longo do ano, um estudo abrangente visando promover uma evolução da estratégia de descarbonização e engajamento de fornecedores. Seu foco é fortalecer a cultura corporativa no tema, capacitar continuamente os fornecedores e auxiliá-los de forma profunda e eficaz em suas jornadas de descarbonização.

**Saiba Mais**  
sobre nossas *iniciativas*  
em descarbonização.

Desde 2004, somos signatários do Pacto Global da ONU, alinhando nossas operações aos dez princípios universais, que incluem Direitos Humanos, Trabalho Decente, Preservação Ambiental e Combate à Corrupção. Também integramos os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030.

Em 2022, avançamos ainda mais ao aderir ao Movimento Ambição Net Zero, iniciativa do Pacto Global da Rede Brasil

que desafia empresas a estabelecer metas climáticas baseadas na ciência. Essa adesão incorpora o ODS 13 (Ação Climática) e os compromissos do Acordo de Paris às nossas estratégias de negócio.

Para orientar nossas ações e alcançarmos nossas metas, utilizamos cenários climáticos desenvolvidos pelo Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC) e seguimos as diretrizes do Programa Brasileiro GHG Protocol.

## Engajamento do time

A CPFL Energia incentiva o engajamento dos colaboradores por meio de campanhas internas, que abordam temas como: explicações sobre inventários de GEE, nossos resultados, e conceitos e ações sobre o tema dos selos de energia renovável. A equipe também é conscientizada a respeito dos projetos de redução de emissões, com um mapeamento da contribuição da Companhia para o alcance dos ODS.

Ainda, como parte desse processo de engajamento, nossas pessoas são instruídas a respeito do uso racional de energia e água nas instalações da Companhia, correlacionando eficiência energética com a redução de emissões

de GEE. No ano anterior, lançamos a Trilha ESG, uma trilha de capacitação interna visando desenvolver as pessoas colaboradoras nos temas mais relevantes da agenda ESG.

Também disponibilizamos a plataforma do Pacto Global para treinamentos, que oferece mais de 50 cursos, direcionando as aulas para os temas de Ética, Direitos Humanos, Mudanças Climáticas e ODS.

As campanhas internas são realizadas por meio digital em canais de comunicação existentes, como Intranet, e pela exibição de banners e cartazes em nossa sede e escritórios.

## Soluções em Descarbonização

A CPFL Energia tem se consolidado como parceira estratégica na jornada das empresas em direção a um futuro mais sustentável, oferecendo soluções inovadoras de descarbonização que abrangem desde a utilização de energias renováveis até a compensação de emissões de gases de efeito estufa. Essa atuação se alinha ao Compromisso 3 do Plano ESG 2030: “Oferecer soluções de baixo carbono aos nossos clientes, com metas anuais para I-RECs e créditos de carbono”. Por meio da CPFL Soluções, a Companhia disponibiliza uma variedade de produtos que auxiliam os clientes a reduzir sua pegada de carbono, aumentar a eficiência energética e minimizar a dependência de combustíveis fósseis.

A empresa os apoia com um plano para avaliar a viabilidade econômico-financeira da migração para o mercado livre de energia, fornecendo orientação técnica e informativa, e formalizando contratos de compra e venda. Também oferece um simulador on-line para os clientes estimarem as potenciais economias em suas contas de energia.

Uma das principais inovações nessa área foi o lançamento da plataforma de *e-commerce*

de energia em 2023. Desenvolvida com um investimento de R\$ 7 milhões, essa plataforma, totalmente digital, permite a contratação de energia em curto prazo e a compra de créditos de carbono e certificados I-RECs, além de facilitar o próprio processo de migração.

Entre as soluções oferecidas, destacam-se os Certificados de Energia Renovável (I-RECs) e os créditos de carbono, dois instrumentos essenciais para empresas que desejam reduzir e/ou compensar suas emissões e adotar práticas sustentáveis.

Os Certificados de Energia Renovável (I-RECs) garantem que a energia adquirida é proveniente de fontes renováveis, como hidrelétricas e parques eólicos. Esses certificados são uma ferramenta importante para empresas que buscam reduzir as emissões de Escopo 2 (relacionadas ao consumo de eletricidade).

Atualmente, 38 ativos da CPFL estão habilitados para comercializar I-RECs, com um potencial de dois milhões de certificados por ano. Também disponibilizamos o REC Brazil, um modelo que incorpora requisitos adicionais em relação aos Objetivos de Desenvolvimento

Sustentável (ODS). No total, seis ativos da Companhia estão habilitados para comercializar esse tipo de certificado, com potencial de 500 mil certificados por ano.

Os créditos de carbono correspondem a uma tonelada de CO<sub>2</sub> que deixou de ser emitida, seja por meio de créditos de emissão evitada ou de remoção. Na CPFL, atuamos com créditos de emissão evitada, que permitem às empresas que adquirem esses créditos compensar suas emissões inevitáveis, atingindo suas metas de sustentabilidade e contribuindo para a mitigação das mudanças climáticas. A CPFL Energia possui atualmente 11 projetos registrados nos mercados regulado (MDL) e voluntário (VCS), com capacidade para compensar, em média, 2,4 milhões de toneladas de carbono (tCO<sub>2</sub>e) por ano. Em 2024, comercializamos cerca de 25,1 mil créditos e estamos em processo de verificação de três projetos no Mecanismos de Desenvolvimento Limpo (MDL) e três projetos no Conselho Global de Carbono (GCC).

A CPFL está acompanhando a evolução do Sistema Brasileiro de Comércio de Emissões (SBCE), estabelecido pela Lei 182/2024, que regulamenta o mercado

de carbono no Brasil. O SBCE estabelece diretrizes para a emissão, comercialização e compensação de créditos de carbono, além de criar mecanismos para incentivar empresas a adotarem práticas mais sustentáveis. Diante desse cenário, a CPFL avalia tanto as oportunidades de comercialização de créditos de carbono quanto os possíveis riscos associados à necessidade de compensação de emissões, considerando suas metas regulatórias e voluntárias.

A CPFL Soluções também investe em campanhas de conscientização e engajamento, promovendo a importância da energia limpa e do consumo responsável. Por meio de diversos canais de comunicação, como TV, rádio e as faturas de energia, a Companhia incentiva a adoção de práticas mais eficientes e sustentáveis, reafirmando seu compromisso com a descarbonização.

Para expandir o portfólio de bens e serviços de baixa emissão, a organização conta com uma equipe dedicada à identificação de oportunidades de aquisição e desenvolvimento de novos projetos, bem como uma equipe dedicada a projetos de P&D.



## Motor Ocioso

Estamos desenvolvendo um projeto-piloto para reduzir o tempo em que os veículos permanecem com o motor ligado sem necessidade, prática conhecida como “motor ocioso”. Essa prática, comum durante paradas prolongadas, contribui para o desperdício de combustível e o aumento das emissões de CO<sub>2</sub>. A iniciativa tem como objetivo conscientizar os colaboradores sobre a importância de desligar os motores em momentos apropriados,

incentivando comportamentos mais sustentáveis e eficientes.

Os resultados iniciais são promissores, demonstrando uma redução significativa no tempo de motor ocioso apenas com ações educativas. Essa mudança não só diminui o impacto ambiental, como também melhora a eficiência operacional e reduz custos, alinhando-se aos nossos compromissos com a sustentabilidade e a gestão responsável de recursos.

## Corredor Verde

Em 2019, iniciamos um projeto-piloto de eletrificação de frotas em Indaiatuba (SP), com o objetivo de monitorar e analisar dados técnicos e operacionais da frota eletrificada em campo. A operação efetiva teve início em 2021, com 22 veículos elétricos, 16 eletropostos e a inauguração do Laboratório de Mobilidade Elétrica na cidade. Atualmente, toda a frota que atende à cidade de Indaiatuba é eletrificada, com todos os veículos operacionais substituídos por modelos 100% elétricos.

Dando continuidade ao projeto iniciado em Indaiatuba, onde toda a estação avançada foi eletrificada, alcançando resultados positivos como redução de emissões, maior eficiência e mais conforto para os eletricistas, o corredor verde entra agora em sua segunda fase.

Essa iniciativa pioneira no Brasil e no mundo busca expandir a operação com veículos elétricos, testando seu desempenho em diversas condições operacionais e em cenários desafiadores, como áreas rurais, regiões com intensa cooperação entre bases e locais afastados dos grandes centros de manutenção. A expansão considera variáveis como terreno, vegetação e clima para garantir a eficácia da frota em situações reais de trabalho.

Para viabilizar essa ampliação, a CPFL está desenvolvendo um corredor verde eletrificado,

conectando cidades estratégicas com uma infraestrutura robusta de pontos de recarga. Até 2025, serão 675 km de corredor verde, garantindo a operação eficiente e segura da frota entre localidades como Indaiatuba, Ribeirão Preto e Santos.

Em 2024, 12 caminhões elétricos foram incorporados às operações da CPFL, atendendo às cidades de Americana, Araraquara, Campinas, Itapetininga, Jaguariúna, Piracicaba, Ribeirão Preto, São Carlos e Sumaré.

Com a meta de atingir pelo menos 15%<sup>1</sup> de frota elétrica<sup>2</sup> até 2030 e alinhada ao Pacto Global para o Transporte Comercial Net Zero 2050 da Rede Brasil, a CPFL já disponibilizou mais de 60 veículos híbridos e elétricos para suas operações administrativas, além de caminhões operacionais com tecnologia avançada. A eletrificação da frota não apenas contribui para a redução das emissões de CO<sub>2</sub>, mas também tem se mostrado mais econômica em relação aos custos de manutenção e operação.

Essas iniciativas fortalecem a infraestrutura elétrica de recarga nas bases operacionais de cidades estratégicas, promovendo a mobilidade elétrica tanto para veículos operacionais (caminhões e vans) quanto para a frota leve.

<sup>1</sup> Linha de base para aumento da frota elétrica: março/2023.

<sup>2</sup> Caminhões operacionais com cesto aéreo de até 13 metros de comprimento.

## Eficiência energética

A CPFL Energia mantém um compromisso sólido com a eficiência energética, investindo em projetos que promovem o uso racional da eletricidade e beneficiam clientes em situação de vulnerabilidade.

Nosso Programa de Eficiência Energética (PEE), regulamentado pela Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), contribui para a redução do consumo de energia elétrica, diminuição de perdas comerciais, fortalecimento do relacionamento com *stakeholders* e mitigação de impactos ambientais.

Outro avanço importante é a Chamada Pública de Projetos de Eficiência Energética, que democratiza e torna mais transparente a escolha dos projetos beneficiados pelo PEE da ANEEL. Esse processo permite que clientes de diferentes perfis – residencial, industrial, comercial, de serviços e órgãos públicos – proponham iniciativas voltadas à economia de energia e à redução de custos. Além disso, investimos em projetos em comunidades de baixa renda, regularizando ligações clandestinas de energia para oferecer mais segurança, e promovendo mudanças de hábito no consumo de eletricidade. Os projetos educacionais também fazem parte dessa frente, capacitando alunos dos Ensinos Fundamental e Médio das redes estadual e municipal para o uso eficiente e seguro da energia elétrica, além da implementação de ações sustentáveis, como a economia de água para a redução da pegada de carbono.

As ações em comunidades de baixa renda também operam diretamente na redução das perdas comerciais, uma vez que garantem inclusão social e diminuem os impactos do furto de energia elétrica. Os projetos envolvem a substituição de equipamentos e eletrodomésticos por modelos mais eficientes, garantindo benefícios tanto para os clientes quanto para o sistema elétrico.

Além disso, as iniciativas do PEE têm papel fundamental na redução da demanda de energia no horário de ponta, otimizando os custos dos consumidores e postergando a necessidade de novos investimentos na geração e distribuição de eletricidade. A modernização das instalações, com a substituição de equipamentos antigos por modelos mais eficientes, reforça essa estratégia e contribui diretamente para a redução da pegada de carbono e a preservação ambiental.

Em 2024, investimos R\$ 17,8 milhões em projetos de substituição de eletrodomésticos e lâmpadas convencionais por alternativas mais eficientes e regularizações de padrões de entrada. Essas iniciativas resultaram em uma economia anual de 42,6 GWh, energia suficiente para abastecer 25.000 residências por um ano.

Ainda, frente aos eventos climáticos ocorridos no Rio Grande do Sul, a RGE destinou cerca de R\$ 15 milhões em recursos do PEE para

moradores das cidades atingidas pelas enchentes no estado. A iniciativa envolve a reforma de padrões de entrada, substituição de geladeiras, chuveiros e lâmpadas por modelos mais eficientes.

As ações serão mais concentradas na região Metropolitana e no Vale do Taquari, áreas mais

afetadas. Além de propiciar a substituição de equipamentos danificados pela enchente, a iniciativa fornecerá equipamentos mais eficientes em comparação com os que existiam, gerando uma economia anual de aproximadamente R\$ 2,3 milhões na conta dos clientes beneficiados, o que seria equivalente ao abastecimento de energia de um município como Encantado, por um mês.

### Programa CPFL e RGE nos Hospitais

O Programa CPFL e RGE nos Hospitais, lançado em 2019, já investiu mais de R\$ 200 milhões em ações voltadas a hospitais públicos e filantrópicos nas áreas de concessão das distribuidoras do Grupo CPFL – CPFL Paulista, CPFL Piratininga, CPFL Santa Cruz e RGE –, que abrangem os estados de São Paulo, Minas Gerais, Paraná e Rio Grande do Sul. Trata-se do maior volume de recursos já direcionado a hospitais dentro do Programa de Eficiência Energética da ANEEL, e os investimentos continuarão até 2025.

O Programa se baseia em três pilares:

1. Eficiência energética, com modernização das instalações e

substituição de equipamentos para reduzir o consumo de eletricidade;

2. Iniciativas de humanização hospitalar e melhorias de infraestrutura promovidas pelo Instituto CPFL;
3. Doações a hospitais via conta de energia dos clientes.

Além de gerar economia financeira para essas instituições, o Programa contribui para a sustentabilidade e o meio ambiente. Reconhecida pelo setor elétrico e pela ONU, a iniciativa foi validada como uma SDG Good Practice, alinhada aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

# Energia Inteligente

Direcionamos esforços para transformar o fornecimento de energia elétrica e a forma como os clientes a consomem, ao mesmo tempo em que damos robustez à resiliência das operações. Esses investimentos incluem seguir implementando e ampliando *smart grids*, abrangendo a instalação de religadores automáticos, a medição inteligente, a substituição de redes expostas a intempéries, a adoção de redes compactas no padrão urbano e a criação de segundas fontes de alimentação para cidades menores, garantindo a continuidade do fornecimento de energia em situações de interrupção.

Desde 2015, investimos na modernização de nossas redes de distribuição com a instalação de religadores automáticos, dispositivos que desempenham um papel crucial na redução do tempo de interrupção do fornecimento de energia e na eficiência operacional. Até agora, cerca de 19,9 mil unidades foram instaladas pelas quatro distribuidoras do Grupo, eliminando a necessidade de deslocamento de equipes para reparos em muitas situações. A meta é expandir esse número para 23,9 mil religadores até 2027, fortalecendo ainda mais a qualidade e a confiabilidade do serviço.

Além disso, a medição inteligente está presente em 100% dos nossos clientes do Grupo A, formado por unidades consumidoras de média e alta tensão. Os medidores com essa tecnologia oferecem uma série de benefícios, como a

detecção de falhas em tempo real e uma gestão mais eficiente do consumo de energia.

Atualmente, também estamos expandindo a solução para o Grupo B, composto por residências e pequenos comércios. Em 2019, um projeto-piloto em Jaguariúna (SP) beneficiou mais de 23 mil consumidores com medidores inteligentes. Com base nos resultados positivos, a iniciativa tem evoluído para incluir outras cidades atendidas pelas distribuidoras CPFL Santa Cruz, CPFL Piratininga e CPFL Paulista, nessa ordem, ao longo dos próximos quatro anos.

Os avanços na automação já têm contribuído para uma atuação resiliente, que resultou em reconhecimentos importantes: as distribuidoras CPFL Santa Cruz, CPFL Paulista e CPFL Piratininga foram classificadas pela ABRADÉE entre as três melhores da região Sudeste, enquanto a RGE foi eleita a melhor na região Sul.

Esses destaques refletem o impacto positivo dos investimentos realizados pela CPFL, que, desde 2020, já somam R\$ 160,4 milhões apenas na instalação de equipamentos automatizados.

Para os próximos anos, o compromisso do Plano ESG 2030 inclui um aporte adicional de R\$ 560 milhões até 2027, voltado a tornar o sistema elétrico ainda mais inteligente, eficiente e sustentável nas áreas de concessão.



Interação entre  
eletricista  
e cliente

## Operação digital

O sistema ADMS (Advanced Distribution Management System), implementado ao longo dos últimos seis anos, tem sido um pilar essencial na digitalização da Companhia. Com o objetivo de integrar diferentes modalidades operacionais e otimizar a gestão das redes elétricas, o ADMS oferece uma plataforma inteligente que possibilita decisões mais ágeis e assertivas.

Inspirado em modelos adotados na Europa e nos Estados Unidos, o sistema reúne os principais módulos operacionais em uma única plataforma. Isso permite o monitoramento, o controle remoto e a gestão de equipamentos inteligentes de maneira centralizada e em tempo real.

O processo de implementação começou em 2020, com a Piratininga, onde o sistema foi customizado para atender às especificidades da operação no Brasil. Após atingir a maturidade operacional, o ADMS foi expandido para as demais distribuidoras de São Paulo e, por fim, para a RGE, com a conclusão do projeto em 2022.

A centralização dos centros de operação, concluída em 2023, trouxe ganhos significativos de eficiência e maior agilidade em situações de contingência.

Essa transição resultou na criação de dois Centros de Operações: um em Campinas,

responsável pelas concessões paulistas, e outro em São Leopoldo no Sul, para a RGE. Embora o sistema tenha capacidade para operar todas as concessões a partir de um único local, a regulamentação exige a separação por estado.

Com o ADMS, a CPFL está preparada para integrar tecnologias de ponta, como medidores inteligentes, postos de recarga de veículos elétricos e fontes descentralizadas de energia como a geração distribuída. O sistema processa grandes volumes de dados, permitindo diagnósticos rápidos e respostas automatizadas a falhas na rede. Durante eventos críticos, como tempestades, o ADMS identifica rapidamente os pontos de interrupção e sugere ações para minimizar os impactos, reforçando a confiabilidade do fornecimento de energia.

Dessa forma, o ADMS demonstrou sua flexibilidade e capacidade de resposta em situações de emergência, como as enchentes no Rio Grande do Sul. A integração dos centros de operações permitiu que a CPFL mobilizasse rapidamente equipes de São Paulo para o estado afetado, utilizando veículos equipados com um sistema único de comunicação. Esses veículos possibilitaram uma operação eficiente e remota em diversas áreas impactadas, permitindo que as equipes atuassem de forma ágil, com menos pessoas no local, mas com a mesma eficácia operacional (saiba mais na página 218).



Vista aérea de São Leopoldo (RS)

Ainda, em 2024, a CPFL Energia investiu, de forma significativa, em telecomunicações, especialmente no Rio Grande do Sul, para enfrentar os desafios impostos por eventos climáticos extremos. A Companhia se destacou no setor elétrico brasileiro ao ser pioneira na adoção da tecnologia Starlink para conectividade dos veículos operacionais, bem como bases estratégicas. A implementação rápida das antenas foi essencial para assegurar que as equipes de campo tivessem o suporte necessário para responder a emergências, como tempestades e alagamentos.

Continuamos os investimentos em tecnologias próprias de telecomunicação, com a expansão do Projeto LTE na RGE. Já instalada em cinco municípios, tem sido

fundamental para melhorar a operação remota do nosso sistema elétrico, permitindo o monitoramento e controle de religadores e subestações com maior agilidade e contribuindo para a melhoria da qualidade do fornecimento de energia.

O projeto “LTE - 250 MHz em São Leopoldo (RS)”, da distribuidora Rio Grande Energia (RGE), conquistou um dos três prêmios na categoria *utilities* da agência reguladora.

Essas iniciativas de investimento e expansão das redes privadas de comunicação não só garantem maior disponibilidade dos serviços, mas também reforçam a resiliência das operações, preparando a CPFL para enfrentar adversidades climáticas com maior rapidez e eficiência.

Centro de  
Gestão de  
Barragens, em  
Campinas (SP)



## Novo Centro de Operação e Monitoramento

Em 2024, demos um importante passo na otimização das nossas operações com a inauguração do novo Centro de Operação e Monitoramento, que centraliza as atividades da CPFL Renováveis, CPFL Geração e CPFL Energia em Campinas. Com a migração do escritório da CPFL Renováveis de Jundiaí para a sede da Companhia, as operações passaram a ser conduzidas de maneira mais eficiente e estratégica, reunindo em um único local o Centro de Operação Integrado (COI), o Centro de Monitoramento de Ativos (CMA) e o Centro de Gestão de Barragens (CGB).

O Centro de Operação Integrado (COI) opera 24 horas por dia, supervisionando remotamente diversos ativos de geração de energia, como aerogeradores, pequenas centrais hidroelétricas, usinas de biomassa e solares, com foco na segurança, eficiência e operação contínua.

O Centro de Monitoramento de Ativos (CMA) utiliza modelos preditivos e aprendizado de máquina (*machine learning*) para identificar anomalias nos componentes dos ativos de

geração, orientando ações preventivas que reduzem custos operacionais e aumentam a confiabilidade do sistema.

Por sua vez, o Centro de Gestão de Barragens (CGB) desempenha um papel crucial na segurança, monitorando as barragens e gerenciando crises de forma eficaz, com a integração de tecnologias avançadas, como a plataforma Hydro 4.0.

Essa centralização, além de contribuir para uma maior eficiência na execução de manutenções, correções e intervenções, permite uma gestão mais abrangente e sistemática dos ativos, proporcionando uma visão completa e em tempo real de todos os processos. Dessa forma, a Companhia garante não apenas a eficiência operacional, mas também a segurança de suas operações e das comunidades ao redor, respondendo rapidamente a eventuais emergências, otimizando a gestão de riscos, facilitando a tomada de decisões e permitindo o monitoramento contínuo das operações.

# Operações Sustentáveis

Colaboradoras na sede da CPFL Energia, em Campinas (SP)

- Ecoeficiência..... 138
- Gestão Hídrica ..... 140
- Economia Circular ..... 146
- Biodiversidade..... 150

## ODS Relacionados



# Ecoeficiência

Na busca por práticas mais sustentáveis, a CPFL Energia tem promovido iniciativas de ecoeficiência em suas instalações, integrando inovação e responsabilidade ambiental. A sede da Companhia passou por uma reestruturação significativa: além de uma atualização em seu layout, passou a realizar a captação de água da chuva, reduzindo o consumo de água potável, enquanto torneiras pressurizadas e arejadores contribuem para uma economia considerável nos centros administrativos. A partir de 2025, cerca de 20% a 30% dos banheiros passarão a utilizar secadores de mão, substituindo toalhas de papel, com a meta de expandir essa prática. Os copos descartáveis foram eliminados, incentivando o uso de itens reutilizáveis.

Todas as unidades operacionais da CPFL são projetadas para atender a padrões sustentáveis, com layout em conceito aberto, certificação ambiental e infraestrutura eficiente, que será replicada em todas as futuras Estações Avançadas (EAs), nome dado às bases operacionais das distribuidoras. Com relação à eficiência energética, a Companhia tem modernizado seus sistemas de climatização – um dos principais consumidores de energia –, com a substituição de 200 aparelhos de ar-condicionado até o final de 2024. Essas ações reforçam o compromisso com a preservação de recursos naturais e a redução de resíduos, alinhando eficiência operacional às práticas ambientalmente responsáveis.

Reforçando nosso compromisso com a ecoeficiência, conquistamos o certificado LEED O+M v4.1 nível Gold pela Estação Avançada de Venâncio Aires.

Localizada no Rio Grande do Sul, essa unidade se destacou por ser a primeira do Grupo a integrar o projeto de construções sustentáveis da CPFL Infra, utilizando concreto PVC – um material inovador que reduz significativamente a geração de resíduos.

Desde 2019, a unidade vem implementando melhorias, como a instalação de sistemas fotovoltaicos, reservatórios de reuso, eletropostos e bacias de amortecimento de água da chuva, além de adotar iluminação LED, torneiras automáticas, sistemas de insuflamento de ar e um layout que preservou árvores nativas. Essas inovações não apenas contribuíram para uma operação mais eficiente e sustentável, mas também colocaram a unidade entre as dez mais bem pontuadas do Brasil com certificação LEED.

Essas ações integram o compromisso 7 do nosso Plano ESG 2030, a partir do qual estabelecemos metas para promover o consumo consciente de energia, água e reduzir o envio de resíduos para aterros sanitários.



Vista aérea  
da Estação  
Avançada de  
Venâncio Aires

# Gestão hídrica

As nossas atividades produtivas – como transmissão, distribuição, serviços e operações administrativas – não demandam um consumo excessivo de água, sendo esse recurso utilizado principalmente para consumo humano, limpeza geral e jardinagem, com abastecimento fornecido pelas redes locais municipais. O descarte de efluentes, por sua vez, se dá por rede pública disponibilizada pelos municípios e atende às legislações vigentes.

Nas atividades de geração, o consumo de água varia conforme o tipo de operação. Nas termelétricas, a água pode ser captada de fontes superficiais ou subterrâneas e utilizada em circuito fechado para o resfriamento e processos produtivos. Já nas usinas de geração hídrica (UHEs, PCHs e CGHs), não há consumo de água para fins operacionais. Nesse caso, os principais impactos estão relacionados ao controle de vazão e prevenção de vazamentos. A água passa pelas turbinas e segue seu curso natural, sem alteração em sua qualidade.

O consumo de água nas atividades de implantação de empreendimentos, assim como na operação, é restrito aos volumes outorgados pelos órgãos estaduais, e seu uso passa pela comprovação da real necessidade do consumo.

No ato de concessão da outorga, são avaliados aspectos de disponibilidade local do recurso hídrico e do uso compartilhado entre os diversos interessados. Dessa forma, o consumo está diretamente relacionado com as políticas públicas e com o cenário local das áreas de atuação da Companhia. Vale destacar que o consumo de água em áreas com estresse hídrico é restrito ao consumo humano e, por isso, envolve volumes bem reduzidos.

Mantemos o compromisso de atender plenamente os requisitos legais e ambientais, seguindo as resoluções do Conselho Nacional do Meio Ambiente (CONAMA) e as condicionantes de licenciamento ambiental. A CPFL adota uma abordagem integrada para reduzir seus impactos ambientais e compensar os inevitáveis. Os mecanismos de compensação, quando necessários, são definidos conforme as diretrizes dos procedimentos de Aspectos Ambientais e Licenciamentos Ambientais, em alinhamento com as devidas partes interessadas. Nosso foco é garantir o controle adequado dos efluentes e a preservação da qualidade da água nos corpos receptores.

Em 2024, não foram registrados incidentes relacionados ao descumprimento de licenças,

padrões ou regulamentos sobre a quantidade ou qualidade da água.

Nesse contexto, os programas socioambientais condicionados por Licenças Ambientais desempenham um papel essencial ao proporcionar uma visão holística das características passadas, presentes e futuras dos reservatórios e recursos hídricos disponíveis. Nossas operações são orientadas por estudos detalhados dos locais onde estão situados nossos ativos, fundamentados no licenciamento ambiental e em nosso Sistema de Gestão Ambiental. Isso nos permite desenvolver programas específicos que atendam às características e necessidades de cada região.

O monitoramento de processos erosivos, por exemplo, permite um diagnóstico preciso do assoreamento dos reservatórios, auxiliando na implementação do Programa de Recuperação de Áreas Degradadas (PRAD) e na conservação das Áreas de Preservação Permanente (APP) no entorno dessas estruturas.

Esses levantamentos também são integrados à matriz de relação e grau de dependência do setor elétrico em relação aos serviços ecossistêmicos, conforme estabelecido na Nota Técnica EPE/DEA/SMA/022/2021. Essa integração evidencia a conexão e o grau de dependência entre os serviços ecossistêmicos prioritários e o setor elétrico, destacando a importância de práticas que conciliem desenvolvimento e conservação ambiental.

## Movimento +Água

Alinhados aos princípios do Movimento +Água, iniciativa do Pacto Global da ONU no Brasil, nos comprometemos com a preservação e a gestão eficiente dos recursos hídricos. Em um cenário de crise hídrica, como o vivido pelo Brasil, a Companhia reconhece a necessidade de promover ações para garantir a disponibilidade e a qualidade da água, tanto para o abastecimento humano quanto para a continuidade das atividades econômicas e a preservação dos ecossistemas. Relacionadas às metas do ODS 6 - Água e Saneamento, a adesão

ao movimento enfatiza a importância de atuar em colaboração com o setor privado, governos e sociedade civil, visando à universalização do acesso à água potável até 2033 e à segurança hídrica, por meio da conservação e reflorestamento de 50% das áreas críticas até 2030. À vista disso, fomos reconhecidos, durante a COP29, em Baku no Azerbaijão, com o prêmio “Guardiões da Água” na categoria Saneamento com o nosso projeto de dessalinização em João Câmara (RN).



Colaborador na UHE Barra Grande (Baesa), em Pinhal da Serra (RS)

### Captação de água por fonte (megalitros)<sup>1</sup>

	Total	Em áreas com estresse hídrico		Em áreas sem estresse hídrico	
	2024	2024	%	2024	%
Água produzida <sup>2</sup>	2.062,89	0		2.062,89	
Captação superficial	30,86	0		30,86	
Captação subterrânea	146,03	14,36		131,67	
Fornecimento de terceiros	74,02	9,61		64,40	
<b>TOTAL</b>	<b>2.313,79</b>	<b>23,97</b>	<b>1,04%</b>	<b>2.289,83</b>	<b>98,96%</b>

<sup>1</sup> Utilizamos uma nova metodologia para identificar as áreas de estresse hídrico, por isso os dados dos anos anteriores não foram apresentados. A partir do próximo ano, seguiremos com essa nova metodologia.

<sup>2</sup> Refere-se à água desmineralizada utilizada em circuito fechado de resfriamento do processo de queima de bagaço de cana nas usinas termelétricas a biomassa.

### Descargas de efluentes (megalitros)<sup>1</sup>

	2024
<b>TOTAL</b>	<b>150,29</b>
Em áreas com estresse hídrico	5,87
Em áreas sem estresse hídrico	144,42

<sup>1</sup> O descarte de efluentes é feito integralmente nas redes locais de saneamento.

### Consumo de água (megalitros)<sup>1</sup>

	2024
<b>TOTAL</b>	<b>2.163,51</b>
Em áreas com estresse hídrico	18,10
Em áreas sem estresse hídrico	2.145,41

<sup>1</sup> Calculado como o total captado menos o total descartado.

Os investimentos e projetos socioambientais da Companhia buscam transformar as realidades locais e enfrentar seus principais desafios, sendo um dos mais importantes a segurança hídrica local, regional e nacional.

Desde 2023, promovemos a segurança hídrica das comunidades indígenas de João Câmara (RN), levando água potável para mais de 800 famílias da região. Por meio de uma planta de dessalinização, entregue pela CPFL e pela State Grid ao Governo do Estado do Rio Grande do Norte, implementamos um sistema inteligente de abastecimento de água, combinado com um sistema de geração de energia fotovoltaica conectado à rede elétrica. Essa estrutura inovadora tem permitido o acesso contínuo à água potável para consumo e atividades domésticas, transformando a realidade local.

Além de atender a uma necessidade essencial, essa iniciativa tem gerado impactos positivos no bem-estar e na saúde das famílias, ao garantir água de qualidade para o consumo e o preparo de alimentos. Dessa forma, contribuimos para a melhoria da qualidade de vida, oferecendo mais dignidade e promovendo condições mais adequadas para o desenvolvimento das comunidades locais.

A interconexão entre esses programas fortalece a gestão hídrica e contribui para prolongar a vida útil dos reservatórios de maneira mais eficiente e sustentável.

Além da gestão operacional, também realizamos o monitoramento mensal dos volumes de água captados e descartados, utilizando um sistema corporativo para analisar indicadores de qualidade da água. Desde 2017, a CPFL Energia tem divulgado suas iniciativas relacionadas à gestão hídrica por meio do questionário de Segurança Hídrica do CDP, reafirmando seu compromisso com a transparência e a responsabilidade socioambiental. Como reflexo da gestão responsável desse recurso, mantivemos, em 2024, a nota B no CDP Água, a mesma classificação obtida no ano anterior.

LEGENDA



		MUITO BAIXO	BAIXO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO
<b>Fornecer insumos para a produção</b>	Água subterrânea					
	Água superficial					
	Lenha e fibras					
<b>Possibilitar o processo de produção</b>	Manutenção do fluxo hídrico					
	Qualidade da água					
	Regulação do clima					
<b>Evitar a interrupção do processo de produção</b>	Proteção contra tempestades e enchentes					
	Estabilização do solo e controle da erosão					
<b>Mitigar impactos do processo de produção</b>	Biorremediação					
	Filtragem					

# Economia Circular

A CPFL Energia realiza a gestão de resíduos baseada nos princípios da economia circular. Esse modelo visa reduzir a geração de resíduos, ampliar as soluções de reaproveitamento e maximizar o ciclo de vida dos materiais, alinhado com o Plano ESG 2030 e o estudo de materialidade.

Nossas operações geram uma ampla variedade de resíduos. Para garantir uma gestão adequada, utilizamos um sistema de controle que abrange a separação e o tratamento de materiais como cabos elétricos, fios de cobre e fluidos oleosos, por meio de bases operacionais de cadeia reversa localizadas nos estados de São Paulo e Rio Grande do Sul. Além disso, componentes da rede elétrica são encaminhados para reciclagem, incentivando sua reutilização em novos ciclos produtivos. Os demais resíduos são destinados a empresas especializadas e monitorados por meio do controle de manifestos e certificados de destinação final.

Nosso Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) é a base para essa gestão e se aplica tanto às nossas operações quanto às das empresas contratadas, que devem seguir suas diretrizes. Como ferramenta complementar, utilizamos a plataforma CLIMAS (WayCarbon) para monitoramento e análise de indicadores de resíduos. Esse processo inclui auditorias periódicas

e verificação documental das empresas responsáveis pela destinação dos resíduos. Além disso, algumas unidades do Grupo CPFL contam com Programas de Monitoramento de Resíduos Sólidos, reportados aos órgãos ambientais competentes.

A CPFL Serviços desempenha um papel central nesse processo, atuando na gestão de reparo e destinação de equipamentos do setor de distribuição e transmissão de energia. Cada equipamento retirado da rede elétrica é encaminhado a um centro de distribuição, onde é avaliado para possível reforma. Caso não seja possível reutilizá-lo, o equipamento é desmontado, permitindo a recuperação e comercialização de materiais como cobre, alumínio, aço e latão. Resíduos perigosos são encaminhados para coprocessamento, retornando à indústria do cimento como insumo. Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e Coletivos (EPC) também são reaproveitados a partir dessa lógica, reforçando o compromisso do Grupo CPFL com a economia circular.

Além disso, a CPFL Soluções tem se destacado na busca por novas oportunidades de reaproveitamento, como a trituração de postes e cruzetas de concreto, bem como de cabos de alumínio e cobre e isoladores de PEAD. Anteriormente descartados em aterros, esses itens agora são transformados em brita



Colaboradora na Reformadora, em São José do Rio Pardo (SP)

e areia, podendo ser utilizados na construção civil, como na fabricação de pé-de-poste, além de serem comercializados para clientes homologados.

Um dos grandes destaques dessa estratégia é a atuação da nossa Reformadora de Equipamentos, localizada em São José do Rio Pardo e gerenciada pela CPFL Serviços. Com certificações ISO 9001, ISO 14001, ISO 17025 e Selo Inmetro, a reformadora se dedica à recuperação de transformadores, reguladores de tensão e religadores. Nossa meta é alcançar a marca de 70 mil equipamentos

de rede elétrica reformados até 2030, promovendo uma integração cada vez maior entre logística reversa e novos modelos de economia circular. Em 2024, ampliamos ainda mais nosso escopo de atuação para fortalecer essa estratégia, alcançando o número de 9.876 mil equipamentos reformados.

Acreditamos que, por meio dessas iniciativas, podemos reduzir impactos ambientais, otimizar o uso de recursos e fortalecer nossa responsabilidade socioambiental dentro da cadeia de valor.



### Resíduos gerados em 2024 por tipo (toneladas)

	Perigosos	Não Perigosos	Total
Madeira	0,00	3.834,48	3.834,48
Embalagens recicláveis	0,00	48.629,40	48.629,40
Lixo comum	0,00	92,51	92,51
Resíduos de materiais fibrosos à base de vidro	0,00	15,26	15,26
Lâmpadas	811,50	0,06	811,56
Pilhas e baterias	0,90	0,64	1,54
Sucata metálica	0,00	290,86	290,86
Resíduos administrativos <sup>1</sup>	0,00	1.754,76	1.754,76
Resíduos de construção civil	0,00	7.626,94	7.626,94
Resíduos orgânicos	0,00	485,42	485,42
Contaminados com óleo	550,27	11,63	561,90
Óleo	539,23	0,00	539,23
<b>TOTAL DE RESÍDUOS GERADOS</b>	<b>62.741,96</b>	<b>1.901,89</b>	<b>64.643,85</b>

<sup>1</sup> Valores estimados a partir da quantidade de pessoas nas unidades administrativas, considerando o relatório 2022 da Associação Brasileira de Empresas de Limpeza Pública e Resíduos Especiais (Abrelpe).

### Resíduos enviados à disposição final (aterro) por tipo e método de destinação em 2024 (toneladas)

	Perigosos	Não perigosos	Total
<b>Aterro</b>			
Embalagem de metal	0,00	0,02	0,02
Embalagens de papel e cartão	0,00	1,36	1,36
Embalagens de plástico	0,00	0,29	0,29
Lixo comum	0,00	72,75	72,75
Panos de limpeza, estopas, serragem, mantas, turfa e EPIs contaminados com óleo e graxa	7,18	0,00	7,18
Resíduos de construção civil	0,00	7.626,94	7.626,94
Resíduos de materiais fibrosos à base de vidro	0,00	15,26	15,26
Vidro, plástico e madeira contaminados com óleo e graxa	0,00	0,00	0,00
Resíduos administrativos <sup>1</sup>	0,00	1.754,76	1.754,76
<b>TOTAL</b>	<b>7,18</b>	<b>9.471,37</b>	<b>9.478,55</b>

<sup>1</sup> Valores estimados a partir da quantidade de pessoas nas unidades administrativas, considerando o relatório 2022 da Associação Brasileira de Empresas de Limpeza Pública e Resíduos Especiais (Abrelpe).

### Resíduos desviados de disposição final (reaproveitamento) por tipo e método em 2024 (toneladas)

	Perigosos	Não perigosos	Total
<b>Compostagem</b>			
Resíduos orgânicos	0,00	484,94	484,94
<b>Reciclagem ou reutilização</b>			
Madeira	0,00	3.814,04	3.814,04
Embalagens recicláveis	0,00	48.625,08	48.625,08
Lâmpadas	810,95	0,00	810,95
Lixo comum	0,00	0,00	0,00
Óleo	407,11	0,00	407,11
Contaminados com óleo	1,78	0,00	1,78
Resíduos orgânicos	0,00	0,00	0,00
Sucata metálica	0,00	10,00	10,00
<b>Coprocessamento</b>			
Contaminados com óleo	365,92	0,00	365,92
<b>Armazenamento temporário</b>			
Sucata metálica	0,00	280,86	280,86
Pilhas e baterias	0,90	0,64	1,54
Madeira	0,00	20,44	20,44
Embalagens recicláveis	0,00	2,65	2,65
Lâmpadas	0,55	0,06	0,60
Lixo comum	0,00	19,77	19,77
Óleo	132,12	0,00	132,12
Contaminados com óleo	175,39	11,63	187,02
Resíduos orgânicos	0,00	0,48	0,48
<b>TOTAL</b>	<b>1.894,71</b>	<b>53.270,58</b>	<b>55.165,29</b>

# Biodiversidade

As atividades de geração, transmissão e distribuição da CPFL Energia, sobretudo nas fases de construção e implementação de empreendimentos, podem ocasionar potenciais impactos à biodiversidade. Entre esses impactos estão a formação de reservatórios e a construção de linhas e subestações. Reconhecendo essa realidade, a Companhia adota, desde o início de seus projetos, um planejamento cuidadoso, voltado para minimizar os efeitos ambientais adversos.

O processo de licenciamento ambiental é uma etapa essencial nesse esforço, com a elaboração de estudos ambientais que fornecem análises detalhadas sobre as áreas de influência dos empreendimentos. Esses estudos orientam a definição de iniciativas e programas ambientais adequados a cada localidade, promovendo uma gestão responsável e integrada dos impactos.

Nesse sentido, Programas de Monitoramento das Áreas de Preservação Permanente (APP), Programa de Recuperação de Áreas Degradadas (PRAD), Monitoramento de Fauna (aves, peixes, anfíbios, répteis e mamíferos), além de compensações ambientais por conta de instalação e manutenção de empreendimentos, especialmente os lineares (Linhas de Distribuição, Subtransmissão e Transmissão de Energia), são tratados com grande atenção e sempre atendendo

aos requisitos elegíveis. Destaca-se que especialmente as fontes hídricas e as linhas de transmissão são os mais impactantes e, portanto, relevantes para esse tipo de controle sobre seus aspectos e impactos, nesse tema.

Durante a fase de implantação, os impactos negativos são mais significativos, especialmente devido à supressão de vegetação. Para mitigar esses efeitos, implementamos programas adicionais previstos no Plano Básico Ambiental, incluindo o resgate e monitoramento de fauna e flora realocadas, a coleta de material genético e a marcação de matrizes da vegetação na área afetada.

No caso dos projetos de transmissão e distribuição, são realizados estudos para definir o traçado das linhas e a localização dos ativos, priorizando a preservação da biodiversidade. Durante a vida útil dos empreendimentos, executamos o corte seletivo de vegetação nas faixas de servidão e realizamos plantios e manejos compensatórios em Áreas Protegidas, Reserva Legal, Áreas de Preservação Permanente (APP) e dentro do Programa de Recuperação de Áreas Degradadas.

Mesmo para empreendimentos que não são passíveis de licenciamento ambiental, as Distribuidoras do Grupo CPFL elaboram estudos prévios à implantação de linhas e subestações, visando identificar possíveis interações dos

futuros empreendimentos com áreas sensíveis de relevante interesse ecológico, como APPs, Unidades de Conservação (UCs), Reserva Legal dentre outros. Esses estudos são utilizados para definir a melhor localização e traçado dos empreendimentos, evitando impactos ambientais.

Desde 2020, as distribuidoras do Grupo CPFL vêm realizando o processo de remoção e modernização dos seus ativos em áreas protegidas. Em 2021, foi realizado o mapeamento de áreas protegidas dentro da área de concessão da CPFL Paulista e foram identificadas 25 Unidades de Conservação

(UCs). Destas, 11 contavam com redes elétricas atravessando seu interior ou limites. A partir dessa análise, iniciamos uma avaliação detalhada da situação de cada rede, considerando alternativas para modernização das infraestruturas nas áreas adjacentes e a viabilidade de realocação das redes. Foi formado um grupo de trabalho para avaliar os ativos nessas áreas, a fim de priorizar áreas críticas e de maior atenção para execução. No total, 23 km de redes foram removidos e outros 21 km foram modernizados e substituídos por um padrão mais moderno e seguro, contribuindo significativamente para a redução de riscos nessas áreas.



Vista aérea da UHE Barra Grande (Baesa), em Pinhal da Serra (RS)

O objetivo dessas ações é reduzir os possíveis impactos e diminuir a interferência causada pelas manutenções das redes, além de reduzir e prevenir potenciais focos de incêndio nessas regiões, garantindo um fornecimento de energia mais seguro e confiável para os consumidores.

Em 2024, houve a expansão da proposta para outras áreas protegidas da CPFL Paulista, além da expansão da avaliação e execuções na CPFL Piratininga e CPFL Santa Cruz. Nessas duas distribuidoras, foi executado o mapeamento e criação do plano de ação. Essas ações também tiveram como objetivo a regeneração da biodiversidade e a ampliação do fluxo genético, facilitando o trânsito de animais e fortalecendo o equilíbrio dos ecossistemas locais.

Além disso, como parte do compromisso com a conservação ambiental, implementamos medidas de compensação que incluem o plantio de espécies arbóreas e a manutenção de habitats naturais, permitindo que ecossistemas sigam seus ciclos de sucessão natural sem interferência humana.

Adicionalmente, adotamos a servidão ambiental, garantindo que compensações sejam realizadas em florestas já formadas e direcionadas a áreas ecologicamente semelhantes às licenciadas. Atualmente, preservamos cerca de 1.625 hectares de floresta nativa, área equivalente a cerca de 2.280 campos de futebol. Essas áreas

são averbadas na matrícula dos imóveis, assegurando a proteção permanente contra uso ou exploração.

Buscando ampliar a proteção ambiental, desenvolvemos projetos voltados à manutenção de serviços ecossistêmicos. Os projetos desenvolvidos pelo CETAP, FETAG e AEPIM contribuem diretamente para a recuperação de áreas degradadas, a preservação da biodiversidade e a promoção de práticas agrícolas sustentáveis. Essas iniciativas não apenas ajudam a conservar biomas importantes, como o Pampa e a Mata Atlântica, mas também fortalecem a segurança hídrica, a proteção do solo e a regeneração de matas ciliares, beneficiando diretamente comunidades locais e agricultores.

Por meio dessas ações, promovemos o equilíbrio entre a conservação ambiental e o desenvolvimento socioeconômico regional, fomentando o uso sustentável dos recursos naturais. Além disso, os programas incentivam a conscientização ambiental e fortalecem práticas tradicionais e culturais das comunidades envolvidas, criando um impacto positivo de longo prazo tanto para o meio ambiente quanto para as pessoas que dele dependem.

Com o olhar voltado para o futuro, a CPFL Energia está desenvolvendo o seu Posicionamento de Biodiversidade, compromisso 9 do Plano ESG 2030, previsto para ser concluído até 2025.

### Habitats restaurados (hectares)<sup>1</sup>

	2024		2023		2022	
	Com plantio no ano	Em manutenção/manejo	Com plantio no ano	Em manutenção/manejo	Com plantio no ano	Em manutenção/manejo
CPFL Renováveis	725,72	1.301,30	722,27	1.300,56	722,77	1.199,63
Distribuição	10,88	981	0,75	1.092	23,97	392,85
Geração	0	334,6	45,6	334,6	92,20	288,80

<sup>1</sup> As distribuidoras da CPFL realizam compensações florestais referentes às supressões de vegetação para manutenção das linhas de transmissão e linhas de distribuição no formato de servidão ambiental, reflorestamento em unidades de conservação e manejo e erradicação de espécies exóticas em estação ecológica e programas ambientais.

### Habitats protegidos (hectares)

	2024		2023		2022	
	Área de Preservação Permanente	Reserva Legal	Área de Preservação Permanente	Reserva Legal	Área de Preservação Permanente	Reserva Legal
CPFL Renováveis	3.071,40	535,39	3.071,40	n/d	3.025,43	n/d
Geração	4.984,05	0	4.984,05	n/d	4.984,05	n/d

Esse posicionamento terá um papel estratégico no aprimoramento das operações da Companhia, alinhando-as às melhores práticas globais e estabelecendo diretrizes claras para a gestão da biodiversidade.

Ainda no contexto do Plano ESG 2030, seguimos avançando na criação de um banco de dados integrado para monitorar

indicadores de biodiversidade e serviços ecossistêmicos. Esse sistema permitirá análises mais robustas sobre os impactos ambientais e as oportunidades associadas à preservação, apoiando decisões informadas e impulsionando práticas que gerem valor compartilhado.

## Projetos Socioambientais RGE<sup>1</sup> e CPFL Transmissão



4.778

hectares recuperados ou em recuperação



350

nascentes preservadas



12.366

mudas plantadas



862.936

mudas em quitação



10

meliponíneos



7.008

pessoas treinadas



3.007

famílias beneficiadas



44,96%

participação feminina



14,23%

famílias de baixa renda



R\$ 13.871.108

em investimentos



45

novos produtos



71

empregos

<sup>1</sup> Dados acumulados desde o início dos projetos até o ano de 2024: CETAP (2019), FETAG (2019 com a RGE e 2023 com a CPFL Transmissão) e AEPIM (2021).

### Centro de Tecnologias Alternativas Populares - CETAP

Com início em 2019, atuamos em parceria com o Centro de Tecnologias Alternativas Populares (CETAP) em 40 municípios do Rio Grande do Sul, por meio da RGE, com o objetivo de recuperar nascentes e promover o desenvolvimento da agricultura familiar.

As ações incluem o cuidado com nascentes regionais e matas ciliares, a rotação de culturas e a preservação e recuperação do solo nas propriedades. Nesse contexto, agricultores são formados e capacitados com base nos princípios da agroecologia. Além de contribuir para a geração de renda por meio da comercialização de frutas nativas, incentivamos a preservação e a proteção dos mananciais, promovendo o plantio de espécies nativas e a implantação de sistemas agroflorestais.

### Federação dos Trabalhadores na Agricultura - FETAG

Em parceria com a Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Rio Grande do Sul (FETAG), desde 2019, apoiamos a recuperação e conservação da vegetação nativa dos biomas Pampa e Mata Atlântica, promovendo a conscientização ambiental e a sustentabilidade nas propriedades rurais. A iniciativa auxilia agricultores na adoção de práticas de manejo sustentável, conciliando o uso econômico das terras com a preservação ambiental e contribuindo para a recuperação de áreas degradadas.

Dessa forma, promovemos a conservação da biodiversidade e dos serviços ecossistêmicos por meio do uso sustentável dos recursos naturais, e buscamos proteger a fauna silvestre, a flora nativa e os recursos hídricos.

### Associação de Estudos e Projetos com Povos Indígenas e Minoritários - AEPIM

O projeto, desenvolvido junto às aldeias no Litoral Norte do Rio Grande do Sul, desde 2021, integra ações ambientais, sociais e culturais para promover a sustentabilidade e a valorização das tradições indígenas. Com foco na restauração ambiental e no fortalecimento cultural, apoiamos o reflorestamento com espécies nativas, a agricultura tradicional e o incentivo ao viveirismo comunitário. Além disso, incentivamos a implementação de quintais agroflorestais, proporcionando melhorias nas condições ambientais e na segurança alimentar das comunidades. As iniciativas incluem também ações de intercâmbio entre as aldeias, reforçando os laços culturais e a troca de conhecimentos entre os Mbya Guarani da região.



# Valor Compartilhado com a Sociedade

Colaboradores da sede da RGE, em São Leopoldo (RS)



- Nossas Pessoas ..... 158
- Diversidade e Inclusão .. 180
- Compras Sustentáveis ... 190
- Relacionamento com Cliente ..... 196
- Desenvolvimento das Comunidades ..... 200

## ODS Relacionados


# Nossas Pessoas

Desde 2020, temos como guia o Nosso Jeito de Ser, que integra nossa missão, visão e valores ao Planejamento Estratégico e ao Plano ESG 2030. As pessoas estão no centro da nossa mandala, sendo nossa principal força e o elemento fundamental de todas as nossas ações. É a partir delas que construímos relações colaborativas, valorizamos a diversidade, promovemos o protagonismo, entregamos resultados sustentáveis e mantemos o foco no cliente.

As quatro dimensões da mandala conectadas ao detalhamento dos comportamentos desejados para todas as pessoas colaboradoras, independente dos cargos ocupados, potencializam o desenvolvimento do capital humano e a aderência à nossa cultura.

Valorizamos a coerência entre o que é planejado e o que é praticado. Por isso, nossas ações de desenvolvimento, capacitação, gestão de desempenho e engajamento das pessoas colaboradoras estão alinhadas a essas diretrizes, assegurando que o caminho para alcançar os resultados planejados seja claro e eficaz.

## nosso jeito de ser



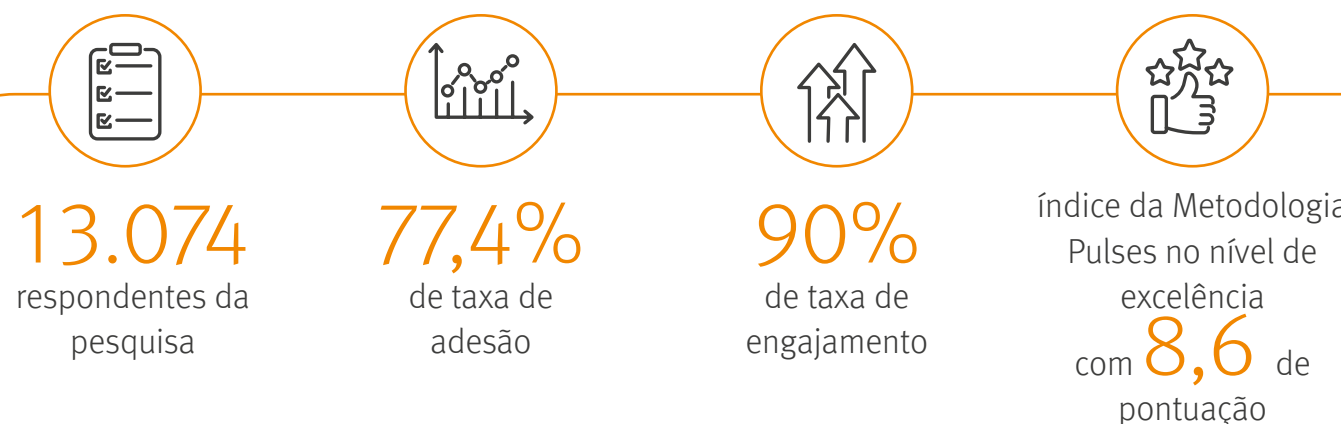
Em 2024, mantivemos as iniciativas que fortalecem essa cultura e adotamos um modelo de gestão ainda mais próximo, focado na eficiência e na produtividade. Esse movimento se alinha às principais diretrizes da State Grid e é sustentado pelas melhores práticas de gestão.

Para acompanhar o engajamento da equipe, realizamos pesquisas anuais (Pulses), pelas quais conseguimos ter uma análise rápida e segura dos fatores que influenciam a percepção das pessoas sobre o ambiente de trabalho e o clima

organizacional. Os resultados coletados são a base para a criação de planos de ação específicos, conduzidos pelas lideranças e acompanhados no ciclo seguinte.

Essa prática não apenas impulsiona melhorias contínuas, como também fortalece a relação entre líderes e equipes, promovendo feedbacks regulares e um diálogo mais próximo.

Em 2024, realizamos o quinto ciclo de avaliação, com resultados significativos que reforçam o impacto positivo dessa iniciativa.



### Integração da cultura Brasil-China

O Programa de Inclusão de Cultura Corporativa (CCIP), que visa integrar o Nosso Jeito de Ser à cultura corporativa da State Grid, alcançou sua conclusão este ano. Desde sua criação, em 2020, o CCIP implementou 340 iniciativas de evolução e, em 2024, promoveu mais 32 ações que tornaram a empresa com alto nível em gestão (saiba mais nas páginas 18 e 229).

Unidos pelo Nosso Jeito de Ser, somos um time com mais de 16 mil pessoas colaboradoras de diversas regiões do país. Contamos com profissionais de competências complementares e diferentes vivências.

**16.243**  
pessoas colaboradoras<sup>1</sup>

**12.811**  
homens

**12.730** permanentes  
**81** temporários

**12.790** tempo integral  
**21** meio período/parcial

**3.432**  
mulheres

**3.394** permanentes  
**38** temporários

**3.414** tempo integral  
**18** meio período/parcial

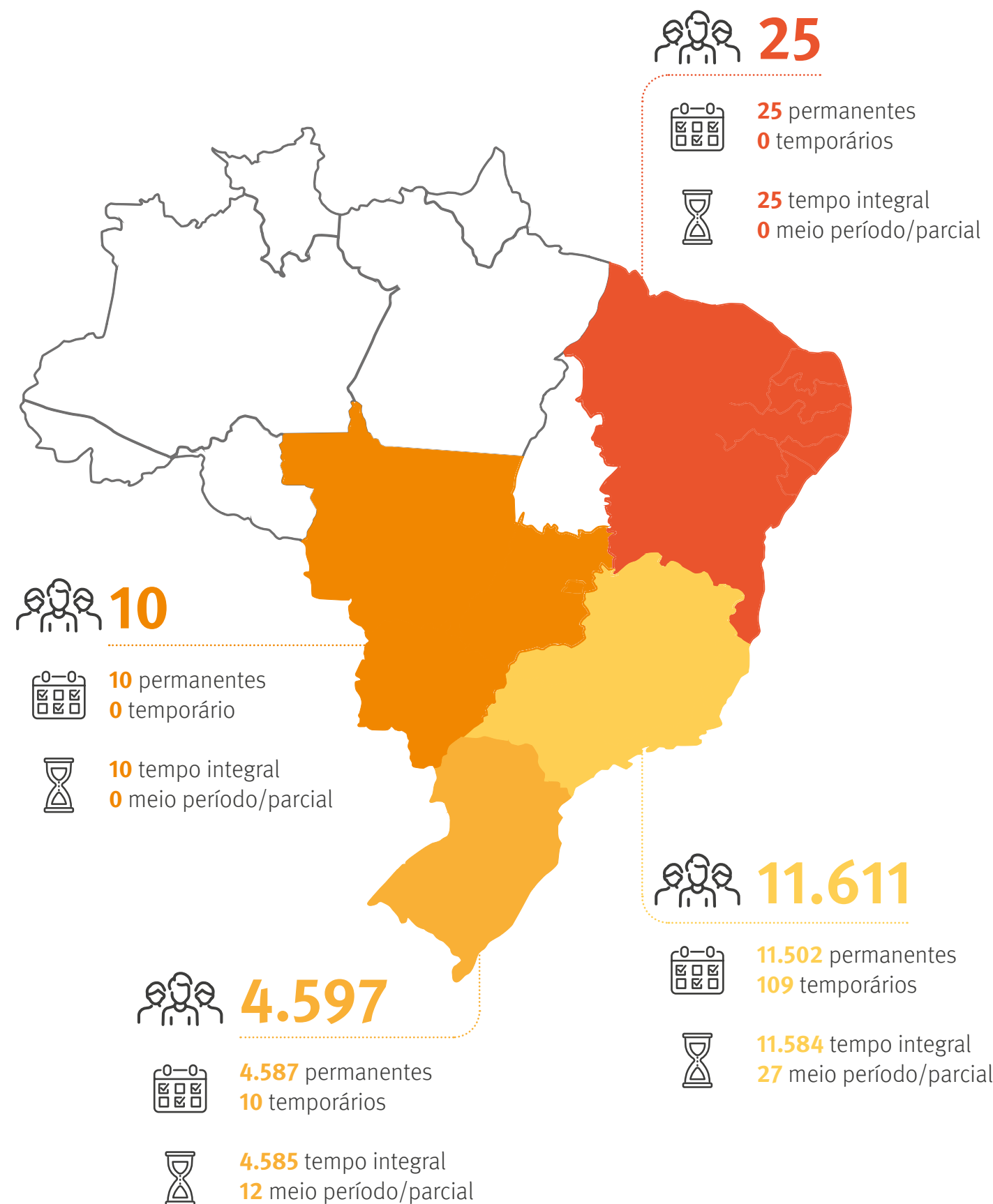
Além do nosso time interno, contamos com colaboradores indiretos que desempenham atividades essenciais para o funcionamento e o sucesso da Companhia. Esses profissionais atuam em diversas frentes, desde tarefas administrativas até operações técnicas, como manutenção, consultoria, segurança, limpeza, aquisição de materiais e equipamentos, execução de obras e projetos de infraestrutura, entre outras. Essa estrutura garante que todas as áreas da CPFL Energia operem de forma eficiente.

O número de colaboradores indiretos pode variar significativamente ao longo do tempo, influenciado por demandas sazonais, como a implementação de novos projetos, a realização de manutenções e a adaptação a mudanças tecnológicas. Esses fatores, tanto internos quanto externos, exigem uma gestão flexível e adaptável para atender às necessidades do mercado e garantir a sustentabilidade do negócio.

Para assegurar a conformidade com as obrigações trabalhistas, todos os parceiros com contrato ativo e mão de obra intensiva enviam mensalmente, via sistema, uma relação de documentos para acompanhamento.

**10.687**  
profissionais terceirizados

<sup>1</sup> Na contagem dos colaboradores não foram considerados estagiários, somando 16.243 colaboradores. No total, considerando estagiários, contamos com 16.396 colaboradores.



# Atração e retenção de talentos

Em 2024, avançamos na melhoria dos processos de recrutamento e seleção, com uma visão *end-to-end* que abrange desde a abertura da vaga até a contratação final. Esse aperfeiçoamento, aliado a um *benchmarking* contínuo e a ganhos operacionais, nos permitiu agregar agilidade e eficiência às contratações, alinhando ainda mais os perfis buscados às necessidades estratégicas da Companhia.

Nossos processos seletivos são estruturados para avaliar tanto as competências técnicas quanto as comportamentais exigidas para cada posição. A liderança pode optar pela modalidade de recrutamento mais adequada, mas incentivamos fortemente o recrutamento interno, que oferece novas oportunidades de desenvolvimento de carreira para nossos colaboradores e colaboradoras.

Além disso, o Nosso Jeito de Ser valoriza a diversidade e o respeito às diferenças,

buscando sempre a inclusão de pessoas plurais em nossos processos seletivos.

No campo da retenção de talentos, aprimoramos significativamente a pesquisa de *offboarding*, com aumento expressivo na adesão e geração de insights valiosos para a melhoria contínua dos nossos processos. Esse foco em escutar e entender a experiência dos colaboradores contribuiu diretamente para a evolução de práticas internas.

Os resultados desse compromisso com o desenvolvimento de nossos talentos são evidentes: das 16 vagas de liderança abertas em 2024, 15 foram preenchidas internamente, o que representa uma taxa de aproveitamento interno de 94%. Esse desempenho reforça nossa confiança na capacidade e no potencial de crescimento das nossas equipes, além de evidenciar o sucesso de nossas estratégias de desenvolvimento e valorização de pessoas.

**Agregamos talentos constantemente,** pois nossa estrutura sólida e acolhedora torna a diversidade um diferencial que fortalece nossas relações e resultados.

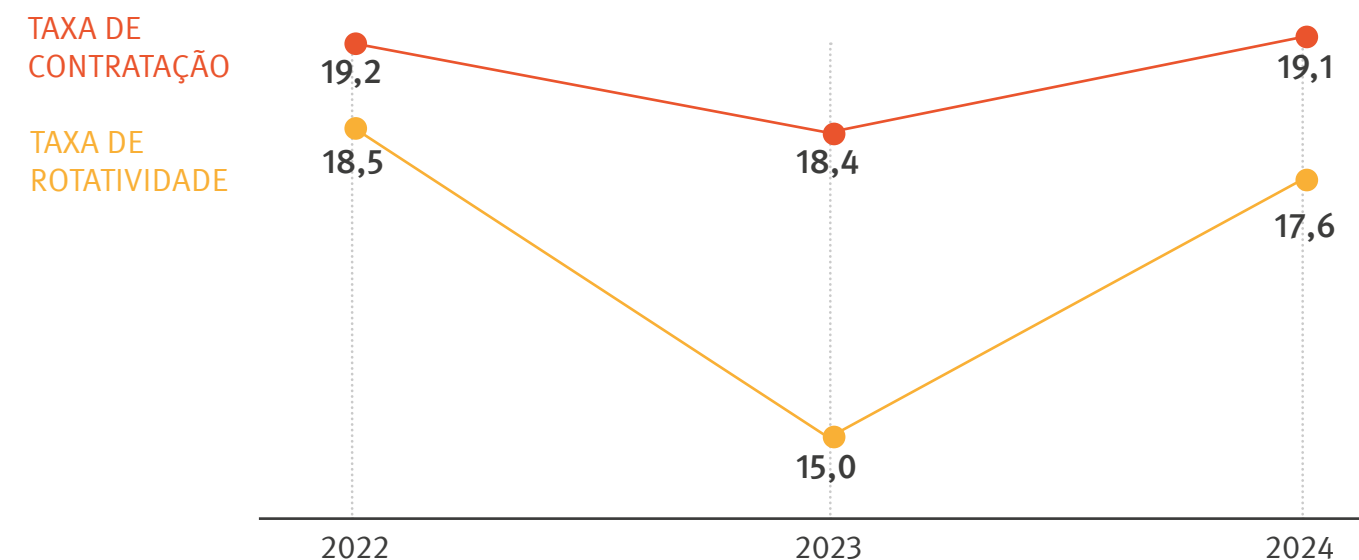
**Reunimos profissionais preparados e motivados,** comprometidos em atingir o melhor resultado para si e para a empresa, pois entendemos que sucesso individual e coletivo caminham juntos.

**Promovemos um ambiente de respeito e equidade,** no qual a individualidade de cada pessoa é valorizada em todas as nossas relações.

## Marca empregadora

Fomos reconhecidos pelo Top Employers Institute como Top Employer pelo sexto ano consecutivo. Esse reconhecimento internacional destaca a excelência das nossas práticas de gestão de pessoas e reforça nosso compromisso com a valorização dos colaboradores. Essa conquista é resultado de ações que incluem a geração de oportunidades para o desenvolvimento profissional, a promoção de um ambiente diverso, equitativo e inclusivo, além de políticas que incentivam a autonomia. Com ferramentas e recursos que colocam nossos profissionais como protagonistas de suas próprias carreiras, seguimos promovendo um ambiente de trabalho cada vez mais moderno e alinhado às melhores práticas globais de Recursos Humanos.

### CONTRATAÇÃO E ROTATIVIDADE<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Taxa de contratação calculada como número de contratações dividido pelo *headcount* no encerramento do período. Taxa de rotatividade calculada como número de desligamentos dividido pelo *headcount* no encerramento do período.

O **Programa de Estágio** tem como missão atrair e desenvolver estudantes de graduação com potencial de crescimento profissional.

O Programa é baseado em três pilares: Negócio, com o objetivo de ampliar a visão sistêmica e inovação, atrelados ao planejamento estratégico; Comportamento (Nosso Jeito de Ser) e Carreira, que inclui avaliações anuais e feedback da liderança, atrelados à oportunidade de carreira. Os estudantes selecionados vivenciam uma trilha de desenvolvimento estruturada em módulos específicos de treinamento, pensados para despertar o potencial técnico e prático de cada estagiário. Durante todo o Programa, eles contam com o apoio de padrinhos e madrinhas, profissionais experientes que acompanham cada etapa da jornada. Esse modelo incentiva a evolução dos talentos e contribui para a Companhia com seu envolvimento em projetos reais em diferentes áreas.

Com duração de até dois anos, o Programa de Estágio da CPFL oferece uma combinação de aprendizado prático e benefícios como bolsa-auxílio, planos de saúde e odontológico, seguro de vida, vale-refeição, vale-transporte e vale-academia.

O processo seletivo conta com etapas dinâmicas e, desde 2020, conduzidas em formato 100% on-line, garantindo maior acessibilidade e alcance. Ainda, desde 2021, realizamos o monitoramento de indicadores dos grupos sociais minorizados, com o objetivo de aumentar a participação e a representatividade desse público no Programa.

### Estágio em números



6.380 inscritos



80 pessoas admitidas, das quais:



54% mulheres



46% pessoas pretas e pardas

Colaborador participante do Programa de Estágio CPFL



A **Escola de Excelência Operacional**, coordenada pela Universidade CPFL, oferece cursos de formação profissional para a comunidade local em três eixos de aprendizagem: Escola de Eletricistas, Escola de Projetistas e Escola de Operadores.

A Escola de Eletricistas possui turmas masculinas, femininas e mistas, com formação 100% gratuita, oferecendo a teoria e a prática necessárias para capacitar profissionais prontos para o mercado de trabalho. Integrando as iniciativas do CPFL +Diversa, a escola também conta com turmas exclusivas para mulheres, incentivando a participação feminina em um ambiente tradicionalmente composto por homens. Os cursos têm, em média, duração de três meses, com a formação de mais de 50 turmas por ano.

A Escola de Projetistas oferece formação gratuita, em turmas mistas, com o objetivo de capacitar profissionais para atuar em análise e criação de projetos de redes elétricas de distribuição, sempre alinhados às normas e procedimentos da CPFL.

A Escola de Operadores, também com turmas mistas e formação 100% gratuita, combina teoria e prática para preparar profissionais aptos a atuar em Centros de Operações nas distribuidoras do Grupo CPFL.

Ao fomentar oportunidades para a comunidade, a Escola de Excelência Operacional contribui diretamente para o desenvolvimento socioeconômico, com parte dos alunos sendo contratada para integrar os times operacionais das distribuidoras, fortalecendo as equipes e garantindo profissionais qualificados para o setor.

## Escolas de excelência em números<sup>1</sup>



+ de **700** pessoas da comunidade contempladas para as escolas de formação



**35** escolas



**27** mulheres formadas

<sup>1</sup> Os números refletem escolas das distribuidoras de São Paulo e do Sul com orçamento de 2024. Portanto, há escolas iniciadas em 2023 e entregues em 2024.

Em 2024, foram abertas inscrições para uma nova turma da Escola de Eletricistas de Construção de Rede de Distribuição Elétrica, em parceria com a ELO Energia. O curso ofereceu 30 vagas gratuitas e foi realizado no formato híbrido, com aulas presenciais e on-line.

Além disso, desenvolvemos duas escolas-piloto, com uma turma cada. A Escola de Atividades em Subestação (direcionada para profissionais e membros da comunidade com formação técnica prévia, a fim de desenvolver atividades de operação e manutenção em subestações de energia) e a Escola de Operadores Eólicos (direcionada para profissionais e membros da comunidade para desenvolver atividades de operação e manutenção em geradores eólicos). Ainda, formamos a primeira turma da Escola de Eletricistas para a população indígena em João Câmara (RN) – saiba mais na página 200.



Colaboradora na Estação Avançada, em Praia Grande (SP)



Colaboradores em Jaguariúna (SP)

## Benefícios, saúde e bem-estar

Promovemos o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, oferecendo um pacote de benefícios amplo e acessível a toda a equipe sob o regime CLT, sem distinção de tempo ou período de trabalho. Em casos de contratações terceirizada, não se aplica a elegibilidade aos benefícios.

Entre os principais benefícios estão: assistências médica e odontológica, plano de previdência privada, auxílio-refeição, auxílio-alimentação, vale-transporte, auxílio-creche, seguro de vida, programas de final de ano e vale-natal.

Além desses, contamos com um conjunto de Programas de Qualidade de Vida, que inclui

o Programa Fale Comigo (apoio psicossocial gratuito, com assessoria especializada em momentos de dificuldades, dúvidas cotidianas ou planejamentos pessoal e familiar, nas áreas psicológica, jurídica, financeira e social); Ginástica laboral; e Wellhub (acesso a uma rede nacional de academias e atividades esportivas).

Todas as nossas pessoas podem acompanhar seus benefícios e os Programas de Qualidade de Vida disponibilizados pelo Grupo CPFL por meio do aplicativo da Flowing, que centraliza e facilita o acesso às informações, além de ser o canal para a inscrição nos Programas.



### FINANCEIRO

- Vale-refeição e Alimentação
- Vale-transporte
- Seguro de vida
- Previdência Privada
- Auxílio-material escolar
- Auxílio-creche/babá
- Bolsa de estudos
- Programa de participação nos resultados
- Vale-presente de Natal para os filhos(as)
- Vale-cesta de Natal
- Programa de remuneração variável para gestores



### SAÚDE E BEM-ESTAR

- Wellhub
- Assistências médica e odontológica
- Einstein Conecta
- Telemedicina Unimed
- Programa Cuidar para suporte à gestante
- Desafio Agita
- Programa Nutrir de alimentação saudável
- Convênio Sesi



### SOCIAL

- Empresa Cidadã



### MENTAL

- Área Social
- Área Psicológica
- Área Jurídica
- Área Financeira
- Programa Fale Comigo

Em 2022, aderimos ao Programa Empresa Cidadã e passamos a oferecer o benefício da licença parental estendida. Com isso, as mães têm direito a 180 dias de licença e os pais a 20 dias, benefício que se estende a todas as pessoas colaboradoras da Companhia, incluindo casais homoafetivos e pais adotivos.

Além disso, contamos com o Programa Cuidar, que oferece acompanhamento integral e on-line durante a gestação e o

processo de adoção. O Programa conta com o suporte de uma equipe multidisciplinar formada por enfermeiras, nutricionistas e psicólogas, garantindo o monitoramento da saúde gestacional, da segurança alimentar e nutricional, e do bem-estar emocional. O Programa Cuidar também oferece suporte a bebês e famílias adotantes, além de acompanhamento às puérperas por até seis meses, assegurando uma transição tranquila e acolhedora para essa nova fase da vida.



Colaboradoras na sede da CPFL Energia, em Campinas (SP)

### Licença Parental<sup>1</sup>

	2024		2023		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Número de pessoas elegíveis à licença parental	12.811	3.432	12.725	3.302	12.432	3.099
Número de pessoas que tiraram licença no ano	491	180	471	162	441	104
Número de pessoas que deveriam retornar da licença no ano	501	157	486	136	436	98
Número de pessoas que de fato retornaram da licença no ano	480	140	477	123	417	93
Taxa de retorno <sup>2</sup>	95,81%	89,17%	98,15%	90,44%	95,64%	94,90%
Número de pessoas que deveriam completar 12 meses após o retorno da licença no ano	481	135	429	97	394	104
Número de pessoas que de fato completaram 12 meses após o retorno da licença no ano	394	87	328	51	289	66
Taxa de retenção <sup>3</sup>	81,91%	64,44%	76,46%	52,58%	73,35%	63,46%

<sup>1</sup> Os dados de 2023 e 2022 foram reformulados e estão sendo rerepresentados de acordo com a nova forma de cálculo.

<sup>2</sup> A taxa de retorno é calculada a partir do número de pessoas que de fato retornaram da licença parental no ano em relação ao número de pessoas que deveriam retornar.

<sup>3</sup> A taxa de retenção é calculada a partir do número de pessoas que deveriam ter completado os 12 meses após o retorno da licença no ano e quem de fato completou.

## Desafio Agita

Em 2024, realizamos a segunda edição do Desafio Agita, que engajou 4.422 colaboradores. Juntos, eles percorreram impressionantes 276.354,24 km em apenas 14 dias, o equivalente a 6,5 mil maratonas.

O formato inovador, totalmente remoto, permitiu que os participantes corressem ou caminhassem sem a necessidade de estarem no mesmo dia, horário, local, cidade ou estado. Esse modelo foi viabilizado pelo contador de passos on-line integrado ao aplicativo de saúde e qualidade de vida do grupo, o que facilitou o acompanhamento e alcançou esse resultado notável.

A meta inicial era que cada equipe percorresse 420 km, com um mínimo de 42 km por participante, totalizando 207.060 km previstos. Contudo, os 493 times superaram todas as expectativas, atingindo uma distância equivalente a percorrer 66 vezes o trajeto entre Oiapoque (AP) e Chuí (RS).

O Desafio Agita não só incentivou a prática de atividades físicas, como também promoveu hábitos mais saudáveis e engajou os colaboradores em mudanças positivas de comportamento, como a adoção de uma alimentação balanceada e a prática regular de exercícios.

## Agitaí

Após o sucesso do Desafio Agita, lançamos a primeira edição do "Agitaí", uma iniciativa individual, com duração de 21 dias, que reforçou nosso compromisso de promover hábitos de vida saudáveis. O "Agitaí" contou com três missões voltadas para a saúde integral: a meta diária de quilômetros, o preenchimento da pesquisa de Perfil de Saúde 2024 e a atualização do exame médico periódico, além do acompanhamento dos *videocasts* sobre alimentação saudável e segurança alimentar, com *quizzes* ao final de cada conteúdo.



Colaboradora praticando atividade física, em Campinas (SP)

## Mente em Foco

O Movimento Mente em Foco é uma iniciativa do Pacto Global da ONU e ressalta a importância da pauta sobre saúde mental, assim como as discussões sobre o tema para criar ambientes de trabalho mais saudáveis.

A partir dessa iniciativa, desde 2022, trabalhamos para que a saúde mental seja tratada de forma preventiva e humanizada, estabelecendo ações para torná-la um tema perene e parte da estratégia da Companhia.

Embaixador e porta-voz do ODS 3 - Saúde e Bem-estar, um dos 17 objetivos estabelecidos pela Agenda 2030, o CEO do Grupo CPFL, Gustavo Estrella, tem atuado para o avanço da pauta na Companhia, influenciando positivamente as pessoas colaboradoras e demais partes interessadas.

Por meio do Café Filosófico, realizamos a série "Mente em Foco" que propõe reflexões importantes sobre as temáticas que impactam a saúde mental contemporânea.

# Desenvolvimento e Carreira

A Universidade CPFL é nossa plataforma de integração de conteúdos educacionais, treinamentos e trilhas de desenvolvimento voltadas para todos os níveis funcionais. Alinhada ao Nosso Jeito de Ser, tem como objetivos promover a cultura, inspirar as pessoas a buscarem seu desenvolvimento e atuar como facilitadora na democratização do conhecimento, oferecendo conteúdos de qualidade em um ambiente de aprendizado estimulante.

Por meio dessa plataforma, incentivamos uma cultura de aprendizagem contínua, com programas, cursos e trilhas voltados tanto para o progresso do negócio quanto para o desenvolvimento de habilidades e competências de nossas pessoas colaboradoras.

Os programas reúnem capacitações, treinamentos e ações de sensibilização. Somados, totalizamos 518.115 horas em 2024, com uma média de 32 horas por profissional.

Ao ingressar na Companhia, todas as pessoas participam de um processo de integração, no qual são apresentadas a estrutura da Universidade CPFL e a Formação Corporativa Obrigatória. Essa trilha abrange tópicos essenciais, como ética (incluindo o nosso Código de Conduta Ética e o Programa de Integridade), compliance, certificações e

segurança da informação, com o objetivo de fortalecer nossa cultura organizacional e garantir o alinhamento com os valores e objetivos da CPFL Energia.

Além desse processo inicial, oferecemos programas específicos voltados para cada momento e necessidade das pessoas ao longo de sua trajetória conosco.

## LNDT - Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento e Treinamento

Compreendemos os desafios e as perspectivas de cada área de negócio por meio da visão da liderança em relação aos principais direcionadores estratégicos. A partir dessa análise, identificamos as principais necessidades de desenvolvimento e treinamento dos times e estruturamos um plano de treinamento anual, com aferição de resultados ao final por meio de provas e Net Promoter Score.

## Programa Bolsa de Estudos

Oferecemos bolsas e auxílios para que nossas pessoas realizem capacitações e especializações acadêmicas, incluindo cursos de pós-graduação e lato sensu e stricto sensu em instituições de ensino. Contamos com mais de 70 parceiras educacionais, e, em 2024, tivemos 856 bolsas ativas.

## Guia de autodesenvolvimento

Oferecemos cursos livres de habilidades interpessoais e trilhas de aprendizagem específicas, com foco no autodesenvolvimento de comportamentos e competências alinhados ao Nosso Jeito de Ser. Utilizamos a metodologia CEP + R (conteúdos, experiências, pessoas e redes) para orientar sobre as fontes de aprendizagem disponíveis.

## Programa de Liderança

Capacitamos e desenvolvemos nossas lideranças para alcançar melhores resultados e fortalecer a gestão das equipes. Os conteúdos são orientados pelo planejamento estratégico da Companhia, pelas tendências de mercado e por indicadores internos, como a pesquisa de engajamento e a revisão anual de talentos.



## Média de horas de treinamento por profissional <sup>1 2</sup>

	2024	2023	2022
<b>POR GÊNERO</b>			
Homens	37	54	62
Mulheres	15	27	34
<b>POR NÍVEL FUNCIONAL</b>			
Lideranças <sup>3</sup>	23	31	15
Demais pessoas	32	60	58
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>48</b>	<b>56</b>

<sup>1</sup> Os indicadores dos anos anteriores foram ajustados para corresponder às premissas utilizadas este ano (total de horas de treinamento/total de pessoas colaboradoras).

<sup>2</sup> Exclui os empregados afastados.

<sup>3</sup> Lideranças incluem diretores, gerentes, coordenadores, supervisores e líderes.



Colaborador em  
Praia Grande (SP)

### Programa de Protagonistas

Atuamos para a aceleração de carreira de profissionais que aspiram e fazem parte do mapeamento para posições de liderança pela primeira vez. Em 2024, a turma contou com 45 participantes e 51% das vagas foram destinadas a pessoas de grupos sub-representados (mulheres, pessoas negras e pessoas com deficiência).

### Jornada Tech

Oferecemos jornadas de aprendizagem voltadas para todas as pessoas do Grupo CPFL, com o objetivo de disseminar competências digitais. Divididas em três níveis, essas jornadas abrangem desde o uso de ferramentas básicas até soluções iniciais de programação (*low code*).

### Programa de Mentoria

Apoiamos a aceleração de carreira e a aderência à posição atual, promovendo o autodesenvolvimento de especialistas, coordenadores e gerentes por meio da capacitação e do aprimoramento de competências.

Em 2024, o programa contou com 60 duplas, sendo 50% dedicadas a grupos sub-representados (mulheres, pessoas negras e pessoas com deficiência). O ciclo conta com formações, sessões individuais entre mentor e mentorado, rodas de conversa e *checkpoints*.

### Customer Experience

Buscamos a excelência no atendimento aos nossos clientes e, por isso, desenvolvemos trilhas de aprendizado específicas. Nosso programa de aprendizado é composto pela trilha de formação de atendentes das agências, pela trilha de formação de atendentes de *call center* e pela trilha de formação dos credenciados da Rede Fácil.

### Tecnologias de aprendizagem

A Universidade CPFL conta com uma plataforma de aprendizagem web e *mobile* que oferece mais de 200 cursos autoinstrucionais e facilita a inscrição em treinamentos presenciais. Em 2024, iniciamos o desenvolvimento de um simulador para localização de falhas na distribuição, modernizando nossas tecnologias de ensino e capacitação.

### Carreira 5.0

Programa de desenvolvimento para pessoas colaboradoras com 50 anos ou mais, que ocupem cargos de níveis técnico, sênior, de engenharia, especialistas e líderes (exceto diretoria e acima). Os participantes poderão passar por até três etapas: orientação integral, gestão do conhecimento e transição gradual.

# Avaliação de desempenho

Utilizamos a gestão e avaliação de desempenho como uma ferramenta estratégica que promove o desenvolvimento individual e fortalece a contribuição de cada colaborador para a performance da Companhia.

O processo avalia tanto as entregas e desafios quanto os comportamentos e valores estruturados nas quatro dimensões do Nosso Jeito de Ser: explore, aprenda, construa e entregue. Assim, vai além da simples análise de resultados, integrando aspectos comportamentais essenciais para o alinhamento com a cultura organizacional.

Esse modelo incentiva o diálogo contínuo entre líderes e equipes, criando um ambiente de transparência e aprendizado mútuo. Durante o processo, cada colaborador reflete sobre seus pontos fortes e áreas de melhoria, elaborando um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) que orienta sua evolução profissional, em alinhamento com os objetivos estratégicos da CPFL.

Todas as pessoas colaboradoras participam anualmente do ciclo de avaliação, exceto as que ingressaram a partir de 1º de outubro ou que estiveram afastadas por mais de seis meses no ano em curso. Em 2024, 96,7% das pessoas colaboradoras elegíveis participaram do ciclo, demonstrando o compromisso da liderança em impulsionar o desenvolvimento das equipes.

As avaliações realizadas por meio da Gestão de Performance também orientam os líderes na tomada de decisões relacionadas a recrutamentos internos e promoções, permitindo o reconhecimento de talentos.

Com o intuito de reforçar nossa cultura e criar uma onda de reconhecimento entre nossas pessoas, a CPFL consolidou o Programa Atitude, que celebra comportamentos alinhados aos pilares da cultura organizacional. Essa iniciativa reforça o compromisso da Companhia de criar um ambiente onde a colaboração e o protagonismo individual impulsionam o desempenho coletivo. Em 2024, tivemos 336% mais reconhecimentos em relação ao ano de 2023.

## Percentual de profissionais que tiveram avaliação de desempenho<sup>1</sup>

	2024	2023	2022
<b>POR GÊNERO</b>			
Homens	97,4%	98,9%	97,5%
Mulheres	94,1%	99,0%	87,2%
<b>POR NÍVEL FUNCIONAL</b>			
Lideranças <sup>2</sup>	99,2%	99,0%	96,9%
Demais pessoas	96,6%	98,9%	94,5%
<b>Total</b>	<b>96,7%</b>	<b>95,6%</b>	<b>94,0%</b>

<sup>1</sup> Percentual calculado com o total de colaboradores e colaboradoras que concluíram o processo de avaliação de desempenho dividido pelo total de profissionais elegíveis em cada ciclo de avaliação.

<sup>2</sup> Lideranças incluem diretores, gerentes, coordenadores, supervisores e líderes.



Colaboradoras na sede da CPFL Energia, em Campinas (SP)

# Diversidade e inclusão

O Programa CPFL +Diversa reflete o nosso compromisso com a construção de um ambiente de trabalho cada vez mais diverso, inclusivo e equitativo para todas as pessoas.

Ampliamos continuamente o mapeamento de desafios internos relacionados à representatividade de grupos sociais minorizados — gerações, LGBTQIAP+, equidade de gênero, pessoas com deficiência e pessoas negras — e às barreiras culturais. Nosso objetivo é evoluir consistentemente na construção de um ambiente com boas práticas de gestão, onde todos e todas possam prosperar.

Ao longo de quatro anos, o Programa CPFL +Diversa alcançou maturidade. A nossa jornada começou com a sensibilização das pessoas colaboradoras, abrindo espaço para o diálogo e a identificação dos principais desafios. Hoje, caminhamos com práticas estruturadas incorporadas à gestão do negócio, com metas corporativas definidas e acompanhadas mensalmente junto às lideranças.

A evolução do Programa é guiada por duas visões complementares: conscientização e engajamento, por meio de rodas de conversa e ações de sensibilização interna; e ações

estruturantes, com a implementação de processos de gestão equitativos, como a aplicação de critérios de diversidade em *shortlists* de contratação.

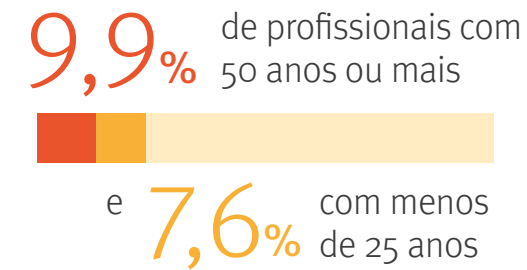
O amadurecimento do CPFL +Diversa tem como pilar fundamental o engajamento das lideranças e das mais de 700 pessoas multiplicadoras que apoiam na disseminação do tema.

A evolução do Programa é orientada pelo Plano Tático Anual, que define ações e metas alinhadas ao planejamento estratégico, ao Plano ESG 2030 e ao Diagnóstico de Cultura Inclusiva. Esse planejamento também considera os compromissos voluntários que assumimos, como o Movimento Mulher 360, o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e a Rede Empresarial de Inclusão Social.

Nossas ações vão ao encontro dos ODS 5 - Igualdade de Gênero, ODS 8 - Trabalho Decente e Desenvolvimento Econômico, ODS 10 - Redução das Desigualdades, ODS 16 - Paz, Justiça e Instituições Eficazes e do novo ODS 18 - Igualdade Étnico-Racial, a fim de eliminar o preconceito e a discriminação no trabalho, promovendo memória, verdade e justiça. Como resultado das nossas ações, em 2024, não registramos nenhum caso confirmado de discriminação no Grupo CPFL.



Colaboradores na sede da RGE, em São Leopoldo (RS)



Lançamento do Carreira 5.0



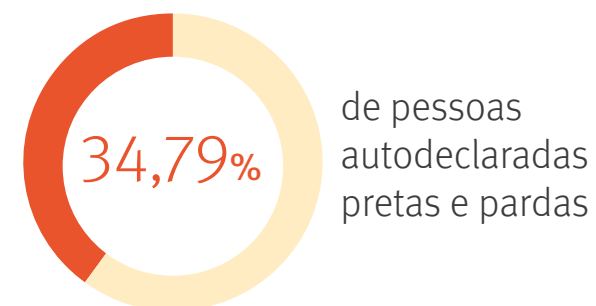
Inserção dos campos de identidade de gênero e orientação sexual nos processos de recrutamento e seleção



711 profissionais são pessoas com deficiência



Acessibilidade: implementação da Central de Intérprete de Libras



18,47% de pessoas negras em posições de liderança

Para avançarmos na construção de um dia a dia mais diverso e inclusivo, desenvolvemos premissas que servem como diretrizes básicas. Elas orientam as relações entre todas as pessoas colaboradoras e espera-se que sejam seguidas por todos e todas, independentemente do nível hierárquico ou área de atuação.

**1** **Diversidade e Inclusão na CPFL é para todas as pessoas:** os valores de diversidade e inclusão são responsabilidade de todas as pessoas por meio da ampliação da representatividade e de uma cultura mais inclusiva.

**2** **Atuamos com foco em gerar resultados positivos de longo prazo, orientados por objetivos e metas:** definimos indicadores, objetivos e metas que são monitorados periodicamente.

**3** **Somos favoráveis ao desenvolvimento de ações afirmativas que nos ajudem a acelerar os processos de mudança:** garantimos equidade de oportunidade e superamos barreiras por meio de ações afirmativas que corrigem a baixa representatividade e favorecem o desenvolvimento de grupos minorizados.

**4** **Para desenvolver ações, valorizamos tanto a igualdade quanto as diferenças:** apesar de abordarmos o tema de maneira ampla e integrada, damos luz a desafios específicos.

**5** **Nosso processo de tomada de decisão em diversidade e inclusão é compartilhado entre quem tem vivência, capacidade técnica e poder de tomada de decisão:** a governança do Programa CPFL + Diversa atua em três instâncias (decisores do negócio, estratégia e grupos de afinidades).

**6** **Somos explicitamente contra diferentes formas de discriminação.**

Em 2024, atuamos com foco em três diretrizes estratégicas: 1) fortalecer a cultura inclusiva; 2) aprofundar o desenho de metas e indicadores de processos; 3) liderança como corresponsável pelos resultados. A partir dessas diretrizes foram priorizadas 31 ações, impactando na revisão de processos, ações de sensibilização e no aumento da representatividade dos grupos sociais minorizados.

Realizamos o monitoramento das ações e indicadores por meio de *dashboards* de diversidade e reuniões mensais do CPFL + Diversa. As metas do Programa são reportadas mensalmente em reunião executiva com CEO, vice-presidentes e diretorias, além de manter o monitoramento e reporte na plataforma de sustentabilidade, em linha com o compromisso do Plano ESG 2030.

Neste ano, no grupo de Gerações, criamos o Programa Carreira 5.0, voltado para colaboradores com 50 anos ou mais, em nível sênior, para os cargos técnicos, analistas e de engenharia, bem como especialistas, coordenadores(as) e gerentes. O objetivo é potencializar talentos ao oferecer suporte para explorar possibilidades de crescimento e desenvolvimento de conhecimentos, integrando a experiência acumulada ao crescimento contínuo da CPFL. O Programa consiste em uma trilha de desenvolvimento voluntária, com até três etapas: orientação integral, gestão do conhecimento e transição gradual. A primeira etapa, iniciada em 2024, abordou temas como planejamento de

carreira, vida saudável, orientação financeira e aprendizado contínuo.

Reforçamos o combate absoluto contra qualquer forma de discriminação por meio da realização de 20 rodas de conversa sobre Combate ao Assédio Sexual e Moral junto aos times operacionais e lideranças, alcançando mais de 470 pessoas em 13 diferentes localidades do Grupo CPFL.

Também ampliamos nossas iniciativas em prol da acessibilidade, garantindo vestiários mais adequados para mulheres na operação, banheiros inclusivos para pessoas trans e a implementação da Central de Intérprete de Libras para pessoas com deficiência.

Ao longo do ano, foram realizadas mais de 6.800 horas/pessoa em diferentes iniciativas de sensibilização e treinamento em diversidade e inclusão. Entre elas, estimulamos a mobilidade interna de talentos negros com uma mentoria coletiva para o desenvolvimento de carreiras, que contou também com um olhar interseccional incluindo os grupos de equidade de gênero e pessoas com deficiência.

Revisamos o compromisso de diversidade no Plano ESG 2030, alinhado ao ciclo de atualização anual do Plano Estratégico, ampliando nossa ambição para 40% e a abrangência também para outros grupos minorizados, como pessoas negras e pessoas com deficiência na liderança. Ao final do ano, já alcançávamos a representatividade de 39,56% de grupos minorizados na liderança.

Também atingimos 125,69% de realização das metas anuais relacionadas à representatividade de mulheres, pessoas negras e pessoas com deficiência no quadro geral. Para garantir o alinhamento a essas metas, elas também compõem a remuneração variável de toda a liderança.

Dessa forma, fomos destaque no setor de energia na Pesquisa Ethos/Época de Inclusão, pelo segundo ano consecutivo.

Essa pesquisa reconhece e valoriza as empresas que lideram práticas de diversidade e inclusão no Brasil, avaliando estratégias para promoção da equidade, inclusão, diversidade e governança, além da cultura organizacional e do relacionamento com clientes.

Também integramos, pelo segundo ano, a carteira do IDIVERSA – Índice de Diversidade da B3, que reúne ações de empresas que se destacam pela diversidade.

### Composição níveis por gênero

	2024		2023		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretoria	90,00%	10,00%	93,02%	6,98%	90,50%	9,50%
Gerência	80,24%	19,76%	80,72%	19,28%	81,90%	18,10%
Chefia/Coordenação	74,46%	25,54%	77,23%	22,77%	77,40%	22,60%
Técnica/Supervisão	68,26%	31,74%	71,33%	28,67%	76,50%	23,50%
Administrativo	54,60%	45,40%	46,12%	53,88%	47,80%	52,20%
Operacional	89,30%	10,70%	88,98%	11,02%	89,70%	10,30%
Trainees	0	0	25,00%	75,00%	30,00%	70,00%
Estagiários	61,44%	38,56%	56,62%	43,38%	56,60%	43,40%

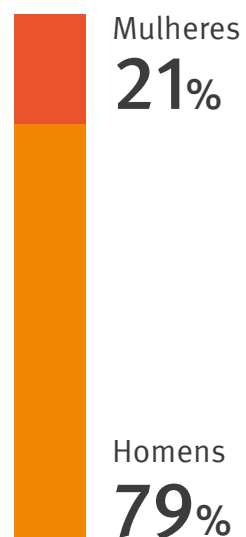
### Composição níveis por faixa etária

	2024			2023			2022		
	< 30	30< x < 50	> 50	< 30	30< x < 50	> 50	< 30	30< x < 50	> 50
Diretoria	0,00%	57,50%	42,50%	4,65%	65,12%	30,23%	0,00%	76,20%	23,80%
Gerência	0,40%	75,81%	23,79%	0,40%	75,50%	24,10%	0,00%	78,70%	21,30%
Chefia/Coordenação	3,17%	83,96%	12,87%	3,52%	86,34%	10,14%	4,40%	86,00%	9,50%
Técnica/Supervisão	14,37%	74,25%	11,38%	13,33%	74,67%	12,00%	11,40%	77,70%	10,80%
Administrativo	27,35%	63,61%	9,05%	26,38%	64,75%	8,86%	26,50%	64,60%	8,90%
Operacional	20,85%	69,44%	9,71%	23,57%	67,52%	8,90%	23,90%	67,30%	8,70%
Trainees	0,00%	0,00%	0,00%	62,50%	37,50%	0,00%	80,00%	20,00%	0,00%
Estagiários	94,77%	5,23%	0,00%	89,71%	10,29%	0,00%	95,80%	4,20%	0,00%

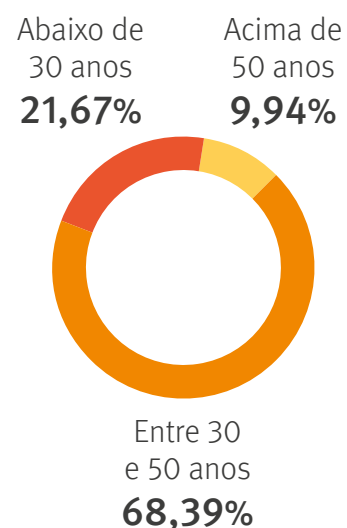
### Diversidade no Conselho de Administração

	2024	2023	2022
<b>POR GÊNERO</b>			
Homens	57%	86%	86%
Mulheres	43%	14%	14%
<b>POR FAIXA ETÁRIA</b>			
Abaixo de 30	0%	0%	0%
Entre 30 e 50 anos	29%	39%	60%
Acima de 50 anos	71%	61%	40%

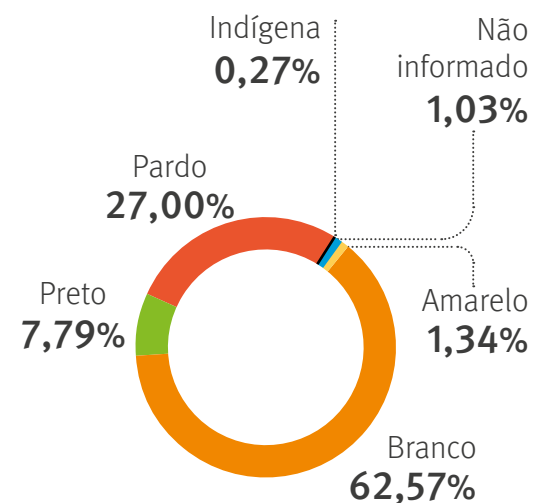
**QUADRO FUNCIONAL EM 2024 POR GÊNERO**



**QUADRO FUNCIONAL EM 2024 POR FAIXA ETÁRIA**



**QUADRO FUNCIONAL EM 2024 POR RAÇA**



**Proporção da remuneração das mulheres em relação à dos homens<sup>1</sup>**

	2024		2023		2022	
	Salário-base	Remuneração total	Salário-base	Remuneração total	Salário-base	Remuneração total
Diretoria	104,35%	91,57%	97,63%	97,25%	99,60%	96,80%
Gerência	96,42%	93,66%	100,46%	100,26%	102,10%	95,40%
Chefia/Coordenação	100,79%	96,36%	103,35%	96,78%	103,00%	98,10%
Técnica/Supervisão	66,79%	54,78%	64,04%	63,24%	54,50%	76,80%
Administrativo	82,10%	80,65%	68,62%	73,56%	66,50%	66,90%
Operacional	64,76%	50,04%	65,99%	51,91%	61,30%	69,60%
Trainees <sup>2</sup>	0	0	99,19%	100,54%	100%	76,80%
Estagiários	104,77%	104,32%	97,35%	98,01%	99,30%	100,90%

<sup>1</sup> A CPFL Energia compromete-se com a equidade salarial e não considera critérios de gênero na definição da remuneração de cada função. As proporções abaixo de 75% refletem o agrupamento de diferentes cargos e são impactadas pela menor representatividade de mulheres na Companhia e pelo tempo de casa dos colaboradores homens.

<sup>2</sup> Em 2024 não tivemos programas de trainees.



**Semana da Diversidade**

Em 2024, realizamos a terceira edição da Semana da Diversidade, uma iniciativa interna da CPFL que contou com uma programação de cinco dias dedicada a promover a representatividade de diferentes grupos sociais, incluindo gerações, LGBTQIAP+, equidade de gênero, pessoas com deficiência e pessoas negras.

Durante esses dias, foram realizadas cerca de 30 ações, como palestras, exposições, atividades interativas e apresentações, que impactaram mais de 4.360 pessoas da Companhia. Comparado ao ano anterior, tivemos um aumento de 20% na participação das duas palestras corporativas realizadas, com mais de 2.000 pessoas, sendo

que 97% avaliaram como excelente as palestras realizadas. A diversidade e a inclusão foram celebradas em mais de 20 localidades, incluindo as sedes e unidades descentralizadas.

Ao todo, 80 colaboradores e colaboradoras do nosso time de Diversidade, grupos de trabalho e multiplicadores se dedicaram para realizar esse evento, fundamental para promover a reflexão sobre esses temas tão importantes.

O evento ainda contou com acompanhamento por meio de conteúdos em vídeo para as redes sociais Instagram e LinkedIn.

# Compras Sustentáveis

Um dos compromissos estabelecidos no Plano ESG 2030 é promover o desenvolvimento sustentável em nossa cadeia de suprimentos. Nesse contexto, valorizamos parcerias alinhadas à nossa estratégia, incentivando práticas de compras sustentáveis. Nosso objetivo é atingir pelo menos 85% dos gastos com empresas que apresentam práticas avançadas em sustentabilidade até 2030.

A segurança, o respeito ao meio ambiente, a responsabilidade social e a governança de alto padrão são pilares centrais na qualificação de fornecedores da CPFL Energia. Indicadores como fatalidades, acidentes com afastamento e outros critérios de segurança ocupacional são monitorados de forma rigorosa e influenciam diretamente as escolhas de parceiros, além de serem comunicados com clareza a eles.

No campo da governança, mantemos um padrão elevado, em linha com as expectativas de nosso acionista controlador, a State Grid, que exige excelência nesses temas. A digitalização tem desempenhado um papel essencial nesse processo, otimizando fluxos e reduzindo a complexidade operacional.

Todas as nossas atividades são conduzidas de acordo com o Código de Conduta Ética, e cláusulas sobre trabalho decente integram as minutas de todos os contratos da Companhia.

A área de Suprimentos atua de forma estratégica dentro da CPFL Energia, ampliando seu papel de suporte tradicional para uma atuação mais ativa e integrada ao processo de geração de valor, em todas as frentes de negócio.

Esse avanço é sustentado por iniciativas como a digitalização e a análise de dados, que proporcionam maior inteligência e eficiência aos processos de compras. A disponibilidade de informações detalhadas sobre as operações de Suprimentos não apenas eleva a qualidade das decisões, mas também permite identificar oportunidades para otimizar negociações e aprimorar padrões de execução.

Para garantir o alinhamento com nossas metas estratégicas, utilizamos mecanismos que avaliam os fornecedores tanto antes quanto durante o período de contratação, além de promovermos o engajamento em temas essenciais para a Companhia. Os fornecedores passam por processos de auditorias regulares, treinamento e capacitação, feedback contínuo, e monitoramento de desempenho, por meio de indicadores ambientais, para acompanhar e avaliar a conformidade dos fornecedores.

No que se refere à gestão de riscos socioambientais, realizamos uma análise rigorosa de fornecedores na etapa prévia à contratação. Esse processo é conduzido com 100% dos novos fornecedores críticos que

passam pelo processo de homologação, e inclui aspectos ambientais e sociais. Entre as avaliações estão: (i) inclusão da empresa na lista de autuações ambientais e embargos do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA); (ii) certificado de regularidade do FGTS; (iii) certidão negativa de débitos trabalhistas; (iv) existência de passivos trabalhistas; e (v) inserção do nome da empresa na lista de empregadores com trabalhadores com condições análogas à de escravo, disponibilizada pela Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia.

Além disso, dependendo do escopo da contratação, realizamos uma avaliação específica em conformidade com o nosso Sistema de Gestão Integrada (SGI), garantindo que os fornecedores atendam aos padrões exigidos pela Companhia. Essa análise não se limita aos aspectos socioambientais: potenciais novos parceiros também são avaliados em termos econômico-financeiros, conformidade documental e qualificação técnica, assegurando uma seleção criteriosa e alinhada às metas do Plano ESG 2030. Em 2024, dos 47 novos fornecedores que foram classificados como críticos e/ou estratégicos, 34 responderam ao questionário de sustentabilidade, o qual foi revisto, após monitoramento do Supply Base Management (SBM).

Durante o período de contrato, monitoramos os fornecedores considerados críticos ou estratégicos, ou seja, aqueles que apresentam maiores riscos operacionais ou



Colaboradores na sede da CPFL Transmissão, em Porto Alegre (RS)

reputacionais, ou que possuem exclusividade no fornecimento para o escopo contratado. Atualmente, 78% dos gastos com fornecedores da Companhia se concentram neste grupo de fornecedores. Esse acompanhamento é realizado por meio da plataforma SBM, com avaliações mensais que abrangem critérios técnicos, documentais, jurídicos, financeiros, de segurança, ética e sustentabilidade, distribuídos em diversas dimensões temáticas. Em 2024, foram monitorados 125 fornecedores de materiais e 35 fornecedores de serviços por meio do SBM. Não foram identificados desvios nos fornecedores avaliados.

Adicionalmente, o SGI conduz auditorias anuais em fornecedores selecionados, dependendo do nível de criticidade. Essas auditorias abrangem aspectos relacionados ao meio ambiente, responsabilidade social, qualidade, saúde e segurança. Em 2024, os 125 fornecedores de materiais e 35 fornecedores de serviços, considerados críticos, foram avaliados por meio dessas auditorias. Em nenhum caso foram identificados impactos sociais reais ou potenciais negativos.

Além dos novos fornecedores, a Gestão de Terceiros realiza o acompanhamento mensal de documentações trabalhistas e previdenciárias dos nossos fornecedores que empregam mão de obra intensiva, os quais são considerados de maior risco para a nossa operação dentre o total de fornecedores. Ao longo do ano, monitoramos mensalmente, em média, 10.687 mil terceiros de 3.760 contratos firmados com 297 contratadas prestadoras de serviço. No fim de 2024, as documentações de 10.625 trabalhadores terceirizados foram monitoradas pela área competente.

Em 2024, iniciamos o desenvolvimento de uma nova plataforma para integrar todos os processos relacionados à extração e análise de dados, facilitando o acesso e a utilização dessas informações. O projeto inclui a simplificação dos principais termos comerciais, com a criação de um campo específico para preenchimento por fornecedores, cujos dados ficarão armazenados em uma base unificada.

Paralelamente, investimos na construção de um banco de preços interno, uma iniciativa

GRI 3-3 | 308-1 | 308-2 | 407-1 | 408-1 | 409-1 | 414-1 | 414-2

que permitirá às equipes acesso a referências de custo padronizadas e a um histórico consolidado de compras, promovendo maior eficiência nas negociações.

Outro avanço importante está relacionado à gestão de equipamentos ou materiais com problemas em campo durante o período de garantia. Para tornar o processo mais ágil e acessível, lançamos um aplicativo simples e intuitivo, que elimina barreiras enfrentadas anteriormente pelos colaboradores. Em fase inicial de divulgação, o aplicativo já demonstra potencial para ampliar a visibilidade e facilitar o reporte de ocorrências, contribuindo para maior eficiência operacional e satisfação das equipes.

Ainda, a descarbonização na cadeia de valor do setor elétrico é um desafio que exige a adoção de tecnologias limpas e a modernização das infraestruturas. Acreditamos que um dos primeiros e mais importantes passos nessa jornada é a realização de treinamentos sobre mudanças climáticas. Esses treinamentos são essenciais para aumentar a conscientização e capacitar os *stakeholders* a adotarem práticas sustentáveis, promovendo uma cultura de responsabilidade ambiental e inovação. Por meio desses esforços, é possível superar barreiras e impulsionar a transformação sustentável.

Neste ano, realizamos um workshop sobre descarbonização para todos os fornecedores e estendemos o convite aos subfornecedores. Cerca de 30% dos fornecedores críticos estiveram presentes no treinamento, reforçando a parceria rumo ao enfrentamento das mudanças climáticas.

## Supplier Day

Em 2024, realizamos o Supplier Day. Durante esse evento, convidamos empresas internacionais de materiais e equipamentos, além de fornecedores nacionais de obras de engenharia, com o intuito de expandir nossa base de fornecedores e explorar novas possibilidades de parcerias. O Supplier Day foi uma oportunidade para apresentarmos o Brasil e a CPFL Energia, destacando nosso planejamento de médio prazo e como esses fornecedores poderiam se encaixar nesse futuro, participando ativamente do crescimento da Companhia.

O evento foi dividido em dois grupos, facilitando um diálogo mais direcionado e personalizado. Essa ação reforçou nosso compromisso com o engajamento de *stakeholders* e demonstrou a abordagem proativa da Companhia em relação à evolução de sua cadeia de suprimentos. Vale ressaltar que o processo de homologação de fornecedores permaneceu o mesmo para todos os países, garantindo padrões consistentes e elevados de qualificação.



Evento Prêmio  
Mais Valor,  
realizado em  
Campinas (SP)



## Rede de Valor

A Rede de Valor é nosso programa de relacionamento com parceiros, que promove engajamento e desenvolvimento por meio de divulgações mensais no Jornal do Fornecedor, encontros periódicos para discussão de temáticas e troca de boas práticas, além do reconhecimento por meio do Prêmio CPFL Mais Valor. A iniciativa reforça nosso comprometimento com o compromisso 15 do Plano ESG 2030, que busca avaliar 100% dos fornecedores críticos com base em critérios de sustentabilidade e atingir pelo menos 85% dos nossos gastos com empresas que apresentem práticas avançadas nesse tema.

Em 2024, realizamos dois encontros da Rede de Valor, com a participação de 120 parceiros. Foram abordados temas como Cenário Macroeconômico, Planejamento Estratégico CPFL, Plano ESG 2030, Sustentabilidade na Cadeia de Suprimentos, Diversidade e Inclusão, e Segurança do Trabalho. Já o Prêmio CPFL Mais Valor, em sua 15ª edição, premiou 18 empresas parceiras. Ao final dos encontros e da premiação, realizamos uma pesquisa de satisfação, que contou com 133 respostas ao longo do ano. Entre os respondentes, 118 acreditam que a CPFL contribui para o desenvolvimento de seus parceiros.

Além disso, continuamos a expansão internacional de nossa base de fornecedores, com o objetivo de mitigar riscos de disponibilidade e atender ao crescimento da CPFL Energia. Diante de um mercado brasileiro

aquecido, com preços elevados e prazos de entrega prolongados, estabelecemos parcerias no exterior que também nos possibilitam acessar novas tecnologias e inovações. Essa estratégia não só contribui para a melhoria da eficiência operacional da Companhia, mas também resulta em menores custos e tarifas reduzidas para os consumidores, uma vez que os ganhos de eficiência são, em parte, repassados devido à natureza regulada do setor.

Complementando essas ações, ampliamos esforços para fomentar o desenvolvimento de fornecedores locais. Estamos implementando uma nova plataforma digital, cujo lançamento está previsto para 2026, a fim de simplificar e acelerar o processo de homologação de novos parceiros. Esse sistema foi desenhado para facilitar a entrada de pequenas empresas, especialmente aquelas localizadas nas proximidades de nossas operações. Com um fluxo mais ágil e intuitivo, pretendemos integrar fornecedores regionais de forma eficiente, promovendo o crescimento econômico local e reduzindo impactos logísticos. Por meio dessa rede, os parceiros poderão colaborar entre si, acessando preços preferenciais e ampliando suas oportunidades de negócios.

A plataforma também contará com funcionalidades inovadoras, como a possibilidade de os fornecedores adquirirem insumos diretamente da CPFL Energia a preços competitivos, graças à nossa escala de compras.

# Relacionamento com Cliente

Desde a criação do Fórum de Clientes, em 2021, estabelecemos uma plataforma estruturada para acompanhar indicadores de desempenho e estabelecer objetivos claros (OKRs) para a resolução das principais demandas.

Para garantir a efetividade dessas ações, o comitê do Fórum de Clientes se reúne mensalmente, discutindo e avaliando planos de ação, monitorando as metas, que, inclusive, impactam a remuneração variável da Diretoria, destacando o comprometimento da Companhia em manter o foco no cliente em todos os níveis da organização.

Como parte dessa abordagem estratégica, a digitalização tem sido um pilar essencial; alcançamos um notável índice de digitalização de clientes, atingindo 90,97% dos atendimentos realizados por canais digitais.

Atualmente, a CPFL destaca-se nacionalmente como *benchmarking* em dois indicadores: transgressão de prazos (Anexo IV) e reclamações de 1º nível (Anexo I). No entanto, mesmo diante desse reconhecimento, a busca pela melhoria contínua e pela satisfação dos clientes permanece no cerne de nossas prioridades.

Comprometidos em elevar constantemente nossos padrões de atendimento, implementamos projetos estratégicos

com foco no cliente. Um exemplo é a modernização do nosso site, concebida para simplificar a jornada do usuário. Temos investido em ferramentas de *data analytics*, que monitoram a eficiência da operação e a satisfação dos clientes. Essas ferramentas, por sua vez, possibilitam não apenas estimar o tempo de resolução de problemas, mas também avaliar o índice de aprovação dos serviços prestados, fornecendo informações valiosas para a melhoria contínua dos processos de atendimento.

Investimos também em Inteligência Artificial, com a implementação de *chatbots* e o uso de *speech analytics* para analisar interações na ouvidoria, como parte de uma estratégia para reduzir custos e melhorar a experiência do consumidor. Nossos colaboradores contam com o apoio da assistente virtual Cecília, que auxilia os atendentes de *call center* e das agências em seu dia a dia, facilitando a resolução de questões internas e otimizando o tempo de resposta ao cliente.

Focamos, ainda, em tornar nossos serviços cada vez mais acessíveis e inclusivos. Em 2024, o site da CPFL Energia passou a contar com ferramentas de adaptação para diversos perfis de usuários, garantindo um acesso mais simples e eficiente aos serviços. Essa ferramenta torna a navegação mais fácil e personalizada, proporcionando um ambiente



Interação entre  
eletricista e  
cliente

de navegação seguro e acessível. Para garantir a melhor experiência, a ferramenta foi otimizada para ser compatível com leitores de tela, facilitando a navegação para pessoas cegas. Ela também oferece funcionalidades específicas para facilitar o acesso para pessoas com diferentes condições de visão, com aparelhos auditivos, deficiências motora e cognitiva, além de

incluir um perfil que traz segurança para pessoas com epilepsia.

Adicionalmente, foram implementadas tecnologias como *Face ID* e *fingerprint* para facilitar o acesso aos serviços on-line, e a jornada de cadastramento de contas por e-mail foi revisada com o objetivo de melhorar ainda mais a experiência do cliente.



Colaboradora na sede da CPFL Atende, em Araraquara (SP)

Em 2024, implementamos um sistema de agendamento para atendimentos presenciais, proporcionando mais praticidade aos clientes que preferem o atendimento em agências físicas. Nesse mesmo ano, lançamos a Agência Móvel, uma van equipada para atendimento presencial, projetada para oferecer suporte em regiões com infraestrutura limitada ou em situações de calamidade, ampliando o alcance da Companhia a todas as comunidades.

No que diz respeito à comunicação direta com os clientes, as redes sociais - especialmente o Instagram - se destacaram como um canal estratégico para fortalecer a relação da CPFL com seus consumidores. Em 2024, passamos a utilizar essa plataforma de maneira mais próxima e informal, compartilhando ações sociais e projetos educativos, como a Escola de Eletricistas, além de interagir diretamente com os clientes para esclarecer dúvidas e direcioná-los aos canais adequados de atendimento.

Ainda com foco na comunicação, lançamos o Projeto Grupo A, uma iniciativa voltada para os clientes no mercado livre de energia, criada para oferecer um acompanhamento contínuo e mitigar riscos regulatórios. O projeto também buscou tornar o processo mais digital e ágil, eliminando etapas manuais e automatizando fluxos que impactavam o tempo de análise. Além disso, foi estruturado para garantir a satisfação dos clientes ao longo de toda a jornada, proporcionando uma experiência mais eficiente e transparente.

Paralelamente à inovação tecnológica, seguimos fomentando a cultura de foco no cliente. Nesse contexto, implementamos o Projeto de Modernização de Canais, com o objetivo de aprimorar e simplificar a jornada dos serviços digitais. A migração e o desenvolvimento de serviços em nuvem aumentaram a eficiência, proporcionando maior disponibilidade, segurança e a

possibilidade de mapear e rastrear a jornada do cliente. Além dessa iniciativa, implementamos uma funcionalidade que permite aos clientes consultarem o andamento de seus pedidos e solicitações pelos canais de atendimento, agora com um *layout* mais moderno e intuitivo.

A cultura centrada no cliente se reflete em ações concretas, como a realização da Semana do Cliente em 2024, que envolveu diretores e profissionais de diversas áreas em iniciativas voltadas para fortalecer a cultura organizacional orientada ao consumidor. Durante a semana, promovemos uma ação de ativação para clientes externos, com mais de 130 *blitzes* realizadas nas 43 agências da nossa concessão. Além disso, promotores incentivaram os clientes a baixar o aplicativo da CPFL, alcançando aproximadamente 14 mil pessoas ao longo dos cinco dias. No total, mais de 6 mil colaboradores da CPFL e RGE participaram das atividades.

O compromisso da CPFL com a excelência no atendimento foi reconhecido em 2024 com a conquista do Prêmio Consumidor Moderno de Excelência em Serviços ao Cliente no segmento de energia elétrica. Esse reconhecimento, baseado em entrevistas realizadas em todo o país, reforça a confiança depositada em nossos serviços e nosso empenho contínuo em oferecer uma experiência de qualidade aos nossos clientes.



90,97%  
clientes atendidos por canais digitais



75,4%  
pagamentos de faturas por meio digital



+ 6 mil  
participantes na Semana do Cliente



+ 128 mil  
atendimentos realizados pela ouvidoria

### Prêmio Reclame Aqui

A CPFL foi eleita como a melhor empresa na categoria Concessionárias de Serviços – Grandes Operações

### Prêmio ANEEL de Satisfação do Consumidor

em mais um ano de conquistas, fomos reconhecidos na Região Sudeste com a CPFL Santa Cruz e na Região Sul com a RGE, ambas vencedoras na categoria de concessionárias com mais de 400 mil unidades consumidoras.

# Desenvolvimento das Comunidades

Atuamos com o propósito de impulsionar o desenvolvimento socioeconômico e sustentável das comunidades onde estamos presentes com nossos ativos. Por meio de parcerias estratégicas e investimentos direcionados, buscamos transformar realidades locais e contribuir ativamente para a superação dos desafios sociais enfrentados por essas populações.

Em 2023, a CPFL Energia, em parceria com a State Grid, finalizou a planta de dessalinização de água para a população de João Câmara, no interior do Rio Grande do Norte. Essa iniciativa foi desenvolvida para promover a segurança hídrica em comunidades vulneráveis da região. O projeto não apenas fornece água potável, mas também integra soluções de energia renovável, alinhando tecnologia e responsabilidade ambiental para melhorar a qualidade de vida.

A planta tem capacidade de produzir até 80 mil litros de água potável por dia, volume suficiente para atender cerca de três mil pessoas — superior ao consumo atual dos moradores locais. A água é distribuída por meio de uma adutora de 5 km em até três chafarizes localizados nas comunidades indígenas de Serrote de São Bento, Amarelão

e Santa Terezinha. Pela primeira vez na história, mais de 800 famílias da região de João Câmara passaram a ter acesso à água potável para consumo e atividades domésticas.

A iniciativa reforça o alinhamento das atividades com o ODS 6 - Água Potável e Saneamento, o Movimento +Água do Pacto Global da ONU e o Plano ESG 2030, demonstrando nosso compromisso com a segurança hídrica e a sustentabilidade. Como reconhecimento por esse esforço, recebemos o prêmio na categoria “Saneamento” do Movimento +Água, durante a COP29, realizada em Baku, Azerbaijão.

Em 2024, além da continuidade dos programas socioambientais apresentados nas páginas 154 e 155, em parceria com o SEBRAE-RN, que oferece orientação estratégica e suporte técnico, começamos a desenvolver iniciativas educacionais e socioeconômicas voltadas para as três comunidades indígenas de João Câmara, promovendo o desenvolvimento social da região além do acesso à água.

O trabalho teve início com um diagnóstico das potencialidades locais, que serviu de base

para a criação de programas de educação ambiental alinhados à valorização da cultura regional e ao incremento de renda. A partir dessas ações foi criado o **Projeto Quintais Mendonça**, projeto modular que integra ações para capacitar 30 famílias indígenas ao longo de 18 meses, com acompanhamento contínuo e um investimento de R\$ 1,1 milhão.

Dessa forma, em 2025, serão implantados 14 meliponários associados a quintais produtivos, promovendo a produção de mel de abelhas nativas sem ferrão, além de apiários para a produção de mel de abelhas com ferrão. Também serão estabelecidos

pomares nas residências, integrando frutas nativas à alimentação das famílias. As ações incluem capacitação para produção, beneficiamento, plantio e manutenção, além da instalação de estruturas para suporte produtivo.

Essas iniciativas buscam resgatar a identidade, ancestralidade e cultura locais, valorizar o papel da mulher no trabalho comunitário, preservar a biodiversidade por meio da polinização, enriquecer a alimentação com vitaminas e melhorar a segurança alimentar.



Projeto de Dessalinização, em João Câmara (RN)

Além disso, serão instalados painéis fotovoltaicos em locais comunitários para autogeração de energia limpa, reduzindo custos, promovendo a transição energética justa e conscientizando as comunidades sobre energias renováveis por meio de palestras e oficinas.

Além desses projetos, seguimos com iniciativas sociais, por meio do Instituto CPFL, que dão continuidade ao suporte oferecido à comunidade local. Há alguns anos, João Câmara já contava com o Circuito CPFL, que leva sessões de cinema movidas a energia solar. Em 2024, ampliamos nossa atuação por meio da frente CPFL Jovem Geração, com novas iniciativas sociais voltadas especialmente para crianças e adolescentes das comunidades indígenas.

Por fim, em parceria com o SENAI, formamos a primeira turma do curso de formação em Auxiliar Técnico de Manutenção Eólica da CPFL Renováveis, voltado exclusivamente para comunidades indígenas. Inédito no Brasil, o curso visa oferecer oportunidades de capacitação profissional a esse público e contou com a participação de 19 pessoas, das quais três foram contratadas para projetos da CPFL em João Câmara (RN).



## Programa Semear

O Programa de Voluntariado Semear, iniciativa de voluntariado da CPFL Energia, engaja pessoas colaboradoras e parceiros em ações sociais que transformam as comunidades onde atuamos. Criado para facilitar a participação em causas sociais, o Programa oferece ferramentas e apoio para que cada pessoa possa doar seu tempo, talento e recursos de forma significativa.

Por meio de doações financeiras, materiais e trabalho voluntário, o Semear apoia ONGs e instituições, beneficiando crianças, jovens e idosos, enquanto fortalece o compromisso coletivo com a construção de um futuro melhor. Atualmente, contamos com 28 equipes pelo Brasil, beneficiando 42 ONGs pelas campanhas de arrecadação.

As principais iniciativas desenvolvidas pelo Programa incluem campanhas de Páscoa, Inverno, Dia das Crianças e Natal. Nesta Páscoa, realizamos atividades diversificadas em 14 localidades, que incluíram desde a construção de hortas até a promoção de eventos.

**Em 2024, o Semear realizou 114 ações voluntárias, impactando diretamente 18.632 pessoas**

Este ano, devido ao grande volume de chuvas no Rio Grande do Sul, lançamos uma campanha urgente e especial para arrecadação de recursos financeiros. As contribuições foram encaminhadas por meio de ONGs locais que já estavam atuando para atender às necessidades das regiões mais afetadas.

Além disso, o **Dia do Semear** promove ações em diversas localidades, celebrando anualmente o voluntariado. Por meio do portal interno do Semear, é possível acompanhar as campanhas e ações em andamento, inscrever equipes e propor novas iniciativas. Atualmente, 1.308 usuários estão cadastrados na plataforma.

A governança do Programa é estruturada por quatro diretorias responsáveis pelo acompanhamento trimestral de seu progresso, promovendo ajustes e aprimoramentos constantes ao longo do ano.

## Instituto CPFL

Atuando desde 2003, o Instituto CPFL desenvolve ações nas áreas de desenvolvimento social, atenção à saúde e democratização do acesso ao esporte e à cultura, com foco na integração dos programas sociais em uma única rede. Por meio dessas iniciativas, impactamos positivamente as comunidades, principalmente crianças e jovens em situação de vulnerabilidade social.

Atuamos em cinco frentes:

- CPFL Jovem Geração
- CPFL Intercâmbio Brasil China
- CPFL nos Hospitais
- Circuito CPFL
- Café Filosófico CPFL

Trata-se de uma plataforma de investimento social, com projetos realizados de acordo com a Política de Investimento Social, utilizando recursos próprios da Companhia e fomentados pelas leis de incentivo fiscal.

O Instituto CPFL mantém um canal de diálogo aberto com a comunidade, criado para receber sugestões, críticas e identificar oportunidades. Esse canal é estruturado por meio de redes sociais, como Instagram, Facebook, LinkedIn e YouTube, plataformas nas quais interagimos diretamente com o nosso público.



Por meio de nossas atividades, cultivamos um relacionamento ativo com o poder público nas esferas municipal, estadual e federal. Contamos também com os consultores de negócio, representantes das empresas do Grupo CPFL Energia, que atuam diretamente junto aos órgãos públicos. Esses profissionais têm a função de captar as demandas dos municípios e comunidades. Essa parceria contribui para que o Instituto CPFL desenvolva



Café Filosófico CPFL, em Campinas (SP)

**Acesse o site e o relatório do Instituto CPFL para saber mais sobre as diversas iniciativas realizadas.**

planos de ação e estratégias alinhados às necessidades locais.

No site do Instituto CPFL, divulgamos nossas atividades, agenda de eventos e informações institucionais. A área de transparência reúne documentos como o estatuto social, relatórios de atividades anuais e demonstrações financeiras.

Esses canais fortalecem e nos aproximam das nossas comunidades, garantindo que as iniciativas do Instituto sejam fundamentadas em um diálogo ativo e colaborativo.

Em 2024, recebemos o selo “Empresa Amiga da Infância” da Prefeitura de Campinas, em reconhecimento ao nosso compromisso com a promoção do desenvolvimento de crianças de zero a seis anos.

CPFL Jovem  
Geração:  
Projeto Instituto  
Anelo



## cpfl » jovem geração

A frente CPFL Jovem Geração promove o desenvolvimento de crianças e jovens, no contraturno escolar, beneficiando as comunidades onde o Grupo CPFL Energia atua. Os projetos dessa frente preparam os participantes para enfrentar os desafios do mundo contemporâneo e contribuir para o desenvolvimento local, por meio de atividades esportivas, musicais, literárias e culturais, com o intuito de transformar suas realidades.

Em vez de retornarem para casa, os jovens podem permanecer na escola, ginásio ou quadra no contraturno escolar. Em 2024, o Programa beneficiou mais de 15 mil jovens em 41 cidades do país.

A frente CPFL Jovem Geração vem impactando positivamente a vida das pessoas de nossas comunidades. Um exemplo deste ano é a parceria do Instituto CPFL com a ORCAMPI, que, em 2024, levou duas atletas da organização a participarem das Olimpíadas de Paris.

Outro momento notável aconteceu com três alunas do Instituto Anelo, em Campinas (SP). Elas se destacaram na Copa Internacional de Canto em Mandarim e uma das participantes conquistou um prêmio especial: uma viagem de seis dias para a China. Ela foi a única não chinesa entre os 30 finalistas da competição.

Além disso, continuamos com projetos de inclusão social por meio da música em outras cidades do estado de SP, oferecendo aulas gratuitas e beneficiando crianças e jovens no contraturno escolar.

Um grande destaque de 2024 foi a exposição itinerante do Museu Catavento na galeria do Instituto CPFL. O museu de ciências, com 25 módulos expositivos, aborda temas como o protagonismo feminino na ciência e alerta para a importância da juventude, além de oferecer instalações interativas sobre astronomia, física, química, biologia e ciências sociais e humanas.

Além disso, realizamos ações nas comunidades indígenas de João Câmara (RN), incluindo aulas de música para cerca de 300 jovens da rede pública, que aprenderam a tocar instrumentos de percussão e teclado no contraturno escolar. Também apoiamos uma iniciativa que ofereceu 400 vagas para aulas de futebol, beneficiando crianças com treinamentos semanais, alimentação e a distribuição de materiais esportivos, como uniformes, coletes, bolas e outros itens essenciais.

Por fim, apoiamos uma biblioteca itinerante equipada com livros e brinquedos, que percorre as cidades onde a CPFL atua, promovendo o acesso à leitura e ao lazer.

## cpfl intercâmbio brasil china

A frente CPFL Intercâmbio Brasil China, que já beneficiou mais de 835 mil pessoas, promove ações que conectam os dois países por meio de programações culturais, como filmes, palestras, espetáculos, exposições de arte, entre outras iniciativas.

Em 2024, celebramos os 50 anos das relações diplomáticas entre Brasil e China com uma programação extensa e diversificada, incluindo festivais, espetáculos de dança, o lançamento de um box de livros infantis e edições especiais do Café Filosófico CPFL, entre outras ações (saiba mais nas páginas 18 a 23).

Além disso, publicamos o estudo técnico em formato de livro intitulado “Proteção de Sistema de Rede de Energia em Grande Escala Híbrida CA-CC”, escrito pelo especialista Xinzhou Dong, que aborda os principais desafios e soluções na proteção de redes híbridas de corrente alternada e corrente contínua.

Para estreitar ainda mais os laços, promovemos um intercâmbio esportivo. Dois técnicos brasileiros viajaram para a China para compartilhar a metodologia do futebol brasileiro com crianças e adolescentes em escolas locais. Durante dois meses, eles ministraram treinamentos, palestras e capacitações para professores e técnicos chineses. Ao retornarem, trouxeram consigo novos aprendizados e compartilharam essa experiência com as crianças do projeto no Brasil.



CPFL Intercâmbio Brasil China: Festival da Primavera



CPFL nos Hospitais: Projeto Médicos do Sorriso



## CPFL NOS HOSPITAIS

O Programa CPFL nos Hospitais envolve tanto iniciativas coordenadas pelo Instituto CPFL quanto pela área de Eficiência Energética. Seu principal objetivo é melhorar a qualidade dos serviços nas instituições públicas de saúde. No Instituto, a frente é dividida em dois eixos: humanização hospitalar e melhorias de infraestrutura e pesquisa hospitalar.

Em 2024, demos continuidade às ações desenvolvidas em ambos os eixos, beneficiando mais de 665 mil pessoas e 27 hospitais. No eixo de humanização hospitalar, continuamos criando um espaço humano para os pacientes e profissionais por meio da contação de histórias, atividades lúdicas, música e artes cênicas nos estados de São Paulo e Rio Grande do Sul.

No Dia Nacional do Livro, em parceria com a ONG Griots, presentamos crianças em tratamento médico no Hospital PUC Campinas, Hospital do Ouro Verde e Hospital Mário Gattinho com livros infantis. Além disso, os Médicos do Sorriso, grupo de palhaçaria que desenvolve ações em instituições de saúde públicas e filantrópicas no Rio Grande do Sul, lançaram um livro e o documentário “Médicos do Sorriso: uma injeção de alegria”, que celebram os 20 anos de atuação do grupo.

No eixo de melhorias de infraestrutura e pesquisa hospitalar, seguimos promovendo reparos em instalações e aquisição de equipamentos. Destacamos os investimentos contínuos para o Hospital Boldrini, em Campinas; Hospital de Amor, em Barretos; o Hospital de Base, em São José do Rio Preto; Hospital Comunitário São Peregrino Lazziozi, em Veranópolis; e a Santa Casa de Misericórdia, em Porto Alegre.



Circuito CPFL: Projeto CineSolar

## #circuitocpfl

O Circuito CPFL oferece atividades culturais itinerantes por todo o país, com sessões de cinema movidas a energia solar. O furgão é adaptado com placas fotovoltaicas no teto e transporta todo o equipamento necessário para o cinema: cadeiras, banquetas, sistemas de conversão e armazenamento de energia, som, projeção e até mesmo a tela.

Em 2024, o circuito passou por 84 cidades, beneficiando mais de 20 mil pessoas. Além das sessões de cinema, foram exibidos curtas-metragens que aproximam o Brasil da rica e milenar cultura chinesa.

### Imposto de renda em solidariedade

Em 2023, incentivamos nossos líderes a destinarem parte de seu imposto de renda para projetos sociais. Como resultado, arrecadamos R\$ 100 mil, valor que foi complementado pelo Grupo CPFL com mais R\$ 200 mil. Esse montante foi destinado à compra de 300 kits completos de uniformes esportivos para

crianças e adolescentes da ORCAMPI. Em 2024, renovamos essa iniciativa, promovendo novas doações e arrecadando R\$ 114 mil, que foram destinados à aquisição de equipamentos musicais, em parceria com o Instituto Anelo.



O Café Filosófico CPFL, com mais de 20 anos de atividades, promove encontros e debates com filósofos, psicanalistas e historiadores, discutindo questões contemporâneas da sociedade. As palestras são gravadas no estúdio do Café Filosófico, na sede do Instituto CPFL, em Campinas, e exibidas na TV Cultura, além de serem transmitidas ao vivo pelo YouTube desde 2009. O Programa é uma das iniciativas de maior relevância e reconhecimento, incentivando reflexões profundas sobre a vida contemporânea.

Em 2024, realizamos um módulo especial do Café Filosófico CPFL no Teatro Pedro II, em Ribeirão Preto, com Mario Sergio Cortella e Rossandro Klinjey, que trouxeram reflexões sobre o livro "As quatro estações da alma: Da angústia à esperança". A abertura do evento contou com uma apresentação do projeto social Tocando a Vida – Música Sinfônica para Todos, uma iniciativa da frente CPFL Jovem Geração. Além disso, realizamos 33 gravações em estúdio, com 23 milhões de visualizações em nossas ações digitais.

### Atuação nas enchentes do Rio Grande do Sul

Além das iniciativas realizadas em nossas frentes de atuação, desenvolvemos ações de apoio às comunidades afetadas pelas enchentes no Rio Grande do Sul. Um aporte de mais de R\$ 6,2 milhões foi destinado ao Fundo Estadual de Apoio à Inclusão Social e Produtiva (FEAISP), que repassou os recursos ao projeto Emancipa Família Gaúcha, beneficiando duas mil famílias em 31 municípios.

A iniciativa teve como foco a capacitação profissional e o apoio à reconstrução do estado, promovendo a geração de trabalho e renda para os moradores atingidos pela tragédia climática. Entre as ações realizadas, destacaram-se a compra e distribuição de kits de cozinha, construção civil e elétrica para as pessoas impactadas.

Em maio de 2024, com o apoio da State Grid Corporation of China, acionista majoritária da Companhia, a CPFL Energia já havia doado ao Governo do Rio Grande do Sul o equivalente a R\$ 3 milhões em produtos para a população atingida (saiba mais na página 218).



Complexo Eólico de Aracati, no Ceará (CE)



# Atuação Segura e Confiável

Resiliência Climática ..... 214

Segurança nas Operações ..... 222

Saúde e Segurança do Trabalho ..... 228

Segurança e Proteção de Dados ..... 238

## ODS Relacionados



# Resiliência Climática

Em 2024, ampliamos o Plano ESG 2030 ao incorporar um novo compromisso, totalizando 24 compromissos e reafirmando nosso foco na resiliência climática. Esse compromisso, selecionado como um dos projetos prioritários em nosso ciclo de planejamento estratégico dos negócios, tem como objetivo desenvolver planos de adaptação climática para os negócios de geração, transmissão e distribuição da CPFL. Além de ser um compromisso público, essa iniciativa reflete nossa determinação em fortalecer a resiliência de nossos ativos e garantir operações mais robustas e sustentáveis até 2030.

Embora a CPFL Energia já desenvolva ações e projetos voltados para as mudanças climáticas há muitos anos, esse novo compromisso reflete o esforço em aprimorar iniciativas existentes e implementar soluções inovadoras que atendam aos desafios do cenário climático atual. Essas ações englobam desde projetos de resiliência da rede elétrica e melhorias na infraestrutura até colaborações institucionais com agentes públicos e parceiros locais, promovendo uma abordagem integrada para enfrentar os riscos associados ao cenário climático atual.

Um dos principais desafios enfrentados é a frequência crescente de eventos climáticos extremos, como tempestades e enchentes. Para mitigar esses impactos, estabelecemos,

há cinco anos, uma parceria estratégica com a Fundação Getúlio Vargas (FGV) e o Climatempo, com o objetivo de mapear as áreas mais vulneráveis em nossa área de concessão. Com base nesse estudo, implementamos uma série de intervenções, como a substituição de postes de madeira por estruturas de cimento, mais resistentes, e a modernização das redes de distribuição, aumentando a confiabilidade e a resiliência do sistema elétrico.

Esse processo de modernização da infraestrutura reflete um compromisso de longo prazo. Quando assumimos a concessão no Rio Grande do Sul, em 2006, 90% dos postes eram de madeira. Atualmente, apenas 18% desse material permanece em uso, sendo gradualmente substituído por alternativas mais duráveis. Esses investimentos resultaram em uma melhoria significativa dos nossos índices de continuidade, que superam os padrões regulatórios, assegurando maior segurança e qualidade no fornecimento de energia às comunidades atendidas.

Além disso, iniciamos a revisão de procedimentos, equipamentos e estratégias para enfrentar condições climáticas extremas. Como parte desse processo, elaboramos um plano abrangente com 660 ações previstas para os próximos três anos, incluindo a

modernização de equipamentos, a atualização de protocolos e medidas para aprimorar a preparação e a resposta a eventos climáticos severos.

Um exemplo relevante foi a alteração na localização de centros de distribuição após enchentes severas, uma medida que visa minimizar riscos e garantir a disponibilidade de recursos críticos em situações de emergência.

Além das melhorias em infraestrutura, temos investido na modernização tecnológica da operação, a exemplo da instalação de religadores automáticos e do uso de antenas Starlink (saiba mais na página 133).

Também priorizamos medidas preventivas para mitigar riscos à infraestrutura elétrica. Reavaliamos as faixas de servidão,

implementamos estratégias de poda segura e realizamos o mapeamento de árvores com maior risco de queda. Trabalhamos em parceria com prefeituras para negociar a remoção de árvores potencialmente perigosas, garantindo a segurança das redes e das comunidades locais (saiba mais sobre o Programa Arborização + Segura na página seguinte).

Todas essas ações também são fortalecidas pela relação próxima e construtiva que mantemos com órgãos públicos e governos locais. Essa colaboração é essencial para implementar soluções eficazes que promovam a resiliência climática da infraestrutura energética, atendam às expectativas da sociedade e garantam um fornecimento de energia confiável.



Vista aérea de  
Santa Maria (RS)



171  
municípios  
beneficiados



20  
milhões  
investidos



84 mil  
mudas de árvores  
plantadas ou  
entregues



10 anos  
de Programa

## Arborização + Segura

O Programa Arborização + Segura, conduzido em parceria com o poder público, reflete nosso compromisso de equilibrar vegetação e infraestrutura elétrica, promovendo segurança, sustentabilidade e continuidade no fornecimento de energia. A iniciativa realiza a substituição de árvores em condições inadequadas próximas às redes elétricas, identificadas pelo poder público, por mudas mais apropriadas ao meio urbano. Além disso, o Programa inclui podas estratégicas e a substituição de árvores localizadas em áreas de risco, em colaboração com prefeituras e governos estaduais. Para garantir a eficácia dessas ações, nossa equipe especializada realiza diagnósticos detalhados, avaliando a sanidade das árvores, o impacto na infraestrutura urbana e os riscos ao serviço elétrico.

Em 2024, destinamos R\$ 10.8 milhões às ações do Programa e finalizamos o ano com mais de 29 mil mudas plantadas, totalizando 84 mil ao longo dos dez anos de Programa. As iniciativas foram realizadas em parceria com 171 municípios, incluindo 24 novas parcerias firmadas no ano. Como parte do nosso compromisso com a compensação ambiental, a cada árvore retirada, pelo menos cinco novas são plantadas. Esse esforço, que supera

as exigências regulamentadas pela ANEEL, reforça nossa responsabilidade em adotar soluções estruturais e preventivas que beneficiem tanto as comunidades quanto o meio ambiente.

Além do fornecimento das mudas, são promovidas atividades de sensibilização e mutirões de plantio. Mais do que uma ação preventiva, o Arborização + Segura desempenha um papel fundamental na conscientização ambiental. Em parceria com prefeituras, realizamos campanhas educativas e projetos em escolas municipais, com o objetivo de ampliar o conhecimento da população sobre arborização urbana segura e práticas de sustentabilidade.

O Programa gera benefícios significativos para diversas partes interessadas. Para nossos clientes, reduz interrupções no fornecimento de energia e oferece maior segurança nas proximidades das redes elétricas. Para as comunidades, previne acidentes, conserva calçadas e patrimônios locais, e promove a conscientização por meio de iniciativas de educação ambiental. Para prefeituras e governos locais, melhora a gestão urbana, aumenta a segurança pública e minimiza riscos associados à vegetação inadequada.

# Eventos Climáticos Extremos

Em 2024, o Rio Grande do Sul enfrentou uma das maiores catástrofes climáticas da história do país, com uma série de enchentes que afetaram profundamente a população e a infraestrutura do estado. As enchentes, que atingiram o Vale do Taquari e a Região Metropolitana de Porto Alegre, testaram a capacidade de resposta da Companhia, impactando diretamente seus negócios, pessoas colaboradoras, clientes e comunidades. Frente a esse evento, a CPFL mobilizou esforços excepcionais para garantir a continuidade dos serviços e o apoio à população afetada.

O impacto das enchentes em diversas infraestruturas foi severo e afetou também nossa operação, atingindo 98,7% dos municípios da nossa área de concessão no estado. Fomos atingidos pela destruição de redes elétricas em várias localidades, além de alagamentos na sede da Companhia e no centro de distribuição.

Frente a esse desafio sem precedentes, buscamos soluções inovadoras, como a mudança do centro de distribuição de materiais, que foi completamente inundado pela segunda vez, e a cooperação com órgãos do poder público no fornecimento de carros anfíbios, que permitiram o transporte de materiais e equipes em áreas alagadas. Também contamos com o apoio de empresas do setor elétrico, além da contribuição da ANEEL e da ABRADDEE, que ofereceram seu suporte naquele momento tão delicado.

Acionamos nosso comitê de crise, reunindo equipes de diversas áreas, para coordenar as ações de recuperação e apoio à população.

Graças à integração dos centros de operações, conseguimos mobilizar rapidamente equipes do estado de São Paulo - cerca de 100 eletricitas da CPFL Paulista e CPFL Piratininga - utilizando veículos com um sistema de comunicação unificado. Com o mesmo treinamento e qualificação, as equipes estavam prontas para agir de forma coordenada.

Em relação aos nossos colaboradores, realizamos um mapeamento completo para garantir a segurança de todos. Identificamos aqueles em situação de risco, efetuamos resgates para retirar pessoas de áreas perigosas e oferecemos apoio contínuo para garantir sua integridade. A Estação Avançada de Canoas e a sede da CPFL também serviram de abrigo para os eletricitas e suas famílias, com a instalação de um heliponto na sede.

Criamos uma rede de apoio para assegurar que os cerca de 300 eletricitas da RGE e as lideranças estivessem seguros e recebessem o suporte necessário. A mobilização foi intensa, com resgates realizados de bote e apoio psicológico a todos os afetados. Além disso, antecipamos os pagamentos da PLR, do 13º salário e do vale-refeição.



## Distribuição

**376** municípios da RGE foram afetados (total ou parcialmente), 98,7% da área de concessão

**315,2** mil clientes desligados (no pico da crise)

R\$ **58,7** milhões em baixa de ativos e serviços

R\$ **12,2** milhões devido à impossibilidade de faturamento dos clientes



## Geração

Danos parciais à crista da Barragem 14 de Julho (atualmente já em recuperação e em operação normal)

Inundação da casa de força de Monte Claro (atualmente já em recuperação e em operação normal)

R\$ **11,2** milhões em despesas com baixa de ativos e obra civil da usina e ruas de acesso



## Transmissão

**8** subestações, 10 transformadores e 34 linhas afetadas

R\$ **7,8** milhões em baixa de ativos e serviços

Adicionalmente, adotamos o modelo de “padrinhos”, no qual a equipe de RH se dividiu para acompanhar de perto os colaboradores em risco, mantendo contato constante para garantir a integridade física de todos.

A colaboração entre nosso time foi essencial para o enfrentamento da crise, e contamos com a resiliência de profissionais que, mesmo tendo suas próprias vidas impactadas pelo evento, seguiram trabalhando diariamente para dar suporte à sociedade e solucionar a situação que se impunha.

A CPFL também fez doações de água e alimentos, forneceu pronto atendimento e facilitou a conexão com o governo para as operações de resgate. A comunicação transparente e eficiente com a população e as autoridades foi um fator essencial durante a crise, com a manutenção dos canais de comunicação abertos e atualizados.

Além dos impactos das enchentes em diversas regiões, enfrentamos também outro grande desafio: os danos na Barragem 14 de Julho, localizada no Rio Grande do Sul e operada pela Companhia Energética Rio das Antas (Ceran), da qual a CPFL Geração é acionista majoritária.

O incidente ocorreu devido ao contínuo aumento da vazão do Rio das Antas, agravado pelas intensas chuvas que atingiram o estado, e ao escorregamento, que impediu o acesso à Usina e a operação local. Diversas linhas e subestações foram inundadas e precisaram ser desligadas por questões de segurança.

Desde o início, a Ceran atuou em estreita colaboração com a Defesa Civil estadual e outros órgãos públicos. O Plano de Ação de Emergência da CPFL foi imediatamente colocado em prática, em parceria com a Defesa Civil da região, com o acionamento de sirenes de evacuação para garantir a retirada antecipada e segura da população. O evento não causou danos às comunidades do entorno.

A rápida resposta, a colaboração com o governo e a sociedade e o uso de tecnologias inovadoras e abordagens operacionais permitiram que a CPFL, por meio de esforços contínuos e resiliência, permanecesse fiel aos seus valores, garantindo segurança, colaboração, integridade, inovação e excelência, mesmo diante dos desafios extremos enfrentados durante o longo período de crise.

Com todos esses aprendizados, nosso novo compromisso 24 do Plano ESG 2030 visa aprimorar e integrar planos de adaptação climática para os negócios de geração, transmissão e distribuição da CPFL, fortalecendo a resiliência de nossos ativos até 2030. Iniciamos também o aprimoramento da nossa capacidade de previsão e resposta a eventos climáticos, que inclui a revisão do design das redes, com novas redes que priorizam cargas críticas, oferecendo um caminho dedicado para esses serviços essenciais.

## Crise Hídrica e Incêndios no Estado de São Paulo

O ano de 2024 também trouxe desafios climáticos significativos para o estado de São Paulo, com um período de seca prolongada que destacou as incertezas causadas pelas mudanças nos regimes de chuvas. O cenário exigiu atenção devido à flutuação nos custos da energia no segundo semestre, reflexo das condições hídricas adversas. Esse contexto reforça as vulnerabilidades do setor elétrico brasileiro diante das oscilações climáticas e a importância de um planejamento resiliente.

A crise hídrica também contribuiu para intensificar a ocorrência de incêndios e queimadas no estado, que registrou, em 2024, o maior número de focos desde o início da série histórica de monitoramento do Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais (INPE). As condições de seca criaram um ambiente propício para a propagação do fogo, atingindo até mesmo áreas que antes não eram consideradas de alto risco, como o Vale do Iguapé.

O impacto dos incêndios afetou a operação da CPFL Energia, que precisou recorrer a geradores em diversas cidades, algumas das quais ficaram temporariamente isoladas devido ao avanço do fogo. As equipes de resposta adotaram soluções alternativas para garantir o fornecimento de energia, priorizando a continuidade dos serviços e a segurança das populações afetadas.

Temos nos dedicado a mitigar os riscos desses eventos climáticos extremos e a reduzir seus impactos nas áreas mais sensíveis. Como parte do planejamento preventivo, ações de combate ao incêndio incluem a remoção de linhas de transmissão e distribuição de dentro de unidades de conservação e áreas de preservação ambiental, com o objetivo de minimizar os riscos para o meio ambiente e para a população local.

Além disso, por meio de nosso novo compromisso 24 no Plano ESG 2030, estamos criando um programa de resposta conjunta das unidades de negócios para eventos climáticos extremos, como secas, cheias e incêndios. Esse programa envolve a projeção de cenários, permitindo que as unidades de negócios se preparem adequadamente para enfrentar esses desafios. A Diretoria de Meio Ambiente e Sustentabilidade tem sido responsável por integrar e compilar essas respostas, garantindo que todas as áreas da Companhia estejam alinhadas na busca por soluções resilientes.

Embora a previsibilidade de cenários de curto e curtíssimo prazos ainda seja um desafio, estamos estruturando medidas para lidar com essas adversidades. Especialistas em cada unidade de negócio estão aprimorando processos críticos em resposta a eventos climáticos, com o objetivo de aumentar a resiliência operacional da Companhia.

# Segurança nas Operações

Em 2024, nosso segmento de geração, liderado pelas usinas hidrelétricas, foi essencial para a estabilidade do sistema elétrico, beneficiando-se do alto volume de chuvas registrado no primeiro semestre. As grandes hidrelétricas da CPFL superaram as expectativas de geração, garantindo abastecimento firme no início do ano e preservando os níveis dos reservatórios para o período seco.

Mesmo diante de desafios climáticos extremos e da intermitência do sistema, reafirmaram sua importância como fonte estratégica de equilíbrio energético, contribuindo para evitar riscos de escassez e assegurar um fornecimento confiável de energia.

Seguimos intensificando nosso plano de investimentos robusto em melhorias nas estruturas de barragens. Com base em análises históricas que indicam o aumento da frequência e intensidade de chuvas extremas, recalculamos cenários e ajustamos a infraestrutura para atender a volumes maiores.

Esses investimentos incluem o aumento da capacidade de extravasão das barragens e o reforço de suas estruturas, assegurando que estejam preparadas para enfrentar eventos climáticos futuros. Além disso, dedicamos recursos significativos à adoção de tecnologias avançadas para previsão de falhas e à melhoria dos modelos de previsão meteorológica,

ampliando nossa capacidade de antecipação e mitigação de riscos.

Para garantir a conformidade com as normas regulatórias, seguimos rigorosamente a Política Nacional de Segurança de Barragens (Lei nº 12.334/10, atualizada pela Lei nº 14.066/20), bem como a 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), sempre que demandado pela legislação.

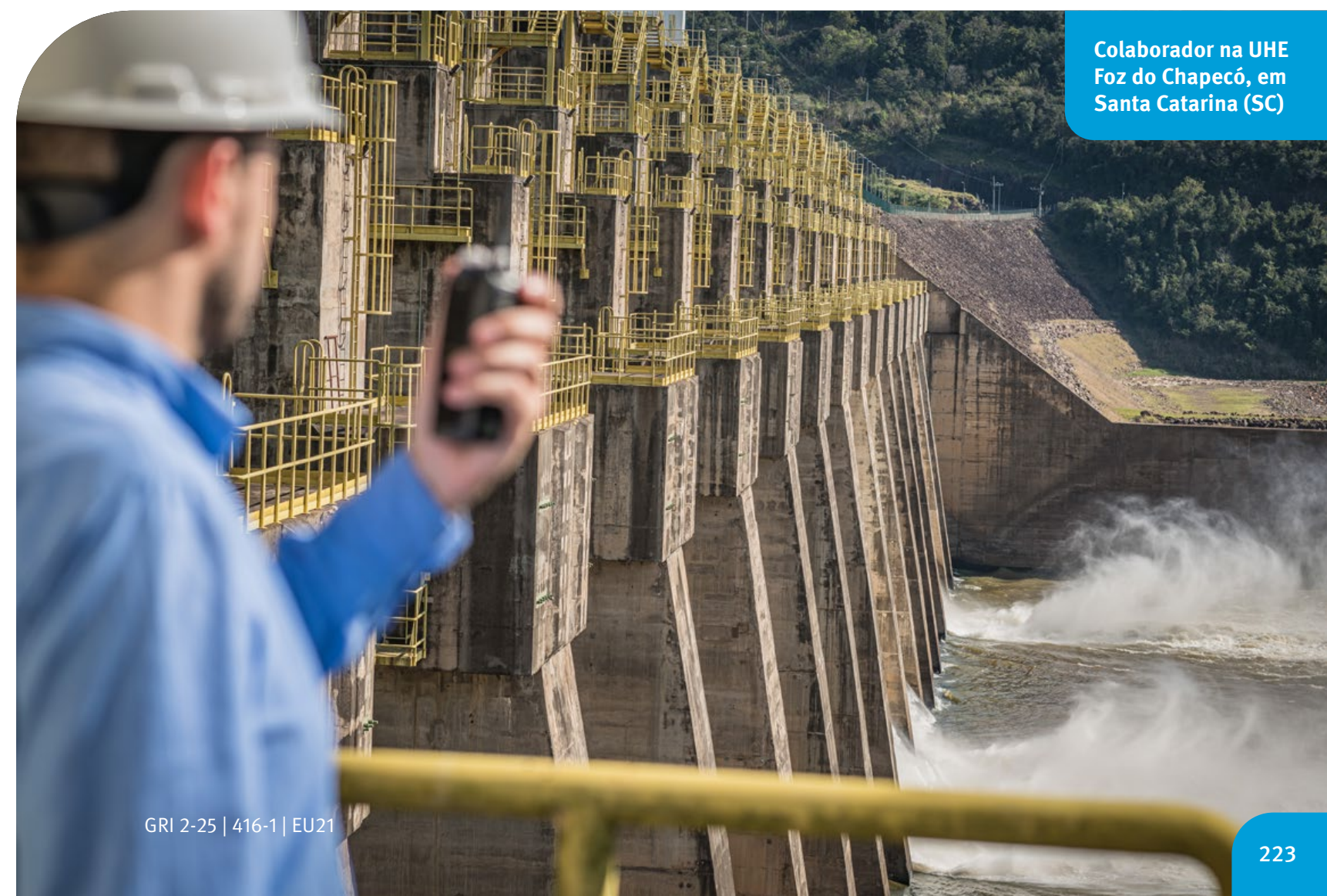
Os PAEs trazem informações sobre a identificação e análise de situações de emergência, procedimentos de notificação e estratégias de divulgação e alerta para comunidades próximas que possam ser impactadas. Eles são elaborados de acordo com a região em que as barragens estão e as características específicas da barragem.

Esses planos incluem etapas detalhadas, como o cadastramento de moradores e frequentadores da Zona de Autossalvamento, instalação de placas de sinalização e sirenes, e a realização de testes e simulados com a população. Essas ações são fundamentais para garantir que todos saibam como se comportar em caso de emergência, garantindo que as rotas de fuga e pontos de encontro sejam rapidamente localizados.

Nos empenhamos de maneira contínua nas interações com a comunidade local e as defesas civis, realizando um trabalho de conscientização e preparação essencial para a segurança das populações em áreas próximas às barragens. Ao todo, em 2024, foram realizados 17 simulados de emergência de barragens, um esforço significativo para garantir que as pessoas estejam preparadas para agir em situações de emergência. Durante esses simulados, buscamos educar, ouvir e explicar os procedimentos necessários, fortalecendo os laços com a comunidade.

Todas as categorias significativas de produtos e serviços do Grupo CPFL Energia passam por avaliação de seus impactos na saúde e segurança para garantir melhorias contínuas.

**Inauguramos oficialmente o Centro de Gestão de Barragens, junto da implementação do Projeto Hydro 4.0, uma plataforma digital pioneira no mercado de segurança de barragens.**



Colaborador na UHE Foz do Chapecó, em Santa Catarina (SC)



Desenvolvido em parceria com a NTT DATA, uma das maiores consultorias de tecnologia do mundo, esse projeto transformou a forma como monitoramos e gerimos nossas barragens, com foco no fortalecimento da resiliência climática e da segurança operacional.

Mapeado no Plano Estratégico 2023-2028, parte do pilar de digitalização, e alinhado ao Plano ESG 2030, no pilar de atuação segura e confiável, o Hydro 4.0 utiliza tecnologias de ponta, integrando inteligência artificial, *big data*, *machine learning* e *analytics* para garantir um acompanhamento preciso e em tempo real das condições das barragens.

O sistema atualiza dados a cada 15 minutos e monitora diversos indicadores, como

informações meteorológicas, vazão e pressão da água, além da potência gerada pelas 55 usinas hidrelétricas localizadas em sete estados.

Simplificando a análise de dados complexos, a principal característica do Hydro 4.0 é a interface visual intuitiva e centralizada, que proporciona maior agilidade na tomada de decisões e na identificação de tendências e insights para a gestão.

Com essas capacidades, o Hydro 4.0 permite previsões mais precisas de chuvas e amplia a capacidade de monitoramento das condições de segurança dos ativos. A integração de ferramentas digitais possibilita o acesso em tempo real a informações críticas, permitindo ações rápidas, como emissão de alertas

à sociedade, acionamento de alarmes preventivos ou coordenação de evacuações em situações de risco. Dessa forma, dá suporte à mitigação de riscos e à adaptação às mudanças climáticas, representando um marco na gestão de infraestruturas críticas.

Além disso, o Hydro 4.0 opera em sinergia com o novo Centro de Operação

e Monitoramento, localizado na sede da CPFL, em Campinas (SP). Essa centralização, que reúne os três centros de tecnologia, promove uma visão unificada e em tempo real dos ativos, riscos e eventos. A integração proporciona maior eficiência operacional e reforça a segurança, além de fomentar a inovação contínua (saiba mais na página 135).

## Importância do Hydro 4.0 no Enfrentamento dos Eventos Climáticos Extremos

Frente à catástrofe climática no Rio Grande do Sul, em 2024, a integração dos nossos centros de operações, a mobilização de equipes de São Paulo e o uso de veículos de comunicação unificada permitiram uma resposta coordenada e eficiente.

Com o aumento da vazão do Rio das Antas, também enfrentamos os danos na Barragem 14 de Julho. Imediatamente, implementamos o Plano de Ação de Emergência e, em parceria com a Defesa Civil, acionamos sirenes de evacuação, garantindo a segurança da população local, sem causar danos às comunidades.

A rápida resposta, aliada à utilização de tecnologias avançadas de monitoramento e previsão, como o sistema Hydro 4.0, foi essencial para mitigar os impactos.

Esse episódio reforçou nosso compromisso com a resiliência climática e a segurança, com ações contínuas para aprimorar a previsão e a adaptação aos desafios climáticos, conforme estabelecido no Plano ESG 2030 (saiba mais a partir da página 100).

# Guardião da Vida



Se liga nessa corrente.


O Programa Guardião da Vida tem como objetivo promover uma cultura de segurança integrada, envolvendo nossos profissionais, clientes e as comunidades nas áreas de concessão.

Por meio de canais de comunicação e campanhas educativas, o Programa busca incentivar comportamentos seguros e alertar sobre os riscos associados à interação com a rede elétrica. Focamos em conscientizar as populações sobre as principais causas de acidentes, como o hábito de empinar pipas próximo à rede elétrica e trabalhos de construção civil realizados perto de cabos energizados. As campanhas são disseminadas de diversas formas, incluindo palestras

educativas em escolas e canteiros de obras, workshops e mídias sociais.

Também utilizamos serviços de geolocalização, que possibilitam o envio de notificações *push* para celulares cadastrados, garantindo uma comunicação mais eficaz e em tempo real, em um raio específico.

Além disso, incentivamos nossas pessoas a serem Guardiões da Vida, tanto dentro quanto fora da empresa, por meio de uma maior conscientização sobre a importância da segurança.

 **Saiba Mais** sobre o [Programa Guardião da Vida](#)



Em 2024, registramos 36 acidentes envolvendo a população e a rede elétrica sob nossa gestão, uma redução considerável em relação aos anos anteriores. Essa queda reflete a efetividade das nossas iniciativas para fortalecer a conscientização e a prevenção, reforçando nosso comprometimento com a segurança. No entanto, infelizmente, ainda registramos nove acidentes fatais, o que nos motiva a intensificar ainda mais nossos esforços para a redução e prevenção de acidentes.

## Acidentes envolvendo a população e a rede elétrica da CPFL

	2024	2023	2022
Fatais	9	11	18
Demais acidentes	27	46	35
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>57</b>	<b>53</b>

## Novo Canal de Segurança no WhatsApp: Expandimos o Guardião da Vida

Neste ano, lançamos o “Guardião no Zap”, um canal de orientações do Programa Guardião da Vida, acessível por meio de um perfil no WhatsApp. Por meio de um *chatbot* desenvolvido especialmente para questões de segurança, o canal oferece informações e tira dúvidas em tempo real.

O objetivo principal é promover ações contínuas de prevenção de acidentes durante as interações com a rede elétrica. O serviço não solicita dados pessoais e conta com a criptografia de ponta a ponta do WhatsApp, garantindo o sigilo e a privacidade das conversas.

Com o Guardião no Zap, buscamos facilitar o acesso a informações vitais e democratizar o conhecimento sobre segurança, tornando-o mais acessível e prático. Além de esclarecer dúvidas, o canal também envia materiais complementares e direciona os usuários para conteúdos

mais detalhados sobre segurança, de acordo com o tema selecionado, com uma navegação rápida, intuitiva e eficiente. O menu oferece sete opções de interação: Construção e Reforma, Pintura, Trabalho com Trator, Árvore Perto dos Fios, Tempestade, Ligações Clandestinas e Pipa.

# Saúde e Segurança do Trabalho

A segurança é um dos nossos valores fundamentais e um dos pilares do Plano ESG 2030. Por isso, promovemos continuamente uma cultura de segurança, cuidado com as pessoas e responsabilidade, por meio de diversas ações.

Nosso compromisso é reduzir, de forma constante, a frequência e a gravidade dos acidentes, tanto entre nossos colaboradores quanto na população. Desenvolvemos uma série de iniciativas para atingir esses objetivos, buscando reduzir ou manter os índices alcançados no ano anterior.

Nos últimos três anos, alcançamos resultados muito positivos em Saúde e Segurança do Trabalho. Desde 2021, não registramos nenhum acidente fatal envolvendo nossos colaboradores próprios.

Somos guiados pela Política de Saúde e Segurança do Trabalho, que formaliza nosso compromisso com a segurança de maneira sustentável e alinhada ao negócio e às partes interessadas. Essa política estabelece diretrizes claras, como:

- Proporcionar um ambiente de trabalho saudável e prevenir acidentes;

- Assegurar o cumprimento da legislação aplicável de saúde e segurança do trabalho e outros requisitos voluntários assumidos pela Companhia;
- Eliminar ou reduzir riscos à saúde e à segurança;
- Promover um ambiente participativo para implementação e avaliação do desempenho da saúde e segurança;
- Garantir a melhoria contínua dos processos.

A Política integra nosso Sistema de Gestão de Saúde e Segurança (SGSS), certificado pela norma ISO 45001. O Sistema abrange todas as nossas operações, aplicando-se a 100% dos nossos colaboradores próprios e terceirizados. No que se refere à gestão de contratadas, temos um GED específico, com uma abordagem diferenciada conforme o grau de risco das atividades e a natureza da contratação, seja fixa ou pontual. Assim, garantimos que as contratadas também estejam cobertas por nosso sistema de gestão, assegurando uma estrutura de gestão de saúde e segurança, pautada na melhoria contínua e na conformidade regulatória.



**Completamos três anos sem nenhuma fatalidade em nosso quadro próprio de colaboradores.**

Por meio da implementação e manutenção desse padrão, realizamos levantamentos e avaliações de riscos, identificamos medidas de prevenção e elaboramos planos de ação, que são registrados digitalmente para garantir rastreabilidade e mapeamento das atividades de campo.

As etapas de identificação e avaliação de riscos operacionais são conduzidas por profissionais de segurança do trabalho, seguindo procedimentos internos que preveem verificações periódicas e a adoção de medidas preventivas. Esses profissionais recebem

treinamentos específicos relacionados ao SGSS, visando ao aprimoramento técnico. A identificação e avaliação são realizadas conforme o procedimento Normativo 2209, “Identificação, Avaliação e Atualização de Riscos Ocupacionais”. Além disso, realizamos auditorias internas e externas, garantindo a melhoria contínua e a manutenção da certificação.

Para fortalecer o engajamento das lideranças nas estratégias e no monitoramento dos indicadores de Saúde e Segurança do Trabalho (SST), contamos com um comitê e uma comissão em nossa governança.

**Comitê de Segurança:** responsável por monitorar e avaliar criticamente os elementos relacionados a perigos e riscos de saúde e segurança nas operações. Composto pelo CEO e vice-presidentes, realiza reuniões bimestrais para análise de resultados e definição de estratégias.

**Comissão de Segurança Operacional:** acompanha as principais ações desenvolvidas no tema. Formado por gerentes e diretores de área, reúne-se mensalmente para avaliar o andamento das iniciativas.

Contamos com diversos profissionais dedicados aos Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), que desempenham um papel essencial no fortalecimento da cultura de segurança em toda a Companhia.

A equipe de Saúde Ocupacional oferece suporte às demais áreas no monitoramento de indicadores preventivos e reativos, sempre em conformidade com a legislação e as políticas internas. No âmbito preventivo, são implementadas ações para mitigar ou eliminar riscos à saúde que possam resultar em adoecimentos, ausências no trabalho e acidentes. Além disso, a equipe avalia as condições de saúde dos trabalhadores para funções e ambientes específicos, garantindo sua alocação em atividades compatíveis com seu estado de saúde.

Um dos principais objetivos da área é fortalecer a cultura de prevenção, incentivando uma postura proativa na

identificação e correção de situações adversas no ambiente de trabalho, além da adoção de hábitos saudáveis que contribuam para o bem-estar dos colaboradores.

A equipe de segurança também conduz investigações de acidentes, utilizando uma norma específica para identificar as causas raízes. Com base nessas análises, são definidas ações corretivas e medidas de melhoria contínua, com o propósito de evitar a recorrência de incidentes e promover um ambiente de trabalho mais seguro.

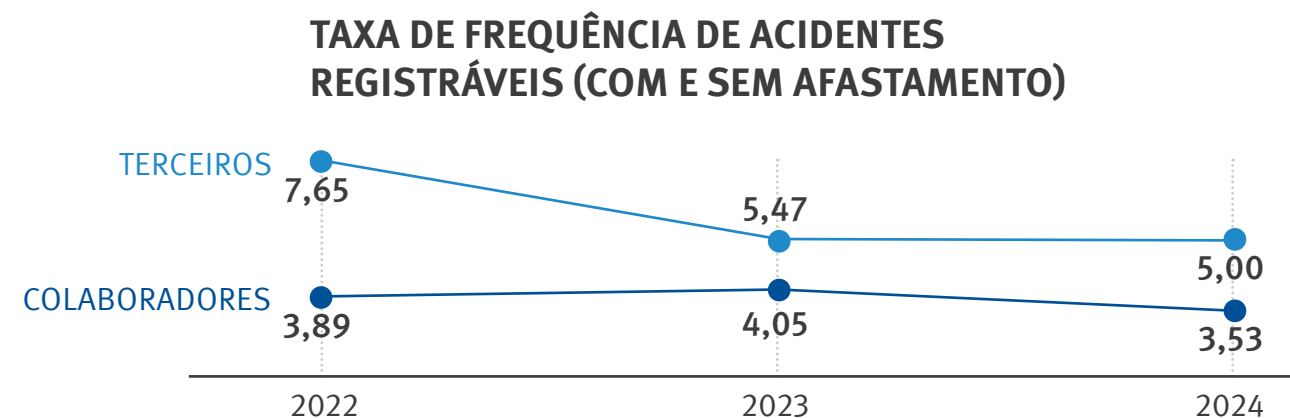
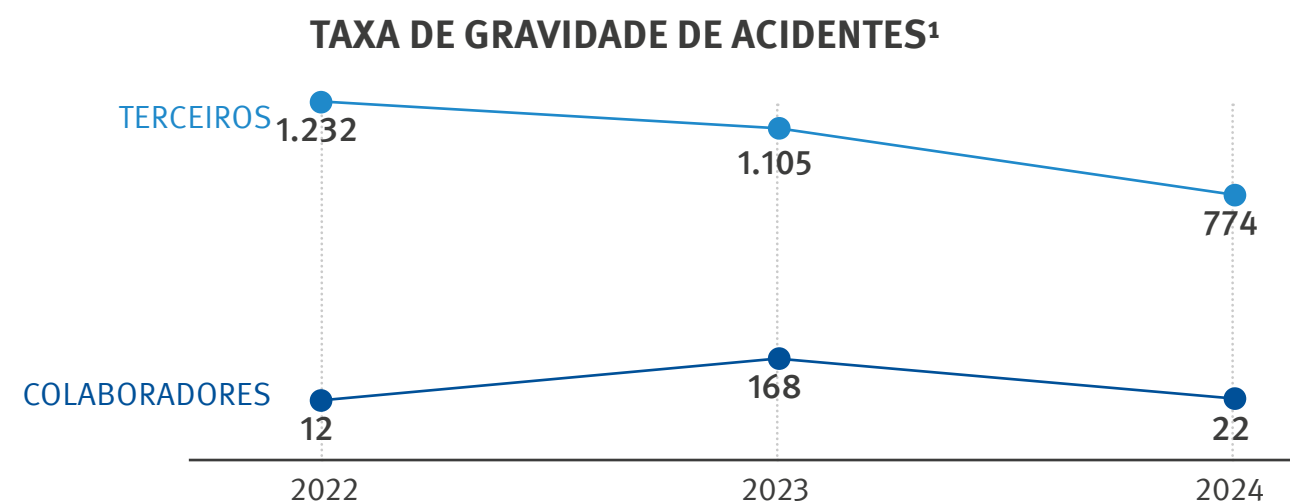
Para assegurar a efetividade dessas iniciativas, a Companhia mantém um rigoroso controle sobre a elaboração, implementação e qualidade dos serviços prestados. Isso inclui o desenvolvimento e a atualização contínua de programas como o PCMSO, a definição de procedimentos operacionais (POPs) e a aplicação de normativas específicas. Os processos relacionados à saúde ocupacional são revisados periodicamente, garantindo a conformidade com a legislação vigente e a eficácia das ações de saúde e segurança.

Disponibilizamos a todos os colaboradores o Sistema Primeiro as Pessoas, uma plataforma centralizada onde são armazenados e gerenciados os principais processos relacionados à Saúde e Segurança do Trabalho. Por meio desse Sistema, é possível acessar documentos essenciais, comunicados urgentes, lições aprendidas e materiais de apoio. Ele também permite a gestão integrada de incidentes e acidentes de trabalho, possibilitando que qualquer pessoa

colaboradora registre ocorrências, insira dados relevantes para a análise e acompanhe a implementação de planos de ação por parte das equipes de segurança e lideranças.

Outra fonte importante de informações sobre saúde e segurança do trabalho é o Portal Multi, onde a CPFL divulga ações relevantes e mantém uma visão global do processo, reforçando o compromisso com a transparência e a disseminação de boas práticas em toda a organização.

Devido às nossas iniciativas, somadas às ações do CCIP e do “Ano da Segurança” — fundamentais para o fortalecimento da cultura de segurança em nossas operações e nos ambientes administrativos —, registramos, em 2024, uma redução na taxa de gravidade dos acidentes. Da mesma forma, também observamos uma queda na taxa de frequência de acidentes registráveis. Além disso, não houve registro de casos de doença ocupacional ao longo do ano.



<sup>1</sup> Dados históricos reapresentados, pois passaram a incluir os dias perdidos por acidentes fatais.

Colaboradores na  
Estação Avançada  
Centro, em  
Campinas (SP)



Estamos incorporando a tecnologia de forma estratégica, com uma visão crescente para a área. Um dos principais avanços é o fortalecimento do Centro de Operações de Segurança (COSeg), que está se consolidando como um centro analítico de dados.

Por meio da ampliação do projeto de monitoramento, já contamos com mais de mil câmeras utilizadas para filmar atividades de maior risco. Essas imagens são analisadas pela equipe do COSeg, complementando as inspeções presenciais realizadas pelos técnicos de segurança. Essa abordagem híbrida otimiza recursos, aumenta significativamente a produtividade e expande a quantidade de horas analisadas, possibilitando um monitoramento mais abrangente e detalhado das operações.

As análises geradas permitem identificar desvios operacionais ou de segurança. Essa informação é enviada diretamente aos líderes das equipes envolvidas, que podem abordá-la de forma rápida e assertiva, promovendo a conscientização durante os Diálogos Diários de Segurança (DDS). Além disso, as análises ajudam a identificar o uso inadequado de equipamentos, permitindo ajustes em processos, procedimentos e atitudes, sempre com foco na melhoria contínua.

É importante ressaltar que, para preservar a privacidade, as análises são realizadas de forma generalizada, sem identificar indivíduos. Ainda assim, o impacto positivo na gestão da segurança é evidente, com

feedbacks direcionados que fortalecem a cultura de cuidado e responsabilidade em toda a Companhia.

Paralelamente, seguimos fortalecendo nossas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) e contamos com o apoio de mais de 923 brigadistas em 2024. Esses profissionais recebem treinamentos anuais em temas como primeiros-socorros, combate a incêndios e trabalho em espaços confinados, reforçando nossa estrutura de segurança.

Também disponibilizamos a Cartilha de Diretrizes de Saúde e Segurança do Trabalho, que orienta nossas pessoas colaboradoras a seguirem os procedimentos de segurança estabelecidos. A Cartilha reforça a importância de avaliar as condições dos locais de trabalho antes do início das atividades, verificando se estão adequados para a execução segura das tarefas ou se apresentam riscos à integridade física.

Em caso de identificação de riscos, os colaboradores são incentivados a exercer o direito de recusa, interrompendo as atividades e comunicando imediatamente as lideranças. Essa medida visa garantir que as condições inseguras sejam corrigidas antes da continuidade das ações, assegurando um ambiente de trabalho seguro. A Cartilha também reafirma nosso compromisso em vedar qualquer tipo de represália contra aqueles que aplicarem o direito de recusa, promovendo uma cultura de respeito e cuidado mútuos.

Todos os novos colaboradores, durante o processo de integração na Companhia, também participam de uma capacitação específica sobre segurança. O objetivo é sensibilizá-los quanto aos potenciais riscos associados às suas atividades, apresentar as regras e diretrizes estabelecidas, orientar sobre o uso correto dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e promover a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

Além disso, oferecemos uma série de capacitações e treinamentos obrigatórios para todos os colaboradores, abordando temas como as principais normas regulamentadoras (NR-10, NR-12, NR-18, NR-33, NR35), e reforçamos a comunicação interna por meio de campanhas na Intranet, garantindo que a cultura de segurança seja constantemente reforçada e vivenciada por toda a equipe.

Como parte dessa cultura de segurança, o Programa Sinto Segurança se destaca como uma iniciativa voltada para o aprendizado do comportamento seguro, promovido pela vivência das lições aprendidas a partir de eventos inseguros.

O Programa visa definir claramente a responsabilidade de cada indivíduo na prevenção de acidentes de trabalho, ressaltando a importância da ação consciente e da atuação preventiva. A sensibilização é direcionada principalmente para eletricitistas, guardiões da vida, técnicos de segurança, líderes imediatos e integrantes das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs),

garantindo que todos os envolvidos na operação estejam plenamente alinhados com a cultura de segurança e prevenção que buscamos fortalecer continuamente.

Em 2024, dedicamos um esforço significativo ao tema da segurança para terceiros, com o objetivo de garantir que todos os envolvidos nas nossas operações, independentemente de sua vinculação à empresa, compartilhem o mesmo compromisso com a segurança.

Para isso, revisamos a minuta de contrato com fornecedores e prestadores de serviços, assegurando que as exigências e responsabilidades relacionadas à segurança fossem claramente estabelecidas e reforçadas. Adicionalmente, conduzimos quatro ciclos de auditorias nas contratadas ao longo de 2024.

Além disso, intensificamos a comunicação e a interação com os terceiros, realizando diversas sessões de conversa tanto na sede da CPFL quanto nas instalações de nossos prestadores de serviços. Essas sessões abordaram temas de segurança e reforçaram a importância da prevenção de acidentes. Também tivemos um trabalho contínuo com os gestores de contratos. A capacitação técnica obrigatória de terceiros é realizada pelas próprias contratadas, de acordo com a legislação prevista pelo SESMT.

Essa abordagem integrada e próxima dos terceiros reforça nosso compromisso em manter um ambiente seguro e saudável em todas as frentes de atuação da Companhia.

Palestra durante  
a SIPAT, em  
Campinas (SP)



## Semana Interna de Prevenção a Acidentes de Trabalho (SIPAT)

A SIPAT 2024 do Grupo CPFL trouxe ações descentralizadas em diversas unidades, reforçando o compromisso com a saúde, a segurança e o bem-estar de nossas pessoas. Em termos de participação, somando todos os dias de evento, registramos 39.332 participações.

Na abertura realizada na CPFL Energia, contamos com a palestra de Izabella Camargo, que abordou o tema “Saúde Mental e Produtividade Sustentável”. A apresentação destacou a importância de cuidarmos de nós mesmos, promovendo equilíbrio entre vida pessoal e profissional para alcançar um desempenho saudável e sustentável.

A palestra reforça nossa abordagem integrada para tratar questões de saúde no ambiente de trabalho, com foco em temas como saúde mental e absenteísmo. Este ano, realizamos uma pesquisa sobre saúde mental e estamos desenvolvendo iniciativas alinhadas ao Programa Mente em Foco, que tem como objetivo reduzir os índices de absenteísmo e promover o bem-estar de nossas pessoas colaboradoras (saiba mais na página 168).

Além disso, contamos com outros convidados como Cesar Urnhani, que falou sobre direção defensiva, e Marcio Atalla, que abordou o tema do estilo de vida saudável.

## Projeto Vida 100%

O Programa Vida 100% é uma iniciativa que aplica uma metodologia colaborativa para reforçar a cultura de segurança, promovendo o engajamento e o protagonismo de líderes e equipes. Originalmente implementado nas distribuidoras, o Programa agora está sendo estendido para a CPFL Renováveis, fortalecendo ainda mais nossa cultura de prevenção.

Nas unidades, os times são formados e lideranças são designadas para organizar rodas de conversa sobre segurança. Essas interações envolvem colaboradores, representantes da CIPA, equipes de Saúde e Segurança do Trabalho, gestores e executivos. O objetivo é fomentar discussões proativas que contribuam para zerar acidentes, melhorar processos, promover um clima organizacional positivo e integrar diferentes áreas. Com base nas reflexões e análises realizadas, cada unidade desenvolve um plano de ação, mapeando soluções e acompanhando a evolução das iniciativas implementadas.

O protagonismo de todos é valorizado por meio do Programa de Reconhecimento Vida 100%, que reconhece colaboradores que se destacam na promoção da saúde e segurança, tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele.

Em 2024, o Programa foi ampliado para incluir também os times administrativos e lideranças administrativas de todas as empresas do Grupo CPFL. Essa evolução reflete nosso compromisso de valorizar e reconhecer os protagonistas da saúde e segurança em todas as áreas, abrangendo tanto operações quanto atividades administrativas.

Essa ampliação reforça a mensagem de que a segurança é uma responsabilidade coletiva e destaca nosso compromisso contínuo com a prevenção, o cuidado com as pessoas e a construção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, com o objetivo de alcançar zero acidentes.



Colaborador de campo, em Jundiaí (SP)

# Segurança e Proteção de Dados

A digitalização e a proteção dos ativos das operações da CPFL Energia são essenciais para aumentar a eficiência, a confiabilidade dos dados e a agilidade na tomada de decisões estratégicas. No entanto, essa transformação digital e democratização da tecnologia trazem desafios importantes relacionados à integridade, disponibilidade, confiabilidade e segurança dos dados, que podem impactar diretamente a continuidade operacional, a reputação institucional e os resultados financeiros da empresa.

Com o crescente reconhecimento dos dados como ativos estratégicos, a segurança da informação e a proteção de dados pessoais têm se tornado pilares essenciais e prioridades corporativas. A entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) reforçou a necessidade de controles eficazes para evitar vazamentos, acessos não autorizados, alterações indevidas e violações de privacidade, especialmente em relação aos dados pessoais sensíveis.

Para mitigar esses riscos, a CPFL Energia conta com dois pilares estratégicos: o Programa de Governança e Proteção de Dados Pessoais e o Plano Diretor de Segurança da Informação, alinhados a padrões internacionais como ISO 27001, ISO 27701 e NIST Privacy Framework. Essas iniciativas integram políticas robustas, monitoramento contínuo de riscos, treinamentos regulares e um plano de resposta a incidentes, garantindo níveis elevados de conformidade legal, segurança e integridade dos sistemas.



## 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



Colaboradores  
na sede da CPFL  
Transmissão, em  
Porto Alegre (RS)

Investimos continuamente em tecnologias avançadas e na capacitação e conscientização de pessoas colaboradoras e terceiras que tratam dados pessoais, bem como em equipes especializadas que orientam e promovem a cultura de proteção de dados e segurança da informação em toda a organização. Essas práticas são auditadas periodicamente, tanto internamente quanto por empresas independentes, com os resultados sendo reportados ao Comitê de Auditoria, à Diretoria Executiva e ao Conselho de Administração, reforçando a transparência e a governança sobre o tema.

Também possuímos um Comitê Executivo de Cibersegurança, que se reúne periodicamente para avaliar a resiliência de nossos sistemas, analisar possíveis ameaças de invasões e nos preparar para possíveis novas ameaças. Como parte das estratégias de proteção do ambiente eletrônico, atuamos preventivamente com ferramentas de alto desempenho e soluções modernas de segurança da informação, além de atualizações frequentes dos nossos sistemas. Essas medidas garantem uma infraestrutura robusta e resiliente contra ataques cibernéticos. Além disso, o Comitê de Cibersegurança reúne-se regularmente para avaliar a resiliência de nossos sistemas, analisar possíveis ameaças e implementar estratégias preventivas, como controles de acesso e testes de invasão.

O ano de 2024 marcou avanços significativos em nossa jornada de transformação digital. A modernização de sistemas, como o SAP, e a migração de operações para a nuvem reforçaram nossa eficiência operacional e a nossa capacidade de adaptação às novas exigências do mercado, alinhando inovação à proteção de dados e segurança das informações.

Reconhecemos que, em um cenário de digitalização acelerada, a proteção dos dados e a segurança da informação são desafios contínuos. Por meio de investimentos constantes e de uma governança robusta, reafirmamos nosso compromisso com um ambiente de negócios ético, sustentável e inovador, protegendo os direitos dos indivíduos e fortalecendo a confiança da sociedade em nossas operações.



# Anexos

Colaboradores da CPFL Transmissão, em Canoas (RS)



Conteúdos Complementares (GRI e SASB) .....244

Certificações .....266

Sumário de Conteúdo GRI .....270

Sumário de Conteúdo SASB .....294

Mapa de ODS .....296

Mapa de Capitais .....298

Carta de Asseguração....300

Créditos .....306

# Conteúdos complementares (GRI e SASB)

## GRI 2-2 | Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização

As seguintes entidades estão cobertas pelo Relatório Anual da CPFL Energia: 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 Transmissão S.A. ("CPFL Transmissão"); Transmissora de Energia Sul Brasil S.A. (TESB); Transmissora Porto Alegre S.A. - (TPAE); Empresa de Transmissão do Alto Uruguai S.A. - (ETAU); CPFL Comercialização Brasil S.A. ("CPFL Brasil"); Clion Assessoria e Comercialização de Energia Elétrica Ltda. ("CPFL Meridional"); 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"); TI Nect Serviços de Informática Ltda. ("Authi"); Alesta Sociedade de Crédito Direto S.A. ("Alesta"); 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"); Centrais Elétricas Brasileira SA - (ELETROBRAS); INVESTCO S.A. - (INVESTCO); BBCE - BALCÃO BRASILEIRO DE COMERCIALIZAÇÃO DE ENERGIA S.A. - (BBCE) e CSC - Central de Serv. Compartilhados S.A. - (CSC Energia). Dentre essas empresas mencionadas não estão consolidadas nas demonstrações financeiras: Chapecoense Geração S.A. ("Chapecoense"); Foz do Chapecó Energia S.A. ("Foz do Chapecó"); BAESA - Energética Barra Grande S.A. ("BAESA"); Centrais Elétricas da Paraíba S.A. ("EPASA"); Empresa de Transmissão do Alto Uruguai S.A. - (ETAU); Transmissora Porto Alegre S.A. - (TPAE); Centrais Elétricas Brasileira SA - (ELETROBRAS); INVESTCO S.A. - (INVESTCO); BBCE - BALCÃO BRASILEIRO DE COMERCIALIZAÇÃO DE ENERGIA S.A. - (BBCE); CSC - Central de Serv. Compartilhados S.A. - (CSC Energia). As geradoras Ceran, Foz do Chapecó, Enercan, Baesa e Epasa são cobertas especificamente para as informações de água, biodiversidade, resíduos e mecanismos de queixas e reclamações das comunidades. De acordo com as práticas contábeis, as demonstrações financeiras de controladas são incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas a partir da data em que o controle se inicia até a data em que deixa de existir. Para os empreendimentos controlados em conjunto (*joint venture*), esse registro se dá por meio do método de equivalência patrimonial a partir do momento em que o controle compartilhado se inicia. Para as coligadas, o registro ocorre no momento da aquisição da participação.

## GRI 2-7 | Empregados

### Quadro funcional por gênero, região e tipo de contrato<sup>1</sup>

	2024			2023			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
<b>NORDESTE</b>									
Prazo indeterminado	23	2	25	29	3	32	19	2	21
Prazo determinado	0	0	0	1	0	1	0	0	0
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	<b>33</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>21</b>
<b>CENTRO-OESTE</b>									
Prazo indeterminado	9	1	10	9	1	10	9	1	10
Prazo determinado	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>
<b>SUDESTE</b>									
Prazo indeterminado	8821	2681	11502	8700	2577	11277	8.463	2.428	10891
Prazo determinado	72	37	109	37	17	54	15	0	15
<b>Total</b>	<b>8892</b>	<b>2719</b>	<b>11611</b>	<b>8737</b>	<b>2594</b>	<b>11331</b>	<b>8478</b>	<b>2428</b>	<b>10906</b>
<b>SUL</b>									
Prazo indeterminado	3878	709	4587	3948	704	4652	3.949	648	4597
Prazo determinado	9	1	10	2	0	2	0	0	0
<b>Total</b>	<b>3887</b>	<b>710</b>	<b>4597</b>	<b>3950</b>	<b>704</b>	<b>4654</b>	<b>3949</b>	<b>648</b>	<b>4597</b>
<b>CONSOLIDADO</b>									
Prazo indeterminado	12730	3394	16124	12686	3285	15971	12.440	3.079	15519
Prazo determinado	81	38	119	40	17	57	15	0	15
<b>TOTAL</b>	<b>12811</b>	<b>3432</b>	<b>16243</b>	<b>12726</b>	<b>3302</b>	<b>16028</b>	<b>12455</b>	<b>3079</b>	<b>15534</b>

<sup>1</sup> Dados obtidos do Cadastro de Colaboradores e segregados por tipo de contrato conforme modelos contratuais associados aos profissionais no sistema SAP. Considera apenas as pessoas com vínculo empregatício, ou seja, não inclui os estagiários.

## GRI 2-7 | Empregados

### Quadro funcional por gênero, região e jornada de trabalho<sup>1</sup>

	2024			2023			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
<b>NORDESTE</b>									
Jornada integral	23	2	25	30	3	33	19	2	21
Meio período	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	<b>33</b>			<b>0</b>
<b>CENTRO-OESTE</b>									
Jornada integral	9	1	10	9	1	10	9	1	10
Meio período	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>
<b>SUDESTE</b>									
Jornada integral	8880	2704	11584	8729	2.582	11311	8.464	2.412	10876
Meio período	13	14	27	8	12	20	14	16	30
<b>Total</b>	<b>8892</b>	<b>2719</b>	<b>11611</b>	<b>8737</b>	<b>2.594</b>	<b>11331</b>	<b>8.478</b>	<b>2.428</b>	<b>10906</b>
<b>SUL</b>									
Jornada integral	3879	706	4585	3944	700	4644	3.943	643	4586
Meio período	8	4	12	6	4	10	6	5	11
<b>Total</b>	<b>3887</b>	<b>710</b>	<b>4597</b>	<b>3950</b>	<b>704</b>	<b>4654</b>	<b>3.949</b>	<b>648</b>	<b>4597</b>
<b>CONSOLIDADO</b>									
Jornada integral	12790	3414	16204	12712	3286	15998	12.435	3.058	15493
Meio período	21	18	39	14	16	30	20	21	41
<b>TOTAL</b>	<b>12811</b>	<b>3432</b>	<b>16243</b>	<b>12726</b>	<b>3302</b>	<b>16028</b>	<b>12.455</b>	<b>3.079</b>	<b>15534</b>

<sup>1</sup> Dados obtidos do Cadastro de Colaboradores e segregados por jornada de trabalho conforme quantidade de horas contratualmente estabelecidas (sistema SAP). Considera apenas as pessoas com vínculo empregatício, ou seja, não inclui os estagiários.

## GRI 2-21 | Proporção da remuneração anual e de seu aumento (vezes)

	2024	2023	2022
Proporção da remuneração do indivíduo mais bem pago X média dos demais empregados	89,11	85,33	66,44
Proporção do aumento anual da remuneração do indivíduo mais bem pago X média dos demais empregados	1,42	2,51	1,37

## GRI 2-27 | Conformidade com leis e regulamentos

O Grupo CPFL considera casos de descumprimento significativo as penalidades equivalentes a, no mínimo, 1% do valor máximo estabelecido pelo Art. 61 do Decreto Federal 6.514/2008, ou seja, multas a partir de R\$ 500 mil. Nesse sentido, em 2024 não houve pagamento de multas consideradas significativas.

## GRI 2-28 | Participação em associações

A participação em associações, iniciativas externas e entidades setoriais, da sociedade civil ou de classe é fundamental para a troca de boas práticas, a discussão de temas-chave para o segmento de energia e o compartilhamento de desafios e perspectivas de negócios. Assim, é possível também difundir os posicionamentos da CPFL Energia sobre os temas prioritários de atuação definidos pelo Planejamento Estratégico, adquirir conhecimentos e executar planos de ação específicos. A participação em entidades proporciona, ainda, mais facilidade em atingir comunidades e públicos de maior vulnerabilidade e melhor familiarização com suas necessidades. Por meio das diversas áreas corporativas e unidades da CPFL Energia,

integramos mais de 40 organizações desse tipo: Abdib (Associação Brasileira da Infraestrutura e Indústria de Base); ABEEOLICA (Associação Brasileira de Energia Eólica); Aberje (Associação Brasileira de Comunicação); ABGR (Associação Brasileira de Gerência de Riscos); ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas); ABRACEEL (Associação Brasileira dos Comercializadores de Energia); Abraconee (Associação Brasileira dos Contadores do Setor de Energia Elétrica); Abradee (Associação Brasileira das Distribuidoras de Energia Elétrica); ABRAGEL (Associação Brasileira de Geração de Energia Limpa); Abrasca (Associação Brasileira das Companhias Abertas); ABRASCE (Associação Brasileira de Shopping Centers); ABRATE (Associação Brasileira das Transmissoras de Energia); ABRH (Associação Brasileira de Recursos Humanos); ACREFI (Associação Nacional das Instituições de Crédito, Financiamento e Investimento); AMCHAM (American Chamber Of Commerce For Brazil - Campinas); APINE (Associação Brasileira dos Produtores Independentes de Energia Elétrica); CBDB (Comitê Brasileiro de Barragens); CDP (Carbon Disclosure Protocol); CEBC (Conselho Empresarial Brasil-China); CERNE (Centro de Estratégias em Recursos Naturais e Energia); CIC / ACI (Associação Comercial de Campinas); CIC / ACI (Associações Comerciais e Câmara da Indústria

(RGE); CIESP CIGRÉ (Comitê Nacional Brasileiro de Produção e Transmissão de Energia Elétrica); Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero; COGEN (Associação da Indústria de Cogeração de Energia); FGV (Centro de Sustentabilidade da Fundação Getúlio Vargas); FNQ (Fundação Nacional da Qualidade); Fórum de empresas e direitos LGBTI+; Fundação COGE - Comitê de Gestão Empresarial; Global Energy Interconnection Development and Cooperation Organization (GEIDCO); IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa); IBP (Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis); ICC (International Chamber of Commerce); Instituto Acende Brasil; Lide (Lideranças Empresariais); Movimento Mulher 360; Pacto Global da ONU; Rede Empresarial de Inclusão Social Sindiennergia - RS; UTCAL (Utilities Telecom & Technology Council America Latina).

## GRI 2-30 | Acordos de negociação coletiva

100% de nossos colaboradores e colaboradoras (contratados sob regime CLT) estão cobertos por acordos ou convenções coletivas de trabalho.

## GRI 202-1 | Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero

A remuneração das nossas pessoas é definida a partir de pesquisas salariais de mercado, considerando a metodologia de cargos e salários. Respeitamos o salário mínimo nacional, assim como os pisos salariais de cargos previstos em convenções coletivas. Dessa maneira, 100% das pessoas colaboradoras estão com salário-base iguais ou maiores aos estipulados em legislação.

## Linha de Transmissão da CPFL Energia



## GRI 202-2 | Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local

100% das posições de Diretoria Funcional (referem-se aos diretores contratados sob regime CLT) são ocupadas por membros da comunidade local. Consideramos locais os profissionais brasileiros contratados em território nacional.



### GRI 205-2 | Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção

#### Profissionais treinados nas políticas e práticas anticorrupção por região e nível funcional

	2024		2023		2022	
	Número de pessoas treinadas	Percentual de lideranças e pessoas treinadas	Número de pessoas treinadas	Percentual de lideranças e pessoas treinadas	Número de pessoas treinadas	Percentual de lideranças e pessoas treinadas
<b>NORDESTE</b>						
Lideranças <sup>1</sup>	31	100%	3	100%	N/A	N/A
Demais pessoas	171	100%	30	100%	N/A	N/A
Total	202	100%	33	100%	N/A	N/A
<b>CENTRO-OESTE</b>						
Lideranças <sup>1</sup>	1	100%	1	100%	N/A	N/A
Demais pessoas	8	100%	9	100%	N/A	N/A
Total	9	100%	10	100%	N/A	N/A
<b>SUDESTE</b>						
Lideranças <sup>1</sup>	720	99,86%	723	99,45%	585	99%
Demais pessoas	10.537	99,66%	10.439	98,41%	9.573	88%
Total	11.257	99,67%	11.162	98,47%	10.158	N/D
<b>SUL</b>						
Lideranças <sup>1</sup>	211	99,53%	215	99,54%	128	100%
Demais pessoas	4.473	99,73%	4.367	98,40%	3.936	100%
Total	4.684	99,72%	4.582	98,45%	4.064	N/D
<b>CONSOLIDADO</b>						
Lideranças <sup>1</sup>	963	99,79%	942	98,41%	713	N/D
Demais pessoas	15.189	99,68%	14.845	99,47%	13.509	N/D
<b>TOTAL</b>	<b>16.152</b>	<b>99,69%</b>	<b>15.787</b>	<b>98,47%</b>	<b>14.222</b>	<b>91%</b>

<sup>1</sup> Lideranças incluem posições de diretoria, gerência, coordenação e supervisão.

### GRI 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

#### Unidades próximas a Unidades de Conservação

	Área da Companhia (km <sup>2</sup> )	Sobreposição, adjacência ou proximidade (até 15 km) de Unidades de Conservação	Local	Distância da Unidade de Conservação <sup>1</sup>
Biomassa Ester	0 <sup>2</sup>	Não	Cosmópolis (SP)	8 km da ARIE Matão de Cosmópolis
Biomassa Ipê	0 <sup>2</sup>	Não	Nova Independência (SP)	5 km da Estação Ecológica Municipal Guarani
CGH Lavrinhas	0,51	Não	São Miguel Arcanjo (SP)	4 km do Parque Estadual Carlos Botelho
CGH São José	8,47	Não	São Miguel Arcanjo (SP)	Adjacente ao Parque Estadual Carlos Botelho
CGH Turvinho	0,14	Não	São Miguel Arcanjo (SP)	5,5 km do Parque Estadual Carlos Botelho
PCH Boa Vista II	2,14	Não	Varginha (MG)	Adjacente ao Parque Estadual Nova Baden
PCH Jaguari	1,00	Não	Americana (SP)	Adjacente às APAs de Campinas e Piracicaba Juqueri-Mirim área II
PCH Ludesa	10,14	Não	Ipuacu (SC)	9 km da Estação Ecológica de Mata Preta
PCH Ninho da Água	0,21	Sim	Delfim Moreira (MG)	Dentro da APA Serra da Mantiqueira
PCH Novo Horizonte	0,75	Não	Bocaiúva do Sul (PR)	Adjacente ao Parque Estadual do Rio Turvo
PCH Salto Grande	0,17	Não	Campinas (SP)	Adjacente à APA de Campinas
PCH Santana	1,52	Não	São Carlos (SP)	Adjacente à Estação Ecológica Mata do Jacaré
PCH São Gonçalo	2,10	Não	São Gonçalo do Rio Abaixo (MG)	5 km da APA Piracicaba
PCH Socorro	0,05	Não	Socorro (SP)	10 km da APA Piracicaba Juqueri-Mirim área II
PCH Cherobim	1,95	Sim	Rio Iguacu (PR)	2 km da APA da Escarpa Devoniana
UFV Tanquinho	0,43	Não	Campinas (SP)	0,5 km da APA de Campinas
UHE Barra Grande (Baesa)	105,71	Não	Pinhal da Serra (RS)	Adjacente à RPPN Emilio Einsfeld Filho
UHE Campos Novos (Enercan)	32,85	Não	Campos Novos (SC)	Adjacente ao Parque Estadual Rio Canoas
UHE Foz do Chapecó	129,04	Não	Foz do Chapecó (SC)	3 km da Floresta Nacional de Chapecó
UHE Luís Eduardo Magalhães	56,69	Não	Miracema do Tocantins (TO)	Adjacente às APAs do Lajeado e do Lago

<sup>1</sup> As abreviações utilizadas nesta coluna referem-se a: Área de Proteção Ambiental (APA), Área de Relevante Interesse Ecológico (ARIE) e Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN). As unidades não listadas não estão localizadas a menos de 15 km de Unidades de Conservação.

<sup>2</sup> A área da unidade é significativamente menor do que 1 km<sup>2</sup>.

### GRI 304-4 | Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações da organização

Espécies ameaçadas de extinção conforme classificação da IUCN identificadas nos monitoramentos em 2023<sup>1</sup>

	CPFL Renováveis	CPFL Transmissão
Criticamente ameaçadas	1	0
Ameaçadas	7	0
Vulneráveis	27	1
Quase ameaçadas	22	0
Pouco preocupantes	967	137

<sup>1</sup> Os programas de monitoramento de fauna baseiam-se em metodologias sistematizadas (armadilhas de interceptação e queda, busca ativa, censo visual e auditivo) e não sistematizadas (busca rodoviária e entrevistas com moradores locais). As Distribuidoras e a CPFL Transmissão não fazem esse tipo de monitoramento em suas atividades.

### GRI 305-6 | Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)

Emissões de substâncias depletoras da camada de ozônio em 2024 (tCFC-11 equivalente)<sup>1</sup>

	Gás	Totais
Escopo <sup>1</sup>	HCFC-22	0,005656

<sup>1</sup> Emissões mostradas em toneladas de CFC-11 equivalente, calculadas por meio do Ozone Depleting Potential (ODP), adotado pelo Protocolo de Montreal.

### GRI 305-7 | Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas<sup>1,2</sup> IF-EU-120a.1 Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes (em toneladas): (1) NOx (excluindo N<sub>2</sub>O), (2) SOx, (3) material particulado (PM10), (4) chumbo (Pb) e (5) mercúrio (Hg)

	2024		2023		2022	
	NOx (t/ano)	Material particulado - MP (t/ano)	NOx (t/ano)	Material particulado - MP (t/ano)	NOx (t/ano)	Material particulado - MP (t/ano)
<b>BIO IPÊ</b>	238,53	339,25	337,20	262,09	103,12	152,91
Bio Alvorada	100,46	137,80	184,24	97,22	147,80	198,50
Bio Ester	240,37	173,20	386,28	392,47	227,14	201,38
Bio Coopcana	286,85	333,67	355,64	260,37	189,95	256,84
<b>BIO BURITI</b>	198,49	171,65	238,52	442,69	163,30	69,05
Bio Pedra	461,00	224,27	386,28	392,47	193,35	115,40
Bio Baldin	250,19	152,19	653,93	356,17	200,00	200,00
<b>TOTAL</b>	<b>1.775,89</b>	<b>1.532,03</b>	<b>2542,09</b>	<b>2203,48</b>	<b>1224,66</b>	<b>1194,08</b>

<sup>1</sup> Cálculo feito a partir da quantidade de horas de operação ao longo do ano, por empreendimento.

<sup>2</sup> Nas usinas termoelétricas a biomassa (bagaço de cana-de-açúcar), o monitoramento de emissões atmosféricas das chaminés das caldeiras usualmente é condicionado a NOx e Material Particulado, atendendo, dessa forma, à CONAMA 382/2006. Na série histórica de monitoramentos, realizados desde o início da década de 2010, os valores monitorados sempre estiveram abaixo dos Limites Estabelecidos.

## GRI 401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados

### Contratações e desligamentos

	2024		2023		2022	
	Número de contratações	Número de desligamentos	Número de contratações	Número de desligamentos	Número de contratações	Número de desligamentos
<b>POR GÊNERO</b>						
Homens	2092	1983	1952	1624	1.993	2094
Mulheres	1011	882	1001	795	982	774
<b>POR FAIXA ETÁRIA</b>						
Abaixo de 30 anos de idade	1348	926	1397	787	1411	868
Entre 30 e 50 anos de idade	1618	1689	1464	1424	1514	1533
Acima de 50 anos de idade	137	250	92	208	50	467
<b>POR REGIÃO</b>						
Nordeste	4	6	7	1	7	3
Centro-Oeste	0	0	1	1	0	1
Sudeste	2571	2373	2358	1915	2287	2192
Sul	528	486	587	502	681	672
<b>TOTAL</b>	<b>3103</b>	<b>2865</b>	<b>2953</b>	<b>2419</b>	<b>2975</b>	<b>2868</b>

### Taxas de contratação e rotatividade

	2024		2023		2022	
	Taxa de contratação <sup>1</sup>	Taxa de rotatividade <sup>2</sup>	Taxa de contratação <sup>1</sup>	Taxa de rotatividade <sup>2</sup>	Taxa de contratação <sup>1</sup>	Taxa de rotatividade <sup>2</sup>
<b>POR GÊNERO</b>						
Homens	16,33%	15,48%	15,34%	12,76%	16,00%	16,80%
Mulheres	29,46%	25,70%	30,31%	24,08%	31,90%	25,10%
<b>POR FAIXA ETÁRIA</b>						
Abaixo de 30 anos de idade	38,30%	26,31%	37,85%	21,32%	37,00%	23,00%
Entre 30 e 50 anos de idade	14,56%	15,20%	13,49%	13,12%	14,00%	15,00%
Acima de 50 anos de idade	8,49%	15,49%	6,19%	14,00%	4,00%	33,00%
<b>POR REGIÃO</b>						
Nordeste	16,00%	24,00%	21,21%	3,03%	33,30%	14,30%
Centro-Oeste	0,00%	0,00%	10%	10,00%	0,00%	10,00%
Sudeste	22,14%	20,44%	20,81%	16,90%	21,00%	20,10%
Sul	11,49%	10,57%	12,61%	10,79%	14,80%	14,60%
<b>TOTAL</b>	<b>19,10%</b>	<b>17,64%</b>	<b>18,43%</b>	<b>15,10%</b>	<b>19,20%</b>	<b>18,50%</b>

<sup>1</sup> Taxa de contratação calculada como número de contratações dividido pelo *headcount* no encerramento do período.

<sup>2</sup> Taxa de rotatividade calculada como número de desligamentos dividido pelo *headcount* no encerramento do período.

## GRI 403-9 | Acidentes de trabalho

### Indicadores de saúde e segurança para colaboradores<sup>1</sup>

	2024		2023		2022	
	Próprios <sup>3</sup>	Terceiros <sup>4</sup>	Próprios	Terceiros	Próprios	Terceiros
Total de horas-homem trabalhadas	39.374.522	24.603.347	38.473.461	22.664.493	37.549.030	20.778.500
Número de acidentes registráveis	139	123	156	124	147	159
Número de acidentes com consequência grave <sup>2</sup>	3	3	2	6	0	13
Número de acidentes fatais	0	3	0	4	0	4
Número de dias perdidos	852	19.039	6.458	25.054	466	25.609
Taxa de frequência de acidentes registráveis	3,53	5,00	4,05	5,47	3,91	7,65
Taxa de frequência de acidentes com consequência grave	0,08	0,12	0,05	0,26	0	0,62
Taxa de frequência de acidentes fatais	0	0,12	0	0,18	0	0,19
Taxa de gravidade de acidentes	22	774	168	1.105	12	1.232

<sup>1</sup> Taxas calculadas com o fator de 1 milhão de horas-homem trabalhadas.

<sup>2</sup> Afastamento superior a dois meses ou lesão permanente, exceto óbito.

<sup>3</sup> No quadro próprio, os principais tipos de acidentes ocorridos em 2024 foram de movimento involuntário, ataque de animais/insetos e batida contra.

<sup>4</sup> Entre os colaboradores terceiros, os acidentes mais frequentes foram ataques de animais/insetos, quedas em mesmo nível e batida contra.

### GRI 407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco

Em relação às operações, o Grupo CPFL Energia respeita o direito à livre associação e negociação coletiva, à luz do Código de Conduta Ética e da legislação trabalhista

vigente. Conforme Código de Conduta Ética do Grupo CPFL Energia, o respeito à dignidade humana deve ser assegurado aos colaboradores, colaboradoras e a todas as pessoas que interagem com a CPFL. Nesse sentido, o Grupo reconhece a legitimidade dos sindicatos e do sistema interno de representação dos colaboradores e colaboradoras, agindo sempre com integridade e transparência.

### GRI 408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil

Combateamos o trabalho infantil à luz do Código de Conduta Ética do Grupo e da legislação trabalhista vigente. Em relação às operações, não empregamos menores de dezoito anos em trabalho noturno, perigoso ou insalubre, e não empregamos menores de dezesseis anos, exceto na condição de aprendiz.

### GRI 409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo

Combateamos qualquer prática de trabalho forçado ou análogo ao escravo à luz do Código de Conduta Ética do Grupo e da legislação trabalhista vigente. Conforme Código de Conduta Ética do Grupo CPFL Energia, o respeito à dignidade humana deve ser assegurado aos colaboradores, colaboradoras e a todas as pessoas

que interagem com a CPFL. Nesse sentido, o Grupo reafirma o compromisso com a tolerância zero para trabalho análogo à escravidão.

### GRI 410-1 | Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos

Todas as atividades de segurança privada da CPFL Energia são terceirizadas, sendo 100% dos terceiros alocados nessas atividades, devidamente treinados pelas contratadas nos requisitos técnicos para o exercício de suas funções, o que inclui temas de direitos humanos.

### GRI 411-1 | Casos de violação de direitos de povos indígenas

Em 2024, não registramos nenhuma denúncia ou caso de violação dos direitos de povos indígenas em nossos negócios.

### GRI 413-01 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local

	Operações	Operações com Programas para a Comunidade	%
<b>NEGÓCIOS</b>			
Renováveis	72	46	64%
Transmissão	22	15	68%
Distribuição	37	4	11%
<b>TOTAL</b>	<b>131</b>	<b>65</b>	<b>50%</b>

### GRI 418 - Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes

Neste ano, registramos um incidente em nossa plataforma de privacidade e proteção de dados envolvendo extravio de contas de energia por uma empresa parceira. Diante do caso, foram realizadas apurações dos fatos e não foram identificados danos relevantes aos titulares dos dados, nos termos do artigo 5º da Resolução nº 15 da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD). Apesar disso, para uma possível mitigação de riscos, o Grupo CPFL Energia adotou ações, como: refaturamento e parcelamento das contas extraviadas com bloqueio de juros e multa, bem como melhoria nos procedimentos comerciais relacionados a esse tema.

### GRI EU01 | Capacidade instalada (MW), por fonte de energia primária e regime regulatório

#### Capacidade instalada por fonte (MW)

	2024	2023	2022
UHEs (usinas hidrelétricas)	1.996	1.996	1.996
PCHs (pequenas centrais hidrelétricas) e CGHs (centrais geradoras hidrelétricas)	472	472	472
Solar	1,1	1,1	1,1
Eólica	1.390	1.390	1.390
Térmica	182	182	182
Biomassa <sup>1</sup>	185	330	370
<b>TOTAL</b>	<b>4.226</b>	<b>4.371</b>	<b>4.411</b>

<sup>1</sup> Desconsiderando Bio Pedra, Bio Buriti e Bio Ipê, que foram transferidas no final de 2024.

### GRI EU02 | Produção líquida de energia, por fonte de energia primária e regime regulatório SASB IF-EU-000.D | Total de eletricidade gerada, porcentagem por principal fonte de energia, porcentagem em mercados regulamentados

#### Produção líquida de energia por fonte (GWh)

	2024		2023		2022	
	Produção líquida	Porcentagem por fonte	Produção líquida	Porcentagem por fonte	Produção líquida	Porcentagem por fonte
UHEs (usinas hidrelétricas)	10.393	62,19%	7.938	53,22%	7.247	52,63%
PCHs (pequenas centrais hidrelétricas) e CGHs (centrais geradoras hidrelétricas)	1.686	10,09%	1.855	12,44%	1.596	11,59%
Solar	1	0,01%	1	0,01%	0	0,00%
Eólica	3.631	21,73%	4.054	27,18%	4.082	29,64%
Térmica	14	0,08%	27	0,18%	16	0,12%
Biomassa <sup>1</sup>	988	5,91%	1.041	6,98%	830	6,03%
<b>TOTAL</b>	<b>16.713</b>	<b>100,00%</b>	<b>14.916</b>	<b>100,00%</b>	<b>13.771</b>	<b>100,00%</b>
Ambiente de contratação livre	31,60%		s/d		s/d	
Ambiente de contratação regulada	68,40%		s/d		s/d	

### GRI EU03 | Número de unidades consumidoras residenciais, industriais, institucionais e comerciais SASB IF-EU-000.A | Número de clientes: (1) residenciais, (2) comerciais e (3) industriais atendidos

#### Número de clientes do segmento de distribuição

	2024	2023	2022
Residencial	9.666.619	9.487.461	9.350.515
Industrial	52.665	54.550	51.596
Comercial	551.850	543.944	523.143
Rural	316.434	323.402	329.584
Poder Público	70.579	67.973	65.594
Iluminação Pública	11.397	10.905	10.441
Serviço Público	11.923	11.594	11.259

## GRI EU04 | Comprimento de linhas de transmissão e distribuição aéreas e subterrâneas, discriminadas por sistema regulatório

### SASB IF-EU-000.C | Comprimento das linhas de transmissão e distribuição

#### Extensão (km) das linhas de transmissão por nível de tensão em 2024

	Menos de 69 kV	A partir de 69 kV	Total
CPFL Paulista	0	5.917	5.917
CPFL Piratininga	0	786	786
CPFL Santa Cruz	0	527	527
RGE	229	4.696	4.925
CPFL Renováveis	140	874	1.014
CPFL Transmissão	229	6.108	6.338
<b>TOTAL</b>	<b>598</b>	<b>18.908</b>	<b>19.507</b>

#### Extensão (km) das linhas de transmissão por nível de tensão em 2023

	Menos de 69 kV	A partir de 69 kV	Total
CPFL Paulista	0	5.806	5.806
CPFL Piratininga	0	747	747
CPFL Santa Cruz	0	526	526
RGE	229	4.684	4.913
CPFL Renováveis	15	914	929
CPFL Transmissão	0	6.436	6.436
<b>TOTAL</b>	<b>244</b>	<b>19.113</b>	<b>19.357</b>

#### Extensão (km) das linhas de transmissão por nível de tensão em 2022

	Menos de 69 kV	A partir de 69 kV	Total
CPFL Paulista	0	5.938	5.938
CPFL Piratininga	0	727	727
CPFL Santa Cruz	0	526	526
RGE	228	4.661	4.889
CPFL Renováveis	15	913	928
CPFL Transmissão	0	6.120	6.120
<b>TOTAL</b>	<b>243</b>	<b>18.885</b>	<b>19.128</b>

#### Extensão (km) das linhas de distribuição por tipo em 2024

	Urbana	Rural	Subterrânea	Total
CPFL Paulista	72.146	65.301	884	138.331
CPFL Piratininga	18.105	9.567	689	28.361
CPFL Santa Cruz	7.275	17.020	42	24.337
RGE	41.949	112.736	71	154.755
<b>TOTAL</b>	<b>139.475</b>	<b>204.624</b>	<b>1.686</b>	<b>345.784</b>

#### Extensão (km) das linhas de distribuição por tipo em 2023

	Urbana	Rural	Subterrânea	Total
CPFL Paulista	71.148	64.118	801	136.067
CPFL Piratininga	17.944	9.335	651	27.929
CPFL Santa Cruz	7.233	16.818	41	24.093
RGE	41.427	113.353	117	154.896
<b>TOTAL</b>	<b>137.752</b>	<b>203.624</b>	<b>1.610</b>	<b>342.986</b>

#### Extensão (km) das linhas de distribuição por tipo em 2022

	Urbana	Rural	Subterrânea	Total
CPFL Paulista	70.302	62.931	756	133.989
CPFL Piratininga	17.780	9.144	614	27.538
CPFL Santa Cruz	7.186	16.625	40	23.851
RGE	41.084	113.396	111	154.591
<b>TOTAL</b>	<b>136.352</b>	<b>202.096</b>	<b>1.521</b>	<b>339.969</b>



### GRI EU12 | Percentual de perda de transmissão e distribuição em relação ao total de energia

#### Índice de perdas por distribuidora (%)

	2024			2023			2022		
	Técnica	Não técnica	Total	Técnica	Não técnica	Total	Técnica	Não técnica	Total
CPFL Paulista	5,23	3,14	8,37	5,42	3,72	9,14	6,00	2,77	8,77
CPFL Piratininga	3,86	3,73	7,59	4,52	3,23	7,75	4,75	2,66	7,41
CPFL Santa Cruz	6,85	-0,03	6,82	6,85	0,90	7,75	6,85	0,24	7,09
RGE	6,10	2,85	8,95	6,39	2,64	9,03	6,75	1,96	8,71
CPFL Energia	5,25	3,03	8,28	5,59	3,17	8,76	5,98	2,44	8,42

De acordo com os critérios definidos pela Agência Reguladora (ANEEL), exceto pela não consideração dos efeitos de geração distribuída (GD). Para a RGE, clientes de alta tensão (A1) são expurgados da conta. Para a CPFL Santa Cruz, tivemos um alto impacto do efeito de não faturado impactando diretamente nas perdas não técnicas.

### GRI 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

#### Casos judiciais relacionados a acidentes envolvendo a população e a rede elétrica da CPFL

	2024	2023 <sup>1</sup>	2022
Casos abertos no período	168	125	111
Casos encerrados no período	98	112	88
Impacto financeiro dos casos encerrados (R\$ mil)	14.190	9.296	21.920
Demais casos em andamento no período	566	491	464

<sup>1</sup> A partir de 2023, inclui a CPFL Transmissão.

### GRI EU28 e EU29 | Frequência das interrupções no fornecimento de energia e Duração média das interrupções no fornecimento de energia SASB 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)<sup>1</sup>, incluindo dias de grandes eventos

#### Frequência Equivalente de Interrupção por unidade consumidora (FEC)

	2024		2023		2022	
	Realizado	Limite ANEEL	Realizado	Limite ANEEL	Realizado	Limite ANEEL
CPFL Paulista	3,01	5,09	3,26	5,09	3,56	5,47
CPFL Piratininga	3,25	4,98	3,14	4,99	3,65	5,15
CPFL Santa Cruz	3,05	6,11	3,22	6,56	3,22	6,92
RGE <sup>2</sup>	4,42	7,19	3,98	7,21	4,63	7,69
CPFL Energia	3,47	NA	3,45	NA	3,88	NA

<sup>1</sup> O indicador CAIDI não foi reportado neste relatório.

<sup>2</sup> O aumento do indicador da RGE em 2024, em relação a 2023, ocorreu devido às situações climáticas atípicas que atingiram o estado do Rio Grande do Sul, incluindo a catástrofe que assolou o estado no mês de maio.

#### Duração Equivalente de Interrupção por unidade consumidora (DEC)

	2024		2023		2022	
	Realizado	Limite ANEEL	Realizado	Limite ANEEL	Realizado	Limite ANEEL
CPFL Paulista	4,78	6,42	5,14	6,41	5,25	6,77
CPFL Piratininga	4,39	6,05	4,57	6,04	4,95	6,21
CPFL Santa Cruz	4,84	7,35	5,04	7,99	4,74	8,13
RGE <sup>2</sup>	9,09	10,50	8,63	10,54	10,55	10,76
CPFL Energia	5,98	NA	6,07	NA	6,76	NA

<sup>1</sup> O indicador CAIDI não foi reportado neste relatório.

<sup>2</sup> O aumento do indicador da RGE em 2024, em relação a 2023, ocorreu devido às situações climáticas atípicas que atingiram o estado do Rio Grande do Sul, incluindo a catástrofe que assolou o estado no mês de maio.



### SASB IF-EU-000.B | Eletricidade total entregue a: (1) residencial, (2) comercial, (3) industrial, (4) todos os outros clientes de varejo e (5) clientes atacadistas

#### Vendas na área de concessão (GWh)

	2024	2023	2022
Residencial	23.306	21.980	20.922
Industrial	26.577	25.799	26.110
Comercial	12.587	11.845	11.362
Rural	2.879	2.755	3.014
Poder Público	1.611	1.493	1.391
Iluminação Pública	1.878	1.944	1.975
Serviço Público	2.492	2.439	2.487
Consumo Próprio	37	36	35
Permissionárias	1.531	1.677	2.003
<b>TOTAL</b>	<b>72.897</b>	<b>69.968</b>	<b>69.301</b>

### SASB IF-EU-140a.2 | Número de incidentes de não conformidade associados a licenças, padrões e regulamentos de qualidade da água

Em 2024, não registramos nenhum incidente dessa natureza.

### SASB IF-EU-240a.1 | Tarifa média de eletricidade no varejo para (1) clientes residenciais, (2) comerciais e (3) industriais

#### Tarifa média de eletricidade por classe de cliente (R\$/kWh)<sup>1</sup>

	2024			2023			2022		
	Residencial	Industrial	Comercial	Residencial	Industrial	Comercial	Residencial	Industrial	Comercial
CPFL Paulista	0,694	0,553	0,650	0,662	0,500	0,606	0,672	0,525	0,623
CPFL Piratininga	0,682	0,535	0,620	0,667	0,519	0,600	0,667	0,627	0,605
CPFL Santa Cruz	0,648	0,489	0,620	0,593	0,438	0,564	0,608	0,480	0,592
RGE	0,710	0,529	0,682	0,685	0,480	0,643	0,694	0,505	0,656

<sup>1</sup> Calculada como a média da receita dividida pela média do consumo em cada classe.

### SASB IF-EU-240a.3 | (1) Número de desconexões elétricas de clientes residenciais por falta de pagamento, (2) percentual de reconectados em 30 dias

#### Cortes e religamentos de clientes residenciais<sup>1</sup>

	2024		2023		2022	
	Total de cortes residenciais por falta de pagamento	Percentual de cortes reconectados em até 30 dias	Total de cortes residenciais por falta de pagamento	Percentual de cortes reconectados em até 30 dias	Total de cortes residenciais por falta de pagamento	Percentual de cortes reconectados em até 30 dias
CPFL Paulista	771.909	61%	652.229	64%	684.144	61%
CPFL Piratininga	296.330	67%	308.491	67%	306.162	61%
CPFL Santa Cruz	58.046	64%	62.160	64%	69.062	62%
RGE	216.256	65%	382.302	63%	393.844	58%

<sup>1</sup> Os percentuais de religações vinculadas ao corte em até 30 dias não sofreram variações significativas. Contudo, devido à calamidade pública no estado do Rio Grande do Sul, foi vedada a realização de cortes por inadimplência, o que reduziu em 43% o volume em comparação com 2023. A fim de minimizar o impacto no resultado financeiro do grupo, a CPFL Paulista elevou seu volume de cortes em 18%.

### IF-EU-420a.2 Porcentagem de carga elétrica atendida pela tecnologia de rede inteligente (% por MWh)

#### Porcentagem de carga elétrica atendida por rede inteligente em clientes residenciais (R\$/kWh)<sup>1</sup>

	2024			2023			2022		
	%	500kWh	1000kWh	%	500kWh	1000kWh	%	500kWh	1000kWh
CPFL Paulista	69%	347	694	66%	331	662	s/d	s/d	s/d
CPFL Piratininga	68%	341	682	67%	333	667	s/d	s/d	s/d
CPFL Santa Cruz	65%	324	648	59%	296	593	s/d	s/d	s/d
RGE	71%	355	710	69%	342	685	s/d	s/d	s/d

<sup>1</sup> Calculada como a média da receita dividida pela média do consumo em cada classe.

# 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.	out/25	Fundação Vanzolini
ISO37001:2016	CPFL Energia	Gerenciamento e operação do sistema de gestão antissuborno e programa de integridade para as atividades da área de negócio da companhia.	nov/28	QMS Certification
ISO56002:2019	CPFL Energia	Gerenciamento do sistema de gestão de inovação referente ao desenvolvimento de projetos de PD&I, protótipos e novas tecnologias para criação de produtos e/ou serviços que atendam, de forma direta e indireta, os colaboradores e clientes da CPFL Energia.	dez/27	QMS Certification
ISO9001:2015	CPFL Paulista CPFL Piratininga RGE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Distribuição e Comercialização de Energia Elétrica.</li> <li>Operação do Sistema de Transmissão de Energia Elétrica.</li> <li>Coleta dos Dados e Apuração dos Indicadores Individuais e Coletivos de Continuidade do Fornecimento de Energia Elétrica.</li> <li>Gestão do Teleatendimento, incluindo a Coleta e Geração dos Dados para Apuração dos Indicadores de Qualidade do Atendimento Telefônico.</li> <li>Coleta dos Dados e Apuração dos Padrões de Atendimento Comercial.</li> <li>Processo de Tratamento de Reclamações de Consumidores de Energia Elétrica, incluindo Ouvidoria.</li> <li>Medição, Coleta De Dados, Apuração dos Indicadores das Compensações relacionadas à Tensão em Regime Permanente.</li> </ul>	dez/27	Bureau Veritas Certification

Norma de Referência	Empresa	Escopo	Validade	Organismo Certificador
ISO9001:2015	CPFL Santa Cruz	<ul style="list-style-type: none"> <li>Distribuição e Comercialização de Energia Elétrica.</li> <li>Operação do Sistema de Transmissão de Energia Elétrica.</li> <li>Coleta dos Dados e Apuração dos Indicadores Individuais e Coletivos de Continuidade do Fornecimento de Energia Elétrica.</li> <li>Gestão do Teleatendimento, incluindo a Coleta e Geração dos Dados para Apuração dos Indicadores de Qualidade do Atendimento Telefônico.</li> <li>Coleta dos Dados e Apuração dos Padrões de Atendimento Comercial.</li> <li>Processo de Tratamento de Reclamações de Consumidores de Energia Elétrica, incluindo Ouvidoria.</li> <li>Medição, Coleta de Dados, Apuração dos Indicadores das Compensações relacionadas à Tensão em Regime Permanente.</li> </ul>	jan/27	Bureau Veritas Certification
ISO9001:2015	CPFL Serviços	Gestão de Execução de Obras de Redes de Energia Elétrica nas Bases Operacionais da CPFL Serviços. Gestão de Reforma e Recuperação de Equipamentos Elétricos (Transformadores, Reguladores, Religadores e Ferramentas Manuais de Manutenção para Distribuição de Energia) na Unidade de São José do Rio Pardo.	nov/25	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/25	INMETRO



Norma de Referência	Empresa	Escopo	Validade	Organismo Certificador
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/27	Bureau Veritas Certification
ISO14001:2015	CPFL Santa Cruz	Convivência da Rede de Distribuição Urbana de Energia Elétrica com o Meio Ambiente.	jan/27	Bureau Veritas Certification
ISO14001:2015	CPFL Serviços	Gestão de Execução de Obras de Redes de Energia Elétrica nas Bases Operacionais da CPFL Serviços. Gestão de Reforma e Recuperação de Equipamentos Elétricos (Transformadores, Reguladores, Religadores e Ferramentas Manuais de Manutenção para Distribuição de Energia) na Unidade de São José do Rio Pardo.	jan/26	Bureau Veritas Certification
ISO45001:2018	CPFL Paulista CPFL Piratininga RGE	Distribuição e Comercialização de Energia Elétrica.	dez/27	Bureau Veritas Certification
ISO45001:2018	CPFL Santa Cruz	Distribuição e Comercialização de Energia Elétrica.	jan/27	Bureau Veritas Certification
ISO 9001:2015 ISO55001:2014	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/27	DNV
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.	set/27	DNV

Norma de Referência	Empresa	Escopo	Validade	Organismo Certificador
ISO 9001:2015 ISO14001:2015 ISO45001:2018	CPFL Geração – Ceran	Geração de Energia Hidrelétrica.	jan/27	BSI Certification
ISO55001:2014	CPFL Geração – Enercan	Gerenciamento, operação, manutenção, sistema de geração e transmissão de energia elétrica para a subestação de conexão da Eletrosul de Campos Novos.	jan/28	DNV
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 gestão do reservatório.	dez/27	DNV
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/27	DNV
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 à: Gestão do Reservatório, Operação, Manutenção, Geração de Energia e Sistema de Transmissão até Subestação da Conexão Eletrosul - Campos Novos.	set/27	DNV



# Sumário de conteúdo GRI

A CPFL Energia relatou em conformidade com as Normas GRI para o período entre 01/01/2024 e 31/12/2024.

GRI 1: Fundamentos 2021

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página/Resposta direta	Omissão			Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação		
<b>Conteúdos gerais</b>							
GRI 2   Conteúdos Gerais 2021	2-1   Detalhes da organização	30, 34, 35, 66 e 67	-	-	-	-	-
	2-2   Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	244 e 245	-	-	-	-	-
	2-3   Período de relato, frequência e ponto de contato	14 e 15	-	-	-	-	-
	2-4   Reformulações de informações	171	-	-	-	-	-
	2-5   Verificação externa	15, 300, 301, 302, 303, 304, 305 e 306	-	-	-	-	-
	2-6   Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	30, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 47, 48, 49, 52, 54, 55 e 190  Em 2024, contamos com 7.825 fornecedores cadastrados em nossa base, incluindo fornecedores internacionais. Esses dados incluem informações referentes às Distribuidoras, à CPFL Serviços, à CPFL Renováveis e à CPFL Transmissão. Os escopos de contratação são diversos, como a aquisição de ampla variedade de materiais, como transformadores, isoladores, cabos, postes, fios, cabos e EPIs; e uma gama de serviços, passando por construção e manutenção de redes, linhas de transmissão, subestações, parques eólicos, manutenção de pequenas centrais hidrelétricas (PCHs), leitura e entrega de contas, podas de árvores, consultorias, entre outros.	-	-	-	-	-

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página/Resposta direta	Omissão			Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação		
	2-7   Empregados	160, 161, 246 e 247	-	-	-	6	8 e 10
	2-8   Trabalhadores que não são empregados	160 e 161	-	-	-	6	8 e 10
	2-9   Estrutura de governança e sua composição	66, 68, 69, 70, 71, 72 e 73	-	-	-	-	16
	2-10   Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	69	-	-	-	-	5 e 16
	2-11   Presidente do mais alto órgão de governança	O presidente do Conselho de Administração da Companhia, o Sr. Daobiao Chen, não exerce funções de executivo na Companhia, conforme vedação expressa no art. 138, §3º, da Lei 6.404/1976, e no Estatuto Social da CPFL Energia.	-	-	-	-	16
	2-12   Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	69, 98 e 100	-	-	-	-	16
	2-13   Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	94, 97, 98 e 100	-	-	-	-	-
	2-14   Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	15, 92, 93, 94, 98 e 100	-	-	-	-	-
	2-15   Conflitos de interesse	77	-	-	-	-	16
	2-16   Comunicação de preocupações cruciais	74, 77, 78 e 79	-	-	-	-	-
	2-17   Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	18 e 66	-	-	-	-	-
	2-18   Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	69	-	-	-	-	-
	2-19   Políticas de remuneração	69, 70, 71, 72 e 73	-	-	-	-	-

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página/Resposta direta	Omissão				Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação			
	2-20   Processo para determinação da remuneração	69, 70, 72 e 73	ii. como as opiniões dos stakeholders (incluindo acionistas) relacionadas a remuneração são obtidas e consideradas; iii. se consultores de remuneração estão envolvidos na determinação da remuneração e, caso estejam, se eles são independentes da organização, do mais alto órgão de governança e de seus altos executivos; b. relatar os resultados de votações de stakeholders (incluindo acionistas) nas políticas e propostas de remuneração, se aplicável.	Informação confidencial.	-	-	-	
	2-21   Proporção da remuneração total anual	248	c. relatar informações contextuais para a compreensão dos dados relatados e como os dados foram compilados.	Informação confidencial.	-	-	-	
	2-22   Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	6, 8, 9, 10, 12 e 13	-	-	-	-	-	
	2-23   Compromissos de política	68, 69, 74, 77, 78, 79, 80 e 100	-	-	-	-	-	
	2-24   Incorporação de compromissos de política	68, 69, 74, 77, 78, 79, 80 e 100	-	-	-	-	-	
	2-25   Processos para reparar impactos negativos	38, 39, 74, 78, 79, 94, 204 e 223	-	-	-	-	-	
	2-26   Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	39, 77, 78, 79, 226 e 227	-	-	-	10	16	
	2-27   Conformidade com leis e regulamentos	248	-	-	-	-	16	
	2-28   Participação em associações	246	-	-	-	-	16	



Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página/Resposta direta	Omissão			Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação		
	2-29   Abordagem para engajamento de stakeholders	92, 93, 94, 95, 118, 123, 158, 159, 173, 174, 177, 182, 195, 196, 199, 200 e 204	-	-	-	-	-
	2-30   Acordos de negociação coletiva	249	-	-	-	3	8
GRI Setorial para Energia 2013	EU01   Capacidade instalada (MW), por fonte de energia primária e regime regulatório	36, 40, 41 e 258	-	-	-	-	7
	EU02   Produção líquida de energia, por fonte de energia primária e regime regulatório	36, 40, 41 e 259	-	-	-	-	7
	EU03   Número de unidades consumidoras residenciais, industriais, institucionais e comerciais	259	-	-	-	-	-
	EU04   Comprimento de linhas de transmissão e distribuição aéreas e subterrâneas, discriminadas por sistema regulatório	43, 44, 45, 48 e 260	-	-	-	-	7
	EU05   Alocação de permissões de emissão de CO <sub>2</sub> , apresentadas por mercado de carbono	40 e 41	-	-	-	-	13
<b>Temas materiais</b>							
GRI 3   Temas materiais 2021	3-1   Processo de definição de temas materiais	94 e 95	-	-	-	-	-
	3-2   Lista de temas materiais	94 e 95	-	-	-	-	-
<b>Tema material: Mudanças climáticas e descarbonização</b>							
GRI 3   Temas materiais 2021	3-3   Gestão dos temas materiais	100, 110, 112, 113, 114 e 115	-	-	-	-	-
GRI 201   Desempenho econômico 2016	201-2   Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	114 e 115	-	-	-	7	13
GRI 302   Energia 2016	302-1   Consumo de energia dentro da organização	117	-	-	-	7 e 8	7, 8, 12 e 13
	302-2   Consumo de energia fora da organização	118 e 119	-	-	-	8	7, 8, 12 e 13

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página/Resposta direta	Omissão			Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação		
GRI 305   Emissões 2016	305-1   Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	114 e 116	-	-	-	7 e 8	3, 12, 13, 14 e 15
	305-2   Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	115 e 116	-	-	-	7 e 8	3, 12, 13, 14 e 15
	305-3   Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	115 e 116	-	-	-	7 e 8	3, 12, 13, 14 e 15
	305-4   Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	117	-	-	-	8	13, 14 e 15
	305-5   Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	114, 115 e 116	-	-	-	8 e 9	13, 14 e 15
	305-6   Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)	252	-	-	-	7 e 8	3 e 12
	305-7   Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	253	-	-	-	7 e 8	3, 12, 14 e 15
<b>Tema material: Energia inteligente e inovação</b>							
GRI 3   Temas materiais 2021	3-3   Gestão dos temas materiais	58, 60, 61, 62, 64, 65 e 130	-	-	-	-	-
GRI Setorial para Energia 2013	EU08   Atividade de pesquisa e desenvolvimento e despesas destinadas a fornecer energia elétrica confiável e Promoção do Desenvolvimento Sustentável	58, 60, 61, 62, 64 e 65	-	-	-	9	7, 8, 9 e 11
<b>Tema material: Água e efluentes</b>							
GRI 3   Temas materiais 2021	3-3   Gestão dos temas materiais	140 e 141	-	-	-	-	-
GRI 303   Água e efluentes 2018	303-1   Interações com a água como um recurso compartilhado	140, 141 e 144	-	-	-	8	6, 12 e 14
	303-2   Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	140 e 141	-	-	-	8	6
	303-3   Captação de água	143	-	-	-	7 e 8	6
	303-4   Descarte de água	143	-	-	-	7 e 8	6
	303-5   Consumo de água	143	-	-	-	8	6

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página/Resposta direta	Omissão			Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação		
<b>Tema material: Uso de recursos e economia circular</b>							
GRI 3   Temas materiais 2021	3-3   Gestão dos temas materiais	38, 39 e 146	-	-	-	-	-
GRI 306   Resíduos 2020	306-1   Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	146 e 147	-	-	-	8	3, 6, 11 e 12
	306-2   Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	146 e 147	-	-	-	8	3, 6, 11 e 12
	306-3   Resíduos gerados	148	-	-	-	8	3, 11 e 12
	306-4   Resíduos não destinados para disposição final	149	-	-	-	8	3, 11 e 12
	306-5   Resíduos destinados para disposição final	148	-	-	-	8	3, 11 e 12
<b>Tema material: Preservação da biodiversidade</b>							
GRI 3   Temas materiais 2021	3-3   Gestão dos temas materiais	150	-	-	-	-	-
GRI 304   Biodiversidade 2016	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	251	-	-	-	8	6, 14 e 15
	304-2   Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	150, 151, 152 e 153	-	-	-	8	6, 14 e 15
	304-3   Habitats protegidos ou restaurados	153	-	-	-	8	6, 14 e 15
	304-4   Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações da organização	252	-	-	-	8	6, 14 e 15

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página/Resposta direta	Omissão			Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação		
<b>Tema material: Saúde e segurança como valor</b>							
GRI 3   Temas materiais 2021	3-3   Gestão dos temas materiais	226	-	-	-	-	-
GRI 403   Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1   Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	228, 229 e 231	-	-	-	-	3 e 8
	403-2   Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	228, 229, 230, 231 e 233	-	-	-	-	8
	403-3   Serviços de saúde do trabalho	229, 230, 231 e 233	-	-	-	-	3 e 8
	403-4   Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes à saúde e segurança do trabalho	230, 231, 233, 234 e 235	-	-	-	-	8 e 16
	403-5   Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	233, 234, 235 e 236	-	-	-	-	3 e 8
	403-6   Promoção da saúde do trabalhador	168, 169, 172 e 173	-	-	-	-	3
	403-7   Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	226, 227, 233, 234, 235 e 236	-	-	-	-	8
	403-8   Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	228	-	-	-	-	8
	403-9   Acidentes de trabalho	231, 233 e 256	-	-	-	-	3, 8 e 16
	403-10   Doenças profissionais	231	-	-	-	-	3, 8 e 16
GRI 416   Saúde e segurança do consumidor 2016	416-1   Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	223 e 227	-	-	-	-	3 e 8
GRI Setorial para Energia 2013	EU21   Medidas de planejamento de contingência, planos de manejo de desastre/emergência e programas de treinamento e planos de recuperação/restauração	222, 223, 224 e 225	-	-	-	1	11

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página/Resposta direta	Omissão			Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação		
	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	262	-	-	-	-	-
GRI 410   Práticas de segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	257	-	-	-	1	16
<b>Tema material: Promoção do desenvolvimento das comunidades</b>							
GRI 3   Temas materiais 2021	3-3   Gestão dos temas materiais	200, 201, 202 e 204	-	-	-	-	-
GRI 203   Impactos econômicos indiretos 2016	203-1   Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	128, 129, 144, 200, 201, 204, 207, 209 e 210	-	-	-	-	5, 9 e 11
	203-2   Impactos econômicos indiretos significativos	128, 129, 166, 200, 201 e 202	-	-	-	-	1, 3, 8 e 11
GRI 413   Comunidades locais 2016	413-2   Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	38 e 39	-	-	-	-	1, 2 e 11
GRI Setorial para Energia 2013	EU14   Programas e processos que asseguram a disponibilização de mão de obra qualificada	166 e 202	-	-	-	-	4 e 8
GRI 411   Direitos de povos indígenas 2016	411-1 Casos de violação de direitos de povos indígenas	257	-	-	-	1	2
GRI 413   Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	38, 39, 166, 200 e 202	-	-	-	8	1 e 11
<b>Tema material: Desenvolvimento de capital humano</b>							
GRI 3   Temas materiais 2021	3-3   Gestão dos temas materiais	166, 174, 175 e 177	-	-	-	-	-

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página/Resposta direta	Omissão			Pacto Global	ODS										
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação												
GRI 201   Desempenho econômico 2016	201-3   Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	<p>A CPFL Energia possui planos de benefícios definidos, que estão fechados para novas adesões, e planos de contribuição definida, oferecidos a novos colaboradores. Para os planos de benefícios definidos, o valor do passivo de previdência está estimado em R\$ 627 milhões, na data-base de 31/12/2024. O passivo é coberto com o pagamento mensal das contribuições normais e das contribuições extraordinárias, de acordo com o custeio definido pelo atuário das Fundações para cada plano de benefício definido. No plano CD Vivest, temos percentuais que variam de acordo com a faixa salarial, conforme tabela abaixo:</p> <table border="1"> <tr> <td>Salário</td> <td>Percentual de contribuição</td> </tr> <tr> <td>Até 3.953,97</td> <td>0,0% a 3,0%</td> </tr> <tr> <td>De 3.953,97 a 15.815,88</td> <td>0,0% a 4,0%</td> </tr> <tr> <td>De 15.815,8 a 32.936,57</td> <td>0,0% a 6,0%</td> </tr> <tr> <td>Acima de 32.936,57</td> <td>0,0% a 8,0%</td> </tr> </table> <p>A média de adesões foi de <b>68%</b> no período de janeiro a dezembro de 2024.</p>	Salário	Percentual de contribuição	Até 3.953,97	0,0% a 3,0%	De 3.953,97 a 15.815,88	0,0% a 4,0%	De 15.815,8 a 32.936,57	0,0% a 6,0%	Acima de 32.936,57	0,0% a 8,0%	-	-	-	-	8
Salário	Percentual de contribuição																
Até 3.953,97	0,0% a 3,0%																
De 3.953,97 a 15.815,88	0,0% a 4,0%																
De 15.815,8 a 32.936,57	0,0% a 6,0%																
Acima de 32.936,57	0,0% a 8,0%																
GRI 202   Presença no mercado 2016	202-1   Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	249	-	-	-	6	1, 5 e 8										
	202-2   Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	249	-	-	-	6	8										
GRI 401   Emprego 2016	401-1   Novas contratações e rotatividade de empregados	254 e 255	-	-	-	6	5, 8 e 10										
	401-2   Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	168, 169 e 170	-	-	-	-	3, 5 e 8										
	401-3   Licença-maternidade/paternidade	171	-	-	-	6	5 e 8										
GRI 404   Capacitação e educação 2016	404-1   Média de horas de capacitação por ano, por empregado	175	-	-	-	6	4, 5, 8 e 10										

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página/Resposta direta	Omissão			Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação		
	404-2   Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	166, 167, 174, 175 e 177	-	-	-	-	8
	404-3   Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	178 e 179	-	-	-	6	5, 8 e 10
<b>Tema material: Promoção da diversidade e inclusão</b>							
GRI 3   Temas materiais 2021	3-3   Gestão dos temas materiais	180, 181, 183, 184 e 185	-	-	-	-	-
GRI 405   Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1   Diversidade em órgãos de governança e empregados	160, 161, 183, 186, 187 e 188	-	-	-	6	5 e 8
	405-2   Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	188	-	-	-	6	5, 8 e 10
GRI 406   Não discriminação 2016	406-1   Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	181	-	-	-	6	5 e 8
<b>Tema material: Conduta ética e transparência</b>							
GRI 3   Temas materiais 2021	3-3   Gestão dos temas materiais	74, 77, 78 e 79	-	-	-	-	-
GRI 205   Combate à corrupção 2016	205-1   Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	74	-	-	-	10	16
	205-2   Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	74, 77 e 250	-	-	-	10	16
	205-3   Casos confirmados de corrupção e ações tomadas	74	-	-	-	10	16
GRI 408   Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	192 e 257	-	-	-	5	8 e 16
GRI 409   Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	192 e 257	-	-	-	4	8



Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página/Resposta direta	Omissão			Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação		
<b>Tema material: Desempenho financeiro e operacional</b>							
GRI 3   Temas materiais 2021	3-3   Gestão dos temas materiais	86	-	-	-	-	-
GRI 201   Desempenho econômico 2016	201-1   Valor econômico direto gerado e distribuído	89	-	-	-	-	8 e 9
GRI Setorial para Energia 2013	EU06   Abordagem da gestão para garantir a disponibilidade e a confiabilidade da energia no curto e longo prazo	43, 44, 45, 47, 48, 49, 52, 54 e 55	-	-	-	-	7, 9 e 11
	EU12   Percentual de perda de transmissão e distribuição em relação ao total de energia	262	-	-	-	-	7 e 13
	EU28   Frequência das interrupções no fornecimento de energia	49 e 263	-	-	-	-	7 e 9
	EU29   Duração média das interrupções no fornecimento de energia	49 e 263	-	-	-	-	7 e 9
<b>Tema material: Governança corporativa e gestão de riscos</b>							
GRI 3   Temas materiais 2021	3-3   Gestão dos temas materiais	68, 69, 70, 71, 72, 73, 80, 81, 82, 83, 84 e 85	-	-	-	-	-
<b>Tema material: Satisfação do cliente</b>							
GRI 3   Temas materiais 2021	3-3   Gestão dos temas materiais	196	-	-	-	-	-
GRI 418   Privacidade do Cliente 2016	418-1   Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	Neste ano, registramos um incidente em nossa plataforma de privacidade e proteção de dados envolvendo extravio de contas de energia por uma empresa parceira. Diante do caso, foram realizadas apurações dos fatos e não foram identificados danos relevantes aos titulares dos dados, nos termos do artigo 5º da Resolução nº 15 da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD). Apesar disso, para uma possível mitigação de riscos, o Grupo CPFL Energia adotou ações, como: refaturamento e parcelamento das contas extraviadas, com bloqueio de juros e multa, bem como melhoria nos procedimentos comerciais relacionados a esse tema.	-	-	-	-	16

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página/Resposta direta	Omissão			Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação		
GRI Setorial para Energia 2013	EU24   Práticas para lidar com barreiras relacionadas a idioma, cultura, baixa escolaridade e necessidades especiais que se interpõem ao acesso à eletricidade e ao serviço de assistência ao consumidor, assim como ao seu uso seguro	196	-	-	-	-	1 e 7
<b>Tema material: Compras sustentáveis</b>							
GRI 3   Temas materiais 2021	3-3   Gestão dos temas materiais	190, 191 e 192	-	-	-	-	-
GRI 407   Liberdade sindical e negociação coletiva 2016	407-1   Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	192 e 256	-	-	-	3	8
GRI 308   Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1   Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	190, 191 e 192	-	-	-	8	12
	308-2   Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	190, 191 e 192	-	-	-	8	12
GRI 414   Avaliação social de fornecedores 2016	414-1   Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	190, 191 e 193	-	-	-	2	5, 8, 12 e 16
	414-2   Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	190, 191 e 193	-	-	-	2	5, 8, 12 e 16



# Sumário de conteúdo SASB

Tópico SASB	Código SASB	Métricas solicitadas pelo SASB	Páginas
Emissões de gases de efeito estufa e planejamento de recursos energéticos	IF-EU-110a.1	(1) Emissões globais brutas de escopo 1, percentual coberto por (2) regulamentos de limitação de emissões e (3) regulamentos de relatórios de emissões	114, 115 e 116
	IF-EU-110a.2	Emissões de gases de efeito estufa (GEE) associadas ao fornecimento de energia	117 e 119
	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	121
Qualidade do ar	IF-EU-120a.1	Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: (1) NOx (excluindo N <sub>2</sub> O), (2) SOx, (3) material particulado (PM10), (4) chumbo (Pb) e (5) mercúrio (Hg); porcentagem de cada um dentro ou perto de áreas de população densa	253
Gestão da água	IF-EU-140a.1	(1) Total de água captada, (2) total de água consumida; porcentagem de cada um em regiões com estresse hídrico de base alto ou extremamente alto	143
	IF-EU-140a.2	Número de incidentes de não conformidade associados a licenças, padrões e regulamentos de quantidade e/ou qualidade da água	140, 141 e 264
	IF-EU-140a.3	Descrição dos riscos de gestão da água e discussão de estratégias e práticas para mitigar esses riscos	140 e 141
Gestão de cinzas de carvão	IF-EU-150a.1	(1) Quantidade de produtos de combustão de carvão (CCP) gerados, (2) porcentagem reciclada	Não se aplica, a CPFL Energia não possui operações com queima de carvão.
	IF-EU-150a.3	Descrição da gestão de produtos de combustão de carvão (CCPs), políticas e procedimentos para operações ativas e inativas	Não se aplica, a CPFL Energia não possui operações com queima de carvão.

Tópico SASB	Código SASB	Métricas solicitadas pelo SASB	Páginas
Acessibilidade energética	IF-EU-240a.1	Tarifa média de eletricidade no varejo para (1) clientes residenciais, (2) comerciais e (3) industriais	264
	IF-EU-240a.3	(1) Número de desconexões elétricas de clientes residenciais por falta de pagamento, (2) percentual de reconectados em 30 dias	265
Eficiência e demanda no uso final	IF-EU-420a.2	Porcentagem de carga elétrica atendida pela tecnologia de rede inteligente	265
Segurança nuclear e gestão de emergências	IF-EU-540a.1	Número total de unidades de energia nuclear, discriminado pelos resultados da análise de segurança independente mais recente	Não se aplica, a CPFL Energia não possui operações de energia nuclear.
	IF-EU-540a.2	Descrição dos esforços para gerir a segurança nuclear e a preparação para emergências	Não se aplica, a CPFL Energia não possui operações de energia nuclear.
Resiliência da rede	IF-EU-550a.1	Número de incidentes de não conformidade com padrões ou regulamentos de segurança física e/ou cibernética	Por se tratar de uma informação confidencial, este dado não será reportado.
	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 dias de grandes eventos	263
Métricas de atividade	IF-EU-000.A	Número de: (1) clientes residenciais, (2) comerciais e (3) industriais atendidos	259
	IF-EU-000.B	Eletricidade total entregue a: (1) residencial, (2) comercial, (3) industrial, (4) todos os outros clientes de varejo e (5) clientes atacadistas	264
	IF-EU-000.C	Comprimento das linhas de transmissão e distribuição	260 e 261
	IF-EU-000.D	Total de eletricidade gerada, porcentagem por principal fonte de energia, porcentagem em mercados regulamentados	259

# Mapa de ODS



Página .....156



Página .....156



Página .....10  
Página .....156  
Página .....212



Página .....156



Página ..... 108  
Página .....136  
Página .....156  
Página .....212



Página .....136



Página .....156



Página .....156



Página .....136  
Página .....156



Página ..... 108  
Página .....136  
Página .....156  
Página .....212



Página .....136



Página .....136  
Página .....212



Página ..... 108  
Página .....136  
Página .....156



Página ..... 108  
Página .....156  
Página .....212



Página ..... 108  
Página .....136  
Página .....156  
Página .....212



Página .....156  
Página .....212



Página .....156



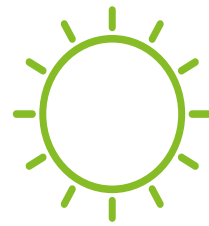
Página .....156

# Mapa de Capitais



## Intelectual

Página ..... 28  
Página ..... 90  
Página ..... 108  
Página ..... 212



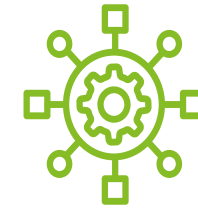
## Natural

Página ..... 28  
Página ..... 90  
Página ..... 108  
Página ..... 136



## Humano

Página ..... 90  
Página ..... 156  
Página ..... 212



## Manufaturado

Página ..... 28  
Página ..... 90  
Página ..... 108  
Página ..... 212



## Social e de Relacionamento

Página ..... 90  
Página ..... 156




## Financeiro

Página ..... 28  
Página ..... 90




# Relatório de Asseguração



WHEN TRUST MATTERS

## Declaração de asseguração independente

CPFL Energias Renováveis (CPFL) comissionou a DNV Business Assurance Avaliações e Certificações Brasil Ltda. (“DNV” ou “nós”) para realizar a verificação independente do Relatório de Sustentabilidade, ano 2024 (“Relatório”) e para realizar uma verificação independente para indicadores de desempenho selecionados para o período de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.



**Nossa opinião:** Com base no trabalho realizado, nada nos chamou a atenção para sugerir que o Relatório não descreve adequadamente a adesão da CPFL energia aos princípios descritos abaixo. Em termos de confiabilidade dos dados de desempenho, nada nos chamou a atenção que sugerisse que estes dados não tivessem sido devidamente agrupados a partir da informação reportada ao nível operacional, nem que os pressupostos utilizados fossem inadequados. Em nossa opinião, o relatório fornece informações suficientes para que os leitores entendam a forma de gestão da empresa em relação aos seus temas e impactos mais relevantes.

Sem afetar nossa opinião de asseguração, também fazemos as seguintes observações:

**Inclusão das partes interessadas**

*A participação das partes interessadas no desenvolvimento e alcance de uma resposta responsável e estratégica para a sustentabilidade.*

Ao longo do processo de asseguração, a DNV identificou que a CPFL envolve sistematicamente as principais partes interessadas em seus negócios, tais como liderança sênior, associações setoriais, clientes, distribuidores, funcionários, comunidades, concorrentes, reguladores e órgãos setoriais, entidades da sociedade civil / ONGs, entre outros. Há evidências de que o feedback dos stakeholders ajudou a definir o conteúdo do relatório e influenciou a tomada de decisões dentro da empresa.

Nada veio a nossa atenção que sugira que o relatório não atenda aos requisitos relacionados ao princípio de inclusão de stakeholders.

**Materialidade**

*O processo para determinar as questões que são mais relevantes para uma organização e suas partes interessadas.*

ACPFL demonstrou um processo estruturado e eficaz para identificar suas questões mais materiais. O processo de materialidade, realizada em 2024, considerou uma ampla gama de insumos, incluindo o contexto de sustentabilidade e riscos da empresa, as tendências do setor e as perspectivas das partes interessadas. Por meio de sua estrutura de gestão de riscos, a empresa monitora continuamente questões emergentes e prioritárias. O Relatório apresenta as atividades e o desempenho da empresa em relação aos seus temas mais materiais.

Nada veio a nossa atenção que sugira que o Relatório não atenda aos requisitos relacionados a materialidade.

**Contexto de Sustentabilidade**

*A apresentação do desempenho da organização no contexto mais amplo da sustentabilidade.*

O Relatório ESG 2024 da CPFL se baseia nas estruturas globais de sustentabilidade, como a Global Reporting Initiative (GRI). Nada veio a nossa atenção que sugira que o Relatório não atenda aos requisitos

relacionados ao princípio do Contexto da Sustentabilidade.

**Completude**

*Quanto de todas as informações que foram identificadas como materiais para a organização e suas partes interessadas são relatadas?*

O Relatório fornece uma visão geral abrangente do desempenho ESG da CPFL no ano do Relatório. Com base no trabalho realizado, não acreditamos que a CPFL tenha deixado de relatar qualquer de suas questões materiais. Verificou-se que a empresa utiliza sistemas e softwares para controle da maioria das informações, o que traz maior confiabilidade e qualidade aos dados. No entanto, para algumas informações, nem todos os dados são geridos em sistema, sendo parte controlados de forma manual e consolidados em sistema. Recomendamos que, se possível, as informações sejam gerenciadas em sistema, visando melhor gerenciamento e eficácia das informações.

Nada veio a nossa atenção que sugira que o Relatório não atenda aos requisitos relacionados ao Princípio da Completude.


**Confiabilidade**

*A precisão e comparabilidade da informação apresentada no Relatório, bem como a qualidade dos sistemas de gestão de dados subjacentes.*

A CPFL estabeleceu uma variedade de processos para coletar e consolidar os diversos dados que relata. Temos confiança nos processos em vigor para garantir precisão nas informações apresentadas no Relatório e nos sistemas de gerenciamento de dados. A divulgação de dados é abrangente e os indicadores são divulgados de forma equilibrada. Nossa revisão de indicadores selecionados apresentados no Relatório resultou em alguns erros técnicos que foram identificados e corrigidos com base em nossa amostragem.

Nada veio a nossa atenção que sugira que o Relatório não atenda aos requisitos relacionados ao Princípio de Confiabilidade.

Statement number: DNV-2025-ASR-C766315



WHEN TRUST MATTERS



**Responsabilidades da CPFL e do provedor de asseguração**

A CPFL é a única responsável pela preparação do Relatório. Ao realizar nosso trabalho de asseguração, nossa responsabilidade é para com a gestão da CPFL. No entanto, nossa declaração representa nossa opinião independente e destina-se a informar todas as partes interessadas. A DNV não esteve envolvida na preparação de quaisquer declarações ou dados incluídos no Relatório, exceto essa declaração. Este é o nosso primeiro ano fornecendo asseguração sobre os indicadores da CPFL e o primeiro ano fornecendo asseguração para o Relatório da CPFL. Os trabalhos de asseguração da DNV são baseados na suposição de que os dados e informações fornecidos pelo cliente a nós como parte de nossa revisão foram fornecidos de boa fé. A DNV se isenta expressamente de qualquer responsabilidade ou co-responsabilidade por qualquer decisão que uma pessoa ou entidade possa tomar com base nessa declaração. Todos os trabalhos de asseguração estão sujeitos a limitações inerentes, pois testes seletivos (amostragem) podem não detectar erros, fraudes ou outras irregularidades. Dados não financeiros podem estar sujeitos a maior incerteza inerente do que dados financeiros, dada a natureza e os métodos para calcular, estimar e determinar tais dados. A seleção de técnicas de medição diferentes, mas aceitáveis, pode resultar em diferentes quantificações entre diferentes entidades.

Os procedimentos executados em um trabalho de asseguração limitada variam em natureza e são mais curtos em extensão do que em um trabalho de asseguração razoável. Consequentemente, o nível de asseguração obtido em um trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que a asseguração que teria sido obtida se um trabalho de asseguração razoável tivesse sido realizado. Durante o processo de asseguração, não nos deparamos com limitações no escopo do trabalho de asseguração acordado.

Statement number: DNV-2025-ASR-C766315



WHEN TRUST MATTERS

### Escopo e abordagem

Realizamos nosso trabalho de verificação usando a metodologia de garantia da DNV Verisustain, que se baseia em nossa experiência profissional e nas melhores práticas internacionais de asseguração, e com a Norma Internacional sobre Assurance Engagements ISAE 3000 Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information.

Esses documentos exigem, entre outras coisas, que a equipe de auditoria possua os conhecimentos específicos, as habilidades e as competências profissionais necessárias para um trabalho de asseguração relativo a informações sobre sustentabilidade, e que a equipe cumpra com os requisitos éticos para garantir sua independência.

A DNV aplica seus próprios padrões de gerenciamento e políticas de conformidade para o controle de qualidade, que são baseados nos princípios contidos na ISO IEC 17029:2019 - Avaliação de Conformidade - Princípios e requisitos gerais para órgãos de validação e verificação, e consequentemente, mantém um sistema abrangente de controle de qualidade, incluindo políticas e procedimentos documentados em relação à conformidade com requisitos éticos, padrões profissionais e requisitos legais e regulatórios aplicáveis.

Avaliamos o Relatório quanto à adesão aos Princípios VeriSustain™ (os “Princípios”) de Inclusão de Partes Interessadas, Materialidade, Contexto de Sustentabilidade, Completude e Confiabilidade. Avaliamos os indicadores GRI selecionados e os dados de desempenho, conforme mostrado abaixo usando os Princípios de Relatórios GRI para definir a qualidade do relatório (Exatidão; Equilíbrio; Clareza; Comparabilidade; Completude; Contexto de Sustentabilidade; Tempestividade; Verificabilidade), considerando o reporte da Companhia com base nas Normas GRI.

A revisão de dados financeiros não estão dentro do escopo de nosso trabalho. Entendemos que os dados financeiros, incluindo os dados financeiros que alimentam o cálculo dos Indicadores de Desempenho Selecionados, podem ser sujeitos a um processo de auditoria independente separado. A DNV confiou nessas informações como precisas para os propósitos de nosso escopo de trabalho. Isso inclui, mas não está limitado a, quaisquer declarações relacionadas a vendas, receita, salários, pagamentos e investimentos financeiros.

A confiabilidade dos dados relatados depende da precisão da coleta de dados e dos arranjos de monitoramento no nível do mercado e do local, não considerados como parte desta garantia. Nosso trabalho de asseguração não inclui as práticas de gestão, desempenho e relatórios de sustentabilidade dos fornecedores, contratados e terceiros da empresa ou terceiros mencionados no Relatório. Não entrevistamos stakeholders externos como parte desse trabalho de asseguração.


### Dados no escopo

Os indicadores GRI no escopo incluem:

- E08: Atividade de pesquisa e desenvolvimento e despesas destinadas a fornecer energia elétrica confiável e Promoção do Desenvolvimento Sustentável;
- EU21: Medidas de planejamento de contingência, planos de manejo de desastre/emergência e programas de treinamento e planos de recuperação/restauração;
- 205-2: Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção;
- 306-5: Resíduos destinados para disposição final;
- 308-1: Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais;
- 403-2: Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes;
- 403-9: Acidentes de trabalho;
- 404-1: Média de horas de capacitação por ano, por empregado;
- 405-1: Diversidade em órgãos de governança e empregados;
- 413-1: Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local;
- 418-1: Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes;
- IF-EU-140a.1: 1) Total de água retirada, (2) total de água consumida, porcentagem de cada em regiões com Estresse Hídrico de Linha de Base Alto ou Extremamente Alto.

Statement number: DNV-2025-ASR-C766315





WHEN TRUST MATTERS

**Nível de asseguaração**

Planejamos e executamos nosso trabalho para obter as evidências que consideramos necessárias para fundamentar nossa opinião de asseguaração. Estamos fornecendo um nível 'limitado' de asseguaração. Um nível 'razoável' de asseguaração exigiria trabalho adicional na sede e nos níveis locais para obter mais evidências para apoiar a base de nossa opinião de asseguaração.

**Independência**

As políticas e procedimentos estabelecidos pela DNV são projetados para garantir que a DNV, seu pessoal e, quando aplicável, outros, estejam sujeitos a requisitos de independência (incluindo pessoal de outras entidades da DNV) e mantenham a independência quando exigido pelos requisitos éticos relevantes. Este trabalho foi realizado por uma equipe independente de profissionais de asseguaração de relatórios de sustentabilidade.

**Base da nossa opinião**

Uma equipe multidisciplinar de especialistas em sustentabilidade e asseguaração realizou trabalho de janeiro a março de 2025. Realizamos as seguintes atividades:


- Revisão das questões atuais de sustentabilidade que podem afetar a CPFL e são de interesse das partes interessadas.
- Revisão da abordagem da CPFL para o envolvimento das partes interessadas e resultados recentes.
- Revisão da informação que nos é fornecida pela CPFL sobre os seus processos de reporte e gestão relativas aos Princípios.
- Conduzimos entrevistas com a liderança de ESG, e áreas como gerenciamento de riscos, sustentabilidade, recursos humanos, meio ambiente, saúde e segurança, e compliance. Eles são responsáveis pelas áreas de gestão e relacionamento com stakeholders abordadas no Relatório. O objetivo dessas discussões foi entender o compromisso e a estratégia de alto nível relacionados aos arranjos de ESG e governança da CPFL, atividades de engajamento das partes interessadas, prioridade de gerenciamento e sistemas. Tivemos liberdade para escolher entrevistados e funções abrangidas.
- Realizamos uma visita técnica na sede da CPFL, com o intuito de realizar algumas das entrevistas previstas no processo de forma presencial, facilitando a coleta de dados e informações com os respondentes dos indicadores amostrados.
- Acessamos documentação e evidências avaliadas que apoiaram e substanciaram as reivindicações feitas no Relatório.
- Revisão dos dados especificados coletados no nível corporativo, inclusive os coletados por outras partes, e declarações feitas no Relatório. Entrevistamos gestores responsáveis pela validação interna de dados, revisamos seus processos de trabalho e realizamos auditorias amostrais dos processos de geração, coleta e gestão de dados quantitativos e qualitativos de sustentabilidade.
- Avallamos se as evidências e dados são suficientes para apoiar nossa opinião e as afirmações da CPFL.
- Demos feedback sobre o relatório com base em nosso escopo de asseguaração.

**Business Assurance**

*DNV Business Assurance é uma provedora global de certificação, verificação, avaliações e treinamentos, ajudando clientes a construir um desempenho empresarial sustentável.*

<https://www.dnv.com.br>

Statement number: DNV-2025-ASR-C766315



WHEN TRUST MATTERS

Suylla Beraldo

Suylla Beraldo (Mar 31, 2025 12:26 ADT)

---

**Auditora Líder**

Mayara Oliveira

Mayara Oliveira (Mar 31, 2025 11:44 ADT)

---

**Revisora Técnica**

Por e em nome de DNV Business Assurance Avaliações e Certificações Brasil Ltda

São Paulo, Brasil  
**31 de Março de 2025**

Esta Declaração é para uso e benefício exclusivo da parte que contrata a DNV Business Assurance Avaliações e Certificações Brasil Ltda para produzir esta Declaração (o "cliente"). Qualquer uso ou confiança deste documento por qualquer parte que não seja o Cliente, será de responsabilidade exclusiva dessa parte. Em nenhum caso a DNV ou qualquer uma de suas empresas controladoras ou filiais, ou seus respectivos diretores, executivos, acionistas, funcionários ou subcontratados serão responsáveis perante qualquer outra parte em relação a quaisquer declarações, constatações, conclusões ou outro conteúdo desta Declaração, ou por qualquer uso, confiança, precisão ou adequação desta Declaração. Sobre a DNV: Impulsionada por nosso propósito de proteger a vida, a propriedade e o meio ambiente, a DNV permite que as organizações promovam a segurança e a sustentabilidade de seus negócios. Combinando conhecimento técnico e operacional de ponta, metodologia de risco e profundo conhecimento do setor, capacitamos as decisões e ações de nossos clientes com confiança e segurança. Investimentos continuamente em pesquisa e inovação colaborativa para fornecer aos clientes e à sociedade uma visão operacional e tecnológica.

Statement number: DNV-2025-ASR-C766315



# Créditos

## CPFL ENERGIA S.A.

Rod. Engenheiro Miguel Noel Nascentes Burnier, 1755  
Parque São Quirino  
Campinas – SP | CEP: 13088-900

## DIREÇÃO-GERAL

Vice-Presidência Jurídica e de Relações Institucionais  
Diretoria de Meio Ambiente e Sustentabilidade  
Diretoria de Comunicação e Relações Institucionais

## REDAÇÃO, CONSULTORIA E DESIGN

Ricca Sustentabilidade

## FOTOGRAFIA

Banco de Imagens CPFL Energia

## CONTATO

Diretoria de Meio Ambiente e Sustentabilidade  
[sustentabilidade@cpfl.com.br](mailto:sustentabilidade@cpfl.com.br)

