

Relatório
anual

2021



Sede da CPFL Energia em Campinas (SP)



Índice

Mensagens da Liderança

Mensagem do Conselho de Administração	4
Mensagem do Presidente	7

A CPFL Energia 9

Nossos negócios	10
Cenário macroeconômico	20
Desempenho operacional	24
Desempenho econômico-financeiro	25
Prêmios e reconhecimentos	28

Estratégia e ESG 29

Nossa estratégia	30
Governança corporativa	31
Gestão da sustentabilidade	37

Nossos compromissos 38

Plano de Sustentabilidade	39
Energias sustentáveis	44
Soluções inteligentes	60
Valor compartilhado	67
Nossos habilitadores	80
Desenvolvimento e inclusão	81
Ética	95
Transparência	98

Sobre o Relatório 100

Matriz de Materialidade	102
Anexos aos conteúdos GRI	104
Sumário de conteúdo da GRI	111
Declaração de asseguaração	119

Como usar este documento

MENU

Navegue pelo menu superior para os capítulos de seu interesse

← → SETAS

Navegue página a página por meio das setas nos cantos inferiores



HOME

Clique neste ícone para retornar ao índice

Mensagem do Conselho de Administração

Visão Geral de 2021

Em face das situações complexas de 2021, em particular a segunda onda da Covid-19 e uma histórica e grave seca no Brasil, a CPFL Energia manteve o foco no seu plano estratégico e adotou ações decisivas com discernimento preciso e implementação em larga escala, resultando em significativo avanço em termos de desenvolvimento dos negócios e geração de valor para nossos acionistas e para a corporação. A companhia está firmemente se aproximando da meta de se tornar uma empresa líder no setor energético no Brasil e na América Latina, e os seguintes destaques merecem menção.

Sobre gestão da segurança A companhia coloca a segurança e a saúde de nossos colaboradores em primeiro lugar, implementando medidas de prevenção e controle da pandemia, organizando testes de Covid-19 para trabalhadores da linha de frente em intervalos regulares e oferecendo apoio médico e atendimento familiar para os colaboradores infectados, além de engajar todos os colaboradores a participar do plano de vacinação governamental. Paralelamente, as atividades associadas ao programa Ano da Segurança, com o objetivo de fortalecer a educação sobre o tema e incrementar os controles de segurança, foram realizadas de forma contínua, contribuindo para a integração do programa Segurança Global com melhoria abrangente.

Sobre desenvolvimento dos negócios

Em julho, a CPFL Energia venceu o leilão da Companhia Estadual de Transmissão de Energia Elétrica (CEEE-T) promovido pelo governo do Rio Grande do Sul, o que representou um avanço histórico na expansão do segmento de transmissão da companhia. Em outubro, 66,08% no capital da CEEE-T foi oficialmente transmitido à CPFL Energia. O sucesso do programa de integração de 100 dias da CEEE-T garantiu que todas as operações de transmissão adquiridas pudessem operar satisfatoriamente. Além disso, a companhia superou várias dificuldades causadas como a disseminação do novo coronavírus, atrasos logísticos e condições locais desafiadoras e conseguiu colocar todos os geradores das turbinas do Parque Eólico Gameleira em operação comercial 27 meses antes do cronograma estipulado pelo contrato de concessão.

Sobre melhoria da gestão

A CPFL Energia adotou muitas medidas para aprofundar a transformação digital, incluindo a adoção de uma nova solução digital para o serviço de atendimento ao cliente (ADR), o lançamento de sistemas inteligentes para monitoramento de redes (ADMS) e a criação do centro de análise de dados, além do estabelecimento de um departamento para o projeto de atualização SAP. Na área de geração,

a taxa de disponibilidade geral média anual da CPFL Geração alcançou 96,28%, permanecendo na linha de frente do setor energético, e a CPFL Renováveis recebeu vários prêmios durante o 8º Encontro de Gestão de Ativos para Empresas do Setor Elétrico (EGAESE). Ao concluir o sistema informatizado de planejamento energético e colocá-lo em operação, a capacidade da companhia em termos de informatização e operação inteligente foi impulsionada ainda mais.



Wen Bo
Presidente do Conselho de Administração da CPFL Energia

Sobre construção da marca

Com o avanço contínuo do Programa de Cultura Corporativa de Inclusão (CCIP), foi dado um novo ímpeto à companhia centenária, contribuindo para o seu desenvolvimento de alta qualidade na nova era. O CCIP foi premiado entre os 10 Principais Casos de Construção da Imagem Internacional de Empresas Chinesas em 2021 e foi altamente reconhecido pelo setor de energia e por nossos pares. Aderindo ao conceito de desenvolvimento sustentável, a CPFL Energia investiu, nos três últimos anos, um total de R\$ 155 milhões no projeto de economia de energia para mais de 300 hospitais públicos, utilizando o fundo de eficiência energética. Em 2021, o programa CPFL nos Hospitais foi selecionado como uma Boa Prática dos ODS das Nações Unidas. O excelente desempenho da CPFL Energia nos aspectos ambiental, social e governança (ESG) tem sido bastante reconhecido pelo mercado. A companhia também foi reconhecida como uma das empresas Top Employers Brasil pelo 3º ano consecutivo e recebeu o prêmio de Melhor Governança Corporativa concedido pela revista World Finance. Além disso, a CPFL Energia obteve uma alta classificação no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) brasileiro e foi incluída no Índice de Carbono Eficiente (ICO2) e no Índice Dividendos (IDIV) da B3.

Perspectivas de mercado

No futuro próximo, os efeitos pós-pandemia, inflação e incertezas climáticas ainda estarão conosco. Como a maior economia da América do Sul, acreditamos que o Brasil poderá mostrar sua excelência no teste do tempo e concretizar as

expectativas de todos os setores. Atualmente, as mudanças climáticas se tornaram o maior desafio global, as maiores economias do mundo estão trabalhando ativamente nas frentes de "pico de carbono" e "neutralidade de carbono" a fim de reduzir as emissões de gases de efeito estufa e mitigar o impacto das mudanças climáticas. Um número cada vez maior de empresas está utilizando suas vantagens e influências profissionais, definindo metas de longo prazo para redução de carbono e integrando ações sólidas nas estratégias corporativas. A CPFL Energia está ativamente fazendo o seu trabalho nessas frentes, o Plano de Sustentabilidade abrange a responsabilidade por reduzir as emissões globais de carbono e a contribuição para a mitigação das mudanças climáticas.

Uma vez que o desenvolvimento sustentável se tornou o consenso dominante entre *players* da indústria, o mercado de capitais em investimentos ESG tem se tornado um pilar importante para o alcance da estratégia de "neutralidade de carbono". No setor energético brasileiro, devido à intensa concorrência de mercado e à incerteza do ambiente macro, têm surgido maiores desafios e requisitos que testam as operações, especialmente na construção de projeto *greenfield* e em atividades de M&A. Como empresa de serviços públicos, somos responsáveis por oferecer serviços de alta qualidade para os clientes, continuamente atender requisitos regulatórios e equilibrar investimentos, ao mesmo tempo que garantimos o progresso e a melhoria necessários.

A CPFL Energia, por meio do Plano de Sustentabilidade, tem avançado na redução das emissões globais de carbono e na sua contribuição para mitigar as mudanças climáticas

O desenvolvimento de alta qualidade de uma empresa precisa de seus talentos, e a competência corporativa depende da estabilidade da sua equipe de profissionais de talento. Devido ao impacto da pandemia e à intensificação da concorrência de mercado, a rotatividade de talentos está ocorrendo frequentemente, o que tem gerado maiores desafios para a CPFL Energia no processo de seleção, treinamento e desenvolvimento de talentos e profissionais de elite. Empreenderemos maiores esforços ao criar um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo, oferecer continuamente oportunidades para o crescimento dos colaboradores, e aprimorar o senso de pertencimento e identidade dos colaboradores, reforçando a coesão corporativa ao mesmo tempo que nos apoiamos em uma sólida fundação para o desenvolvimento saudável e de alta qualidade da companhia no longo prazo.

Perspectivas para 2022

O ano de 2022 continuará a ser um ano desafiador. Orientada pelo seu planejamento estratégico, a CPFL Energia se compromete a gerar valor para a empresa e para seus acionistas como o seu principal objetivo, aderindo ao mesmo tempo ao conceito de desenvolvimento sustentável. Ao promover de forma ampla a qualidade interna e sua imagem externa, a companhia busca melhores resultados operacionais, alcançando muito mais desenvolvimento de seu negócio e impulsionando a sua marca.

Reforçando a gestão da segurança

Vamos melhorar continuamente o sistema de controle de epidemias e formular e executar medidas preventivas eficazes. Aderindo ao princípio de sermos voltados para as pessoas, as atividades associadas à melhoria da segurança e à promoção de uma cultura de segurança serão conduzidas de forma consistente, com o objetivo de fortalecer a proteção e a segurança das equipes e colaboradores das linhas de frente, melhorando efetivamente a gestão da segurança pela obtenção de melhores resultados.

Melhorando o serviço de atendimento ao cliente

Nós não economizaremos esforços para promover a experiência dos clientes e abrir a plataforma de comunicação e canais de forma ampla para garantir a qualidade do atendimento ao cliente, elevando a satisfação dos clientes. Os aplicativos digitais serão acelerados para uma interação suave com o cliente, e aplicativos e

softwares multifuncionais serão criados, facilitando o consumo de energia elétrica pelos clientes de forma eficiente e o fornecimento de eletricidade de forma confiável e econômica.

Promovendo desenvolvimento inovador

Nós continuaremos a atribuir grande importância ao fomento da capacidade de inovação da companhia e à construção de um negócio baseado em conhecimento. Construir uma robusta rede inteligente é o objetivo que temos perseguido, e muito mais será feito pela companhia ao longo da jornada para o alcance desse objetivo na expectativa de que a utilização de medidores inteligentes em larga escala possa ser iniciada. Digitalização e inteligência artificial serão utilizadas amplamente, e estamos reforçando a construção do centro de análise de dados, cujos efeitos positivos poderão ser percebidos em breve.

Fortalecendo a Cultura Corporativa de Inclusão

Vamos continuar implementando ações do CCIP como importante medida e complemento benéfico para o alcance do plano estratégico, uma vez que o CCIP já tem contribuído para a simbiose e a promoção mútua de sua estratégia e sua cultura. Também planejamos expandir continuamente o alcance e a profundidade do Programa, fortalecendo o papel fundamental do trabalho focado em ESG para promover reconhecimento dos *stakeholders* e construir nossa marca corporativa entre nossas partes interessadas, com dedicação de profissionais a programas como “CPFL nos Hospitais”, “Café Filosófico”, “CPFL Jovem Geração”, e

A CPFL Energia tem um compromisso com a geração de valor para a empresa e os seus acionistas, aderindo ao mesmo tempo ao conceito de desenvolvimento sustentável

outros programas sociais, que poderão contribuir para o desenvolvimento sustentável e de alta qualidade da companhia.

Finalmente, em nome do Conselho de Administração da CPFL Energia, gostaria de estender meus mais sinceros agradecimentos à excepcional equipe de gestão por liderar nossos dedicados colaboradores e alcançar significativo progresso da companhia, assim como a todos os demais públicos de interesse pelo seu apoio constante e suas substanciais contribuições ao crescimento do Grupo CPFL. Estamos otimistas e confiantes de que podemos desafiar nossos limites e superar o sucesso já alcançado ultrapassando obstáculos e dificuldades na jornada pela excelência, e a SGCC continuará apoiando a companhia sempre que necessário. Acredito que, com todos os nossos esforços, a CPFL Energia se tornará ainda mais competitiva e abraçará definitivamente um futuro brilhante com muito mais progresso em 2022.

WEN BO

Presidente do Conselho de Administração da CPFL Energia

Mensagem do Presidente

Vivemos em 2021, na CPFL Energia, um ano de intensas realizações em todos os negócios nos quais atuamos. Mesmo em condições ainda desafiadoras de mercado por causa do recrudescimento da pandemia de Covid-19 no começo do ano, tivemos significativas entregas de resultados financeiros e operacionais nos segmentos de geração, de transmissão e de distribuição.

Na frente de geração renovável, inauguramos o Complexo Eólico Gameleira, no Rio Grande do Norte, com uma antecedência de dois anos e meio em relação à data estipulada pelo órgão regulador. Assim, mantivemos nosso crescimento no setor, alcançando 95,6% de fontes limpas em nossa capacidade instalada.

No segmento de transmissão, investimos R\$ 2,7 bilhões para adquirir 66% do capital da CEEE-T, que atua no estado do Rio Grande do Sul. Com 6 mil quilômetros de linhas, esse novo ativo – agora CPFL Transmissão – coloca nossa companhia em um novo patamar no segmento e tem potencial para impulsionar o crescimento de uma das áreas mais estratégicas para o Brasil, porque conecta os parques geradores aos grandes centros consumidores.

O investimento na área de concessão das nossas quatro distribuidoras alcançou um total de R\$ 3.028 milhões no ano passado. Esses

recursos são importantes para viabilizar a melhoria operacional e qualidade do serviço que prestamos aos nossos clientes, por meio da automação e digitalização da rede. Nessa frente, estamos focados em ampliar a utilização de religadores automáticos, redes protegidas e sistemas inteligentes de monitoramento da rede (o ADMS), para que as interrupções no fornecimento sejam solucionadas com mais agilidade e o menor número possível de pessoas impactadas.

Essas iniciativas e outros projetos de grande relevância que conduzimos no ano são a materialização da nossa estratégia de crescimento em conjunto com uma forma mais sustentável e inteligente de produzir e consumir energia, melhorando a vida das pessoas nas regiões em que atuamos. Estamos cada vez mais perto de atingir as metas que divulgamos em nosso Plano de Sustentabilidade. Característica marcante da nossa cultura corporativa, estamos tornando reais os 15 compromissos públicos que assumimos com toda a sociedade em 2020.

O Plano de Sustentabilidade tornou-se um dos elementos estruturantes da nossa governança corporativa. No Conselho de Administração e na Diretoria, da mesma maneira que acompanhamos e direcionamos os investimentos estratégicos nas operações,

mensuramos a gestão dos aspectos ambientais, sociais e de governança – ESG, na sigla em inglês.

Assim, de forma executiva e com excelência, avaliamos como nossos projetos contribuem e podem ser fortalecidos para a melhoria da qualidade de vida e a promoção do desenvolvimento sustentável. Cada vez mais, nosso Plano de Sustentabilidade é parte fundamental dos pilares de negócio do nosso grupo.



*Gustavo Estrella
Presidente da CPFL Energia*

Diversos projetos com foco na gestão ambiental e no aprimoramento da governança corporativa já possuem resultados e benefícios tangíveis. A Reformadora de Equipamentos, uma solução com viabilidade econômica e foco na logística reversa, já está consolidada e expandindo sua atuação; o Comitê de Auditoria, uma demanda do mercado de investidores para 2022, já está implementado e cumprindo seu papel de assessoria ao Conselho de Administração; o programa CPFL + Diversa, criado para organizar e orientar nossas ações de valorização da diversidade e da inclusão, tem acelerado a mudança cultural em todas as áreas de negócio.

Com mais de R\$155 milhões investidos nos últimos dois anos, o CPFL nos Hospitais é um programa que leva eficiência energética para instituições de saúde públicas. Com uma coordenação multidisciplinar de esforços, incluindo o *know-how* social do Instituto CPFL, já beneficiamos 204 hospitais, em 226 municípios, com a instalação de placas solares para autogeração de energia, troca de lâmpadas por modelos mais eficientes e projetos para humanização do atendimento à população. Até o final de 2022, chegaremos a um total de 325.

Também aproveitamos o *know-how* do nosso acionista controlador, a State Grid, e

buscamos melhores práticas e tecnologias de ponta já em aplicação no mundo, melhorando a qualidade dos nossos serviços, com foco total nos nossos clientes.

Em 2021, intensificamos os treinamentos e procedimentos para gestão do risco nas atividades e a segurança dos nossos colaboradores, fornecedores, clientes e a população das nossas áreas de concessão. Tenho confiança que nossos líderes, conscientes da sua responsabilidade para o engajamento dos colaboradores e o monitoramento das condições para uma operação segura e sustentável, levarão nossa companhia a um patamar ainda mais elevado em segurança para que possamos entregar valor com sustentabilidade para os acionistas, clientes e toda a sociedade.

Para reforçar esse importante aspecto, criamos em 2021 o Comitê de Segurança Empresarial, em que são avaliados e discutidos temas que vão desde segurança das pessoas e dos ativos, até a segurança de tecnologia da informação e financeira. Em 2022, mantendo a excelência operacional e a disciplina na gestão de custos, temos o desafio de evoluir ainda mais a cultura de segurança em todos os nossos negócios.

Continuamos a ser referência em qualidade no setor elétrico. Nossas distribuidoras

O Plano de Sustentabilidade tornou-se um elemento estruturante em nossa governança, com acompanhamento permanente da Diretoria e do Conselho de Administração

melhoram, a cada ano, os indicadores de duração e frequência das interrupções de fornecimento, além dos níveis regulatórios. A melhoria contínua e satisfação dos nossos clientes é o nosso foco.

Todos esses projetos, programas e iniciativas, em conjunto, foram essenciais para chegarmos ao fim de 2021 com um relevante avanço em todos os aspectos de cultura empresarial, com resultados financeiros robustos e sustentáveis, crescimento inorgânico com geração de valor e responsabilidade socioambiental.

Muito obrigado a todos,

GUSTAVO ESTRELLA
Presidente da CPFL Energia

A CPFL Energia

- 10 Nossos negócios
- 20 Cenário macroeconômico
- 24 Desempenho operacional
- 25 Desempenho econômico-financeiro
- 28 Prêmios e reconhecimentos

ODS relacionados



Nossos negócios

Nossa companhia, a CPFL Energia, com sede na cidade de Campinas (São Paulo), atua em todos os segmentos do setor elétrico brasileiro – geração, transmissão, distribuição, comercialização e serviços. Nosso portfólio completo e diversificado de negócios garante a geração de valor no longo prazo e de forma consistente para todos os públicos, superando os desafios e capturando as oportunidades do mercado brasileiro.

Temos como acionista majoritário a State Grid, a maior empresa de energia do mundo. O intercâmbio cultural e técnico com a empresa chinesa fortalece a qualidade dos nossos produtos e serviços, aumenta a segurança das operações e acelera a inovação na oferta e na entrega de energia para a sociedade.

Atendemos quase 22 milhões de pessoas e temos a satisfação dos clientes como pilar central da nossa estratégia. Os investimentos em novas tecnologias e sistemas, digitalização e automação são sempre direcionados para que a sociedade tenha acesso à energia sustentável, acessível e confiável.

Trabalhamos, ainda, com o compromisso de contribuir para a transformação socioeconômica e o desenvolvimento sustentável. Nos últimos anos, temos dedicado esforços para fortalecer a integração dos conceitos ESG – sigla em inglês

que trata do modelo de gestão para os aspectos ambientais, sociais e de governança corporativa – ao nosso planejamento estratégico.

Assim, com a mesma excelência com que gerimos nossos ativos, temos ampliado os impactos positivos dos nossos negócios e aprimorado o direcionamento de recursos financeiros e humanos para que a energia impulse a prosperidade e a melhoria da qualidade de vida de todas as pessoas nas regiões em que atuamos.



Missão

- Fornecemos energia sustentável, acessível e confiável em todos os momentos, tornando a vida das pessoas mais segura, saudável e próspera nas regiões onde atuamos.
- 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 promove 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.
- Nossa força vem da **colaboração** entre as pessoas.
- **Inovamos** para oferecer as melhores soluções aos nossos clientes.
- Nos dedicamos à entrega de resultados e à busca contínua da **excelência**.
- Somos íntegros e responsáveis em tudo o que fazemos para gerar valor de forma **sustentável**.

Onde atuamos

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



Geração

No segmento de geração, atuamos com o objetivo de aumentar a disponibilidade de energia renovável, atuando com segurança e excelência na gestão de ativos. A CPFL Renováveis é o nosso principal vetor de crescimento nessa frente.

Em 2021, encerramos as obras e começamos a operação dos quatro parques eólicos do Complexo Gameleira, no Rio Grande do Norte. A finalização do projeto conseguiu ser antecipada em dois anos e meio em relação ao cronograma inicial, o que possibilita a ampliação da geração de valor por meio da venda da energia antecipada no mercado livre.

O Complexo Eólico Gameleira tem 81,65 MW (megawatts) de capacidade instalada, conta com 23 aerogeradores e já está conectado ao Sistema Interligado Nacional (SIN) por meio de 21 quilômetros de linhas de transmissão.

A CPFL Renováveis também deu prosseguimento à construção da pequena central hidrelétrica (PCH) Cherobim, no Rio Iguaçu (Paraná). A previsão para a conclusão das obras é o primeiro trimestre de 2024 e o novo ativo gerador terá capacidade instalada de 28 MW.

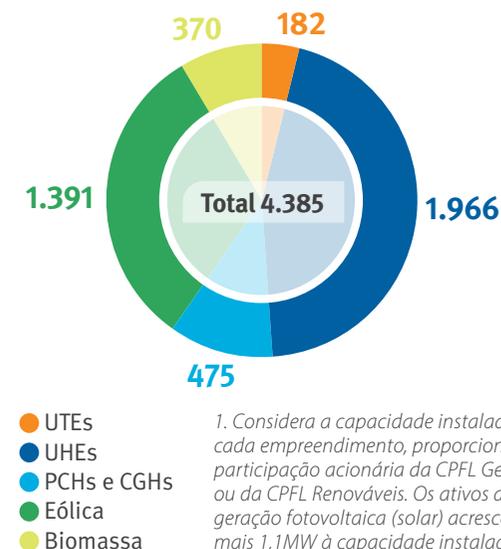
Além da forte presença de energia renovável, nosso portfólio de geração tem a vantagem de uma baixa exposição ao risco hidrológico, inerente à geração hidrelétrica, também conhecida pela sigla GSF (*Generation Scaling Factor*). Todos os projetos de usinas hidrelétricas (UHEs) têm contratos de *hedge* para proteger a companhia, caso a geração hidráulica seja menor que as garantias físicas em decorrência da falta de chuvas.

Nossos ativos

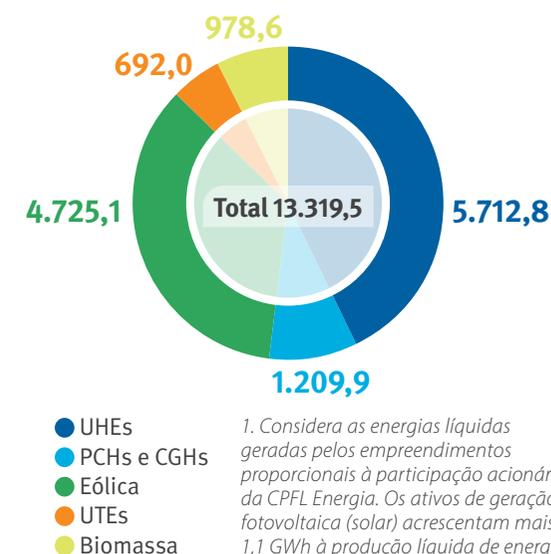
- 8 usinas hidrelétricas (UHEs)
- 49 parques eólicos
- 6 centrais geradoras hidrelétricas (CGHs)
- 45 pequenas centrais hidrelétricas (PCHs)*
- 8 usinas movidas a biomassa
- 2 usinas termelétricas (UTEs)
- 1 usina solar

*A PCH Cherobim está em fase de construção – previsão de conclusão em 2024.

Capacidade instalada por fonte (MW)¹



Produção líquida de energia, por fonte (GWh)¹





© CAUÊ DINIZ

Conquista no leilão da CEEE-T

Transmissão

O segmento de transmissão desempenha um papel crucial no desenvolvimento do setor elétrico brasileiro. As redes transmissoras fazem a conexão entre os parques de geração e as distribuidoras, responsáveis pelo fornecimento da energia a todos os consumidores finais. A qualidade dos ativos de transmissão, que incluem também as subestações, é essencial para garantir uma operação segura e confiável.

Com esse objetivo, fortalecemos nossa estratégia de atuação direcionada para a captura de oportunidades em transmissão que tenham sinergia com nossos negócios de geração e distribuição. Vencemos o leilão de privatização da CEEE-T, do Rio Grande do Sul, com 6 mil quilômetros de linhas e 15,7 mil estruturas – agora gerenciadas sob a marca CPFL Transmissão.

Com a aquisição da CPFL Transmissão, passamos a ser a quarta maior transmissora privada do país em extensão de linhas, com 4% de market share nesse quesito

O aporte nessa operação foi de R\$ 2,6 bilhões, o que garantiu à CPFL Energia a aquisição da participação acionária majoritária (66%) que o governo estadual possuía na companhia. Nos próximos cinco anos, serão investidos aproximadamente R\$ 1,5 bilhão para a expansão e melhoria da rede.

A CPFL Transmissão tem grande potencial de sinergia com outros negócios que possuímos no Rio Grande do Sul. Naquele estado, possuímos a RGE no segmento de distribuição, 4 parques eólicos, 4 PCHs e 5 UHEs. Além disso, já estávamos investindo na construção de dois novos lotes de linhas de transmissão e subestações arrematados em leilões da ANEEL em 2018 (CPFL Sul I e CPFL Sul II).



Instalação da CPFL Piracicaba

Em construção

Nossos ativos de transmissão

	CPFL Transmissão				CPFL Piracicaba	CPFL Morro Agudo	CPFL Maracanaú	CPFL Sul I	CPFL Sul II
Contrato de Concessão	CC 055/01	CC 080/02	CC 004/21	TESB	CC 003/13	CC 006/15	CC 02/18	CC 005/19	CC 011/19
Localização	RS	RS	RS	RS	SP	SP	CE	SC	SC/RS
Número de subestações	69	0	0*	2	1	1	1	1	3
Número de linhas de transmissão	120	1	0	1**	-	-	2	2	5
Extensão de linhas de transmissão	5.810	127	0	102	-	-	2	157	81,4
Potência	10.234	0	550	747	800 MVA	800 MVA	450 MVA	224 MVA	549 MVA
Prazo de concessão	2042	2032	2051	2041	2043	2045	2048	2049	2049
Receita anual permitida (RAP)	R\$ 832 milhões	R\$ 20 milhões	R\$ 9 milhões	R\$ 18 milhões	R\$ 12,3 milhões	R\$ 14,6 milhões	R\$ 7,9 milhões	R\$ 26,4 milhões	R\$ 33,9 milhões

*Contrato de Concessão 004/21 – tem 1 subestação em construção.

**A TESB possui 1 linha de transmissão em operação e 4 linhas de transmissão em construção.

Distribuição

Nós somos a segunda maior companhia de distribuição do Brasil em volume de energia vendida, o que nos garante 14% de market share no mercado nacional. Em 2021, nossas quatro distribuidoras comercializaram um total de 68.708 GWh (gigawatt-hora) de energia elétrica para cerca de 10,2 milhões de clientes.

Somadas, as áreas de concessão das nossas distribuidoras abrangem 687 municípios dos estados de São Paulo e do Rio Grande do Sul, nos quais há uma população de aproximadamente 22 milhões de pessoas.

10,2 milhões de clientes atendidos pelas distribuidoras

90% são residências

5,6% são indústrias, comércios e empresas de serviços

3,5% são consumidores rurais

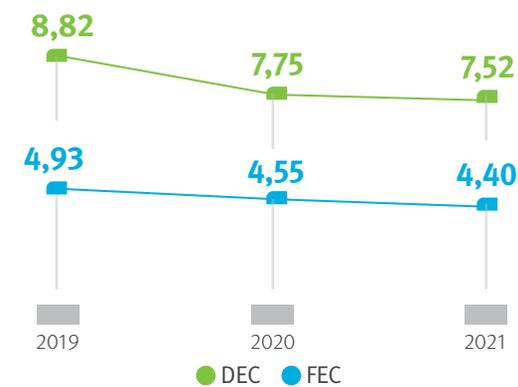
Colaborador em operação em campo



Em 2021, o investimento realizado pelas distribuidoras totalizou R\$ 3.028 milhões, voltado principalmente para a integração de equipamentos inteligentes, automatização e segurança das redes de distribuição. A instalação de religadores automáticos, chaves telecomandadas e outros tipos de tecnologias permitem retomar o fornecimento de energia com mais agilidade em caso de falhas na rede, melhorando a qualidade do serviço prestado.

Nossas distribuidoras estão entre as empresas do setor com melhor performance nos principais indicadores avaliados pela ANEEL com relação à qualidade no fornecimento de energia: o DEC¹ e o FEC².

DEC¹ e FEC² consolidado - CPFL Energia³



¹Duração Equivalente de Interrupção por Unidade Consumidora
²Frequência Equivalente de Interrupção por Unidade Consumidora
³Calculado com base na média ponderada do número de clientes e o valor apurado para o FEC e o DEC de cada distribuidora

Duração Equivalente de Interrupções por unidade consumidora (DEC)

	2021	2020	2019
CPFL Paulista	6,21	6,81	6,72
CPFL Piratininga	5,95	5,84	6,49
CPFL Santa Cruz	5,66	4,89	5,56
RGE	10,84	10,84	14,03

Frequência Equivalente de Interrupção por unidade consumidora (FEC)

	2021	2020	2019
CPFL Paulista	4,24	4,27	4,38
CPFL Piratininga	4,13	4,32	4,34
CPFL Santa Cruz	4,21	3,68	4,25
RGE	4,83	5,27	6,26

Projeto ADMS

O ADMS (*Advanced Distribution Management System*) é uma das plataformas mais modernas para a gestão e otimização dos sistemas de distribuição de energia. A solução é empregada em mais de 160 centros de distribuição no mundo e fomos uma das primeiras companhias a implementá-la no setor elétrico brasileiro.

Após um trabalho de aproximadamente dois anos de avaliações, estudos e adaptações, implementamos o ADMS, em 2020, na área de concessão da CPFL Piratininga. Em 2021, expandimos a cobertura da plataforma para a CPFL Paulista e a CPFL Santa Cruz, abrangendo assim toda a área de concessão no estado de São Paulo. A RGE será integrada ao sistema em 2022, finalizando o projeto no qual investimos cerca de R\$ 47 milhões.

Com uma série de integrações de *softwares* e novas tecnologias de monitoramento das redes e dos equipamentos, o ADMS otimiza a operação do sistema de distribuição. A identificação de falhas no fornecimento e as manobras emergenciais para reduzir a área impactada são realizadas de forma

mais ágil, por meio de algoritmos que fazem a leitura das condições sistêmicas e automatizam a operação.

Outra vantagem da plataforma é a capacidade de ampliar exponencialmente a integração de novos equipamentos inteligentes. O sistema permite que novos religadores e chaves telecomandadas, por exemplo, sejam instalados e mapeados nos servidores virtuais sem risco de colapso de memória dos computadores.

O ADMS também permite que as equipes de operação tenham mais agilidade na tomada de decisão. O sistema emite alertas de acordo com as ações tomadas pelos profissionais, indicando possíveis impactos e alternativas para melhorar a eficiência da rede. A plataforma também ajuda a localizar os pontos de falha com mais rapidez, contribuindo para o direcionamento mais rápido e eficiente das equipes de manutenção.

A implantação do ADMS nos últimos anos foi ainda mais desafiadora, em decorrência da Covid-19. Como a maior parte dos treinamentos tinha de ser realizada presencialmente, com acompanhamento e supervisão das

lideranças, estabelecemos protocolos rígidos de segurança para preservar a saúde dos colaboradores.

Com a plataforma instalada, nosso foco passa a ser o aprimoramento da capacitação e do conhecimento das nossas equipes. Agora temos a possibilidade, por exemplo, de simular em ambientes virtuais situações de eventos extremos, como tempestades e quedas de árvores sobre a rede, para avaliar a capacidade dos nossos profissionais de realizar manobras e telecomandar os equipamentos, visando o aperfeiçoamento de seus conhecimentos técnicos e práticos.

Implementação
do ADMS

60 horas
de treinamento

4 meses
de testes

120
colaboradores
capacitados

Centro de Operações



Soluções

A CPFL Soluções é dedicada à oferta de soluções integradas para modernizar, dar mais eficiência e otimizar a relação dos clientes com a energia elétrica, gerando economia e melhoria de desempenho. As equipes de especialistas atuam em diversas frentes, com a consultoria, planejamento, gestão, comercialização, projetos de infraestrutura e oferta de certificados de energia renovável.

Com mais de 2,3 mil clientes atendidos em todo o Brasil, a CPFL Soluções é uma marca que oferece soluções em energia para clientes do Grupo A (ligados em média e alta tensão), de setores públicos e privados de diversos setores – como universidades, indústrias químicas, eletrointensivas, do agronegócio, de alimentos e bebidas e data centers.



Gestão de Energia

Assessoria para gestão e economia de energia.

Mercado Livre de Energia

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

Geração Distribuída

Autoprodução oriunda de fontes renováveis.

Eficiência Energética

Soluções customizadas que permitem maior eficiência e lucratividade.

Infraestrutura e Serviços de Energia

Diagnóstico e soluções para execução de projetos: construção, operação e manutenção (O&M) e *retrofit* de instalações elétricas.

I-RECs

Comercialização de certificados de energia renovável (I-RECs).



[Clique aqui](#) e saiba mais sobre a CPFL Soluções

CPFL Total e ale\$ta

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



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



Instituição financeira autorizada pelo Banco Central para atuação via plataforma eletrônica, que oferece concessão de crédito para pagamento de contas de luz atrasadas, a fim de evitar o corte e a suspensão do fornecimento.

Serviços Compartilhados

Nosso Centro de Serviços Compartilhados é um diferencial competitivo, que agrega valor aos negócios com a oferta de serviços de apoio às atividades administrativas e operacionais e *know-how* para o atendimento das demandas internas. Dessa forma, garantimos a padronização dos processos, com otimização operacional e redução dos custos.



Serviço de atendimento aos clientes através do telefone 0800, chat virtual, redes sociais e e-mail das distribuidoras do Grupo. Sediada em Ourinhos, essa empresa conta com filial em Araraquara, ambas no interior de São Paulo.



Serviço de gestão de pessoas e recursos humanos, com operação das folhas de pagamento, benefícios, gestão de terceiros e recrutamento, seleção e admissão de colaboradores.



Planejamento e gestão da logística e da cadeia de suprimentos, com serviços de compras, planejamento de materiais, distribuição e logística.



Organização e operacionalização financeira para apoio à tomada de decisão dos negócios das empresas, com serviços de contabilidade, orçamento, faturamentos e pagamentos.



Serviço de gestão de ativos, como frota de automóveis, imóveis, serviços administrativos e manutenção e segurança predial.

Instituto CPFL

Fundado em 2003, com sede na cidade de Campinas (São Paulo), o Instituto CPFL é a nossa plataforma de investimento social e integração aos programas culturais, sociais e esportivos apoiados com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento socioeconômico das comunidades em que estamos presentes.

Desde 2020, o Instituto CPFL tem fortalecido sua atuação com foco no desenvolvimento social, direcionando recursos e esforços para os programas CPFL Jovem Geração, que reúne iniciativas voltadas para o futuro das novas gerações, e CPFL nos Hospitais, que apoia projetos de humanização e melhorias em hospitais públicos.

O Instituto CPFL também realiza as gravações do programa Café Filosófico CPFL, em parceria com a TV Cultura, e outras atividades artístico-culturais, que ocorrem em sua sede – como exposições de arte e o mês de celebração da cultura chinesa.



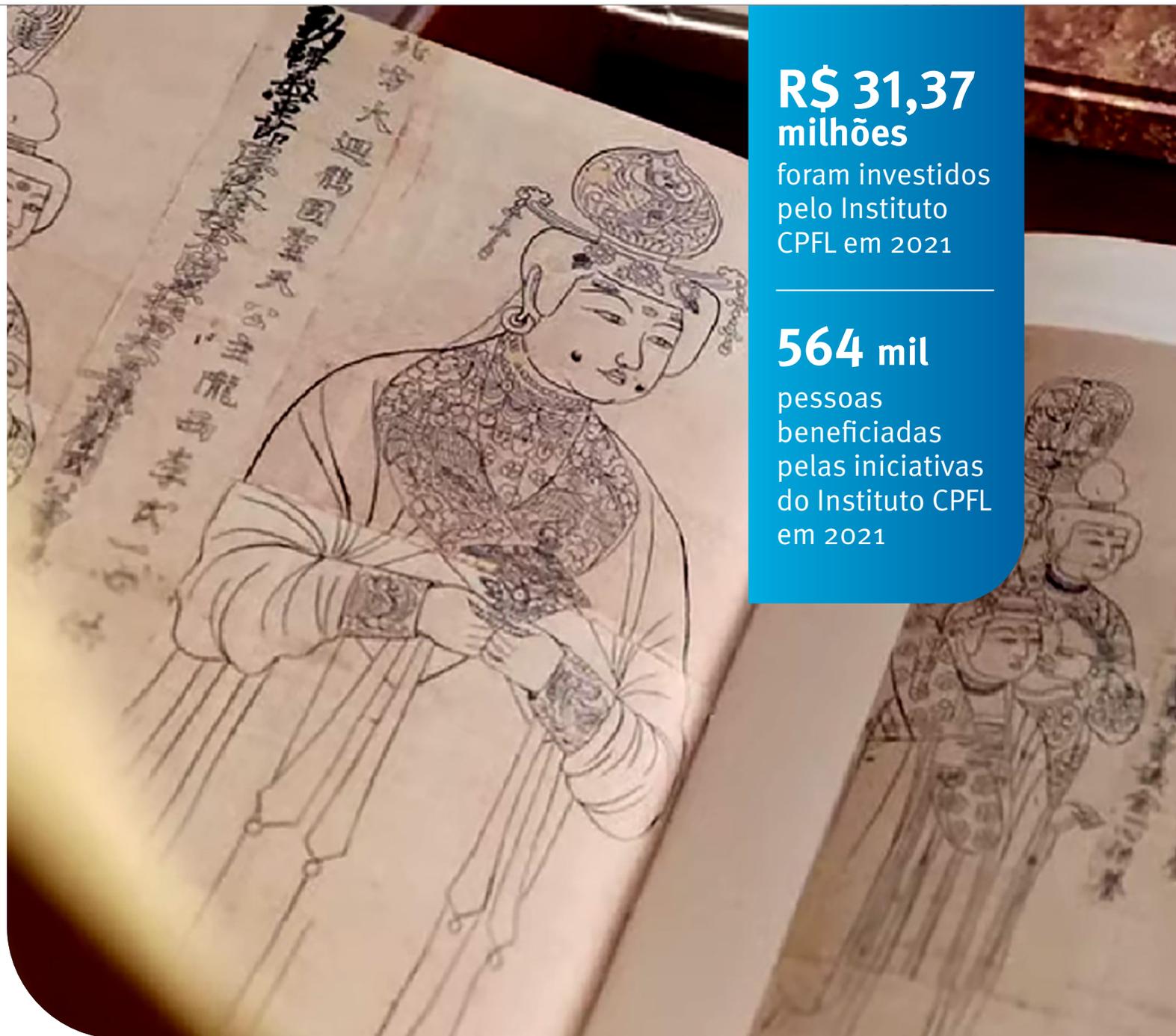
Clique aqui e saiba mais
sobre o Instituto CPFL

R\$ 31,37
milhões

foram investidos
pelo Instituto
CPFL em 2021

564 mil

pessoas
beneficiadas
pelas iniciativas
do Instituto CPFL
em 2021



Cultura chinesa em destaque na frente CPFL Intercâmbio Brasil-China, promovida pelo Instituto CPFL

Cenário macroeconômico

O ano de 2021 testemunhou o princípio da superação da pandemia de Covid-19. Apesar do mundo ter vivido as ondas mais letais da pandemia, também foi o ano em que as vacinas começaram a ser amplamente disseminadas (ainda que com enorme heterogeneidade, em termos globais). A combinação de vacinação e contaminação prévia tem proporcionado uma proteção importante à população, ainda que novas variantes continuem surgindo, como foi o caso da Delta e, mais recentemente, da Ômicron. Olhando a evolução da pandemia ao longo de 2021, fica claro o alívio gradual vivenciado pelos sistemas de saúde e a retomada da mobilidade. Deve-se notar, no entanto, que este movimento não é uniforme: em alguns países, há maior resistência à vacinação; em outros, há falta de vacinas. Apesar de grandes avanços na superação da pandemia, ainda não se pode dizer que seus impactos econômicos tenham sido totalmente superados em 2021.

A gradativa normalização das atividades não foi suficiente para reverter o movimento de consumo de bens muito superior ao consumo de serviços. Três fatores contribuíram para manter

a demanda por bens historicamente elevada durante todo o ano:

- i) os pacotes de estímulos, tanto fiscais quanto monetários, auxiliaram na manutenção da renda e consumo total em 2020 e início de 2021, apesar do aumento substancial da poupança das famílias. Esse fenômeno foi reforçado nos EUA em 2021, com os pacotes de recomposição de renda efetuados no início do mandato de Biden;
- ii) a normalização incompleta do consumo de serviços: num ambiente de manutenção de renda, o que não foi direcionado à poupança foi, por exclusão, consumido; como em boa parte do ano as restrições à mobilidade e os temores relativos à pandemia ainda vigoravam, o deslocamento da demanda aos padrões pré-pandemia foi incompleto;
- iii) a readequação dos níveis de estoques ótimos: os gargalos de produção enfrentados ao longo de 2020 continuaram restringindo a oferta em 2021 e a resposta encontrada por fabricantes e varejistas foi elevar seus estoques, de matérias-primas a produtos acabados, elevando ainda mais a demanda global.

Ao mesmo tempo em que a demanda permaneceu elevada, a oferta continuou negativamente impactada pelos lockdowns e pelas discontinuidades nas cadeias de insumos

Assim, ao mesmo tempo em que a demanda permaneceu elevada, a oferta continuou negativamente impactada pelos lockdowns e pelas discontinuidades nas cadeias de insumos. Houve progresso na normalização das cadeias, porém é um processo que apenas se iniciou em 2021 e deve se completar apenas em meados de 2022.

A consequência desta normalização incompleta da economia em 2021, com demanda por bens ainda elevada e oferta restrita, resultou em preços mais elevados em todas as etapas da cadeia, de commodities, fretes, preços ao produtor e consumidor. A alta inflação, como se viu, deveu-se muito mais à incapacidade de resposta da oferta do que a um crescimento exuberante da economia.

A alta de preços de commodities, como seria de se esperar, repercutiu positivamente sobre as exportações brasileiras. No acumulado de 2021, as exportações somaram US\$ 280,4 bilhões, um crescimento de 34%. Com isso, o saldo comercial foi de US\$ 61,0 bilhões, recorde histórico, ajudando a manter a folga nas contas externas.

No Brasil, apesar da folga nas contas externas e da alta de juros no segundo semestre, a intensificação das incertezas fiscais parece ter contribuído para a depreciação da moeda. De fato, para além do movimento esperado pela valorização do dólar frente a outras moedas, as discussões domésticas sobre a PEC dos Precatórios e alteração do teto de gastos, a fim de viabilizar o Auxílio Brasil, parecem ter sido essenciais para amplificar a pressão sobre o real no último trimestre do ano. Apesar das intervenções do BC, a piora do ambiente doméstico e externo fez com que o câmbio passasse de uma média de R\$ 5,23/US\$ no terceiro trimestre de 2021 para R\$ 5,59/US\$ no último trimestre. Em termos reais, a taxa de câmbio brasileira encerrou o ano de 2021 cerca de 35% acima da média verificada entre 2015 e 2019. A depreciação cambial combinada à alta de preços das commodities resultou num choque inflacionário. Este choque foi visto tanto nos preços no atacado quanto nos preços ao consumidor.

A inflação bem acima da meta e acelerando, com núcleos em patamar desconfortável, fez com que o Banco Central reagisse tempestivamente. O ano se iniciou com a taxa de juros

básica em 2% ao ano, mínimo histórico, porém já a partir de março o Banco Central deu partida ao ajuste da política monetária e da taxa de juros, que encerrou 2021 no patamar de 9,25% ao ano.

Apesar da alta dos juros ao longo do ano, o crédito ainda mostrou um bom desempenho em 2021, sendo uma fonte importante de sustentação do consumo. Este

último ainda foi favorecido pela recuperação do mercado de trabalho e pela concessão de auxílios governamentais. O Auxílio Emergencial atingiu menos famílias em 2021 do que em 2020 e teve um ticket médio menor, reduzindo o alívio aos orçamentos familiares. Por outro lado, a população ocupada continuou abatida pelas restrições por conta da pandemia no primeiro semestre – mas mostrou uma rápida

recuperação no segundo semestre, com o avanço da vacinação e melhora do quadro sanitário.

Dados esses fatores, o consumo cresceu relativamente pouco em 2021, na comparação com o patamar final de 2020. Chegou a ultrapassar o consumo de 2019, pré-pandemia, em vários meses, mas perdeu fôlego nos últimos meses do ano.

Sede da CPFL Energia em Campinas (SP)



Ambiente regulatório

As principais alterações da regulação setorial de 2021 no segmento de distribuição são destacadas a seguir:

1. Manual de Contabilidade do Setor Elétrico – MCSE

Em 18 de maio de 2021 a ANEEL aprovou alterações no MCSE, resultante da Tomada de Subsídios nº 01/2021, com aprimoramentos pontuais visando a solicitação por parte da ANEEL de informações que antes eram subsidiadas por meio de Ofícios específicos.

2. Tarifa Branca

O Grupo CPFL contribuiu para a Tomada de Subsídios nº 02/2021, que tratou de aprimoramentos referente à Tarifa Branca apresentando resultados

de projetos pilotos desenvolvidos internamente, sobre os quais pode-se evidenciar baixa aderência dos consumidores à essa modalidade tarifária.

3. Abertura do Mercado

A CPFL contribuiu para a Tomada de Subsídios nº 10/2021, que tratou da elaboração de estudo sobre as medidas regulatórias necessárias para permitir a abertura do mercado livre para consumidores com carga inferior a 500 kW, incluindo o comercializador regulado de energia e proposta de cronograma de abertura iniciando em 1º de janeiro de 2024. Ponderou-se as condições necessárias para promover a abertura do mercado preservando o equilíbrio econômico-financeiro das concessões.

4. Agenda Regulatória 2022/2023

A ANEEL aprovou a Agenda Regulatória para o biênio 2022/2023, com contribuições do Grupo CPFL quanto à necessidade de aprimoramento da regulamentação de estabelecimento de limites de continuidade do fornecimento de energia elétrica e aprimoramento das condições de monitoramento do mercado de energia elétrica.

5. Custos Operacionais Regulatórios

A ANEEL iniciou a discussão deste tema por meio da Consulta Pública nº 62/2020, cuja previsão de encerramento é no primeiro semestre de 2022, conforme consta da Agenda Regulatória aprovada para o ciclo 2022/2023. A presente Consulta Pública propõe desafios às distribuidoras, com alterações metodológicas significativas, inclusive nos produtos do modelo de *benchmarking*. Verificou-se no âmbito da 2ª etapa a necessidade de ajustes na base de dados apresentada pela ANEEL de diversas distribuidoras.

6. Fator X

Em 16 de março de 2021, a Agência aprovou a Resolução Normativa nº 925/2021, com destaque às alterações na metodologia do Fator X, a qual será aplicada nos próximos processos de Revisão Tarifária Periódica - RTP.

7. DEC / FEC

No final do ano de 2021 a ANEEL abriu a Tomada de Subsídios nº 22/2021 com o

propósito de aprimorar a metodologia para o estabelecimento dos limites de DEC e FEC, corroborando com a proposição da CPFL em sua contribuição para a Agenda Regulatória 2022/2023.

8. Outras Receitas

O Grupo CPFL contribuiu à Consulta Pública nº 69/2020 (2ª fase), de 7 de outubro de 2021 a 22 de novembro de 2021, com o propósito de reavaliação dos submódulos 2.7 e 2.7A dos Procedimentos de Regulação Tarifária – PRORET, referentes ao compartilhamento de Outras Receitas no segmento de distribuição de energia elétrica. A CPFL se posicionou sobre a proposta de compartilhamento reduzido para receitas oriundas de novas atividades, possibilitadas por introdução de novas tecnologias.

9. Perdas Não Técnicas e Receitas Irrecuperáveis

A ANEEL concluiu a Consulta Pública nº 29/2020 e definiu a nova metodologia de cálculo das perdas não técnicas que será aplicada nos próximos processos de Revisão Tarifária Periódica - RTP. Quanto às Receitas Irrecuperáveis não houve mudança significativa na metodologia e os novos percentuais regulatórios por classe de consumidor foram atualizados.

Vista aérea da cidade de Campinas (SP)



Usina hidrelétrica do
Grupo CPFL

10. CP 35/2020

A ANEEL concluiu a terceira e última fase da Consulta Pública nº 35/2020 e definiu as metodologias referentes à sobrecontratação involuntária de 2020, ao reequilíbrio econômico em função da queda de mercado e aumento da inadimplência durante a pandemia de Covid-19, bem como sobre o rateio do custo financeiro da Conta COVID, consubstanciadas na Resolução Normativa ANEEL nº 952, de 23 de novembro de 2021. Também foi estabelecido o prazo de até 60 dias após a publicação, pela ANEEL, da projeção da receita irrecuperável realizada nos meses de março a dezembro de 2020, conforme definido no parágrafo 7 do Submódulo 2.10 do PRORET, homologado por meio da referida resolução normativa, para as distribuidoras analisarem e pleitearem a recomposição do equilíbrio econômico.

11. Bandeira de Escassez Hídrica

A escassez hídrica onerou o caixa das distribuidoras no fim de 2021, dado que os custos de energia se elevaram em função do despacho de termelétricas movidas a combustível fóssil, e a Bandeira Tarifária Vermelha II não foi suficiente para cobrir tal déficit.

Diante desse cenário foi emitida a Resolução nº 3/2021-CREG/MME, que permitiu a cobrança da Bandeira de Escassez Hídrica até abr/22.

12. Programa de Incentivo à Redução Voluntária do Consumo de Energia Elétrica

Diante da escassez hídrica agravada em 2021, no intuito de evitar o agravamento da situação, foi estabelecido o Programa de Incentivo à Redução Voluntária do Consumo de

Energia Elétrica, que buscou reduzir o consumo de energia da matriz energética brasileira, instituindo um bônus a ser compensado na fatura de energia elétrica de jan/22 mediante à redução verificada no período de set/21 a dez/21.

13. Mitigação de Processos Tarifários de 2021

Os processos tarifários de 2021 foram conduzidos pela ANEEL visando mitigar o efeito médio percebido pelo consumidor e diversas medidas foram tomadas, tanto pela Agência quanto pelos agentes de geração, transmissão e distribuição, buscando não onerar a conta dos consumidores diante do cenário econômico vivenciado, agravado pela pandemia da Covid-19.

A Resolução Homologatória nº 2.969/2021 determinou a alocação dos recursos provenientes do saldo da Conta de Comercialização de Itaipu e do montante a ser disponibilizado por Itaipu Binacional, entre as distribuidoras elegíveis, de forma a auxiliar na mitigação dos impactos nos processos tarifários em 2021.

A ANEEL aprovou também o reperfilamento da remuneração das indenizações por investimentos

feitos em ativos antigos ainda não amortizados das transmissoras que tiveram a concessão renovada (reperfilamento da RBSE), contribuindo para a redução das tarifas em 2021.

14. P&D e EE

a. A Resolução Normativa nº 929/2021 regulamentou o artigo 1º da Lei nº 14.120/2021, decorrente da conversão da Medida Provisória nº 998/2020, especificamente quanto aos recursos em projetos de pesquisa e desenvolvimento e eficiência energética não comprometidos que serão destinados à modicidade tarifária.

15. Sandboxes Tarifários

A ANEEL apresentou proposta para condução de um Projeto de Governança de Sandboxes Tarifários, visando ter uma atuação mais ativa nos projetos de Pesquisa e Desenvolvimento desenvolvidos pelas distribuidoras.

No que tange a novos modelos de tarifa, o objetivo desse modelo de projeto é que possam ser produzidos modelos tarifários com maior probabilidade de aplicação pelas distribuidoras com devida anuência do órgão regulador.

Desempenho operacional

Nossos negócios alcançaram resultados operacionais positivos no ano de 2021, apesar das condições ainda desafiadoras no mercado em decorrência da pandemia de Covid-19. O desempenho em todos os segmentos de atuação reflete os fundamentos da execução da estratégia de negócios, com foco no crescimento, na alocação de capital direcionada para a maximização das oportunidades e gestão eficiente de custos.

No segmento de distribuição, a carga distribuída e as vendas de energia tiveram um crescimento de 3,4% e 4,2%, respectivamente, na comparação com o ano de 2020. Entre as classes de consumidores, os setores industrial e comercial tiveram os maiores aumentos de vendas, impulsionados pela retomada das atividades econômicas após o início da vacinação no país.

Em contrapartida, os índices de inadimplência em todo o setor elétrico mantiveram-se elevados ao longo de 2021, por causa da combinação de diferentes fatores. A crise hídrica que marcou o período seco, levando ao aumento das tarifas por causa do acionamento das termelétricas, o elevado nível de desemprego e o aumento da inflação impactaram a capacidade de pagamento dos clientes, provocando um aumento de 49,8% na PDD (Provisão para Devedores Duvidosos).

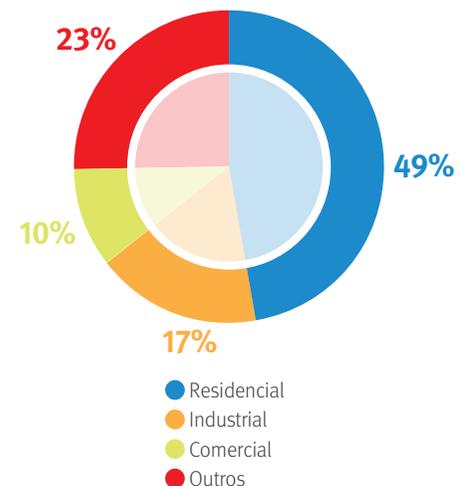
A partir do segundo semestre, com as ações de cobrança e renegociação de dívidas associadas aos cortes no fornecimento, os índices de inadimplência e de perdas começaram a demonstrar tendência de queda.

No segmento de geração, o ano de 2021 foi marcado por uma hidrologia atípica, com escassez de chuva e baixa dos níveis dos reservatórios das hidrelétricas. O efeito dessas condições climáticas foi o aumento do custo da energia no mercado de curto prazo, em decorrência do despacho das usinas termelétricas. Nas usinas eólicas, mantivemos o patamar elevado de disponibilidade dos ativos geradores e aumentamos em aproximadamente 17,2% a geração, principalmente com a entrada em operação do Complexo Eólico Gameleira.

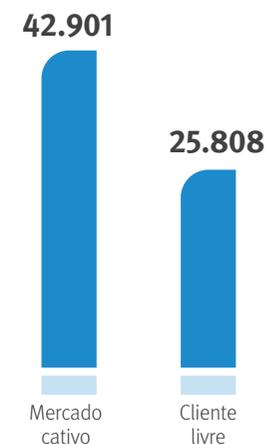


As vendas de energia tiveram um crescimento de 4,2% na comparação com 2020

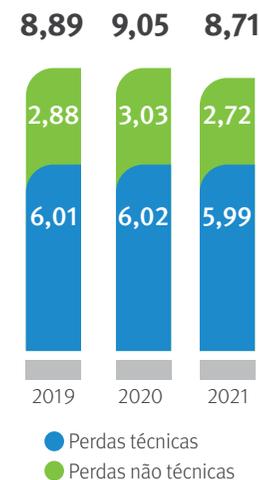
Vendas de energia por classe de consumo (GWh)



Vendas na área de concessão (GWh)



Índice de perdas na distribuição (em %)



Inadimplência



Provisão para Devedores Duvidosos - PDD (R\$ Milhões)

Desempenho econômico-financeiro

2021 foi mais um ano desafiador para o setor elétrico. O agravamento da pandemia de covid-19 no início do ano, seus impactos sobre a economia e o consequente aumento da inadimplência se somaram a um cenário hidrológico altamente desfavorável no 2º semestre, que pressionou custos e tarifas. No entanto, a retomada gradual do consumo de energia, as ações para controle de inadimplência e a gestão eficiente de caixa garantiram a saúde financeira da Companhia.

Demonstração do resultado do exercício resumo – CPFL Energia (R\$ milhões)

	2021 (sem CPFL Transmissão)*	2021	2020	2019
Receita operacional bruta	55.990	56.341	45.363	45.009
Receita operacional líquida	38.921	39.210	30.898	29.932
Custo com energia elétrica	-23.107	-23.107	-18.486	-18.371
Custos e despesas operacionais	-9.030	-9.217	-7.709	-7.198
Resultado do serviço	6.783	6.886	4.704	4.363
Ebitda	9.038	9.160	6.780	6.394
Resultado financeiro	-785	-792	-316	-726
Lucro antes da tributação	6.517	6.615	4.797	3.986
Lucro líquido	4.813	4.854	3.707	2.748

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

Principais indicadores

Receita operacional

↑ **24,2%**

2020
R\$ 45.363 milhões
2021
R\$ 56.341 milhões

Aumento de 24,2% em relação a 2020 (23,4% sem a CPFL Transmissão), com destaque para ativo e passivo financeiro setorial (290,7%), receita de fornecimento de energia elétrica (15,7%) e outras receitas operacionais (25,3%)

Custos e despesas operacionais

+ **19,6%**

2020
R\$ 7.709 milhões
2021
R\$ 9.217 milhões

Acréscimo de 19,6% (17,1% sem a CPFL Transmissão), principalmente devido aos custos com construção de infraestrutura (+37,3%). Os demais custos cresceram 10,7% no consolidado e 8,3% sem a CPFL Transmissão, ficando abaixo dos índices de inflação.

Custos com energia elétrica

↑ **25,0%**

2020
R\$ 18.486 milhões
2021
R\$ 23.107 milhões

Aumento de 25,0% frente ao exercício anterior, devido a maiores custos com a energia de Itaipu e com o despacho térmico.

EBITDA

↑ **35,1%**

2020
R\$ 6.780 milhões
2021
R\$ 9.160 milhões

Aumento de 35,1% (33,3% sem a CPFL Transmissão), favorecido pelo bom desempenho do segmento de Distribuição e pelo resultado positivo obtido pelo segmento de Geração, principalmente devido à contabilização da solução para o GSF dos mercados livre e regulado.

Lucro líquido

+ **30,9%**

2020
R\$ 3.707 milhões
2021
R\$ 4.748 milhões

Acréscimo de 30,9% (29,8% sem a CPFL Transmissão), reflexo principalmente do aumento do EBITDA, parcialmente compensado pela piora do resultado financeiro gerada pelo aumento dos juros.

Reajustes tarifários

Em 2021, as distribuidoras CPFL Santa Cruz, CPFL Paulista, RGE e CPFL Piratininga obtiveram revisão e reajustes tarifários médios positivos, de 9,95%, 8,95%, 9,95% e 12,40%, respectivamente.

Endividamento

No encerramento de 2021, nosso endividamento líquido em IFRS totalizou R\$ 20,9 bilhões, um aumento de 55,6% em relação ao ano anterior. A dívida financeira, que considera empréstimos e financiamentos, debêntures e mútuos, era de R\$ 23,7 bilhões ao final de dezembro de 2021. O aumento da dívida aconteceu principalmente em função da maior necessidade de endividamento das distribuidoras para cobrir o saldo do ativo regulatório a ser repassado nas tarifas a partir de 2022 (de R\$ 0,4 bilhão em dezembro de 2020 para R\$ 3,2 bilhões em dezembro de 2021), do financiamento para aquisição de 66,1% da CPFL Transmissão e da consolidação das dívidas da nova empresa ao Grupo.

Vale ressaltar que buscamos mitigar possíveis exposições aos riscos de

flutuações do mercado. Nesse sentido, parte das dívidas, cerca de R\$ 7,1 bilhões, possui operações de hedge. Para os casos em moeda estrangeira, por exemplo, que representam cerca de 30% do montante total das dívidas (em IFRS), foram contratadas operações de swap, visando a proteção do câmbio e da taxa atrelada ao contrato.

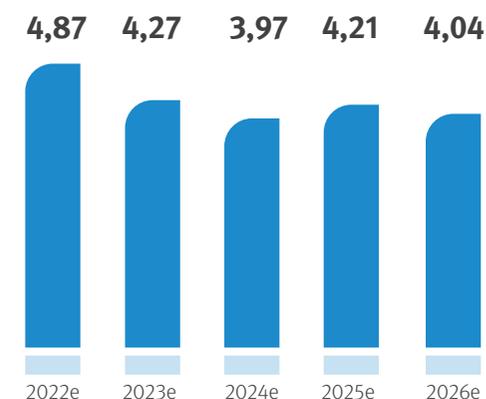
No ano, a alavancagem no critério dos covenants financeiros (que considera a consolidação proporcional dos ativos CPFL Transmissão, Ceran, Enercan, Foz do Chapecó e Epasa) passou de 2,19x em dezembro de 2020 para 2,13 Dívida Líquida/EBITDA em dezembro de 2021.

Investimentos

Mesmo diante do período desafiador, seguimos com nosso plano de investimentos, cujo montante em 2021 totalizou R\$ 4,00 bilhões, um aumento de 42,3% em relação aos R\$ 2,81 bilhões de 2020. A maior parte dos investimentos, 75,7% do total, foi destinada ao segmento de Distribuição, com foco especialmente na ampliação, modernização e manutenção do sistema elétrico.

Para os próximos anos, contamos com projeções de investimentos para o período entre 2022 e 2026, na ordem de R\$ 21,36 bilhões, debatidas previamente pelo Comitê de Orçamento e Finanças Corporativas e aprovadas em 2021 pelo Conselho de Administração.

Projeção de investimentos (R\$ bilhões)



Mercado de capitais

A CPFL Energia tem suas ações negociadas na B3, no Novo Mercado, segmento com o mais elevado nível de governança corporativa. Em 31 de dezembro de 2021, as ações fecharam em R\$ 28,98, uma redução de 11,0% em relação ao encerramento de 2020. O volume médio diário de negociação no período foi de R\$ 75 milhões, o que representa uma redução de 23% frente ao exercício anterior.

Dividendos

Em 2021, aprovamos o pagamento de dividendos referentes ao resultado do exercício de 2020, com *payout ratio* de 100%. Em Assembleia Geral Ordinária (AGO), realizada em 30 de abril de 2021, foi aprovado o pagamento de dividendos no montante de R\$ 1.730 milhões, equivalentes a R\$ 1,50 por ação ordinária. Fizeram jus aos dividendos os acionistas detentores de ações em 30 de abril de 2021, e a partir de 3 de maio de 2021 as ações passaram a ser negociadas “ex-dividendo” na B3. Para completar os 100% de *payout ratio*, em Reunião do Conselho de Administração (RCA), realizada em 12 de agosto de 2021, foi aprovada a declaração e distribuição de dividendos complementares no montante de R\$ 1.730 milhões, equivalentes a R\$ 1,50 por ação ordinária. Fizeram jus aos dividendos os acionistas detentores de ações em 31 de agosto de 2021, e a partir de 1º de setembro de 2021 as ações passaram a ser negociadas “ex-dividendo” na B3.

Adicionalmente, em Reunião do Conselho de Administração (RCA), realizada em 2 de dezembro de 2021, foi aprovada a declaração

e distribuição de dividendos intermediários, relativos ao resultado de 2021, no montante de R\$ 804 milhões, equivalentes a R\$ 0,70 por ação ordinária. Fizeram jus aos dividendos os acionistas detentores de ações em 9 de dezembro de 2021, e a partir de 10 de dezembro de 2021 as ações passaram a ser negociadas “ex-dividendo” na B3.

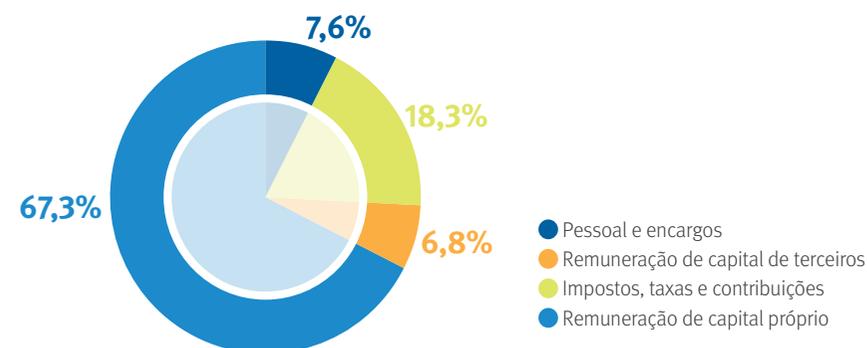
Vale ressaltar que, conforme nossa Política de Dividendos, seguimos com a regra de distribuição de dividendos de no mínimo 50% do lucro líquido ajustado, acima dos 25% previstos pela Lei das S.A. A Política de Dividendos está disponível no website de

Relações com Investidores
<http://www.cpfl.com.br/ri>.

Distribuição de Valor Adicionado (DVA)

Em 2021, somamos R\$ 25,1 bilhões em valor adicionado líquido a distribuir, um aumento de 23,7% frente ao ano anterior. A parcela mais significativa, de 65,6%, é referente a impostos, taxas e contribuições, em razão do modelo de tributação.

Valor adicionado distribuído em 2021 (R\$ bilhões)



Demonstração Do Valor Adicionado – Principais Linhas (R\$ milhões)

	2021	2020	2019
Receitas	56.545	45.490	45.092
Insumos adquiridos de terceiros	(31.434)	(24.969)	(24.304)
Valor adicionado bruto	25.111	20.521	20.789
Retenções	(1.760)	(1.674)	(1.688)
Valor adicionado recebido em transferência	1.717	1.411	1.331
Valor adicionado líquido a distribuir	25.068	20.257	20.432
Pessoal e encargos	1.731	1.540	1.475
Impostos, taxas e contribuições	16.436	13.626	14.477
Remuneração de capital de terceiros	2.048	1.384	1.731
Remuneração de capital próprio	4.854	3.707	2.748

A CPFL Energia foi eleita a melhor empresa do setor elétrico no prêmio **Melhores da Dinheiro**, da revista Isto É Dinheiro.

A CPFL Energia foi selecionada novamente para integrar a carteira 2022 do **ÍSE – Índice de Sustentabilidade Empresarial**, da B3.

A Governança Corporativa da CPFL Energia foi eleita a melhor do Brasil pelo **World Finance Corporate Governance Awards 2021**.

A CPFL Energia faz parte da carteira 2022 do **Índice Carbono Eficiente (ICO2)**, da B3.

A CPFL Energia foi eleita líder em empresas de energia no “**Prêmio Líderes de Energia 2021**” do Grupo Mídia.

Prêmio **Valor Inovação Brasil 2021** – Ranking geral das empresas mais inovadoras do Valor Econômico.

Destaque no ranking **50 marcas mais valiosas do Brasil**: a CPFL Energia figurou no ranking na **EXAME** entre as 50 empresas mais admiradas na visão dos consumidores, segundo levantamento da consultoria inglesa Brand Finance, especializada em avaliação de marcas.

Premiação **Finance & Law Summit and Awards** – Melhor departamento jurídico de infraestrutura e energia.

Prêmios e reconhecimentos

As premiações que recebemos reconhecem a qualidade dos nossos negócios e impulsionam a melhoria contínua, na busca pela excelência e pelos mais elevados padrões.

23º Prêmio Abrasca de Melhor Relatório Anual - Menção honrosa em Estrutura de Gestão de Riscos, Controles Internos e Compliance.

CDP - Carbon Disclosure Project – Score A (Leadership band) em Mudanças Climáticas e Score B (Management band) para Segurança Hídrica.

No reporte **ESG do Santander**, a CPFL Energia foi destacada como excelente em estudo que avaliou iniciativas concretas na contribuição para as mudanças climáticas, transformação social e governança corporativa.

A CPFL Santa Cruz e a CPFL Piratininga venceram a edição 2021 do **Prêmio Abradee** (Associação Brasileira dos Distribuidores de Energia Elétrica), na categoria Responsabilidade Socioambiental.

A CPFL Santa Cruz foi a vencedora do **Prêmio ANEEL de Qualidade**, edição 2020, na categoria Concessionária Regiões Sul e Sudeste – acima de 30 mil até 400 mil unidades consumidoras.

A CPFL Energia foi reconhecida pelo Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União (CGU) com o selo **Pró-Ética, edição 2020/2021**, que destaca as empresas que adotam, de forma voluntária, medidas de integridade voltadas para a prevenção, detecção e resolução de atos de corrupção e fraude.

A CPFL Energia foi selecionada como uma empresa **Top Employer** pelo terceiro ano consecutivo.

Destaque na **Global ESG Research - Investors' Guide to COP26 and Beyond do Credit Suisse 2021**.

Operação de campo no
segmento de Distribuição

Estratégia e ESG

- 30 Nossa estratégia
- 31 Governança corporativa
- 37 Gestão da sustentabilidade

ODS relacionados



Nossa estratégia

O setor elétrico brasileiro está passando por uma transformação acentuada. A abertura do mercado livre tem permitido a migração de clientes com cargas cada vez menores de consumo, que buscam melhorar as condições financeiras para a aquisição de energia e privilegiam as fontes renováveis de geração.

O aumento da digitalização, além de ampliar a demanda por soluções ágeis em aplicativos e outras plataformas, também influencia a relação dos clientes com as companhias do setor, em todos os segmentos – geração, distribuição, transmissão, comercialização e serviços.

Ao mesmo tempo, os clientes, os investidores e a sociedade em geral exigem das companhias padrões cada vez mais elevados de responsabilidade social e ambiental. A gestão dos riscos e impactos ambientais, sociais e de governança corporativa (ESG, na sigla em inglês) intrínsecos aos negócios deve avançar ainda mais para responder aos interesses dos diferentes públicos de interesse.

Essas tendências direcionam a estruturação do nosso planejamento estratégico, construído para um horizonte de cinco anos e revisado anualmente. Nossa estratégia tem dois pilares fundamentais: a otimização dos negócios atuais e o crescimento por meio de aquisições (M&As) e desenvolvimento de novos projetos.

A execução dessa estratégia é realizada com o compromisso de contribuir para o desenvolvimento sustentável. Para isso, estruturamos nosso Plano de Sustentabilidade, com 15 compromissos públicos que integram nossos negócios à maximização dos impactos positivos e dos benefícios que entregamos nas comunidades e na cadeia de valor.



1 Otimizar os negócios atuais

- **Segurança:** dos colaboradores, dos ativos, financeira e de TI (*cybersecurity*)
- **Inovação e novos negócios:** estar à frente da inovação para desenvolvimento e aperfeiçoamento de produtos e serviços
- **Foco no cliente:** ser uma companhia que é focada na melhor experiência para seus clientes
- **Resultados e eficiência operacional:** manter os melhores níveis de produtividade e gerenciamento de custos
- **Digitalização:** melhorando a qualidade do serviço prestado e sua eficiência
- **Regulação:** contribuir para a modernização do setor

2 Crescimento nos segmentos de atuação

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

Governança corporativa

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

A CPFL Energia constituiu sua estrutura de governança de forma a buscar a melhor interação possível entre os acionistas, o Conselho de Administração (C.A.), os Comitês e Comissões de Assessoramento ao C.A., o Conselho

Fiscal e a Diretoria Executiva e agregar valor aos *stakeholders*.

Todos os órgãos da Administração têm como missão proteger e valorizar o patrimônio da Companhia, bem como otimizar o retorno do investimento de seus acionistas e criar valor no longo prazo, promovendo uma cultura centrada na Missão, Visão e Valores da organização. As políticas e a estrutura de governança que adotamos têm o objetivo de garantir o alinhamento da tomada de decisão aos objetivos estratégicos de longo prazo e a ambição de contribuir para o desenvolvimento sustentável, impactando positivamente toda a sociedade e a cadeia de valor.

Fomos reconhecidos, em 2021, como a melhor Governança Corporativa do Brasil pelo *World Finance Corporate Governance*, um veículo especializado em cobertura e análise do setor financeiro, negócios internacionais e economia global



Colaboradora da CPFL Energia

Estrutura acionária



83,71%

16,29%



DISTRIBUIÇÃO

cpfl paulista	100%
cpfl piratininga	100%
RGE ¹	100%
cpfl santa cruz	100%

COMERCIALIZAÇÃO

cpfl brasil ²	100%
cpfl sul geradora	99,95%
cpfl cone sul	100%
CPFL Brasil Varejista	100%
cpfl meridional	100%
cpfl planalto	100%

SERVIÇOS

cpfl serviços ²	100%
cpfl atende	100%

alesta⁵

cpfl total	100%
cpfl finanças	100%
cpfl infra	100%
cpfl pessoas	100%
cpfl supre	100%
cpfl eficiência ²	100%

CPFL GD

100%

GERAÇÃO



Jaguari Geração	100%
Paulista Lajeado	59,93%
Investco	5,94%



cpfl geração	100%
Ceran Ea Energética Rio das Antas	65%
Enercan Campos Novos Energia S.A.	48,72%
Epasa Centrais Elétricas da Paraíba	53,34%
Foz do Chapecó Foz do Chapecó Energia S.A.	51%



CPFL RENOVÁVEIS	51,54%
UHR Serra da Mesa ³	51,54%
Renováveis	100%
BAESA Empresas Base Energia S.A.	25,1%

Demais controladoras

TRANSMISSÃO

CPFL Transmissão ⁶	66,08%
CPFL Piracicaba ⁷	100%
CPFL Morro Agudo ⁷	100%
CPFL Maracanaú ⁷	100%
CPFL Sul I ⁷	100%
CPFL Sul II ⁷	100%

A Companhia possui como acionista controlador direto a empresa State Grid Brazil Power Participações S.A. ("SGBP"), controlada pela State Grid Corporation of China ("SGCC"), uma das maiores companhias do mundo e líder mundial no setor de energia. A SGBP detém 83,71% do capital social da CPFL Energia, e os 16,29% restantes são negociados na B3 (free-float).

¹A RGE é controlada pela CPFL Energia (89,0107%) e pela CPFL Brasil (10,9893%);

²CPFL Soluções = CPFL Brasil + CPFL Serviços + CPFL Eficiência;

³Parcela de 51,54% da disponibilidade da potência e de energia da UHE Serra da Mesa, referente ao Contrato de Suprimento de Energia entre a CPFL Renováveis e Furnas;

⁴A CPFL Renováveis é controlada pela CPFL Energia (49,1502%) e pela CPFL Geração (50,8498%);

⁵A Alesta é controlada pela CPFL Energia (99,99%), e pela CPFL Brasil (0,01%). Está enquadrada no segmento "Outros". Para facilitar a visualização e por ter incorporado as ações da CPFL Total, está apresentada no segmento "Serviços";

⁶A CPFL Transmissão (CEEE-T) é controlada pela CPFL Cone Sul (67,12% das ações ordinárias);

⁷A CPFL Piracicaba, CPFL Morro Agudo, CPFL Maracanaú, CPFL Sul I e CPFL Sul II são consolidadas na CPFL Geração.

Sobre a State Grid

A State Grid Corporation of China (SGCC) ocupa a segunda posição no ranking das 500 maiores empresas do mundo em faturamento, elaborado pela revista Fortune. Na China, onde fica sua sede, a companhia atende mais de 1,1 bilhão de pessoas, cobrindo 88% do território do país asiático com serviços de transmissão e distribuição de energia.

No Brasil, a SGCC investe na CPFL Energia e na State Grid Brazil Holding (SGBH), empresa especialista no segmento de transmissão de energia elétrica. A companhia também tem atuação em outros países, como Filipinas, Portugal, Austrália, Itália, Grécia, Chile, Hong Kong e Omã.

Em todo o mundo, a SGCC atua orientada pelo princípio de ser uma empresa responsável, que promove o bem-estar social e o desenvolvimento de uma matriz energética com menor intensidade de carbono. Também investe na aceleração de opções energéticas mais sustentáveis para a geração, conectividade de carros elétricos e soluções de baixo carbono.

Nos países em que atua, a SGCC está comprometida em estabelecer parcerias sustentáveis, ganhando confiança por meio da comunicação aberta e da transparência com toda a sociedade.

Vista aérea noturna
urbana

4 continentes

9 países e regiões

2ª maior empresa
no ranking Fortune
Global 500

1,6 milhão de
colaboradores

19 mil
colaboradores
estrangeiros

Cobre **88%** do
território chinês,
atendendo 1,1 bilhão
de pessoas

Conselho e comitês

Dentro da estrutura de governança corporativa da CPFL Energia, o Conselho de Administração (CA) é responsável pelo direcionamento estratégico dos negócios e pelas decisões de maior impacto aos *stakeholders*, definindo e garantindo o cumprimento das políticas corporativas, e preservando o objeto social e o sistema de governança corporativa do Grupo CPFL. O CA atua em conformidade com o Estatuto Social, as Diretrizes de Governança Corporativa e o seu Regimento Interno – todos documentos públicos. Atualmente o Conselho de Administração é formado por 7 membros, sendo 2 destes membros independentes, 2 Diretores Executivos da Companhia e mais 3 membros externos.

Para garantir a qualidade de suas decisões, o Conselho de Administração conta, atualmente, com apoio dos 6 Comitês de Assessoramento: Comitê de Estratégia e Processos de Gestão; Comitê de Gestão de Recursos Humanos; Comitê de Orçamento e Finanças Corporativas; Comitê de Gestão de Riscos, Comitê de Partes Relacionadas e Comitê de Auditoria.

Com relação ao Comitê de Auditoria, a sua instalação ocorreu em outubro de 2021, 7 meses antes de sua instalação obrigatória. Tal comitê é composto por 3 membros independentes, sendo 2 deles membros independentes do Conselho de Administração, todos com reconhecida experiência em questões contábeis societárias.

Composição do Conselho de Administração

Bo Wen	Presidente
Gustavo Estrella	Conselheiro
Hong Li	Conselheiro
Yumeng Zhao	Conselheiro
Yuehui Pan	Conselheiro
Antonio Kandir	Conselheiro Independente
Marcelo Amaral Moraes	Conselheiro Independente

Composição da Diretoria Executiva

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



O Conselho de Administração conta com seis Comitês de Assessoramento, que contribuem para qualificar as deliberações no âmbito da governança

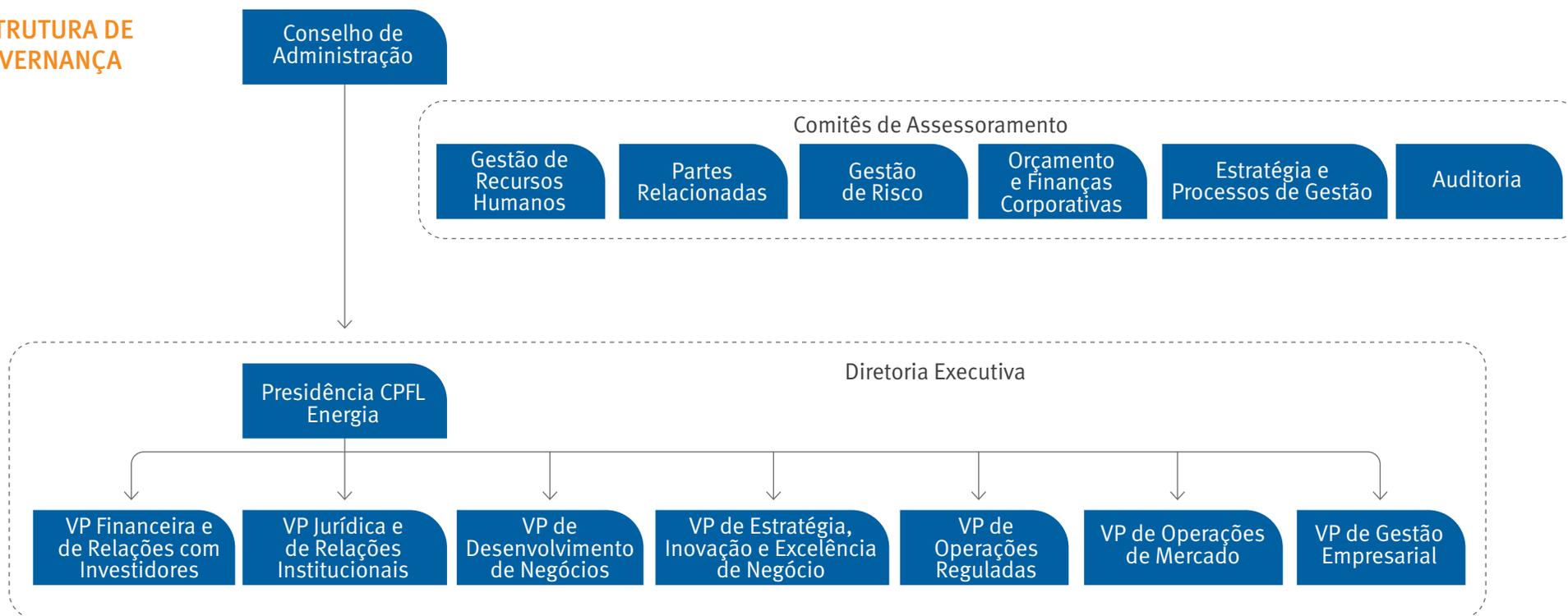
A atuação do Conselho de Administração, dos Comitês e da Diretoria Executiva é orientada por uma série de políticas de governança. Em 2021, foram criadas diversas políticas corporativas, que posteriormente foram aprovadas pelo C.A. Destaque para:

- Política Corporativa de Relacionamento com Partes Interessadas;
- Política de Transações com Partes Relacionadas;
- Política de Contratação de Auditores Independentes;
- Política de Remuneração dos Membros do Conselho de Administração, Diretoria, Comitês e Conselho Fiscal.

Para conhecê-las, [clique aqui](#) e acesse o site de Relações com Investidores.

 Para conhecer os currículos e a experiência profissional dos membros do Conselho de Administração e dos Comitês, bem como dos membros do Conselho Fiscal e dos Diretores Executivos da companhia, [clique aqui](#) e acesse o site de Relações com Investidores.

ESTRUTURA DE GOVERNANÇA



Gestão de riscos

Parte integrante da nossa governança, a gestão integrada dos riscos corporativos consolida, no mapa corporativo de riscos, as principais tendências que afetam nossos negócios e os principais riscos estratégicos aos quais as empresas estão expostas, organizados nas categorias: Financeiro, Operacional, Legal, Mercado de Energia, Regulação Setorial, Ambiental e Reputação.

A Política de Gestão de Riscos Corporativos prevê modelos, indicadores e limites de exposição aos riscos, os quais são aprovados pelo Conselho de Administração, e detalha o tratamento e reportes necessários em caso de extrapolação das referências.

A abordagem do modelo de gestão corporativa de riscos é baseada em quatro pilares –

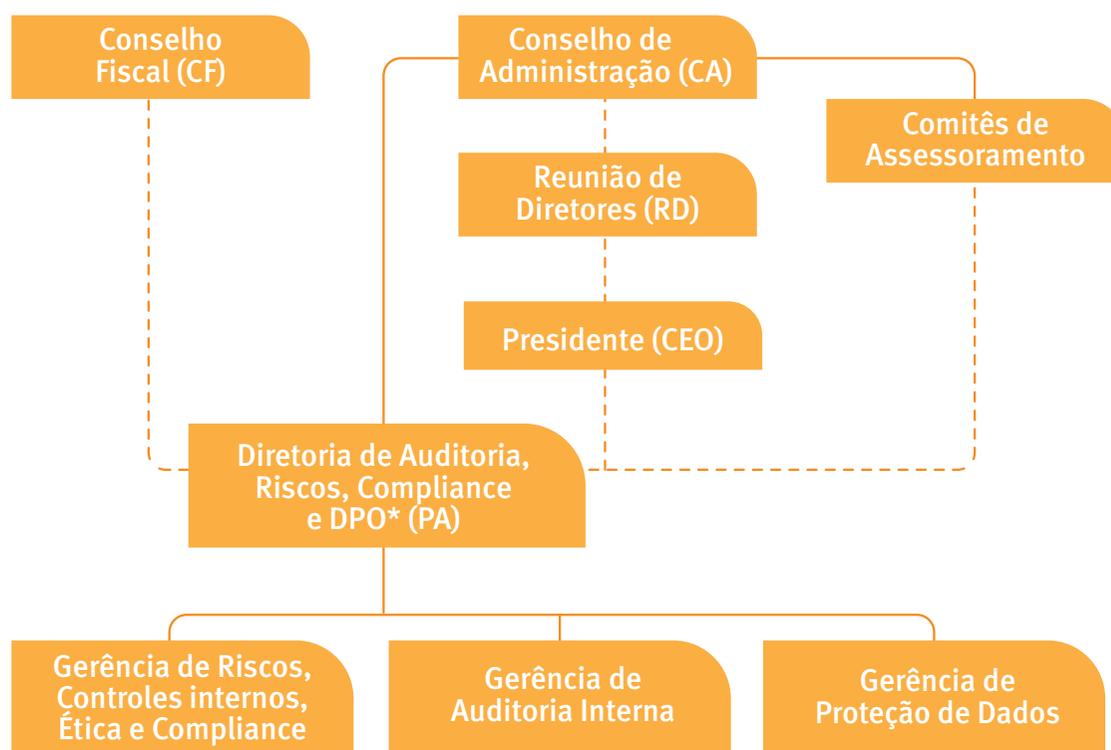
planejamento, execução, verificação e atuação. Os indicadores e limites são avaliados continuamente e, quando necessário, a Diretoria Executiva propõe alterações e as submete para deliberação do Conselho de Administração.

O Mapa Corporativo de Riscos da CPFL Energia consolida as principais tendências que afetam nossos negócios bem como os principais riscos estratégicos aos quais as empresas do Grupo estão expostas, organizados nas categorias: Financeiro, Operacional, Legal, Mercado de Energia, Regulação Setorial, Ambiental e Reputação. Esses riscos são regulamentados pela Política de Gestão Corporativa de Riscos, aprovada pelo Conselho de Administração.

A Política de Gestão Corporativa de Riscos prevê modelos, indicadores e limites de exposição aos riscos, os quais são aprovados pelo Conselho de Administração, bem como detalha o tratamento e reportes necessários em caso de extrapolação dos limites de risco.

Por fim, cabe também aos demais comitês de assessoramento e ao Conselho de Administração a análise de tópicos econômicos, ambientais e sociais, bem como seus impactos, riscos e oportunidades.

ESTRUTURA DE GESTÃO DE RISCOS



*Data Protection Officer

Gestão da sustentabilidade

A gestão do Plano de Sustentabilidade, incluindo a avaliação dos aspectos ESG relacionados ao nosso negócio, está integrada aos nossos processos e práticas de governança corporativa. Esse acompanhamento estratégico é realizado no âmbito dos órgãos e da estrutura corporativa.

A tomada de decisão envolve de forma vertical as diversas instâncias de governança e, trimestralmente, o Comitê de Sustentabilidade, a Diretoria Executiva, o Comitê de Estratégia e Processos de Gestão e o Conselho de Administração acompanham a execução do Plano.



Em 2021, para fortalecer nossa governança em sustentabilidade, revisamos duas políticas fundamentais para o direcionamento estratégico:

- Política de Sustentabilidade
- Política de Investimento Social

Para conhecê-las, **clique aqui** e acesse o site de Relações com Investidores.



Nossos compromissos

- 39 Plano de Sustentabilidade
- 44 Energias sustentáveis
- 60 Soluções inteligentes
- 67 Valor compartilhado
- 80 Nossos habilitadores

ODS relacionados



Plano de Sustentabilidade

Nosso Plano de Sustentabilidade, aprovado pelo Conselho de Administração em 2019, foi estruturado com o objetivo de impulsionar a transição para um modelo mais sustentável de produzir e de consumir energia, com impactos positivos para a sociedade e públicos que fazem parte da nossa cadeia de valor. Até 2024, cumprimos 15 compromissos públicos, organizados em três pilares estratégicos – Energias Sustentáveis, Soluções Inteligentes e Valor Compartilhado.

Nossa liderança acompanha regularmente o avanço do Plano de Sustentabilidade. Em reuniões trimestrais com o Comitê de Sustentabilidade, a Diretoria Executiva e o Conselho de Administração, são apresentados e discutidos os avanços dos projetos e planos de ação mapeados, o desempenho com relação aos indicadores monitorados e desafios futuros.

O acompanhamento do Plano de Sustentabilidade é realizado por meio da Plataforma de Sustentabilidade, uma ferramenta de gestão que reúne 62 indicadores monitorados periodicamente pela diretoria de Meio Ambiente e Sustentabilidade, com o envolvimento e a integração de diversas áreas administrativas e operacionais da companhia.



UHE Monte Claro (RS)

O Plano de Sustentabilidade também considera a contribuição dos nossos negócios para o alcance das metas estabelecidas pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), propostos pela Organização das Nações Unidas (ONU) no âmbito da Agenda 2030. Assim, identificamos nossas maiores oportunidades para contribuir com essa evolução global e estabelecemos os planos de ação e investimentos com maior potencial de geração de valor.

Os 15 compromissos públicos que assumimos em nosso Plano de Sustentabilidade estão divididos em três pilares, que conectam os nossos investimentos e projetos ao nosso objetivo de impulsionar a transição para um modelo mais sustentável de produzir e consumir energia.

Essas metas estão alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), potencializando a contribuição e os impactos positivos dos nossos negócios para a sociedade e as comunidades das regiões em que atuamos.

Os **15 compromissos** públicos que assumimos em nosso **Plano de Sustentabilidade** estão divididos em três pilares, que conectam os nossos investimentos e projetos ao nosso objetivo de impulsionar a transição para um modelo mais sustentável de produzir e consumir energia.

Essas metas estão alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), potencializando a contribuição e os impactos positivos dos nossos negócios para a sociedade e as comunidades das regiões em que atuamos.

Fornecemos energia sustentável, acessível e confiável em todos os momentos, tornando a vida das pessoas mais segura, saudável e próspera nas regiões onde operamos

Driver de sustentabilidade da CPFL

Transição para uma matriz de baixo carbono

Mudanças no perfil e hábitos dos clientes

Novas tecnologias e digitalização

Modernização do marco regulatório

Tendências do setor elétrico

Impulsionar a transição para uma forma mais sustentável e inteligente de produzir e consumir energia, maximizando nossos impactos positivos na comunidade e na cadeia de valor

Objetivo



ENERGIAS SUSTENTÁVEIS

Buscando a menor pegada ambiental possível



SOLUÇÕES INTELIGENTES

Oferecendo soluções para o futuro da energia



VALOR COMPARTILHADO

Maximizando nossos impactos positivos na comunidade e na cadeia de valor

Pilares

15 COMPROMISSOS



Contribuição para os ODS

Ética

Transparência

Desenvolvimento dos Colaboradores e Inclusão

Habilitadores

ENERGIAS SUSTENTÁVEIS

Buscando a menor pegada ambiental possível



1

Manter ao menos **95%** de fontes renováveis em nosso portfólio de geração até 2024



Encerramos o ano de 2021 com um total de **96%** de fontes renováveis.

2

Reduzir em **10%** nossa intensidade de carbono até 2024



Em 2021, alcançamos uma redução de **17,32%** na intensidade de carbono, medida por receita operacional líquida (tCO₂e Escopo 1 + Escopo 2 / R\$ milhões), em relação ao ano-base 2018.

3

Publicar as ações da CPFL Energia para adaptação às mudanças climáticas



Em 2021, **elaboramos e divulgamos** a publicação “Nossa Jornada contra as Mudanças Climáticas” em nosso site institucional. **Clique aqui** para consultar.



4

Reformar pelo menos **40 mil** equipamentos (transformadores, reguladores de tensão, religadores etc.) até 2024



Desde 2020, a CPFL Serviços reformou **21.043** equipamentos que puderam ser reutilizados nas redes de distribuição, reduzindo a necessidade de novos materiais.

5

Garantir a destinação de **100%** dos principais componentes da rede para reciclagem ou para sistemas de cadeia reversa até 2024



Em 2021, **100%** dos componentes críticos, como transformadores e materiais recicláveis, foram encaminhados para sistemas de reaproveitamento ou de logística reversa. Desde 2020, foram:

- **382 mil** postes reaproveitados.
- **13.783 mil** toneladas de cobre, alumínio e ferro encaminhadas para logística reversa.

SOLUÇÕES INTELIGENTES

Oferecendo soluções para o futuro da energia



6

Implementar telemedição para **100%** dos clientes do Grupo A até 2020



Todos os clientes do Grupo A*, nas áreas de concessão das quatro distribuidoras, já possuem sistemas de telemedição do consumo instalados. São cerca de **36 mil unidades** consumidoras que recebem energia elétrica em média e alta tensão (igual ou superior a 2,3 kV).

**Considera clientes ativos do Grupo A com medição indireta atendidos por telemetria.*



7

Investir **R\$ 350 milhões** em automação da rede de distribuição até 2024



Desde 2020, o investimento na instalação de religadores, chaves e outros equipamentos telecomandados já soma **R\$ 160,4 milhões**.

8

Attingir **90%** de atendimento pelos canais digitais até 2024



Em 2021, **89,2%** dos atendimentos realizados aos clientes em toda a área de concessão foram realizados por meio de plataformas e canais digitais. Desde 2020, o investimento em projetos para a transformação dessas plataformas foi de **R\$ 11,6 milhões**.

9

Investir **R\$ 45 milhões** no desenvolvimento de tecnologias de mobilidade elétrica até 2024



Em 2021, investimos **R\$ 24,4 milhões** em projetos que promovem o desenvolvimento de sistemas e veículos movidos a energia elétrica, somando **R\$ 40,6 milhões** já investidos. Uma das principais iniciativas conduzidas no ano foi a eletrificação de **100%** da frota de veículos de serviço no município de Indaiatuba (São Paulo), atendido pela CPFL Piratininga.

10

Oferecer aos nossos clientes **soluções de baixo carbono** para a transição energética



Oferecemos às empresas a possibilidade de compensar integralmente as emissões de GEE, com cadastro, revalidação e verificação dos projetos emissores de crédito de carbono. Já são **11 projetos** registrados no mercado regulado e voluntário de carbono, com potencial de neutralizar **2,4 milhões** de toneladas de GEE. Em 2021, concluímos a venda de **368.018** Certificados Internacionais de Energia Renovável (I-REC) para a Ascenty, maior empresa em infraestrutura de Data Centers da América Latina.

VALOR COMPARTILHADO

Maximizando nossos impactos positivos na comunidade e na cadeia de valor



11

Investir **R\$ 150 milhões** em ações de eficiência energética em hospitais públicos até 2022

O investimento realizado no projeto CPFL nos Hospitais já totalizou **R\$ 155 milhões** desde o início do projeto. No total, **204** instituições de saúde já foram beneficiadas em nossas áreas de concessão e **121** projetos estão em execução. Até 2022 serão contempladas ao todo **325** instituições.



12

Investir **R\$ 200 milhões** em ações de eficiência energética para comunidades de baixa renda até 2024

Por meio do Programa de Eficiência Energética, destinamos **R\$ 84 milhões**, desde 2020, para projetos e ações que melhoram a qualidade de vida das pessoas, com ações como troca de lâmpadas e de geladeiras, tornando o consumo familiar mais eficiente.

13

Maximizar nosso impacto positivo nas comunidades por meio do investimento de **R\$ 60 milhões** em projetos sociais até 2024

O Instituto CPFL, responsável pela gestão dos nossos investimentos sociais, já destinou **R\$ 41,8 milhões**, desde 2020, para programas e projetos de transformação social através da cultura, do esporte e na área da saúde nas comunidades das regiões em que estamos presentes.

14

Buscar continuamente a **melhoria dos indicadores de saúde e segurança**, intensificando nossas ações para colaboradores, comunidades e fornecedores.



Temos ampliado as ações para conscientização e capacitação das lideranças e das equipes na cultura de segurança. Em 2021, criamos minicentros de treinamento em nossas unidades com esse objetivo. Também demos continuidade às palestras e programas educativos para prevenir acidentes com a população. O número de acidentes fatais com a população caiu **28%**, um dos menores índices já registrados nos últimos anos. O total de incidentes com a população também reduziu **20%**. Apesar desses esforços, lamentamos profundamente a ocorrência de dois acidentes fatais em nossas operações próprias e sete acidentes fatais em nossas operações com terceiros em 2021.

15

Integrar aspectos de sustentabilidade no processo de monitoramento para **100%** dos fornecedores críticos até 2024

Em 2021, **167** fornecedores críticos passaram por processos de avaliação com base em critérios de sustentabilidade. Esse total representa **85,6%** da base* de fornecedores das distribuidoras que são elegíveis para o monitoramento.

*A base de fornecedores críticos em dezembro de 2021 era composta por 195 empresas.

Energias sustentáveis

Nossa estratégia corporativa está direcionada para promover o fortalecimento das fontes renováveis na matriz energética nacional, contribuindo para a redução da utilização dos combustíveis fósseis e das emissões de gases de efeito estufa. Em todas as operações, também atuamos com foco na excelência de gestão e operacional para evitar ou minimizar os impactos ambientais, promovendo o uso eficiente de recursos naturais, a economia circular e o reaproveitamento de materiais e resíduos.

Fontes renováveis de energia

A expansão de parques geradores de energia a partir de fontes renováveis apresenta diversos benefícios para a população brasileira. Segundo estudo da Empresa de Pesquisa Energética (EPE), a construção de pequenas centrais hidrelétricas, parques eólicos e usinas solares tem como impactos socioambientais positivos:

- Contribuir com a estratégia de redução de emissões proposta na Política Nacional sobre Mudança do Clima (PNMC)
- Promover a geração de empregos diretos e indiretos
- Complementar a oferta de energia das usinas hidrelétricas, com condições favoráveis para a geração durante período seco

96%
do nosso portfólio de geração é de fontes renováveis

Usina Solar de Tanquinho e Subestação Tanquinho (SP)

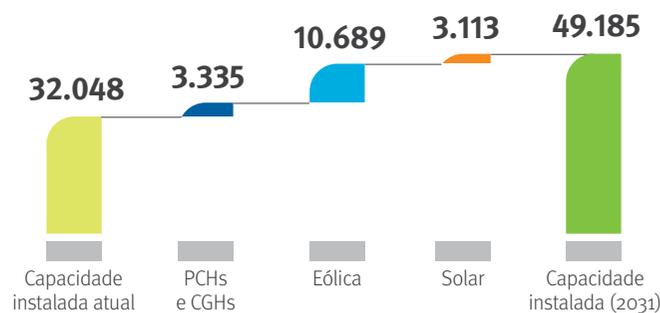
Nesse contexto, desde 2010, nossa companhia tem como política o investimento apenas em fontes renováveis de geração, direcionado pela atuação da CPFL Renováveis. A empresa tem um *pipeline* de projetos *greenfield* e de aquisições (M&As) que soma 3.350 MW. As oportunidades mapeadas são avaliadas criteriosamente, considerando os impactos do preço da energia e a estratégia de alocação de capital com disciplina financeira traçada pelos acionistas.

No portfólio atual de ativos, nossa estratégia é a de alcançar os melhores índices de disponibilidade para a geração, reduzindo as paradas não programadas e manutenções corretivas. Para isso, buscamos a otimização dos processos de Operação e Manutenção (O&M), com a implantação de novas tecnologias de monitoramento dos equipamentos, diagnósticos e manutenções preditivas e capacitação das equipes de campo e de engenharia.

Com essas ações, alcançamos um índice de 96,28% de disponibilidade média entre os ativos de geração hidrelétrica em 2021 (UHEs, PCHs e CGHs).



Evolução da capacidade instalada (MW) | fontes renováveis



Fonte: Análise Socioambiental das Fontes Energéticas do PDE 2031 – EPE | janeiro de 2022

Em 2021, a CPFL Renováveis concluiu a construção do Complexo Eólico Gameleira, com **81,65 MW** de capacidade instalada

Complexo eólico da CPFL Renováveis

Segurança de barragens



A segurança dos ativos de geração de energia é um dos aspectos mais relevantes na gestão dos nossos negócios. Em 2021, criamos um Plano de Segurança de Ativos, que aprofunda e customiza práticas de segurança operacional do setor elétrico para torná-las mais efetivas aos ambientes em que trabalhamos.

Com essa iniciativa, mapeamos 47 ações para aumentar ainda mais a segurança na operação e na manutenção dos nossos ativos de geração. Esses aprimoramentos serão concluídos em 2022, com evoluções em diversas frentes – desde a capacitação dos colaboradores até mudanças de procedimentos (como a Análise Preliminar de Risco).

A segurança das barragens é um dos aspectos mais relevantes para o nosso negócio. Realizamos o monitoramento das PCHs e CHGs por meio do Sistema de Gestão de

Segurança de Barragens (SGSB), uma plataforma digital que utiliza recursos de *cloud computing* para monitorar a evolução em tempo real do comportamento dessas estruturas, além de ferramentas de *data science* e *machine learning* aplicadas para análise dos dados de comportamento das estruturas, permitindo identificação imediata de eventuais alterações nos padrões. Também contamos com time de engenharia dedicado às inspeções, análises técnicas e gerenciamento, bem como equipes de campo que realizam inspeções regulares e verificações dos instrumentos de alta precisão nesses ativos.

Os processos que realizamos estão de acordo com os requisitos da Política Nacional de Segurança de Barragens (Lei nº 12.334/10, atualizada pela Lei nº 14.066/20), incluindo a elaboração do Plano de Segurança de Barragens (PSB) e do Plano de Ação de Emergência (PAE), quando aplicáveis.



UHE
Campos Novos

Mudanças climáticas: adaptação e mitigação

Os impactos das mudanças climáticas sobre todas as cadeias produtivas levaram os países signatários da ONU a aprovarem o Acordo de Paris, em 2015, com o objetivo de restringir o aumento médio da temperatura global a 1,5°C. Em 2021, na COP26 – a Conferência das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas, realizada em Glasgow (Escócia) – diversos países revisaram suas metas para combater o aquecimento global.

O Brasil anunciou sua nova Contribuição Nacionalmente Determinada (iNDC, na sigla em inglês), comprometendo-se a reduzir em 43% as emissões nacionais até 2030, tendo as emissões totais de 2005 como base.

Esse contexto global e nacional tem grande impacto sobre o setor elétrico e, portanto, sobre os nossos negócios. A necessidade de redução das emissões cria oportunidades para a ampliação da geração renovável e o desenvolvimento de projetos que geram créditos de carbono, para compensar as emissões de outros setores produtivos.

Por outro lado, a intensificação das mudanças climáticas gera riscos para as infraestruturas e a própria capacidade operacional. Períodos maiores de estiagem podem impactar a geração hidrelétrica e chuvas mais intensas têm potencial para danificar as redes de distribuição e de transmissão.

QUATRO FRENTES DE ATUAÇÃO

Para fazer frente às mudanças climáticas, avaliamos e implementamos diferentes ações para a adaptação dos negócios e a mitigação de impactos relacionados às nossas atividades, em especial a emissão de gases de efeito estufa. Nossas iniciativas são centralizadas em quatro frentes de atuação, desdobradas em ações e orientações para a execução dos projetos.



Nossa Jornada

Em 2021, divulgamos a evolução do modelo de gestão e das práticas que adotamos na publicação “Nossa Jornada contra as Mudanças Climáticas”. Esse é um dos compromissos públicos que assumimos no Plano de Sustentabilidade, para dar ainda mais transparência ao nosso posicionamento.

O documento detalha, entre outros aspectos, os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas que identificamos 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.



Para saber mais, acesse a publicação **Nossa Jornada contra as Mudanças Climáticas**



Os projetos Santa Clara e Eurus VI fazem parte, desde 2020, do Programa Compromisso com o Clima, que une empresas que desejam apoiar projetos socioambientais e fomentar uma economia de baixo carbono ao compensar, juntas, suas emissões GEE.

Para o setor elétrico, os potenciais impactos são claramente mensuráveis ao longo da cadeia, desde o segmento de geração de energia até o fornecimento final para nossos clientes. Seguindo esta tendência, em 2018, estruturamos nosso portfólio de baixo carbono, criando uma estrutura centralizada para a gestão da carteira de dois produtos principais: créditos de carbono e selos de energia renovável.

O impacto desta avaliação interna de uma transição para um mercado de baixo carbono mostrou que a atual estratégia do Grupo CPFL encontra-se em vantagem competitiva, uma vez que possuímos em nosso portfólio de geração de energia fontes majoritariamente renováveis.

Como forma de mensurar este impacto, incluímos em nosso Plano de Sustentabilidade, especificamente no compromisso 02, que monitora as nossas emissões mais significativas (Geração e Distribuição) em relação à receita operacional líquida do grupo.

Além disso, para expandir o nível de qualidade dos nossos serviços, foram pactuados também em nosso Plano de Sustentabilidade os compromissos de investimento com o objetivo de robustecer nossa estratégia com foco no cliente:

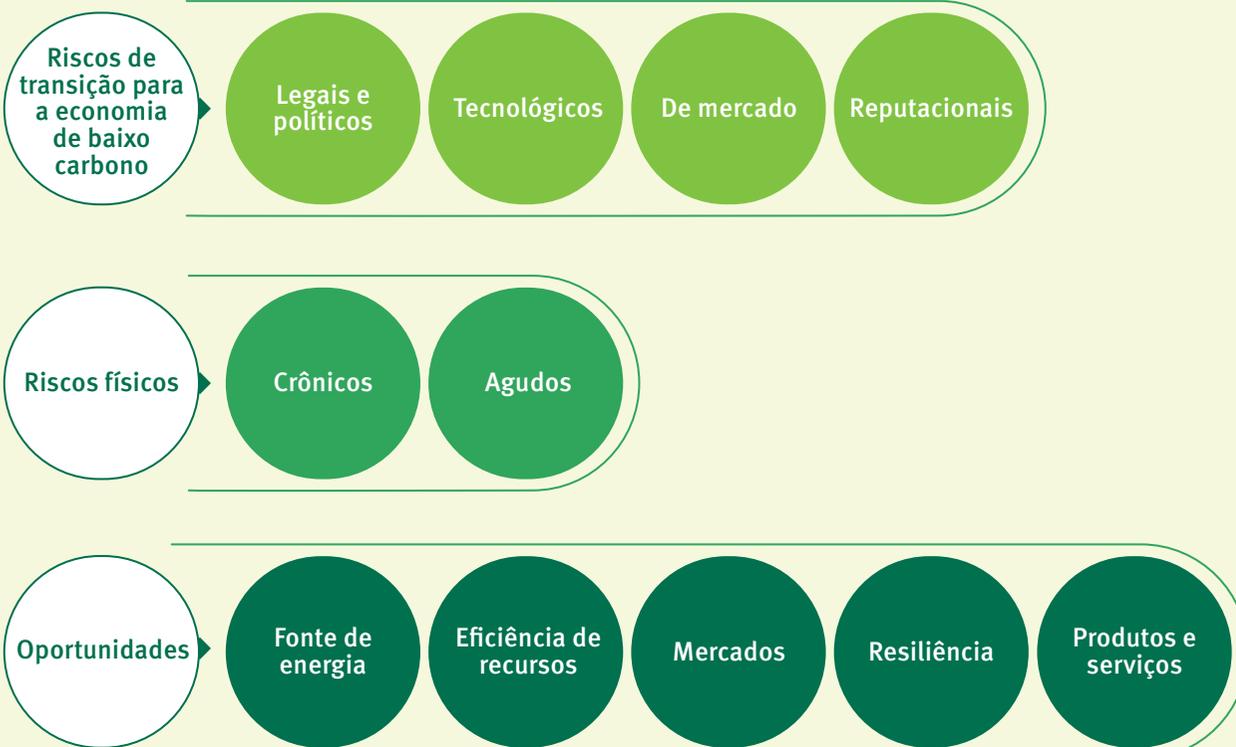
- (a) investir R\$ 350 milhões em automação de rede de distribuição até 2024;
- (b) R\$ 45 milhões no desenvolvimento de tecnologias de mobilidade elétrica até 2024;
- (c) Investir R\$ 150 milhões em ações de eficiência energética em hospitais públicos até 2022;
- (d) Investir R\$ 200 milhões em ações de eficiência energética para comunidades de baixa renda até 2024;
- (e) Maximizar nosso impacto positivo nas comunidades por meio do investimento de R\$ 60 milhões em projetos sociais até 2024.

Classificação dos riscos e oportunidades das mudanças climáticas



De forma estruturada, realizamos uma avaliação dos riscos, impactos e oportunidades das mudanças climáticas sobre todos os nossos negócios. Utilizamos como base

a metodologia da Força-Tarefa sobre Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (TCFD, na sigla em inglês), iniciativa da qual nossa companhia é signatária.



Emissões de GEE

Monitoramos as emissões de gases de efeito estufa (GEE) das nossas atividades por meio do Inventário Anual, produzido de acordo com as premissas do Programa Brasileiro GHG Protocol. O documento abrange os três escopos de emissão e tem as informações verificadas por empresa de terceira parte, recebendo o Selo Ouro por adotar as melhores práticas.

O inventário possibilita a identificação de oportunidades para a redução das emissões por meio de iniciativas de aprimoramento em nossas operações. Entre essas ações estão, por exemplo, a utilização de biocombustíveis ou de veículos elétricos nas frotas e o planejamento para reduzir a supressão vegetal na construção de linhas de transmissão e de distribuição.

As emissões de GEE provenientes da geração de energia elétrica da nossa Usina Termelétrica (EPASA) representaram mais de 80% de nossas emissões de escopo 1 e quase 30% do total das emissões do Grupo CPFL, sendo que o seu despacho é diretamente controlado pelo Operador Nacional do Sistema (ONS) e a CPFL é responsável apenas por sua manutenção e disponibilidade.

Em 2021, com o regime de escassez hídrica no país, houve a necessidade de maior despacho de termelétricas movidas a combustível fóssil, contribuindo significativamente para o aumento das emissões. Em comparação com o ano anterior as emissões no Escopo 1 (diretas) totalizaram 607,3 mil tCO₂, representando um aumento de 97%.

No Escopo 2 (composto principalmente pelas perdas técnicas na distribuição), totalizamos 592,4 mil tCO₂e, o que representa um aumento de aproximadamente 104% em comparação a 2020, devido principalmente ao aumento do fator do Sistema Interligado Nacional (SIN). O total de energia consumido em 2021 nos prédios administrativos foi de 34.420 MWh.

Em 2021, nosso escopo 3 totalizou 424,5 mil tCO₂e. Esse aumento está relacionado à revisão e ampliação da abrangência de fontes emissoras em 15 categorias deste escopo, reforçando nosso compromisso de engajar a cadeia de valor para uma economia de baixo carbono. Em 2021, o consumo total de energia elétrica do Grupo CPFL foi de 52.298,87 MWh (188.275,95 GJ).

Inventário de emissões de GEE (mil tCO₂e)

Emissões por escopo	2021	2020	2019
Escopo 1	607,3	308,3	425,4
Escopo 2	592,4	290,7	359,3
Escopo 3	424,5	13,2	32,8
Emissões biogênicas de CO ₂ (tCO ₂ equivalente) atreladas ao escopo 1	3.661,2	5.568,1	5.034,4

Indicadores de intensidade das emissões de GEE

	2021	2020	2019
Por energia gerada (tCO ₂ e de Escopo 1/GWh)	45,60	27,0	32,5
Por energia distribuída (tCO ₂ e de Escopo 2/GWh)	8,62	4,4	5,2
Por receita operacional líquida (tCO ₂ e Escopo 1 + Escopo 2 / R\$ milhões)	30,82	19,4	26,2

Consumo de combustíveis (Gj)

	2021	2020	2019
Fontes não renováveis			
Acetileno	17,45	0,00	0,00
Diesel / Brasil	370.753,15	344.043,00	215.080,00
Gasolina / Brasil	37.597,94	28.615,00	32.131,00
Gás liquefeito de petróleo (GLP)	225,15	109,00	177,00
Gás natural	26.548,92	0,00	0,00
Óleo combustível	11.691.827,79	1.122.575,00	2.048.137,00
Total não renováveis	12.126.970,40	1.495.342,00	2.295.525,00
Fontes renováveis			
Biomassa / Bagaço de cana-de-açúcar (BEN)	35.934.136,15	42.658.935,00	38.547.440,00
Etanol (considera 27% da composição da gasolina)	111.189,17	51.879,00	58.112,00
Madeira de fontes renováveis	503.792,58	-	-
Biodiesel (10% do diesel)	41.194,79	34.656,00	21.665,00
Total renováveis	36.549.117,90	42.745.470,00	38.627.217,00
Totais	48.717.283,10	44.240.812,00	40.922.742,00

Gestão ambiental

A gestão dos aspectos ambientais dos nossos negócios é realizada de forma integrada, mas considerando as especificidades de cada segmento de atuação – geração, transmissão, distribuição e serviços. O Sistema de Gestão Ambiental (SGA), que atua em linha com a ISO 14001, abrange as políticas e procedimentos necessários para garantir a conformidade com a legislação pertinente a cada tipo de negócio, o atendimento às obrigações e condicionantes impostas pelas diversas licenças ambientais, o respeito no relacionamento com os *stakeholders* locais, a atenção às oportunidades de ganhos operacionais, melhoria contínua, bem como o gerenciamento preventivo dos diferentes riscos associados.

A obtenção das licenças ambientais é um dos principais processos gerenciados e sistematizados no SGA. Durante a fase de planejamento (licença prévia), estudos socioambientais são realizados com o objetivo de identificar os potenciais efeitos dos projetos nos aspectos ambientais e socioeconômicos locais.

Para as demais fases dos empreendimentos (licença de instalação e operação) os cuidados são



Viveiro de mudas

reforçados, adotando-se rigorosos controles ambientais na etapa de instalação e eficientes sistemas de monitoramento. Vale destacar o constante foco no princípio da precaução, sempre voltado para minimizar os efeitos indesejáveis e mitigar os impactos negativos.

Ressalta-se a constante fiscalização dos diferentes órgãos ambientais nas atividades desenvolvidas em campo, seja por meio de vistorias

presenciais seja por meio do acompanhamento de relatórios periódicos contendo os resultados dos programas de monitoramento ambiental.

Existem hoje iniciativas e programas voltados à ecoeficiência em nossas unidades administrativas, com a instalação de cisternas e placas solares, bem como a troca por equipamentos de água e energia mais eficientes.

**Nosso Sistema
de Gestão Ambiental
é certificado na
ISO 14001**

Resíduos e economia circular

A gestão dos resíduos é um tema de alta relevância no segmento de distribuição. Orientados pelo conceito da economia circular, atuamos com o objetivo de diminuir a quantidade de material descartado e de ampliar as soluções para a reutilização de equipamentos e reciclagem dos resíduos.

A Reformadora de Equipamentos, da CPFL Soluções, é uma das principais iniciativas que conduzimos com esse objetivo. Por meio de suas atividades, promovemos a recuperação de transformadores e reguladores de tensão, permitindo a reutilização nas redes de distribuição de energia. Os materiais que não podem ser reaproveitados – como fios de cobre, postes e

isoladores de corrente – são destinados a empresas de reciclagem, agregando valor à logística reversa.

Em 2021, a Reformadora ampliou seu escopo de atuação e passou a atender outras distribuidoras além das controladas pela CPFL Energia. Com isso, a capacidade de produção foi ampliada para avaliar 1.290 equipamentos por mês. Aproximadamente 60% desse total foi reaproveitado pelas distribuidoras, gerando uma economia anual da ordem de R\$ 8 milhões.

No segmento de geração, os processos de controle de geração e destinação dos resíduos estão sendo gradualmente centralizados e integrados ao SGI.



Reformadora de Equipamentos em São José do Rio Pardo (SP)

Resíduos perigosos descartados por método de disposição¹ (t)

	2021	2020	2019
Recuperação/coprocessamento ²	852,6	392,3	231,8
Reúso ²	76,9	774,6	0,0
Reciclagem ²	70,0	162,5	236,5
Aterro ³	76,4	475,1	70,7
Incineração ³	2,5	6,5	9,8
Subtotal	1.078,4	1.810,9	548,8

¹Informações referentes a CPFL Paulista, CPFL Piratininga, CPFL Santa Cruz, RGE, CPFL Serviços, que representam 90% do faturamento bruto do Grupo CPFL.

²Métodos de tratamento e reinserção em cadeias produtivas (GRI 306-4).

³Métodos de disposição final (GRI 306-5).

Resíduos não perigosos descartados por método de disposição¹ (t)

	2021	2020	2019
Aterro ²	113,8	226,3	165,4
Coprocessamento ³	35,1	19,7	37,2
Compostagem/reciclagem ³	15,3	34,9	0,0
Serviço de coleta pública ⁴	1.594,3	-	-
Subtotal	1.758,5	281,0	202,6

¹Informações referentes a CPFL Paulista, CPFL Piratininga, CPFL Santa Cruz, RGE, CPFL Serviços, que representam 90% do faturamento bruto do Grupo CPFL.

²Métodos de disposição final (GRI 306-5). Estão consideradas as unidades sede corporativa em Campinas e unidade administrativa em Jundiaí.

³Métodos de tratamento e reinserção em cadeias produtivas (GRI 306-4).

⁴Este indicador passou a ser reportado a partir de 2021. O cálculo está baseado em uma estimativa de 130 kg/funcionário/ano, considerando jornada de 8 horas de trabalho (1/3 do valor apontado pela ABRELPE).

Tipos de resíduos descartados (t)¹ – Geração

	2021
Classe I	90,2
Classe II - Serviço de Coleta Pública ²	37,4

¹Esses indicadores passaram a ser reportados a partir de 2021.

²O cálculo está baseado em uma estimativa de 130 kg/funcionário/ano, considerando jornada de 8 horas de trabalho (1/3 do valor apontado pela ABRELPE).

Impactos sobre a biodiversidade

Os principais impactos dos nossos negócios sobre a biodiversidade ocorrem nos segmentos de geração e transmissão de energia, principalmente na fase de construção desses ativos, quando há supressão da vegetação nativa. Embora esses processos sigam toda a legislação aplicável e requisitos estabelecidos nos licenciamentos ambientais, a redução da biodiversidade em escala local é um impacto real e inevitável. Como forma de mitigação a médio e longo prazo, assume-se, perante os órgãos ambientais, o compromisso da reposição florestal por meio de plantios compensatórios de espécies arbóreas. Tais compromissos contemplam não só o plantio de espécies nativas, como também a manutenção de toda área até que os processos ecológicos possam garantir sua sucessão sem intervenção humana.

Para aprimorar nosso desempenho ambiental, temos trabalhado em parceria com os órgãos ambientais e o poder público para fortalecer o instrumento da Reserva Legal Excedente, prevista na Lei Federal nº 12.651/2012. Essa forma de compensação prioriza a manutenção de remanescentes florestais e da

biodiversidade que excedem o percentual obrigatório e fortalecem as áreas de interesse para a biodiversidade.

Até o ano de 2021, quase 1.300 hectares de Reservas Legais Excedentes já foram aprovados como instrumento de compensação ambiental, nos estados de São Paulo e do Rio Grande do Sul. Outros 20 hectares estão em análise pelo órgão ambiental do estado de Santa Catarina.

Nossas áreas preservadas enquadram-se na legislação prevista como Reserva Legal Excedente

1.300
hectares reconhecidos até 2021

*Usina hidrelétrica
Campos Novos (SC)*



Uma das principais vantagens dessa abordagem inovadora é a conservação dos estoques de carbono em áreas já desenvolvidas. As emissões evitadas e a preservação do ecossistema para o desenvolvimento da biodiversidade estão alinhadas ao conceito de Soluções Baseadas na Natureza, conforme diretrizes da União Internacional para a Conservação da Natureza (IUCN, na sigla em inglês).

Na fase de operação dos ativos, desenvolvemos programas de monitoramento e acompanhamento da biodiversidade em áreas de preservação, com reportes regulares aos órgãos ambientais. As usinas hidrelétricas também promovem o repovoamento dos reservatórios com a soltura de peixes pertencentes à ictiofauna local.

Monitoramos os impactos dos nossos ativos na biodiversidade durante a fase de operação, considerando inclusive a proximidade com unidades de conservação

Interação das nossas unidades com unidades de conservação

Unidades operacionais	Área da companhia (hectares)	Posição em relação à unidade de conservação (fora/dentro/adjacente/próxima)
PCH Boa Vista II	261	Adjacente ao Parque Estadual Nova Baden
PCH Jaguari	118	Adjacente à Área de Proteção Ambiental de Campinas e APA Piracicaba Juquerí-Mirim área II
PCH Ludesa	1002	Próxima (9Km) à Estação Ecológica de Mata Preta
PCH Ninho da Água	24	Dentro da Área de Proteção Ambiental Serra Da Mantiqueira
PCH Novo Horizonte	82	Adjacente ao Parque Estadual Do Rio Turvo
PCH Salto Grande	20	Adjacente à Área de Proteção Ambiental de Campinas
PCH Santana	178	Adjacente à Estação Ecológica Mata do Jacaré
PCH São Gonçalo	231	Próxima (5km) à Área de Proteção Ambiental Piracicaba
PCH Socorro	6	Próxima (10Km) à APA Piracicaba Juquerí-Mirim área II
UFV Tanquinho	42	Próxima (0,5Km) à Área de Proteção Ambiental de Campinas
Biomassa Baía Formosa	0	Próxima (3Km) Reserva Particular do Patrimônio Natural Mata Estrela
Biomassa Baía Formosa	0	Próxima (7Km) à Área De Proteção Ambiental Piquiri-Uma
Biomassa Ester	0	Próxima (8Km) Área De Relevante Interesse Ecológica Matão De Cosmópolis
Biomassa Ipê	0	Próxima (5Km) Estação Ecológica Municipal Guarani
PCH Macaco Branco	7	Adjacente a APA Piracicaba Juquerí -Mirim área II, também adjacente a Área de Proteção Ambiental de Campinas
PCH Rio do Peixe II	126	Não há unidade de conservação próxima ao empreendimento.
CGH São José	847	Adjacente ao Parque Estadual Carlos Botelho
CGH Lavrinhas	51	Próxima (4km) ao Parque Estadual Carlos Botelho
CGH Turvinho	14	Próxima (5,5km) ao Parque Estadual Carlos Botelho
CGH Santa Alice	1	Não há unidade de conservação próxima ao empreendimento.
CGH São Sebastião	8	Não há unidade de conservação próxima ao empreendimento.
CGH Pinheirinho	44	Não há unidade de conservação próxima ao empreendimento.
UTES Termoparaíba e Termonordeste (Epassa)	79	Não há unidade de conservação próxima ao empreendimento.
UHE Barra Grande - áreas protegidas e recuperadas (Baesa)	12.580	Adjacente a Reserva Particular do Patrimônio Natural Emilio Einsfeld Filho
UHE Campos Novos - áreas protegidas e recuperadas (Enercan)	5.050	Adjacente ao Parque Estadual Rio Canoas
UHE Foz do Chapecó	12.904	Próxima (13km) à Floresta Nacional de Chapecó – FLONA
UHE Monte Claro (Ceran)	360	Não há unidade de conservação próxima ao empreendimento.
UHE 14 de Julho (Ceran)	589	Não há unidade de conservação próxima ao empreendimento.
UHE Castro Alves (Ceran)	783	Não há unidade de conservação próxima ao empreendimento.
UHE Luis Eduardo Magalhães	5.669	Adjacente à Áreas de Proteção Ambiental do Lajeado e do Lago

Complexo eólico da CPFL Renováveis



CPFL Renováveis

Na CPFL Renováveis, que inaugurou o Complexo Gameleira em 2021 e está em fase de construção da PCH Cherobim, os potenciais impactos sobre a biodiversidade relacionados às obras de novos empreendimentos são tratados por meio de programas mitigadores:

- Programa de Monitoramento de Fauna
- Programa de Resgate de Fauna
- Programa de Resgate de Flora
- Programa de Supressão Vegetal

Há inspeções semanais nas frentes de obras, com o preenchimento do Relatório de Inspeção Ambiental (RIA) para garantir ações preventivas e a aplicação de medidas corretivas, se for o caso. Há também o monitoramento trimestral da fauna para o acompanhamento dos impactos gerados pela obra.

Durante a obra de implantação do Complexo Eólico Gameleira, foram resgatados 85 animais da fauna e realocados para áreas próximas não afetadas pela implantação do empreendimento.

Inspeções semanais monitoram impactos das obras de novos empreendimentos sobre o meio ambiente e a biodiversidade local

Área preservada no entorno de
complexo eólico da CPFL Renováveis

Em relação à flora, durante a implantação, a CPFL Renováveis identificou uma espécie vulnerável da família *Cactaceae* do ponto de vista de preservação, dentro da área do empreendimento: *Melocactus violaceus* Pfeiff (Coroa-de-frade). Essa espécie está ameaçada de extinção conforme a Portaria MMA nº 443, de 17 de dezembro de 2014. Todas as espécies foram coletadas e realocadas também em áreas próximas, não sendo atingidas pela supressão vegetal.

O projeto também viabilizou a preservação de 56 hectares do bioma Mata Atlântica, na forma de conservação florestal, e realizará, em um período de até cinco anos, a recomposição de 5 hectares do bioma Caatinga.

Além disso, o projeto Produção Sustentável na Agricultura Familiar, iniciado em 2020, envolve consultoria e capacitação de produtores rurais de seis comunidades próximas ao Complexo Eólico Gameleira, para manejo de pragas e escoamento da produção. Com 90 beneficiados diretos, a iniciativa contribui para melhoria na produção, na geração de renda e na inclusão de produtos e serviços da economia local e regional. Também foram realizadas capacitações para estimular o empreendedorismo e a geração de renda, assim como palestras para prevenção do câncer de mama, entre outras ações.



Na PCH Cherobim, a intervenção na APA Escarpa Devoniana será pequena. A medida compensatória ainda será definida pelo órgão ambiental responsável pelo licenciamento ambiental do projeto (IAP).

O projeto de Produção Sustentável na Agricultura Familiar, iniciado em 2020 no Complexo Eólico Gameleira, beneficia diretamente 90 produtores rurais

CPFL Geração

Em nossas usinas hidrelétricas, os projetos de reflorestamento e recuperação de áreas degradadas já foram concluídos nas UHEs Barra Grande, Campos Novos, Monte Claro, Castro Alves e 14 de Julho. A título de compensação ambiental, a UHE Campos Novos adquiriu uma área de 1,2 mil hectares e a repassou ao órgão ambiental para a construção do Parque Estadual do Rio Canoas, em Santa Catarina.

Na UHE Foz do Chapecó, o programa de restauração da Área de Preservação Permanente (APP) no entorno do reservatório está sendo realizado com o plantio de mudas de árvores nativas. Também são realizados programas de monitoramento da fauna e a execução de 21 programas ambientais previstos na Licença de Operação do empreendimento. Uma das ações é a soltura de cerca de 200 mil alevinos por ano para o repovoamento do reservatório.

As unidades também atuam em conformidade com os Planos Ambientais de Conservação e Uso do Entorno dos Reservatórios (PACUERA), que incluem mecanismos previstos para a regularização de acessos e

uso compartilhado da água e das áreas de preservação. Na UHE Foz do Chapecó, especificamente, o PACUERA direciona a estruturação de ações para garantir o acesso à água para a dessedentação animal, com ações de fiscalização e monitoramento realizadas pelas equipes locais.

Na UHE Foz do Chapecó, realizamos a soltura de 200 mil alevinos por ano para o repovoamento do reservatório

UHE Foz do Chapecó (SC)



Arborização + Segura



Realizado desde 2015, o Programa Arborização + Segura já está presente em 87 cidades das áreas de concessão das distribuidoras da CPFL Energia. A iniciativa consiste na substituição de árvores de grande porte por espécies mais adequadas para a interação e o convívio com as redes elétricas, prevenindo danos e interrupções no fornecimento em caso de eventos climáticos extremos – como tempestades de verão.

A substituição da vegetação é realizada, também, com o objetivo de aumentar a cobertura vegetal nas áreas urbanas. Para cada árvore substituída, outras cinco mudas são plantadas. O programa é realizado em parceria com as prefeituras locais e envolve, ainda, ações de educação ambiental nas escolas para orientar alunos e professores.

Outro benefício da iniciativa está relacionado à captura de carbono pelas mudas, plantadas com um porte mínimo para haver maior possibilidade de enraizamento e evitar perdas por vandalismo. Além disso, há ganhos financeiros atrelados ao custo evitado por manutenções e troca de equipamentos.

Plantio de muda

20 mil
mudas de
árvores foram
doadas e
plantadas
desde 2015



CAPTAÇÃO DE ÁGUA POR FONTE EM 2021 (m³)

146.953 M³

Obtidos do sistema público de abastecimento para atendimento à sede do Grupo CPFL

4.379.563 M³

Captados em fontes superficiais e subterrâneas para consumo administrativo e nos processos produtivos das unidades geradoras

Região do entorno da PCH Americana (SP)

Recursos hídricos

Nossas operações não possuem consumo intensivo de água. Atualmente, a utilização visa atender, principalmente, o consumo humano, a limpeza em geral e a jardinagem. O suprimento hídrico para as estruturas das distribuidoras e prédios administrativos é garantido pelas empresas de saneamento básico dos municípios de atuação. Nos empreendimentos de geração, o abastecimento é realizado por meio da captação em fontes superficiais e subterrâneas, seguindo as

determinações estabelecidas nas respectivas outorgas de captação.

Nas usinas de geração hídrica (UHEs, PCHs e CGHs), não há consumo de água superficial para fins operacionais, visto que a qualidade do recurso hídrico não é alterada. As barragens associadas aos empreendimentos permitem o fluxo natural dos rios após a geração de energia, garantindo a vazão estabelecida no documento de outorga. Destaca-se

a realização de campanhas de comunicação e educação ambiental desenvolvidas com o objetivo de informar as comunidades sobre o uso compartilhado dos reservatórios.

Apenas no caso das usinas termelétricas, a água é captada em cursos d'água ou poços artesianos e utilizada, em circuito fechado, para resfriamento dos equipamentos (unidades a óleo) e nos processos produtivos (unidades a biomassa). A reposição da água é realizada em função das perdas naturais em processos como este.

Efluentes

Nas unidades administrativas, foram destinados 3.432.480 m³ de efluentes, classificados como domésticos e recebidos pelas redes locais de saneamento básico.

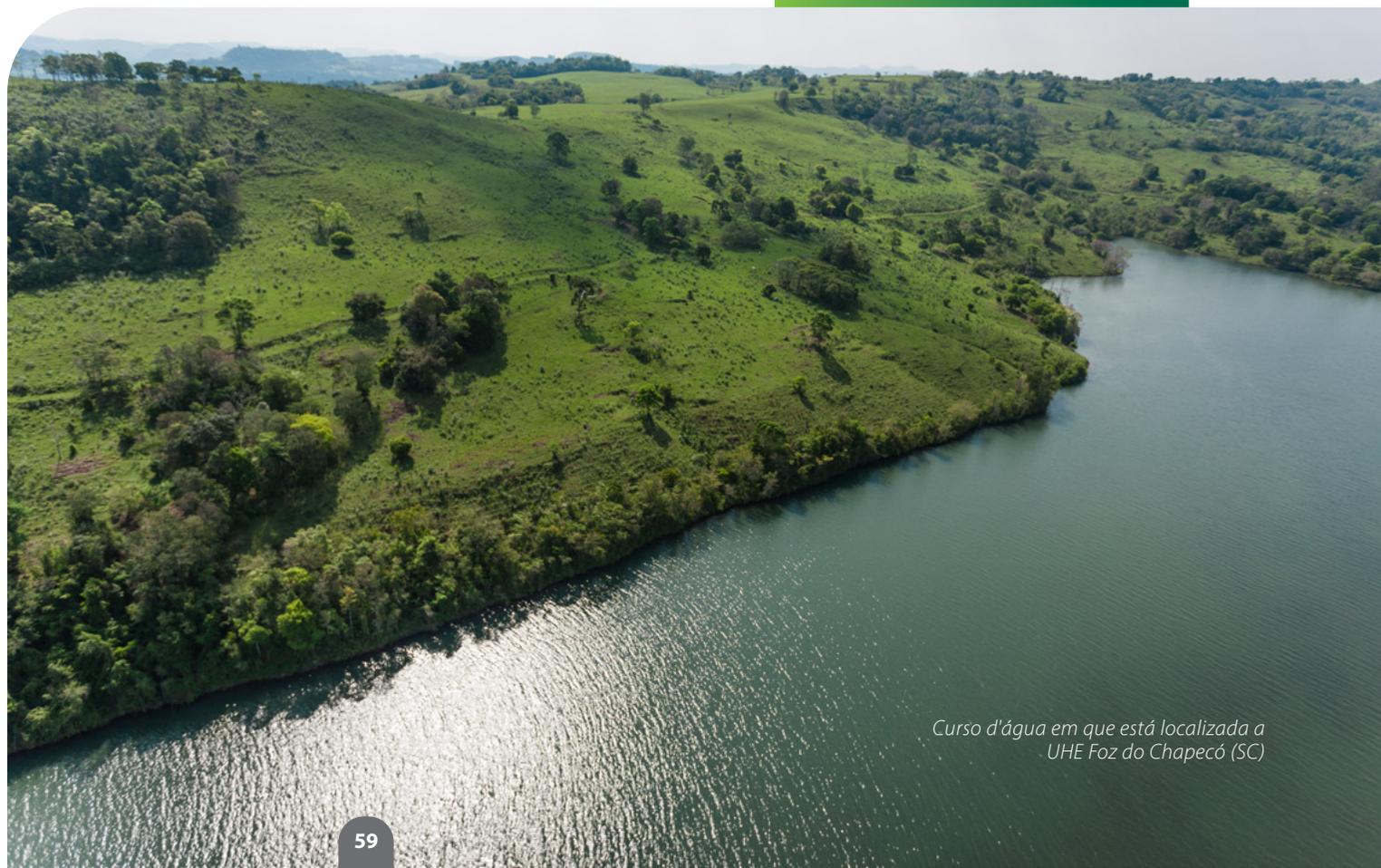
Em relação aos efluentes gerados nos processos produtivos das usinas, medidas preventivas para evitar vazamentos e garantir a integridade das estruturas são adotadas. Além disso, sistemas de tratamento foram implantados, com o intuito de adequar as condições físico-químicas e biológicas dos efluentes, antes de serem dispostos no ambiente, a fim de evitar contaminações e outros impactos que possam prejudicar a qualidade dos corpos hídricos receptores. Os padrões de lançamento são estabelecidos nas condicionantes do licenciamento ambiental de cada empreendimento. Nesses casos, a condicionante nos cobra seguir os parâmetros de lançamento de efluentes estabelecidos na Resolução CONAMA nº 357, de 17 de março de 2005, em conjunto com a Resolução CONAMA nº 430, de 13 de maio de 2011, ou em alguma legislação estadual, se mais restritiva.

Nas unidades geradoras, houve 32.111,52 m³ de efluentes domésticos. Vale destacar que os resultados dos monitoramentos são enviados periodicamente para avaliação dos órgãos ambientais

responsáveis pelo acompanhamento do desempenho ambiental dos respectivos empreendimentos.

O cálculo de geração de efluentes foi feito com base no número de funcionários e no número de dias trabalhados por unidade, e totalizou 3.464.592 m³ em 2021.

3,5 milhões
de metros cúbicos
de efluentes foram
gerados em 2021



Curso d'água em que está localizada a UHE Foz do Chapecó (SC)

Soluções inteligentes

As novas tecnologias e a digitalização estão transformando o setor elétrico. Nossos investimentos são direcionados para aumentar a satisfação do cliente e a eficiência, com qualidade e segurança para beneficiar os colaboradores e as comunidades. Também conectamos os projetos de inovação e de melhoria contínua, em todos os segmentos de negócio, às principais macrotendências do nosso setor – a descarbonização da matriz energética, a eletrificação da mobilidade e a construção de redes inteligentes e conectadas.



Centro de Operações de Telecom em Campinas (SP)



Todos os clientes do Grupo A, nas áreas de concessão das quatro distribuidoras, já possuem sistemas de telemedição do consumo instalados*

*Considera clientes ativos do Grupo A com medição indireta atendidos por telemetria.

Telemedição

A telemedição é uma das inovações com maior potencial de transformação do setor elétrico. Os medidores inteligentes, conectados às bases de dados das distribuidoras, têm potencial para aumentar a eficiência nos processos de comunicação e faturamento dos clientes, agilizar o monitoramento de falhas na rede, entre outras vantagens proporcionadas pela digitalização.

Na área de concessão das nossas quatro distribuidoras, todos os clientes do Grupo A (média e alta tensão) já possuem os telemedidores. Trata-se de clientes industriais e comércios de grande porte, atendidos com energia elétrica em tensão igual ou superior a 2,3 kV.

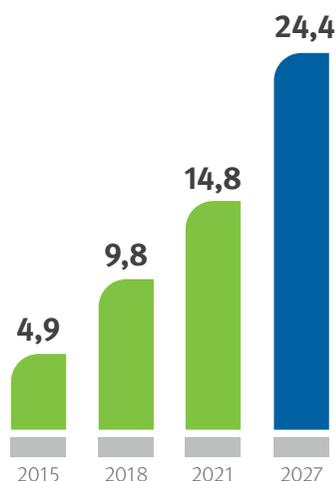
Em 2020, concluímos o projeto de telemedição de todos os clientes do Grupo B (residenciais e pequenos comércios) no município de Jaguariúna (São Paulo), atendido pela CPFL Santa Cruz. A iniciativa piloto foi conduzida para avaliar a viabilidade da massificação dessa inovação nos demais municípios que atendemos. As avaliações continuaram ao longo de 2021. Para instalar os medidores inteligentes em toda a nossa área de concessão, a estimativa é que seja necessário investir em torno de R\$ 5 bilhões nos próximos dez anos, tema que está em avaliação junto com os órgãos reguladores do setor elétrico.

Automação das redes

A instalação de equipamentos inteligentes e automatizados nas redes de distribuição agrega valor ao nosso negócio, permitindo a resolução de problemas e manobras para o reestabelecimento da energia com mais agilidade e eficiência. Os religadores automáticos, por exemplo, são uma solução para responder a interferências temporárias na rede elétrica, como galhos de árvores que encostam nos cabos por causa da chuva ou de ventos.

Desde 2015, quase 15 mil religadores automáticos já foram instalados pelas nossas distribuidoras. Com esse investimento, temos alcançado reduções no tempo de interrupção do fornecimento para os clientes e no deslocamento de equipes. Nosso objetivo é chegar a 24,4 mil equipamentos desse tipo até 2027.

Número de religadores instalados (mil)



Contamos com mais de 14,9 mil religadores automáticos em nossa rede de distribuição

Outro tipo de inovação que adotamos são os identificadores de falta. Esses sensores com geolocalização enviam sinais remotos ao Centro de Operações quando detectam problemas no fornecimento de energia, facilitando a localização dos pontos que precisam de reparos. Assim, as equipes de manutenção conseguem se deslocar de forma mais ágil para a realização do reparo.

As chaves comutadoras telecomandadas também possibilitam um ganho de qualidade e eficiência

na operação. Os equipamentos respondem a comandos remotos dos operadores do sistema, permitindo que sejam realizadas manobras durante eventos críticos, isolando as áreas sem energia e diminuindo o número de clientes afetados.

Em 2021, o investimento em iniciativas relacionadas ao aumento da confiabilidade das redes e disponibilidade de energia aos clientes foi de R\$ 1,48 milhão, em linha com o planejamento traçado para o período.

Investimentos ligados à confiabilidade e à disponibilidade da energia em distribuição (R\$ milhões)

	2021	2020	2019
Atendimento ao cliente ¹	568,1	367,6	293,8
Suporte ao crescimento de mercado	604,3	527,9	400,4
Manutenção e melhorias do sistema elétrico ²	1.548,6	1.291,9	1.154,1
Outro	306,7	129,4	185,0
Total	3.027,7	2.316,8	2.033,3

¹Inclui recuperação de perdas comerciais. Valores líquidos de obrigação especial.

²Inclui projetos especiais, capitalizações de pessoal, MSO e de operador logístico.

Projetos de inovação

Nossos investimentos em inovação são realizados com o objetivo de conectar nossos negócios às principais tendências do setor elétrico e de acelerar o alcance das metas e objetivos traçados no Planejamento Estratégico quinquenal. Em 2021, os aportes em inovação totalizaram R\$ 84 milhões, somando os recursos destinados pelas distribuidoras e pelas empresas de geração e transmissão.

Em 2021, conduzimos um *roadmap* tecnológico, com o objetivo de materializar a visão de futuro e os territórios estratégicos da companhia em projetos e iniciativas de inovação, em um horizonte de dez anos. A iniciativa envolveu entrevistas com especialistas externos e internos, alinhamentos, *benchmarks* e estudos durante quatro meses de trabalho.

Com base nessa visão de inovação estratégica, estruturamos as diretrizes para a condução do processo de inovação. Os investimentos em Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) são direcionados para projetos de excelência operacional e iniciativas estruturantes de longo prazo. Em outra frente, trabalhamos na promoção da cultura de inovação, envolvendo os colaboradores e o ecossistema de *startups*.

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

	2021	2020	2019
Fontes alternativas de geração de energia elétrica	0	29	683
Segurança	7.472	4.640	1.547
Eficiência energética	7.753	17.382	6.204
Planejamento de sistemas de energia elétrica	10.199	14.038	2.588
Operação de sistemas de energia elétrica	2.914	2.692	2.300
Supervisão, controle e proteção de sistemas de energia elétrica	5.444	5.008	2.885
Qualidade e confiabilidade dos serviços de energia elétrica	1.260	1.839	2866
Medição, faturamento e combate a perdas comerciais	4.841	6.687	8.256
Outros	26.097	18.302	2.196
Programas de gestão*	1.929	1.706	1.781
Total	67.909	72.322	31.306

*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.

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

	2021	2020	2019
Fontes alternativas de geração de energia elétrica	28	15	133
Geração termelétrica	4.771	2.852	395
Gestão de bacias e reservatórios	2.710	4.966	3.398
Meio ambiente	825	1.300	1.737
Segurança	2.725	2.783	2.135
Eficiência energética	1.967	6.571	1.989
Planejamento de sistemas de energia elétrica	-28	1.242	1.411
Operação de sistemas de energia elétrica	1.043	-3	478
Supervisão, controle e proteção de sistemas de energia elétrica	2.103	409	556
Qualidade e confiabilidade dos serviços de energia elétrica	320	0	0
Medição, faturamento e combate a perdas comerciais	0	0	0
Outros	723	229	0
Programas de gestão*	271	677	641
Total	17.457	21.042	12.871

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

CPFL Inova

O programa CPFL Inova promove a aceleração de *startups* que possuem projetos de inovação disruptiva para o setor elétrico. As duas rodadas de aceleração, realizadas em parceria com a plataforma Endeavor, viabilizaram a monitoria de 24 empresas com ideias e projetos de inovação.

Cultura de inovação

A promoção da cultura de inovação em nossa companhia é realizada de forma multidisciplinar, com um conjunto abrangente de iniciativas.

- **Programa de Inovação Corporativa (PIC)** Formado por iniciativas que estimulam a inovação, o pensar diferente e a busca por novas soluções, reforçando o tema do intraempreendedorismo.
- **Semana Inovação** Evento anual, abordando temas de inovação em mesas-redondas, palestras, oficinas, cursos de capacitação em novas metodologias.
- **INLAB** Programa de captação interna de ideias com foco na contribuição com soluções a grandes desafios estratégicos do setor energético.
- **Trilha de Inovação** Programa de capacitação e desenvolvimento em Inovação (Design Thinking, Empreendedorismo e Pesquisa & Desenvolvimento), em parceria com a Universidade CPFL.

Mobilidade elétrica

O tema da mobilidade elétrica e da eletrificação de veículos é uma das tendências de inovação que avaliamos desde 2007. Por meio das diversas iniciativas que realizamos, buscamos compreender os impactos, riscos e oportunidades para o setor elétrico do crescimento da frota de veículos elétricos e da infraestrutura para atendimento a esse novo modelo de mobilidade urbana conectado ao conceito de cidades inteligentes.

Até 2022, com um investimento de R\$ 2,8 milhões, concluiremos a eletrificação de 100% da frota operacional na cidade de Indaiatuba (São Paulo), atendida pela CPFL Piratininga. O município é atendido por 20 veículos elétricos e conta com 13 eletropostos para recarga, infraestrutura que também contribui para a redução das emissões de gases de efeito estufa. O programa também proporcionará o desenvolvimento do primeiro caminhão elétrico nacional.

Outros R\$ 12 milhões foram direcionados para a compra de 53 veículos elétricos, com foco na geração de dados para monitoramento de impactos e riscos para a rede elétrica.



Colaborador carregando veículo elétrico de operação

Armazenamento de energia

O Programa Storage é uma iniciativa de inovação para avaliar os benefícios e impactos da inserção e utilização de sistemas de armazenamento de energia com baterias em toda a cadeia do sistema elétrico.

Em 2021, concluímos a instalação de cinco sistemas com baterias de íons de lítio. Os conjuntos entraram em operação em um cliente comercial do grupo A, em dois condomínios residenciais, em uma subestação de energia e em uma usina do Complexo Eólico Campo dos Ventos (Rio Grande do Norte), da CPFL Renováveis.

A expectativa é que os sistemas sejam capazes de garantir o suprimento energético em caso de interrupção no fornecimento, eliminando a necessidade de utilização de geradores a combustão que consomem diesel. Os benefícios diretos são a redução das emissões e a maior segurança no fornecimento, pois não haverá interrupções momentâneas.

Foco no cliente

A satisfação e a melhor experiência do cliente são um dos pilares da nossa estratégia de negócios. Em todos os canais, buscamos entregar a excelência no atendimento, simplificar os serviços e tornar a jornada mais intuitiva, ágil e eficiente para a resolução das principais demandas.

Para garantir o alinhamento organizacional nesse objetivo, o primeiro passo foi a inclusão do foco no cliente na pauta dos executivos. Foi criada uma meta para todos os líderes em todos os níveis, o CFI – Customer Focus Index, um index composto por quatro indicadores relacionados ao compromisso de satisfação com os clientes (redução de reclamações, procedência em ouvidoria, pesquisa de satisfação IASC e CSAT após atendimento telefônico).

Além disso, demos início em 2021 ao projeto Simplify. A iniciativa foi desenhada para mapear e avaliar as diferentes jornadas dos clientes no relacionamento com a nossa companhia. A identificação dos caminhos percorridos e solicitações, a avaliação do atendimento e a compreensão verticalizada das demandas nortearão investimentos e melhorias em todos os canais.

Um dos planos de ação já implementados é, nas faturas digitais, a simplificação da apresentação dos dados de faturamento e o acesso às informações detalhadas.

A Conta Fácil é outra solução que adotamos para melhorar a orientação e o entendimento dos clientes sobre os itens relacionados ao consumo de energia. A versão mais recente do aplicativo passou a informar os clientes sobre o status da leitura do medidor. Se houver algum fator que impediu o acesso do leiturista e obrigou o faturamento pela média do

consumo, o cliente é avisado para que possa providenciar as correções necessárias.

No primeiro trimestre de 2021 foi realizada a premiação aos clientes com contas digitais, o “Conta digital dinheiro na mão” dentro do projeto Cadastro da Sorte com incentivo para contas digitais e atualização cadastral.

Cliente da CPFL Energia



O WhatsApp tornou-se, nos últimos anos, uma das plataformas mais utilizadas pelos clientes para a solicitação de serviços e demandas, como emissão de segunda via de fatura. Em 2021, mudamos a plataforma utilizada pelo Chatbot para o atendimento, garantindo mais recursos e serviços disponíveis para melhorar a experiência digital. Os sites das distribuidoras também foram renovados em 2021, com a disponibilização de uma assistente virtual que permite a interação por mensagens de voz.

Em 2021 reformulamos nossa *home page* – www.cpf.com.br e www.rge-rs.com.br – focados em experiência de clientes, segurança e acessibilidade. Nossa nota de acessibilidade aumentou para 8,2



Cliente da CPFL Energia

(aferida em 20/01/2022), podendo, a partir dessa marca, ser considerado um site acessível a pessoas com deficiência visual. Nessa reformulação também criamos um novo **site** (www.grupocpfl.com.br) para consolidar os negócios e marca da holding. Em 2022 os serviços e jornadas dos clientes também serão reformulados.

Melhoramos o nosso algoritmo de previsão de atendimento de falta de energia e religação de energia, fornecendo maior assertividade de informações aos nossos clientes, informações dinâmicas considerando os novos sistemas de operação e despacho.

No Call Center foram substituídos os sistemas de gravação de chamadas, implementado novo sistema de contingência de telefonia (0800) para operação na nuvem (*on cloud design*) fornecendo redundância, robustez.

Nas lojas físicas, foram implementados 45 novos totens com adaptações ergonômicas para todos os perfis de usuários, incluindo cadeirantes e pessoas com alguma dificuldade de locomoção. Em conformidade com a regulação, também possuímos números de atendimento 0800 exclusivo para pessoas portadoras de deficiência auditiva e de fala. No canal de 0800 pela URA, em 2021 foram realizadas melhorias para obter informações sobre diversos tipos de serviços.



Fórum de Clientes (Voz do Cliente)

Em 2021, criamos o Fórum de Clientes para acelerar a transformação e dar ainda mais prioridade no atendimento aos clientes das nossas distribuidoras. Para ampliar o engajamento dos executivos, convidamos especialistas de outras empresas reconhecidas pela excelência na relação com os clientes para apresentar cases e compartilhar experiências.

Nas reuniões mensais dos Fóruns, avaliamos os principais indicadores de atendimento e satisfação captados por meio dos canais de atendimento e definimos planos de ação para serem executados. Dois temas prioritários foram tratados em 2021: os atendimentos para novas ligações e para tratamento de reclamações de fatura. Durante o ano de 2022, executaremos os primeiros planos de ação mapeados para expandir a oferta de serviços e simplificar essas jornadas.

Soluções para a transição energética

Faz parte do nosso compromisso com a agenda do desenvolvimento sustentável a oferta de soluções que apoiem nossos clientes na transição para modelos produtivos menos intensivos em carbono. Investimos, por exemplo, em projetos que geram créditos de carbono para compensar emissões de gases de efeito estufa (GEE).

Atualmente, contamos em nosso portfólio com 11 projetos, com potencial para compensar uma média de 2,4 milhões de toneladas de carbono (tCO₂e) por ano. Esses projetos estão registrados tanto no mercado regulado (MDL) quanto no mercado voluntário (VCS). Em 2021, comercializamos 6,2 milhões de créditos e revalidamos um projeto de MDL, no Complexo Eólico Campo dos Ventos II. Cada certificado é equivalente a 1 tonelada de carbono que deixou de ser emitida.



Complexo eólico da CPFL Renováveis

Outro produto que oferecemos, por meio da CPFL Soluções, são os Certificados de Energia Renovável (I-RECs), que asseguram aos clientes do mercado livre a compra de energia a partir de fontes renováveis. Atualmente, cinco ativos do nosso portfólio de geração já estão habilitados para a comercialização dos I-RECs, com potencial para comercializar até 1,3 milhão de certificados por ano.

R\$ 6,9 milhões

de receita adicional em 2021 com a venda de créditos de carbono MDL e VCS

385,6 mil

certificados de energia renovável (I-RECs) comercializados



Valor compartilhado

Nossa atuação proporciona benefícios e impactos positivos para todos os públicos que se relacionam com a nossa companhia e é organizada em grandes eixos de trabalho. Promovemos o desenvolvimento dos colaboradores, das comunidades, dos fornecedores, das instituições civis e da sociedade em geral por meio de projetos e ações estruturadas, que conectam a oferta de energia à promoção do desenvolvimento sustentável e da prosperidade nas regiões em que atuamos.

Conheça a seguir os principais projetos e ações realizados durante o ano de 2021.

CPFL nos Hospitais

O Programa CPFL nos Hospitais é uma ação integrada que realizamos para promover a eficiência energética e a melhoria do atendimento à população. A iniciativa atua em três frentes para apoiar as instituições de saúde:

- **Eficiência energética:** com recursos do Programa de Eficiência Energética, regulado pela ANEEL, apoiamos os hospitais com diferentes ações de efficientização. Instalamos painéis fotovoltaicos para autogeração, realizamos a troca da iluminação por LED e instalamos equipamentos mais eficientes para gerar economia no consumo de energia.
- **Ações sociais:** o Instituto CPFL conduz iniciativas voltadas para a humanização do atendimento aos pacientes, por meio de artes cênicas, jogos e atividades lúdicas. Também são desenvolvidas ações para melhoria da infraestrutura e apoio à realização de pesquisas clínicas na área de oncologia.
- **Arrecadações financeiras:** a iniciativa **Hospitais com + Saúde** abre a oportunidade para que os clientes possam fazer doações aos hospitais por meio da conta de energia.

Em 2021, o CPFL nos Hospitais foi selecionado para compor o painel internacional **SDG Good Practices**. Esse reconhecimento é promovido pela ONU para compartilhar experiências positivas de iniciativas que se conectam aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e podem ser replicadas em outros países.

+ R\$ 150 milhões
investidos

204 hospitais
beneficiados desde 2019 e
121 projetos em execução

2.287 toneladas
de CO₂ equivalente deixaram
de ser emitidas com as ações
de eficiência nos Hospitais

463 mil
pessoas beneficiadas pelas
ações de humanização e projetos
de melhorias na infraestrutura
hospitalar através do Instituto
CPFL em 14 hospitais

+ de 105 mil
lâmpadas substituídas por
modelos de LED mais eficientes

30 GWh
de geração de energia solar

Programa de Eficiência Energética

Nosso Programa de Eficiência Energética (PEE) é executado de acordo com as orientações das instruções normativas da ANEEL e beneficia, principalmente, clientes de baixa renda das áreas de concessão das nossas distribuidoras. Em 2021, investimos R\$ 164,5 milhões em iniciativas para troca

de eletrodomésticos e lâmpadas convencionais, entre outras iniciativas.

Essas iniciativas proporcionam uma economia anual da ordem de 44,2 GWh de energia elétrica, o que é suficiente para atender o consumo médio de 22 mil residências por um ano.

Clientes da CPFL Energia



+ 42 mil famílias de baixa renda foram beneficiadas por programas de EE em 2021

113.575 lâmpadas substituídas por meio de ações de eficiência energética

4.416 regularizações nos padrões de entrada das famílias de baixa renda

3.206 trocadores de calor instalados

Investimentos do PEE (R\$ mil)

	2021	2020	2019
Educacional	4.634,7	5.897,6	2.906,4
Iluminação pública	23.469,8	20.186,3	971,1
Baixa renda	24.265,4	50.801,7	24.036,6
Residencial	6.774,0	15.688,0	2.254,0
Plano de gestão	6.042,2	657,7	2.036,1
Comércio e serviços	5.248,3	5.614,3	13.134,2
Industrial	2.126,1	796,6	2.563,0
Poder público	89.015,3	57.562,2	21.147,3
Serviços públicos	2.909,0	6.819,8	3.321,6
Total	164.484,8	164.024,1	72.370,3

Resultados dos projetos concluídos e submetidos à ANEEL com investimento

	2021	2020	2019
Energia economizada (MWh)	44.284	134.720	40.278
Redução de CO ₂ (toneladas) ¹	2.956	8.097	2.825
Equivalente ao plantio de árvores (unidades)	17.738	48.580	16.951
Redução de demanda na ponta (kW)	7.639	21.442	13.844
Lâmpadas (unidades)	231.419	316.593	558.285
Regularização de clandestinos (residências)	4.416	3.480	8.319
Hospitais (unidades)	120	67	128
Alunos (número)	162.631	25.759	958
Aquecedores solares	1.349	12.098	12.180
Trocadores de calor (unidades)	3.206	4.396	6.832
Geladeiras (unidades)	5.586	16.858	3.800

¹Considera o fator médio do Sistema Interligado Nacional (SIN) para o cálculo das emissões.

Tarifa social

A tarifa social é um benefício governamental destinado às famílias de baixa renda com foco na inclusão e manutenção da disponibilidade de energia, ajudando a prevenir perdas na rede de distribuição. Em 2021, em decorrência dos impactos sociais e econômicos provocados pela pandemia de Covid-19, intensificamos os esforços para identificação dos clientes que podem ter acesso ao benefício e obter descontos na fatura.

Em dezembro de 2021, a ANEEL regulamentou o processo para inclusão automática de beneficiários, mesmo que não estejam inscritos no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico). O enquadramento passará a ser feito por meio do cruzamento de dados dos sistemas do Ministério da Cidadania e das distribuidoras.

733 mil
clientes
das nossas
distribuidoras
já estão
cadastrados
para a tarifa
social



Instituto CPFL

O Instituto CPFL centraliza e gerencia os investimentos em projetos que promovem o desenvolvimento social, esportivo e cultural das comunidades beneficiadas. Em 2021, sua atuação foi consolidada em cinco frentes que organizam o planejamento e a execução das iniciativas de forma alinhada à Política de Investimento Social da nossa companhia.

Investimentos sociais do Instituto CPFL (R\$ milhões)

	2021	2020	2019
Investimentos diretos	3,8	9,5	3,7
Recursos incentivados	27,5	25,1	35,6
Total	31,37	34,6	39,3

Circuito CPFL

Por causa da pandemia, as atividades dessa frente foram adaptadas em 2021. Com esse novo formato, houve o lançamento da 1ª Mostra on-line Cine Solar – “A brincadeira tá on”. Ao todo, foram selecionados 56 curtas-metragens de realizadores de 14 estados brasileiros. A iniciativa impactou digitalmente um público de 25 mil pessoas.



Em 2021, os investimentos realizados pelo Instituto CPFL foram de R\$ 31,4 milhões. A maior parte desses recursos (66%) foi direcionada para atividades de impacto social na vida das pessoas das comunidades das regiões em que a nossa companhia atua por meio de seus negócios. Ao todo, impactamos mais de 564 mil pessoas



Hospital Sobramar, em Campinas (SP)

CPFL nos Hospitais

Ao longo de 2021, parte das atividades apoiadas foi desenvolvida digitalmente ainda por conta da pandemia de Covid-19. No segundo semestre, com o avanço da vacinação, algumas ações começaram a ser retomadas presencialmente. Saiba mais sobre o Programa CPFL nos Hospitais na página 67.

CPFL Jovem Geração

O programa esteve presente em 61 instituições entre ONGs e escolas, desenvolvendo projetos sociais através da cultura e do esporte voltados para a redução dos níveis de vulnerabilidade social entre crianças e jovens das comunidades.

Fazem parte dessa frente o projeto Carreta Literária, que circulou por seis diferentes cidades com ações de acesso e estímulo à leitura; Apoio aos Fundos Municipais da Criança e do Adolescente através de projetos realizados no contraturno escolar. Engloba também o programa de voluntariado da CPFL Energia, o Semear, que beneficiou ONGs e desenvolveu uma campanha contra a fome ao longo do ano.

Outros investimentos

Os investimentos sociais das usinas Baesa, Ceran, Enercan e Foz do Chapecó são realizados de forma independente do Instituto CPFL. São divididos em investimentos próprios e via leis de incentivo para contribuir com o desenvolvimento de comunidades e organizações locais.

Outros investimentos sociais

	2021			2020			2019		
	Investimentos diretos	Recursos incentivados	Total	Investimentos diretos	Recursos incentivados	Total	Investimentos diretos	Recursos incentivados	Total
Baesa	0,21	0,04	0,25	0,21	0,02	0,23	0,16	0,00	0,16
Ceran	0,04	1,08	1,12	0,05	0,57	0,62	0,00	1,57	1,57
Enercan	0,20	2,49	2,69	0,20	1,24	1,44	0,00	3,90	3,90
Foz do Chapecó	0,05	2,75	2,80	0,05	1,79	1,84	0,02	4,04	4,06

Café Filosófico CPFL

Em 2021, foram produzidas 23 gravações no formato de live pública, transmitidas nas redes sociais do Instituto CPFL e do Café Filosófico. Dessa maneira, os palestrantes puderam participar diretamente de suas casas, resguardando a segurança e a saúde dos convidados e das equipes de trabalho.

Outros 102 programas foram exibidos na grade de programação da TV Cultura. Mais de 27 milhões de pessoas foram impactadas com essas atividades.

CPFL Intercâmbio Brasil-China

Em 2021, a frente realizou a quinta edição consecutiva do festival Brasil-China. As ações ocorreram 100% de forma virtual, em razão da pandemia de Covid-19. Ao todo, a frente atingiu digitalmente um público de 285 mil pessoas.

Carreta Literária



Ao todo, o CPFL Jovem Geração beneficiou cerca de

31 mil
pessoas
em 33 cidades

Saúde e segurança em primeiro lugar

A segurança é o primeiro valor da nossa companhia. Nosso compromisso é garantir que colaboradores, fornecedores e a comunidade tenham uma interação segura com a rede elétrica, com ações para identificação e mitigação de riscos em todos os negócios e áreas de atuação.

Nosso Sistema de Gestão de Saúde e Segurança (SGSS) abrange todas as atividades, ativos e colaboradores da companhia. As políticas, os processos e as normas que o compõem foram desenvolvidos com base nos melhores padrões e práticas internacionais, em especial a ISO 45001. Essas diretrizes também são aplicáveis aos terceiros, formalizadas por meio dos contratos de prestação de serviços firmados com os fornecedores.

O SGSS estabelece os procedimentos a serem seguidos para identificar e avaliar riscos

para a segurança nas diferentes atividades executadas pelas equipes de colaboradores e fornecedores. O levantamento dos perigos, a avaliação de impactos, a identificação das medidas de prevenção e a elaboração dos planos de ação são conduzidos e registrados em sistema digital, permitindo a rastreabilidade e o monitoramento das ações nas atividades de campo.

Com relação aos terceiros, conduzimos auditorias de verificação para avaliar o cumprimento das regras e processos do sistema de gestão.

Além dos procedimentos e equipamentos de proteção, nossa gestão tem o objetivo de impulsionar a cultura de segurança entre todas as equipes. Nesse sentido, conduzimos diferentes ações de treinamento e sensibilização para as equipes.



PRINCIPAIS NÚMEROS EM 2021:

99.543
inspeções, auditorias,
observações e IPS₁
realizadas com foco
em segurança

110 unidades
operacionais sem
acidentes com
afastamento por mais
de 10 anos

177.995 horas
de treinamento para
colaboradores com
foco em saúde e
segurança em 2021

Colaborador da CPFL Energia em operação de campo



Peça de divulgação da campanha Guardiões da Vida 2021

■ Sinto Segurança

Focado no aprendizado do comportamento seguro através da vivência, nas lições aprendidas, definindo a responsabilidade de cada um no acidente de trabalho. A sensibilização é específica para eletricitistas, guardiões da vida, técnicos de segurança, líderes imediatos e integrantes das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA).

■ Integração de Segurança

Voltada para os novos colaboradores, sensibiliza os profissionais acerca dos potenciais riscos em suas atividades, regras estabelecidas, uso correto dos equipamentos de proteção, ambiente saudável e condições seguras, prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, conforme a legislação em vigor e a Política de Saúde e Segurança.

■ Treinamentos Obrigatórios

Capacitações específicas sobre as principais normas regulamentadoras (NR-10, NR-12, NR-18, NR-33, NR-35 etc.) relacionadas às atividades exercidas dentro de cada especialidade. Envolvem temas como segurança em eletricidade, interação com máquinas e equipamentos, construção civil, espaços confinados, trabalho em altura, entre outros temas.



■ Guardiões da Vida

Promove o conhecimento e o cumprimento das normas de segurança, empoderando todos os colaboradores a atuarem como Guardiões da Vida dentro e fora da Companhia. O objetivo da ação é coordenar esforços e orientar as pessoas a observarem as condições locais e os comportamentos para que possam intervir sempre que necessário para a garantia da integridade física, mental e emocional de quem estiver prestando um serviço ou até mesmo em momentos de lazer. Em 2021, foram impactadas mais de 23 milhões de pessoas pela iniciativa em nossas áreas de concessão, com campanhas temáticas que podem ser acessadas em **nosso site**.

Apesar dos investimentos e ações de capacitação, houve dois acidentes fatais com colaboradores e sete envolvendo terceiros em nossas operações no ano de 2021. As taxas de frequência de acidentes também se elevaram no último ano: foram 47 acidentes com afastamento e 814 dias perdidos com quadro próprio.

Todos os acidentes são registrados e investigados para a determinação da causa-raiz. As conclusões são compartilhadas a fim de subsidiar melhorias em nossos procedimentos internos e evitar a

recorrência de situações similares. A avaliação é que o distanciamento entre as equipes e as lideranças, provocado pelas restrições causadas pela pandemia de Covid-19, levou a esse cenário.

Por isso, intensificamos os esforços e criamos minicentros de treinamento em nossas bases operacionais. Com essas estruturas, temos o objetivo de dar ainda mais agilidade às rotinas e diálogos sobre segurança, intensificando as ações para a conscientização das equipes e o fortalecimento da cultura de segurança.

Comitês de segurança

Nossos colaboradores são informados sobre as ações direcionadas para aumentar a segurança em nossa companhia e podem participar ativamente da melhoria desses processos. Contamos com um sistema informatizado no qual qualquer profissional pode registrar uma ocorrência e ter acesso a documentos de saúde e segurança do trabalho. Outra fonte de consulta é a nossa intranet, o Portal Multi, no qual são divulgadas campanhas e informativos relevantes.

Os Diálogos de Segurança (DDS/DSS) proporcionam a integração da equipe em um momento para reforçar a importância do tema em nossa companhia.

Possuímos dois comitês para contribuir com a evolução das práticas e processos gerenciais de saúde e segurança.

Comitê de Segurança Operacional

formado por gerentes e diretores de nove áreas, o comitê se reúne mensalmente.

Comitê de Segurança

formado pelo CEO e pelos vice-presidentes, com reuniões bimestrais.

Além dessas instâncias, em todas as unidades enquadradas nos requisitos legais possuímos as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), formadas por colaboradores eleitos pelos seus pares.

Indicadores de saúde e segurança no trabalho

		2021	2020	2019
Para todos os colaboradores¹				
Mortes como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	Número	2	4	0
	Taxa	0,06	0,12	0
Lesões relacionadas ao trabalho com consequências graves (excluindo mortes)	Número	1	2	2
	Taxa	0,03	0,06	0,06
Lesões registráveis relacionadas ao trabalho	Número	49	46	41
	Taxa	1,41	1,39	1,26
Número de horas trabalhadas ²		34.645.789	33.091.926	32.529.015
Para todos os terceiros				
Mortes como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	Número	7	2	4
	Taxa	0,37	0,11	0,23
Lesões relacionadas ao trabalho com consequências graves (excluindo mortes)	Número	3	2	12
	Taxa	0,16	0,11	0,69
Lesões registráveis relacionadas ao trabalho	Número	55	51	82
	Taxa	2,89	2,82	4,72
Número de horas trabalhadas ²		19.016.167	18.082.333	17.390.833

¹Cálculo utilizado: taxa = número de lesões*1.000.000/número de horas trabalhadas. Esse cálculo está de acordo com as normas das agências reguladoras e é praticado pelas demais distribuidoras de energia. São consideradas lesões graves aquelas com afastamento acima de dois meses ou com sequela permanente.

²Número de horas trabalhadas considera os funcionários e terceiros com contratos sensíveis.

Peça de divulgação da
campanha Guardiã
da Vida 2021

Segurança da população

Nossa cultura de segurança se expande também para a população das nossas áreas de concessão por meio do Programa Guardiã da Vida. A iniciativa tem como objetivo divulgar informações educativas para conscientizar a população sobre os riscos da rede elétrica e os comportamentos a serem adotados para evitar acidentes, além de conteúdos relacionados a campanhas de saúde.

As mensagens são divulgadas em diferentes formatos e linguagens, buscando acessar o maior número de pessoas, por meio de campanhas educativas veiculadas em rádio, televisão, internet, redes sociais e mídia exterior. Também contamos com um site – o guardiaodavida.com.br – para agregar conteúdos e informações pertinentes para evitar acidentes.

Os conteúdos abordam as principais causas de acidentes com a população, como empinar pipas perto da rede elétrica e choques acidentais provocados pela movimentação de máquinas agrícolas ou trabalhos de construção civil executados próximo aos cabos energizados.

Também interagimos diretamente com a população por meio de ações educativas, como palestras em escolas e canteiros de obras, *workshops* em fazendas e *blitze* nos municípios que apresentaram maiores índices de acidentes com a população.

Em 2021, o investimento nas ações para a segurança da população foi de R\$ 2,6 milhões. O índice de acidentes não fatais com a população reduziu 20% e o de fatalidades caiu 28%, registrando os menores índices dos últimos anos.



Casos judiciais relativos a acidentes na rede elétrica com a população

	2021	2020	2019
Casos abertos no período	101	74	81
Casos encerrados no período	58	73	94
Impacto financeiro decorrente dos casos (R\$ mil)	2.924,9	5.482,1	3.391,0
Demais casos em andamento no período	437	393	380

Número de acidentes envolvendo a população

	2021	2020	2019
Acidentes	36	45	49
Fatalidades	18	25	19

Covid-19

Em 2021, com a continuidade da pandemia de Covid-19, mantivemos em operação todas as ações e iniciativas de prevenção que estruturamos em 2020 para preservar a saúde dos colaboradores, fornecedores e clientes. O Comitê de Crise, com a participação da Diretoria Executiva e gestores da companhia, seguiu instalado ao longo do ano, reunindo-se periodicamente para o acompanhamento da evolução dos cenários e definição de planos de ação.

Também fortalecemos os protocolos para reduzir os riscos de contaminação dos colaboradores que continuaram atuando em campo e nas agências de atendimento, garantindo a execução dos serviços essenciais para o atendimento dos clientes. Mantivemos os procedimentos de higienização dos locais e a exigência da utilização de máscaras e equipamentos de proteção nas instalações da companhia.



Com o início da vacinação, adotamos medidas para incentivar e demandar a imunização dos colaboradores. Monitoramos a evolução do número de vacinados e encerramos o ano com um índice de 13.016 colaboradores imunizados (86%), sendo 10.363 (69%) colaboradores com segunda dose e dose de reforço.

Colaboradores

Manutenção do *home office* para 100% dos colaboradores em funções administrativas, bem como para equipes do Centro de Monitoramento de Ativos e de *call center*, e garantia de todos os equipamentos de saúde e segurança (máscaras, álcool em gel e termômetros) para os colaboradores em campo.

Continuidade das ações para suporte a assuntos de natureza pessoal, voltado para questões vinculadas a atendimento psicológico, serviço social, jurídico, gestão financeira e fonoaudiologia por meio do Programa Fale Comigo.

Fortalecimento da célula de Saúde com serviço de assistência médica, orientação e atendimento aos colaboradores e manutenção da central de monitoramento Covid-19 ao longo do ano, com instalação em Campinas, Sorocaba e Santos, no estado de São Paulo, e em São Leopoldo, Santa Maria, Santa Rosa e Caxias do Sul, no estado do Rio Grande do Sul.

Clientes

Avanço dos canais digitais de atendimento e disponibilização de novos serviços em plataformas como o WhatsApp, o aplicativo das distribuidoras e o Agência Virtual.

Cadastramento massivo de clientes no programa Tarifa Social de Energia, do governo federal, com o objetivo de alcançar descontos na fatura e a adimplência dos clientes.

Soluções para quitação de débitos por meio da ale\$ta, instituição financeira autorizada pelo Banco Central para atuação via plataforma eletrônica.

Sociedade

O Instituto CPFL apoiou dois editais públicos do estado do Rio Grande do Sul, com foco no enfrentamento dos problemas sociais provocados pela pandemia. O primeiro, no valor de R\$ 3,75 milhões, beneficiou a população em situação de rua de cinco cidades, com acolhimento e doações de itens de higiene e alimentos. O segundo edital distribuiu R\$ 4,5 milhões para artistas e pequenos produtores culturais que ficaram sem renda com o cancelamento das atividades artísticas em todo o estado.

Arrecadação on-line na campanha Juntos contra a Fome para suporte de famílias em situação de vulnerabilidade e insegurança alimentar, com o benefício de R\$ 120 mensais depositados em um cartão-alimentação durante quatro meses. Ao final da campanha, arrecadamos mais de R\$ 76 mil e beneficiamos 160 famílias.

Gestão de fornecedores

Temos o objetivo de ampliar os impactos positivos da nossa atuação para toda a cadeia de valor e, por isso, trabalhamos ao lado de nossos fornecedores para fortalecer a visão estratégica e as boas práticas que direcionam nosso Plano de Sustentabilidade. Na relação que desenvolvemos com essas empresas, estabelecemos diferentes canais e plataformas de engajamento, com foco na gestão de riscos, avaliação de *compliance* e de desempenho, incentivo a boas práticas dos aspectos ESG e fomento à cultura ética e de segurança.

Considerando os fornecedores das distribuidoras, da CPFL Serviços e da CPFL Renováveis, contamos com 10.083 empresas com cadastro ativo em nossa base. Entre aquelas que possuem contratos ativos, 339 são classificadas como fornecedores críticos e estratégicos em função do risco operacional, do risco de imagem ou da exclusividade de fornecimento nos escopos contratados. Entre os materiais que adquirimos estão postes, transformadores e isoladores, por exemplo. E os serviços incluem construção e manutenção de redes de distribuição, subestações e parques eólicos.

Os fornecedores críticos e estratégicos são monitorados mensalmente por meio da ferramenta SBM (Supply Base

Management), com acompanhamento de indicadores e critérios técnicos, de conformidade legal, documentais, de segurança, financeiros, de ética e de sustentabilidade. A esfera de sustentabilidade foi incluída nas avaliações em 2021, sendo uma melhoria que reforça a importância do tema para o Grupo CPFL. Por meio dela, acompanhamos as práticas dos fornecedores em quatro dimensões diferentes (veja ao lado).

DIMENSÕES DE SUSTENTABILIDADE AVALIADAS PELO SBM:

- **Gestão de sustentabilidade e meio ambiente**
- **Gestão do consumo**
- **Mudanças climáticas**
- **Valor compartilhado e protagonismo**

Colaboradores da CPFL Energia em operação de campo



Apoiados nas auditorias e nas avaliações do SBM, não identificamos riscos de impactos socioambientais significativos entre os fornecedores avaliados

Em 2021, 85,6% de um total de 195 fornecedores críticos das distribuidoras foram monitorados em aspectos de sustentabilidade por meio do SBM, e nossa meta é alcançar 100% até 2024.

Além disso, parte de nossos fornecedores também recebe auditorias anuais no âmbito do nosso Sistema de Gestão Integrada (SGI), que abrange questões de meio ambiente, responsabilidade social, qualidade e saúde e segurança. Em 2021, 129 parceiros passaram por este processo e, assim como no ano anterior, as auditorias ocorreram de forma on-line, por causa da pandemia de Covid-19.

É importante mencionar, ainda, que a atenção a riscos e impactos socioambientais em nossa cadeia de valor tem início antes da contratação de novos fornecedores, na fase de homologação. Em 2021, houve uma melhoria também nesta etapa. Em adição às práticas já adotadas, passamos a consultar de forma automatizada certidões públicas das empresas que desejam se tornar nossas parceiras. Entre outras, elas incluem informações sobre a existência de embargos ou autuações no IBAMA e se há casos identificados de associação a trabalho análogo ao escravo.

Avançamos na estruturação de mecanismos que nos ajudaram a aperfeiçoar nossos processos internos, o que traz uma relação também mais ágil e eficiente com as empresas:



Trigger mercadológico

Realizado mensalmente, analisa uma possível falta de insumos utilizados pelos fornecedores na fabricação dos principais materiais operacionais e o acompanhamento das oscilações dos preços das aquisições, visando à melhor estratégia de compra e condução dos respectivos contratos.



Relacionamento e análise estratégica das demandas e negociações

Antecipação e planejamento das necessidades de compra, por meio de reuniões individuais e direcionadas com os requisitantes.



Dashboard de indicadores e base de contratos vigentes

Implementação da ferramenta de gestão da performance dos contratos e fornecedores.



Automatização de relatórios de fornecedores

Consolidação do projeto de automatização de relatórios de fornecedores, com o objetivo de aumentar a produtividade e minimizar riscos de *compliance*.

Rede de Valor

A Rede de Valor é a principal plataforma da nossa companhia para o engajamento e a verticalização da nossa estratégia e valores com os fornecedores. Ela é composta por 3 iniciativas.

O Jornal do Fornecedor é uma publicação mensal que compartilha as principais informações sobre o Grupo CPFL e a área de suprimentos, bem como traz matérias relacionadas aos nossos principais valores.

Temos também os encontros da Rede de Valor. Neles, abordamos em mais profundidade alguns temas relevantes e estimulamos a troca de boas práticas entre os participantes. Em 2021, foram realizados dois encontros em formato virtual, nos quais abordamos temas estratégicos e sensíveis para os negócios – Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Segurança da Informação, ESG, Código de Conduta Ética para Fornecedores e Segurança do Trabalho. Tivemos 80 empresas participantes.

E há o Prêmio Mais Valor, que chegou à sua 12ª edição em 2021 e é realizado anualmente para reconhecer os fornecedores que se destacaram por seu desempenho e dedicação. Em 2021, 28 empresas foram premiadas em 15 diferentes categorias. Uma delas foi a de “Destaque de Sustentabilidade”, criada neste mesmo ano com o objetivo de impulsionar a gestão qualificada dos aspectos sociais, ambientais e de governança corporativa em nossa cadeia de valor.

Gestão dos terceiros

Realizamos o acompanhamento mensal dos fornecedores empregadores de mão de obra intensiva pela Célula de Gestão de Documentação de Terceiros (GTER), que inclui o monitoramento de uma série de aspectos legais e tributários:

- Cumprimento de direitos trabalhistas e previdenciários
- Questões de saúde e segurança

A média mensal de terceiros monitorada em 2021 foi de 9.655 pessoas, com referência a 246 diferentes contratos firmados com 89 fornecedores. Com relação à quantidade média de terceiros monitorados mensalmente, o número foi 7% maior do que em 2020.



Colaboradora da CPFL Energia

Nossos habilitadores

O desenvolvimento do Plano de Sustentabilidade é apoiado sobre três frentes habilitadoras:

1

Desenvolvimento e Inclusão de colaboradores

2

Ética

3

Transparência

Atuamos continuamente para fortalecer os processos e ferramentas de gestão relacionados a esses pilares, que fortalecem os valores da nossa cultura corporativa e o alinhamento dos profissionais aos nossos objetivos estratégicos.

Colaborador da CPFL Energia e filho



Desenvolvimento e inclusão

Nossos projetos e atividades são materializados por colaboradores que atuam orientados pelos valores e princípios da nossa cultura corporativa. Desde 2020, com o objetivo de fortalecer esse alinhamento, contamos com o Nosso Jeito de Ser, um modelo de direcionador cultural, que são os comportamentos desejados para todos os nossos colaboradores, independentemente do cargo que ocupam. O Nosso Jeito de Ser está conectado com nossa Missão, Visão e Valores e representa o jeito que nossa empresa se movimenta.

Dando continuidade à nossa jornada cultural, lançamos em 2021 as 10 Regras de Convivência, com o intuito de fortalecer a jornada de uma única Cultura, cada vez mais globalizada.

Nossas ações de desenvolvimento, capacitação e gestão de performance dos colaboradores estão conectadas ao Nosso Jeito de Ser. Essas iniciativas se integram para estabelecer um ambiente de trabalho motivador e que ofereça ferramentas para o crescimento profissional alinhado aos objetivos estratégicos da companhia.

NOSSO JEITO DE SER



Colaboradores na sede do Grupo CPFL em Campinas (SP)

Anualmente, nossos colaboradores são incentivados a avaliarem os resultados entregues e a aderência de sua performance às quatro dimensões do Nosso Jeito de Ser. O processo de Gestão da Performance é bastante robusto, acontece há mais de 15 anos e conta com um ciclo de melhoria contínua para adaptação à cultura e às melhores práticas de mercado.



Para saber mais sobre o **Nosso Jeito de Ser**, clique aqui e conheça

Cliente da CPFL Energia

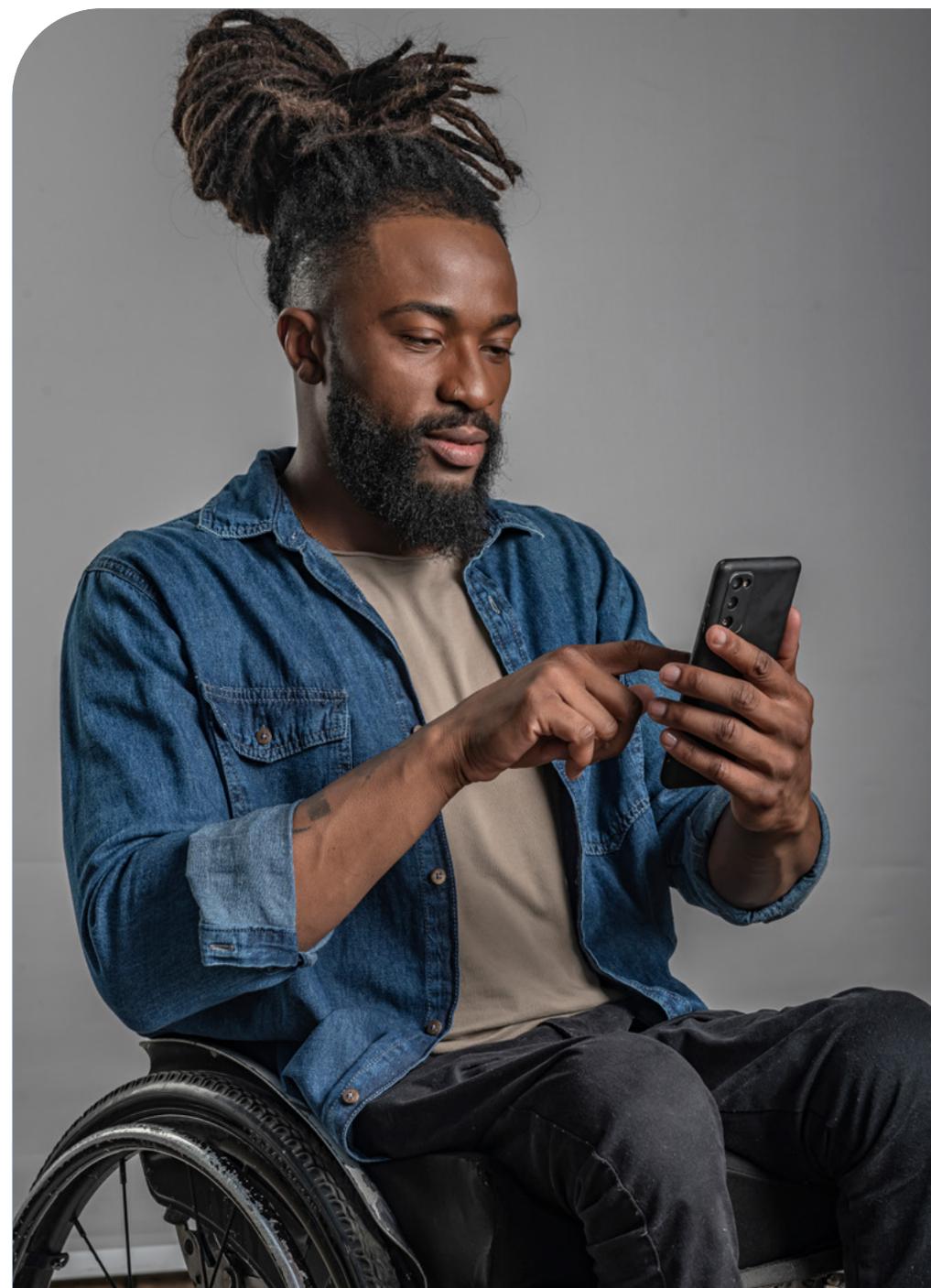
O modelo promove autonomia da liderança e é conduzido com foco no diálogo, no feedback entre as lideranças e equipes, com o objetivo de promover a reflexão dos profissionais sobre sua contribuição para a performance da empresa por meio das suas entregas e comportamentos, além de incentivar a pensar sobre suas fortalezas e oportunidades de desenvolvimento e, a partir disso, ter ações para contribuir e se desenvolver cada vez mais e na construção de um plano de desenvolvimento individual.

As etapas realizadas ao longo do ano envolvem, além das avaliações, a realização de comitês de calibração, o feedback referente à performance do ano anterior, o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) e a definição de metas para o ano. Duas vezes por ano, os líderes e as equipes realizam *checkpoints* para acompanhamento desse planejamento. Os resultados de performance norteiam a liderança nos processos e programas de gestão de pessoas, fornecendo insumos para atuação na recuperação da baixa performance e na manutenção e alavancagem da alta performance.

A CPFL se preocupa em promover a sustentabilidade da organização, assim como desenvolver novos líderes para

garantir o futuro dos negócios. Com esse objetivo, em 2020 foi implantado o Programa de Aprendizagem no Campo, um programa inovador com o objetivo de atrair talentos com potencial de liderança para aprendizagem no campo, com foco em treinamento e desenvolvimento *on the job*, pelo período de 20 meses. A estrutura do programa contempla o processo seletivo para posições de trainee do campo, inicia com *onboarding* específico, treinamentos técnicos indispensáveis para a atuação, modelo de *job rotation* nas áreas de operação de campo, subtransmissão, obras e manutenção e centro de operações, tutoria, apresentações de relatórios de aprendizado, *assessment*. Ao final do programa esperamos ter cada vez mais profissionais preparados para o desafio de liderar a Distribuição.

**+ de
15 anos**
contamos com o
processo de Gestão
de Performance





Programa de transformação cultural



Nossa companhia está alinhada à visão de longo prazo da State Grid de se tornar uma empresa de classe mundial em energia e conectividade. Isso significa aplicar as melhores práticas e ter foco total na satisfação do cliente, acelerando a inovação e a tecnologia em todos os negócios.

Para promover essa visão de forma integrada, em 2020 iniciamos o Programa de Transformação Cultural (CCIP, na sigla em inglês). Trata-se de uma plataforma que integra as culturas da CPFL Energia e da State Grid, visando o alcance de uma performance de excelência em diversas frentes.

Ao longo de 2021, um total de 169 iniciativas desenhadas no âmbito do CCIP foi executado pelos Grupos de Trabalho, sob a coordenação do Comitê Diretor. Essa estrutura de governança foi

desenhada em 2020, com o apoio de uma consultoria internacional especializada em gestão da cultura corporativa.

A evolução da performance dos negócios é avaliada com base na metodologia Balanced Scorecard (BSC), com o acompanhamento de indicadores relacionados ao atingimento de metas de curto e de longo prazo, considerando aspectos financeiros e não financeiros.

Em 6 de dezembro, o "Chinese Enterprise Global Image Summit 2021" foi realizado em Pequim. Nele, foram destacadas iniciativas de empresas chinesas que contribuem para a construção da imagem do país. O CCIP da CPFL foi selecionado entre os dez melhores casos da categoria "Chinese Enterprise International Image Building".

Recrutamento e seleção

No processo de recrutamento e seleção, o Grupo CPFL investe na experiência positiva do candidato interno e externo. Para isso, é necessário avaliar as competências técnicas e comportamentais preestabelecidas na função a ser ocupada, respeitando os aspectos de igualdade e justiça, não havendo discriminação de natureza econômica, social, política, religiosa, raça, sexo, cor ou deficiência.

Colaboradoras da CPFL Energia



Em 2021 o processo passou por algumas melhorias, tais como a criação e/ou revisão de todo material utilizado no processo seletivo a fim de padronizar e dar robustez/ qualidade necessária (cronograma, entendimento da posição, mapeamento de mercado, *status report*, roteiro de entrevista, *short list*).

Com o objetivo de tornar os processos seletivos cada vez mais inclusivos, foram realizadas ações de melhoria nos processos com destaque para:

- Revisão da estratégia de *Employer Branding*, trazendo diversidade como um dos pilares de atração, definindo então um novo posicionamento da empresa e garantindo uma comunicação mais inclusiva e atrativa
- Estabelecimento de parcerias com plataformas e consultorias especializadas na contratação de Pessoas com Deficiência
- Treinamento com todo o time de Recrutamento e Seleção sobre conceitos básicos de diversidade, equidade e inclusão, além de técnicas específicas para contratação de pessoas com deficiência

Programa de Estágio

O Programa de Estágio tem como missão atrair e desenvolver estudantes com potencial de progressão na carreira, para que possam construir seu futuro profissional contribuindo com a inovação e excelência do Grupo CPFL. Esse Programa é baseado em 3 pilares: Negócio (com o objetivo de ampliar a visão sistêmica através de treinamentos sobre o setor, planejamento estratégico, gestão e desenvolvimento de projetos e processos, inovação entre outros), Comportamento (treinamentos voltados ao desenvolvimento das competências ligadas ao Nosso Jeito de Ser) e Carreira (onde eles são avaliados anualmente e recebem feedback da liderança, podendo discutir e planejar oportunidades de carreira na CPFL).

Desde 2019 realizamos o processo seletivo oculto, no qual a liderança não tem acesso a detalhes do currículo indicado pela área de R&S e desde 2020 conduzimos todas as etapas 100% on-line. No processo seletivo de 2021 foi realizado um monitoramento de indicadores referentes aos grupos sociais minorizados com o objetivo de proporcionar uma participação mais relevante deste público no

Programa de Estágio 2022. Como resultado das ações desenvolvidas ao longo do processo de atração e seleção, obtivemos 11.770 inscrições, sendo 52% de mulheres, 18% de pessoas negras; e finalizamos com 56,6% mulheres e 20,2% pessoas negras selecionadas.

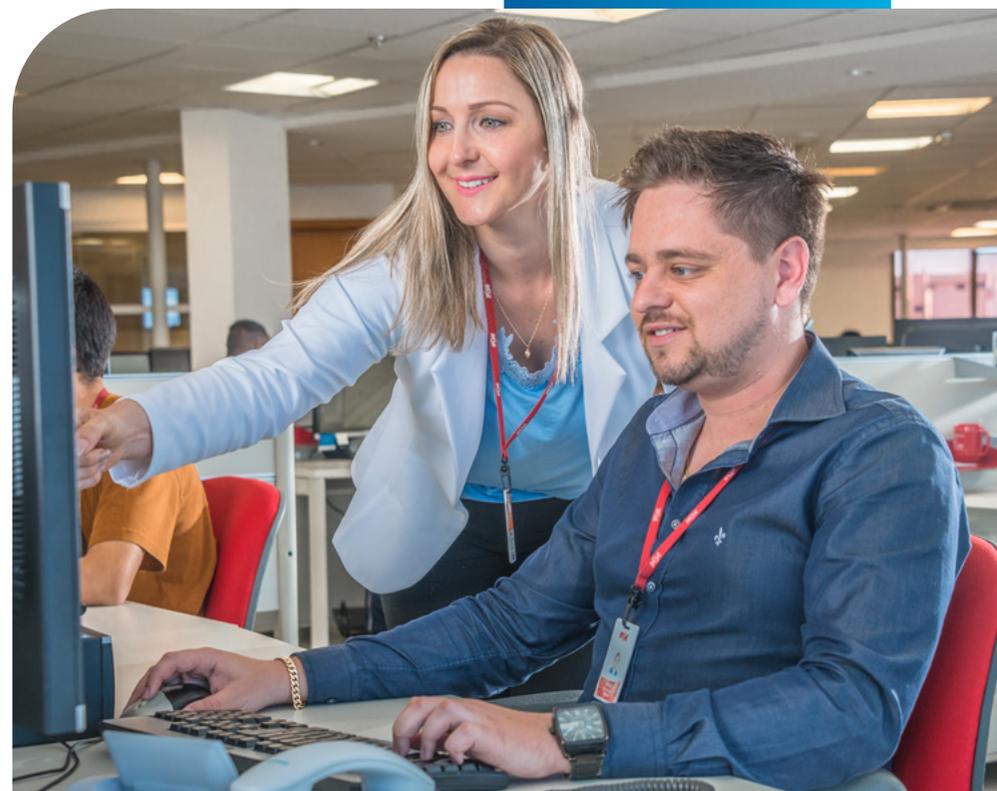
Mentoria

O Grupo CPFL sabe que é imprescindível contar com uma liderança engajada e cada vez mais preparada para lidar com as constantes transformações do mundo de trabalho. Para isso, a empresa investe fortemente em Programas de desenvolvimento acelerado, entre eles o processo de Mentoria, com foco no desenvolvimento de líderes. Esse programa, além de criar conexões e contribuir para o aprimoramento profissional, é uma importante ferramenta de gestão que permite fortalecer a cultura organizacional, cultivar e reter talentos, além de aprender mutuamente, inspirar profissionais a buscarem desenvolvimento contínuo, entre outros.

O Programa de Mentoria está em seu terceiro ciclo, com 100 duplas (mentor e *mentee*) já formadas. Em 2021, o programa foi realizado 100% on-line,

com a participação de 25 duplas formadas e acompanhadas por uma consultoria externa, com todo suporte teórico e prático. O programa foi composto por seis sessões, e a cada uma delas o mentor ou mentora passam por uma formação ou reciclagem. A previsão de encerramento desse ciclo vigente é março de 2022.

100
pessoas
estão sendo
beneficiadas com
o terceiro ciclo
do Programa de
Mentoria



Colaboradores da RGE

Universidade CPFL

A Universidade CPFL é a plataforma que promove a capacitação e o desenvolvimento dos nossos colaboradores, por meio de programas, cursos e trilhas de aprendizagem profissional. Nos últimos dois anos, por causa da pandemia de Covid-19, temos fortalecido a disponibilidade de conteúdos informativos e de formação no ambiente virtual, utilizando metodologias de gamificação, vídeos e podcasts.

Em 2021, foram realizadas cerca de 76 mil horas de treinamentos por videoconferência, somando mais de 14 mil participações.

Com foco no desenvolvimento das lideranças, a Universidade CPFL estruturou o programa Protagonistas do Futuro – Potenciais Líderes nas Distribuidoras. A iniciativa foca na preparação de colaboradores com potencial para assumir possíveis posições de liderança na companhia. Durante dez meses, os participantes são capacitados por meio de sete módulos sobre competências comportamentais, mentorias em grupo e apresentação para uma banca avaliadora do estudo de um case real da companhia.

Também existem, no catálogo de cursos, três trilhas de capacitação para líderes. O Decola Líder, o Voando Alto e o Expandindo Horizontes. Em 2021, realizamos 112 turmas com 844 líderes que participaram de pelo menos um desses programas de aprendizagem.

Média de horas de capacitação

	2021	2020	2019
Por gênero			
Homens	75,37	43,8	55,2
Mulheres	52,97	44,9	58,9
Por categoria funcional			
Liderança ¹	46,38	35,1	63,7
Demais colaboradores	72,59	44,6	55,4

¹Liderança: inclui diretores, gerentes, coordenadores, supervisores e líderes.



Colaborador da CPFL Energia

Decola Líder

Foco no primeiro nível de gestão (coordenadores, supervisores, engenheiros líderes e técnicos líderes)

Voando Alto

Foco no segundo nível (gerentes de divisão e de departamento)

Expandindo Horizontes

Voltado para os executivos da companhia



Colaborador em treinamento na Universidade CPFL

Nossos colaboradores são protagonistas do seu próprio desenvolvimento e a Universidade CPFL atua como facilitadora para que cada profissional possa explorar o máximo de seu potencial. Nesse sentido, fortalecemos o portfólio Explore o seu Potencial e a Biblioteca Virtual.

Também passamos a disponibilizar aos colaboradores o acesso a conteúdos da UN Global Compact Academy, iniciativa do Pacto Global para promover a aprendizagem e o engajamento em temas relacionados à agenda do desenvolvimento sustentável. A plataforma possui cursos em formato e-learning, sessões interativas e uma comunidade on-line para troca de conhecimentos, entre outras funcionalidades.

Por meio do programa Gestão do Conhecimento, a Universidade CPFL estruturou um modelo para que os colaboradores possam compartilhar conhecimentos críticos para o negócio, mapeando conceitos e materiais didáticos para a expansão desse capital intelectual.

Também atuamos de forma próxima às áreas com o programa LNDT (Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento e Treinamento) para a identificação de desafios e prioridades em relação às necessidades de capacitação e treinamento, realizados com educadores internos ou facilitadores externos (consultorias e eventos, por exemplo).

DESTAQUES NO PORTFÓLIO DA UNIVERSIDADE CPFL

Explore o seu Potencial

Portfólio de treinamentos para o desenvolvimento das chamadas *soft skills* profissionais, como gestão do tempo, negociação e comunicação. Também conta com palestras virtuais e *podcasts* – o CPFL Talks – sobre temas de desenvolvimento pessoal.

Biblioteca Virtual

Plataforma que reúne um amplo acervo gratuito de livros, audiolivros, artigos científicos e outros conteúdos de conhecimento técnico e geral.

Gestão do Conhecimento

Plataforma para que colaboradores experientes possam estruturar materiais e programas didáticos para compartilhar internamente os conhecimentos críticos para os negócios.

Escola de Excelência Operacional



A Universidade CPFL extrapola os limites internos da nossa companhia e oferece cursos de capacitação e desenvolvimento para as comunidades das regiões em que atuamos. Os cursos seguem três linhas principais de aprendizagem – Escola de Eletricistas, Escola de Projetistas e Escola de Operadores.

Em 2021, foram promovidas 55 Escolas de Excelência Operacional, com turmas gratuitas em 24 cidades diferentes. Um total de 852 pessoas foram treinadas e 70% delas foram contratadas para trabalhar em nossa companhia.

Os eletricitistas recém-contratados são integrados à nossa companhia por meio do programa de padrinhos. Durante três meses, o novo colaborador é acompanhado e supervisionado por um colega mais experiente, responsável por transmitir conhecimentos, reforçar as boas práticas e habilidades essenciais e dar feedbacks técnicos.

Além das Escolas de formação, a CPFL oferece diversos cursos de formação e especialização técnicas como: Linha Viva, 15 e 25 kV, além das formações obrigatórias em NRs 10 e 35.

Aproximadamente
R\$ 19 milhões
foram investidos em ações de treinamento voltadas para a melhoria de performance e adaptação ao novo cenário do setor elétrico

Colaboradores da
CPFL Energia

CPFL + Diversa



Colaboradores da CPFL Energia

Em 2020, lançamos o programa CPFL + Diversa, que, por meio da colaboração dos grupos de afinidade, do respeito e de iniciativas, projetos e debates, busca construir um ambiente cada vez mais diverso, inclusivo e com equidade. Acreditamos que a pluralidade de pessoas é o que constrói um grande time, e os diferentes pontos de vista proporcionam um ambiente repleto de novas possibilidades e aprendizados. Queremos refletir aqui dentro o que esperamos da sociedade. Afinal, são as nossas diferenças que nos tornam únicos e únicas.

O programa CPFL + Diversa organiza todas as ações que realizamos para promover a equidade, a inclusão e a diversidade em nossa companhia e na cadeia de valor. Trabalhamos o tema de diversidade e inclusão de forma integrada, mas também com foco nas demandas e necessidades de cinco grupos sociais específicos:

- Gerações
- LGBTQIAP+
- Mulheres
- Pessoas com Deficiência
- Pessoas Negras

A governança do programa é composta por três instâncias multidisciplinares que, com diferentes papéis e responsabilidades, realizam ações, monitoram o plano e reportam periodicamente os avanços obtidos, bem como os desafios mapeados.

A GOVERNANÇA DO PROGRAMA CPFL + DIVERSA ATUA EM TRÊS INSTÂNCIAS



Decisão

Instância formada pelo CEO, Vice-Presidentes, Diretor de RH Estratégico e Diretores e Diretoras que atuam como *sponsors* de cada Grupo de Afinidade



Estratégia

Instância formada por uma equipe de especialistas com *expertise* técnica de quem define e executa os processos de gestão de pessoas, comunicação, ética e sustentabilidade na organização, bem como a liderança que representa cada Grupo de Afinidade



Vivência

Instância de suporte para a construção e disseminação das ações de diversidade e inclusão. São Grupos de Afinidade formados por voluntários e voluntárias que se interessam pelo tema e/ou já passaram por barreiras ao longo da vida pessoal e profissional

Em 2021, com apoio de uma consultoria externa especializada, aprofundamos ainda mais no desenho da estratégia e revisão da governança do CPFL + Diversa, com foco em garantir um ambiente de trabalho que represente cada vez mais a pluralidade da nossa sociedade, de maneira adequada ao segmento, em todas as áreas e níveis da organização. Essa estratégia visa também orientar a criação de uma cultura cada vez mais acolhedora, na qual as diferenças, mais do que respeitadas, sejam catalisadoras da nossa capacidade de gerar energia que movimenta, em alinhamento com as melhores práticas de mercado. Assim, estruturamos o trabalho em cinco frentes: Sensibilização e Engajamento; Diagnóstico; Posicionamento; Plano Tático; e Monitoramento.

Colaboradores da CPFL



■ Sensibilização e Engajamento

Realizamos treinamentos para o time executivo da companhia em conceitos básicos de diversidade e inclusão, vieses inconscientes e liderança inclusiva. Também conduzimos processos de mentoria individual com o CEO e o Diretor de Recursos Humanos, ampliando o repertório da liderança no tema.

■ Diagnóstico

Conduzimos o Censo e o Diagnóstico de Cultura Inclusiva para mapear os desafios internos relativos à representatividade e barreiras culturais dos diferentes grupos sociais. O processo contou com entrevistas exploratórias com executivos e executivas, além de uma pesquisa on-line aberta a colaboradores e colaboradoras.

■ Posicionamento

A partir do diagnóstico, aprofundamos nossa análise referente aos grupos sociais minorizados e ampliamos nosso entendimento sobre a temática de diversidade, equidade e inclusão conectada ao nosso negócio. Estabelecemos então premissas orientadoras de nossa atuação para gerar mais impacto positivo na vida de colaboradores e colaboradoras, na inclusão no mundo do trabalho e na nossa capacidade de crescer de maneira sustentável, gerar novos negócios e inovação, mais eficiência operacional e maior foco em clientes.

■ Plano Tático

O plano dos próximos dois anos foi refinado com a visão das equipes especialistas em cada tema e contribuições de integrantes dos Grupos de Afinidades. Está organizado em seis pilares de trabalho:

- 1.** Compromisso Institucional
- 2.** Gestão e Governança
- 3.** Atração e Contratação
- 4.** Retenção e Desenvolvimento
- 5.** Formação e Sensibilização
- 6.** Mobilização interna e externa

Monitoramento

Por meio de reuniões mensais com o Comitê CPFL + Diversa, são apresentados os indicadores do período, a evolução em relação às metas, as ações que estão em andamento e deliberações futuras.

O Comitê CPFL + Diversa é um grupo multidisciplinar formado pela equipe da instância estratégica, com integrantes das áreas de Diversidade, Talent Management, Universidade CPFL, Indicadores de RH, Business Partners, Sustentabilidade, Comunicação, Ética e líderes dos Grupos de Afinidade.

Nos reportes periódicos em nível executivo contamos também com a equipe formada na instância de Decisão, composta pelo CEO, Vice-Presidentes e *sponsors* de cada Grupo de Afinidade.

Destacamos ainda o Dashboard de Indicadores de Diversidade que é disponibilizado para a liderança da empresa e Business Partners de RH realizarem o monitoramento de indicadores de suas respectivas áreas.

Com esse monitoramento periódico foi possível o desenvolvimento de ações que viabilizaram o atendimento de 92% das metas estabelecidas no Plano de Sustentabilidade para o tema Diversidade e Inclusão, bem como importantes lições aprendidas para o ciclo 2022.

As metas de 2021 tiveram como objetivos principais:

- **Sensibilização e Engajamento do time executivo;**
- **Censo e Diagnóstico da Cultura Inclusiva;**
- **Posicionamento e Plano Tático dos próximos dois anos;**
- **Engajamento e equalização de conhecimento para nossas pessoas;**
- **Aumento da representatividade de pessoas com deficiência e pessoas negras no quadro geral;**
- **Aumento da representatividade de mulheres na operação e em cargos de liderança.**

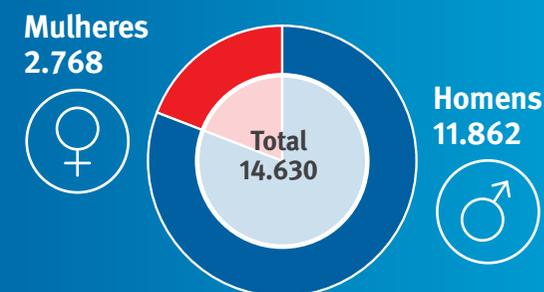
Para 2022, além das metas estabelecidas no Plano de Sustentabilidade, avançamos também na definição de metas que impactarão na remuneração variável de Executivos e Executivas da empresa.

As mulheres ocupam **19,8%** dos cargos de liderança na CPFL Energia

O salário-base médio das mulheres equivale a **98%** do salário-base dos homens

A remuneração total das mulheres equivale a **82,2%** da remuneração total dos homens

4,5% do nosso quadro de colaboradores é de mulheres negras



28,2% do nosso quadro de colaboradores é de homens negros

492 pessoas com deficiência (PCDs) trabalhavam na CPFL Energia em 2021

Dados referentes ao quadro de colaboradores em 31 de dezembro de 2021.

Iniciativas em Diversidade e Inclusão

Diferentes ações foram realizadas em 2021 a partir do plano tático estabelecido para o Programa CPFL + Diversa. Entre elas, destacam-se a criação da Norma de Diversidade e Inclusão e a realização de duas Escolas de Eletricistas exclusivas para mulheres, sendo uma na área de Distribuição no estado do Rio Grande do Sul e outra na área de Serviços no estado de São Paulo.

A realização destas escolas e a contratação das alunas possibilitaram aumentar em 4,8 vezes o número de mulheres na função de Eletricista, quando comparado ao número de colaboradoras nesta função em 2020. Essa iniciativa foi conduzida por um grupo multidisciplinar que estabeleceu ações de ajustes na infraestrutura do local, preparação da liderança,

padrinhos e instrutores de treinamento, realização de um módulo específico na formação para as mulheres discutirem questões de gênero e como lidar com os desafios das novas atividades, além de reuniões de acompanhamento e lições aprendidas. O sucesso desta ação garantiu a ampliação para outras regiões, sendo planejadas mais 7 escolas neste formato em 2022.

Também aderimos ao Movimento Mulher 360 (Movimento Empresarial pelo Desenvolvimento Econômico da Mulher). A iniciativa é conduzida por uma organização sem fins lucrativos que apoia a equidade de gênero e o aumento da participação feminina no ambiente corporativo.

Com as Escolas de Eletricistas exclusivas para mulheres, aumentamos em 4,8 vezes o número de colaboradoras na função de Eletricista em 2021



Colaboradora da CPFL Energia

E, como uma das formas de ampliarmos nosso alcance ao público externo, o Instituto CPFL produziu quatro lives inéditas do Café Filosófico CPFL com o módulo “O Eu e o Outro: a (difícil) arte de convivência nas diferenças”, com especialistas como Carlos Medeiros, Maitê Schneider, Isabelle Anchieta e Eduardo Wolf. Foram discutidas pautas como raça e diversidade, gênero, sexualidade e identidades. Todos os programas, gravados e exibidos ao vivo através das redes sociais do Instituto, deram origem a sete programas inéditos do programa e integraram a grade de exibição da TV Cultura ainda em 2021.

Outras oportunidades de impacto através de parcerias com organizações da sociedade civil foram mapeadas e realizadas, como por exemplo a ação de Eficiência Energética realizada no “Centro de Referência LGBT de Campinas” e a participação da “Mulher em Construção” nas capacitações das Escolas de Eletricistas para Mulheres.



Café Filosófico

Outras iniciativas do CPFL + Diversa

- Encontros do CEO com integrantes dos Grupos de Afinidades
- Definição de metas
- Leader Talks e CPFL Talks abordando o tema Vieses Inconscientes
- Edição mensal do “Liderança na Prática” para disseminação de conceitos, tendências, dicas e ações da CPFL na temática Diversidade, Equidade e Inclusão
- Diversos treinamentos em diversidade focados nas áreas de R&S, Ética & Compliance e Comunicação
- Rodas de Conversas conduzidas pelos Grupos de Afinidades nas diversas áreas da empresa
- Curso online de Libras
- Vagas exclusivas ou prioritárias para determinados grupos sociais minorizados
- Contratação de plataformas especializadas para recrutamento e seleção de pessoas com deficiência
- Lançamento do Programa Cuidar “Gestantes e Bebês”
- Ações de melhoria em acessibilidade tecnológica, de infraestrutura e comunicacional para inclusão de pessoas com deficiência
- Criação de canal no “Fale Comigo” exclusivo para pessoas surdas
- Grupo de trabalho interno sobre licença parental
- Patrocínio do evento Liderança Feminina em Movimento – LIFE da ABRH

Combate à discriminação e respeito aos direitos humanos

Em 2021, criamos e aprovamos nossa Norma de Diversidade, Equidade e Inclusão. Ela estabelece diretrizes e compromissos para a construção de um ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo para todos os colaboradores e colaboradoras.

Também define nosso posicionamento em relação ao respeito aos direitos humanos: “asseguramos a aplicação dos princípios, leis e normas de respeito aos Direitos Humanos direta ou indiretamente relacionados ao tema diversidade e inclusão”.

Além desse posicionamento, o tema de direitos humanos é tratado de forma compartilhada entre diferentes áreas que expressam suas diretrizes em documentos específicos de governança, com destaque para o Código de Conduta Ética, o Código de Conduta Ética para Fornecedores, a Política de Engajamento com as Partes Interessadas, a Política de Sustentabilidade e a Política de Investimento Social. Adicionalmente a estes documentos, nos contratos estabelecidos pela empresa, cláusulas

relacionadas ao combate ao trabalho análogo à escravidão e ao trabalho infantil são complementares àquelas que contemplam a legislação trabalhista vigente.

Na Universidade CPFL, existem dez cursos diferentes que permeiam temas relacionados a combate à discriminação e direitos humanos. Em 2021, foram quase 6,5 mil horas de treinamento (em 2020 foram 4,6 mil horas), com cerca de 13 mil participações. No total, 5,9 mil colaboradores realizaram essas capacitações, o que corresponde a 41% do nosso quadro profissional.

No ano passado, tivemos dois casos confirmados de discriminação de acordo com os procedimentos internos, recebidos por nosso Canal de Ética. Ato contínuo, as medidas disciplinares recomendadas pelo Comitê de Conduta Ética Empresarial foram aplicadas, seguindo as diretrizes da norma interna, e os planos de reparação foram desdobrados em ações de treinamento, conscientização e comunicação para as áreas envolvidas.



Colaboradoras da CPFL Energia

Em 2021, promovemos quase 6,5 mil horas de treinamento sobre temas relacionados a combate à corrupção e respeito aos direitos humanos, envolvendo 5,9 mil colaboradores

Ética

Em todos os nossos negócios, aplicamos os princípios, diretrizes e orientações do nosso Código de Conduta Ética, divulgado para 100% dos nossos colaboradores. O documento foi revisado em 2021 e aprovado pelo Conselho de Administração. Também seguimos a Política Anticorrupção, para garantir a conformidade e a integridade em todas as nossas atividades e projetos.

Nosso Programa de Integridade, elaborado de acordo com a Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) e com o artigo 42 do Decreto 8.420/15, que regulamenta a referida legislação, é responsável pela avaliação da conformidade em todas as áreas e negócios da companhia. Ele compreende pilares e mecanismos que

dão suporte a nossas decisões, ações e melhoria de controles internos e práticas anticorrupção em todos os processos.

A avaliação de riscos de corrupção, desvios éticos e condutas indevidas em 100% das nossas operações também é realizada no âmbito do Programa de Integridade, amparada pelo CRA – *Compliance Risk Assessment* e pelo Mapeamento do Público Sensível. Em 2021, não houve nenhum caso de corrupção relacionado às áreas e negócios da companhia.

Anualmente, os colaboradores e colaboradoras são capacitados e treinados sobre as normas e procedimentos da companhia para garantir uma atuação ética e transparente perante todos os



EMPRESA
**PRÓ
ÉTICA**
2020-2021

Empresa Pró-Ética

Nosso Programa de Integridade foi reconhecido com o selo do Programa Empresa Pró-Ética – edição 2020/2021, concedido pelo Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União (CGU). Das 236 empresas que enviaram as respostas ao questionário, 67 foram selecionadas – entre elas a CPFL Energia

nossos públicos de interesse. As ações abordam as diretrizes do Código de Conduta Ética e os profissionais informam, por assinatura digital, o seu compromisso em seguir as diretrizes estabelecidas no documento.

Canal de Ética

O Canal de Ética é a ferramenta que utilizamos para receber comunicações de atitudes ou situações que estejam em desacordo com a legislação ou com os nossos valores. O Canal é gerenciado por uma empresa externa e independente, seguindo as melhores práticas de mercado.

O fluxo de tratamento das comunicações recebidas é definido pelo Programa de Integridade, assegurando o anonimato e a

Como acessar



Acesso telefônico
0800 601 8670



Site
www.contatoseguro.com.br/cpflenergia



E-mail
eticacpfl@contatoseguro.com.br

App disponível na
Apple Store e no Google Play

confidencialidade dos autores. O Canal de Ética está aberto 24 horas por dia, em todos os dias da semana, e pode ser acessado pelos colaboradores ou pelos públicos externos da companhia. São proibidas quaisquer formas de retaliação por relatos realizados de boa-fé.

Colaboradores treinados sobre práticas anticorrupção¹

	2021		2020		2019	
	nº de colaboradores	%	nº de colaboradores	%	nº de colaboradores	%
Por nível funcional						
Lideranças ²	720	90%	677	90%	683	89%
Demais colaboradores	11.055	78%	9.920	85%	9.609	81%
Por região						
Sudeste	8.237	78%	7.069	80%	7.230	78%
Sul	3.538	100%	3.541	99%	3.062	84%
Total	11.775	84%	10.597	88%	10.292	85%

¹Exclui também os colaboradores afastados e profissionais da operação da CPFL Serviços.

²Liderança: inclui diretores, gerentes, coordenadores, supervisores e líderes.



Centro de Operações

Programa de Governança em Proteção de Dados

O compromisso com a segurança dos dados e informações pessoais dos clientes, colaboradores e outros públicos de interesse sempre esteve presente nas relações e negócios que realizamos, tanto que mesmo antes da entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) o Grupo CPFL já dispunha de uma Gerência específica com profissionais especializados na Segurança da Informação.

A entrada em vigor da LGPD fortaleceu essa atuação responsável, com a estruturação do Programa de Governança em Proteção de Dados,

que é aplicado sempre que o Grupo CPFL Energia realizar o tratamento de dados pessoais de indivíduos em suas atividades de negócio. Então, sua aplicação permeia diversas áreas da Organização.

Nesse contexto está incluído o compromisso com o tratamento diligente, ético e responsável dos dados pessoais dos clientes e dos demais titulares nas diversas relações e negócios do Grupo CPFL, que é informado aos titulares publicamente através do Aviso de Privacidade disponível para acesso no site institucional.

Para estruturação e implementação do Programa de Governança em Proteção de Dados o Grupo CPFL realizou inventário de dados, ou seja, o mapeamento dos processos em que há tratamento de dados pessoais de indivíduos nos processos de negócio, contando com a orientação e apoio de consultoria renomada. Ao final do mapeamento dos dados pessoais foi emitido relatório de *gaps* e definidos planos de ação para adequação a LGPD, foi o que chamamos de Projeto de Adequação a LGPD.

Com a entrada em vigor da LGPD, estruturamos nosso Programa de Governança em Proteção de Dados

Acreditamos que a LGPD requer a integração de uma nova cultura dentro da Organização, e por isso trabalhamos desde o Projeto de Adequação em 2020 no acultramento interno sobre privacidade e proteção de dados, estando inclusive previsto para 2022 um Plano de Comunicação específico para aumentar a maturidade de nossos colaboradores com relação às novas exigências legais e regulatórias para o tratamento de dados ético e responsável para sustentabilidade dos negócios do Grupo CPFL Energia.

O Grupo CPFL criou em 2021 uma Gerência Corporativa especializada em Proteção de Dados que responde para a Diretoria de Auditoria, Riscos, Ética e DPO, na qual está alocado o Encarregado de Proteção de Dados, e que tem por função basicamente orientar a Organização quanto as regras de proteção de dados aplicáveis ao negócio, ser o ponto de comunicação entre a Autoridade de Proteção de dados e os titulares e fazer a gestão do Programa de Governança em Proteção de Dados.

A Gerência de Proteção de Dados trabalha em conjunto com a Gerência de Segurança da Informação (GSI) na orientação dos requisitos de proteção de dados relacionados à

segurança e sigilo dos dados pessoais tratados pelo Grupo CPFL, a fim de que a GSI implemente as medidas técnicas e operacionais de sua competência visando a proteção das informações para continuidade dos negócios.

Vale destacar que no Grupo CPFL o Programa de Governança em Proteção de Dados está estruturado sobre sete pilares, cuja abrangência e detalhamento são especificados na Norma Geral de Proteção de Dados que está disponível para acesso de nossos colaboradores em plataforma interna. Também instituímos processos e metodologias de acompanhamento e controle, monitoradas pelo Data Protection Officer (DPO) – que também exerce a função de Gerente de Proteção de Dados.

Para manter o Programa atualizado, o Grupo CPFL também pratica ações de monitoramento contínuo de riscos, incorporando a execução de controles internos à rotina da área. Como demonstrado acima, a gestão do tópico em questão tem como objetivo assegurar a conformidade legal, fomentar a cultura de proteção de dados dentro do Grupo CPFL, assegurar o tratamento de dados legítimo, responsável e com segurança, visando aumentar a confiabilidade e transparência com os titulares dos dados e *stakeholders* da Organização.

PILARES DO PROGRAMA DE GOVERNANÇA EM PROTEÇÃO DE DADOS



Em 2021, não identificamos casos de vazamento de dados classificados como de risco ou dano relevante para o seu titular e nem recebemos queixas relacionadas à violação de privacidade ou perda de dados pessoais de clientes via ouvidoria, canal externo de ética ou pela área de Segurança da Informação.

Transparência

A transparência no relacionamento com todos os públicos com os quais nos relacionamos também está na base da nossa estratégia para a construção de um modelo de negócio mais sustentável e inclusivo. Por meio da participação em diferentes iniciativas voluntárias, abrimos caminhos para o diálogo aberto com todas as partes interessadas e para a prestação de contas do nosso desempenho.

“Como signatários do Pacto Global, participamos ativamente do movimento para a integração dos dez princípios universais e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável na estratégia corporativa e nos investimentos realizados em toda a cadeia de valor”

Gustavo Estrella,
CEO da CPFL Energia



Complexo Eólico Gameleira, em Touros (RN)

Pacto Global

Nossa companhia é signatária do Pacto Global desde 2004. A iniciativa da ONU promove a integração de dez princípios universais sobre direitos humanos, trabalho decente, preservação ambiental e combate à corrupção nas estratégias corporativas, conectando esses valores às metas dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030.

O Diretor de Meio Ambiente e Sustentabilidade da companhia ocupa a presidência do Conselho de Administração da Rede Brasil do Pacto Global desde 2020 e o CEO faz parte da iniciativa Liderança com ImPacto, como porta-voz do ODS 3 – Saúde e Bem-estar.

Na Rede Brasil do Pacto Global, nossa companhia integra as iniciativas Ação Pelo Clima e Ação pelos ODS, participando dos grupos de trabalho para o desenvolvimento de projetos estruturantes e de pesquisa.

Em 2021, também integramos o programa Ambição Net Zero, voltado para a aceleração de metas climáticas ambiciosas e alinhadas a metodologias científicas para o atingimento dos compromissos do ODS 13 – Ação contra a Mudança Global do Clima e do Acordo de Paris.

Ratings ESG

Na avaliação de entidades financeiras e agências de rating, nossa companhia se destaca nos aspectos de gestão ESG. Em relatórios emitidos pelos bancos Santander e Credit Suisse, nossa companhia recebeu avaliações excelentes de acordo com os critérios analisados pelas instituições a partir de informações públicas que disponibilizamos aos nossos públicos.

Em 2020 e 2021, as ações da nossa companhia foram selecionadas para compor a carteira teórica do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), elaborado pela B3, a bolsa de valores de São Paulo. Para fazer parte desse grupo, as companhias se inscrevem voluntariamente, respondem a um questionário e apresentam evidências das suas políticas e práticas de gestão.

O processo de 2021 foi reestruturado pela B3, com novos questionários e a utilização do Carbon Disclosure Project (CDP) para avaliação da dimensão em Mudanças Climáticas.

Além do ISE B3, a CPFL Energia compõe novamente a carteira 2022 do Índice Carbono Eficiente (ICO2) B3.

No rating elaborado pela MSCI, um dos mais influentes para os investidores estrangeiros, nossa companhia foi classificada com a nota A nos critérios de gestão ESG. Também figuramos entre as melhores classificações (High) na avaliação da Sustainalytics, uma das mais conceituadas consultorias de gestão ESG do mundo.

Atingimos uma nota de 81,99 no ranking do ISE, a quarta melhor entre as 46 empresas selecionadas

CDP

O programa CDP é uma plataforma para que as empresas divulguem seus processos de gestão ESG a investidores do Brasil e do exterior, com foco na prestação de contas para balizar a tomada de decisão. Nossa companhia participa dessa iniciativa respondendo aos questionários de Mudanças Climáticas e de Segurança Hídrica. Na edição mais recente da iniciativa, alcançamos a nota A- em Mudanças Climáticas e B em Segurança Hídrica.



Usina hidrelétrica da CPFL Geração

Sobre o Relatório

102 Matriz de Materialidade
104 Anexos aos conteúdos GRI
111 Sumário de conteúdo da GRI
119 Declaração de asseguaração

ODS relacionados



Há mais de 20 anos prezamos pela transparência na prestação de contas à sociedade. Essa premissa de atuação começou com nosso primeiro relatório de sustentabilidade, em 2001, e evoluiu ao longo dessas duas décadas, antecipando e liderando inovações de mercado. Adotamos o modelo da Global Reporting Initiative (GRI) ainda no início do século, fomos pioneiros na implementação do *framework* do Relato Integrado em 2013 e, mais recentemente, aprimoramos o relato de metas do Plano de Sustentabilidade neste documento e nas demais divulgações ao mercado.

Norteados por nossos temas materiais, o Relatório Anual propicia aos nossos *stakeholders* uma melhor compreensão das nossas práticas de gestão, as conquistas e os desafios que tivemos no último ano. As informações abrangem o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2021, tendo sido submetidas à aprovação da nossa Diretoria e à verificação independente de auditoria externa.

Assim como na edição anterior, divulgada em março de 2021 e referente ao período de 2020, este relatório foi preparado em conformidade com as Normas GRI: opção Essencial. O documento considera ainda as diretrizes da Value Reporting Foundation (Relato Integrado) e evidencia nossas principais contribuições para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030.

Ao longo de duas décadas de relato, amadurecemos nossa gestão e transparência sobre informações de sustentabilidade, alinhando nosso Relatório Anual às melhores práticas de mercado



Avenida com rede subterrânea em Campinas (SP)

O processo de elaboração desta publicação é também uma alavanca para melhoria contínua do relacionamento com nossos públicos, com o reporte transparente de ações e medidas implantadas durante o ano anterior. Por meio da consulta de materialidade, promovida a cada dois anos, engajamos diretamente nossos *stakeholders* com o olhar específico de sustentabilidade a fim de identificar suas expectativas e interesses. Esse momento abrangente de escuta ativa é complementado por canais permanentes de diálogo e interação, conforme previsto na **Política de Relacionamento com Partes Interessadas** da CPFL Energia. E, por fim, os comentários, sugestões e dúvidas relacionadas ao Relatório Anual, que podem ser encaminhados para

sustentabilidade@cpfl.com.br, nos ajudam a aprimorar o nosso reporte a cada ciclo anual.

Neste ano, o Relatório Anual não apresenta alterações significativas em seu escopo e abrangência. Mantivemos os temas materiais identificados em 2020, e os dados abrangem todos os negócios do Grupo CPFL, mesmo escopo das Demonstrações Financeiras. Eventuais reapresentações de dados estão indicadas quando ocorrem.

Este ano, estamos buscando tornar este Relatório mais acessível aos diferentes públicos, por meio da utilização de PDF navegável, conteúdos em vídeo com legendas e destaques incluídos em novo site institucional responsivo.

Matriz de Materialidade

Elaborada a cada dois anos, nossa matriz de materialidade reúne os temas de maior influência na tomada de decisão dos *stakeholders* e maior representatividade dos impactos associados ao modelo de negócios. O último ciclo de atualização ocorreu em 2020, envolvendo o engajamento direto via pesquisa on-line e a análise de documentos e fontes secundárias, como estudos e avaliações propostas por alguns grupos de *stakeholders*.

Ao todo, recebemos 784 respostas ao questionário on-line, consultamos 40 entidades e instituições e analisamos 20 documentos internos e externos. Também consideramos *benchmarkings* setoriais, as diretrizes de estratégia corporativa e o Plano de Sustentabilidade nas análises. Como resultado, identificamos 16 temas materiais, agrupados em três dimensões: ambiental, social e governança e negócios.

 **Clique aqui** e saiba mais sobre o processo de materialidade na página 108 do Relatório Anual 2020

NOSSOS TEMAS MATERIAIS



AMBIENTAIS

- Eficiência energética e no uso dos recursos
- Mudanças climáticas
- Gestão da biodiversidade e mitigação de impactos ambientais
- Economia circular e ecoeficiência



SOCIAIS

- Relacionamento e desenvolvimento das comunidades
- Gestão e desenvolvimento de pessoas
- Saúde, segurança e qualidade de vida
- Diversidade e inclusão
- Direitos humanos



GOVERNANÇA E NEGÓCIOS

- Excelência operacional e desempenho financeiro
- Relacionamento e satisfação do cliente
- Governança corporativa
- Inovação e novas tecnologias
- Conduta ética e transparência
- Descarbonização e promoção de energias renováveis
- Gestão sustentável de fornecedores

Engajamento contínuo

No dia a dia dos negócios, nossas equipes interagem com os *stakeholders* por meio de canais permanentes, pesquisas, a participação em fóruns e comitês e mecanismos cotidianos como e-mail, redes sociais e ligações. Essas atividades seguem premissas da nossa Norma de Engajamento e prezam pelo respeito e a vontade genuína de gerar valor nos relacionamentos, dando solução a impactos negativos e colaborando em oportunidades de desenvolvimento.

Nosso Mapa de Stakeholders define oito grupos de *stakeholders*, priorizados

a partir de três critérios: o nível de impacto que sofrem da companhia, o grau de influência que exercem sobre os negócios e abrangência ou frequência de interações com diversas áreas da CPFL Energia.

Em 2021, as principais preocupações levantadas nesses engajamentos estiveram relacionadas à crise hídrica, a aspectos de segurança e manutenção das usinas hidrelétricas e aos impactos sobre o tráfego em vias de acesso próximas aos empreendimentos de geração.



Clientes da CPFL Energia

PRINCIPAIS GRUPOS DE *STAKEHOLDERS* ENGAJADOS



Anexos aos conteúdos GRI

GRI EU3

Número de clientes do segmento de distribuição			
	2021	2020	2019
Residencial	9.148.715	8.926.689	8.721.256
Industrial	52.735	55.865	57.116
Comercial	515.427	520.139	529.815
Rural	359.804	362.325	363.500
Poder público	63.891	63.350	61.868
Iluminação pública	10.181	12.300	11.809
Serviço Público	11.108	10.786	10.512
Consumo próprio	952	951	943
Concessionárias	203	186	192
Total	10.163.016	9.952.591	9.757.011

Energia entregue pelas distribuidoras (TWh)			
	2021	2020	2019
Grupo CPFL	68.708	65.926	68.055

GRI EU4

Comprimento de linhas de transmissão e distribuição aéreas e subterrâneas, discriminadas por sistema regulatório									
		2021					2020	2019	
		CPFL Paulista	CPFL Piratininga	CPFL Santa Cruz	RGE	CPFL Renováveis	Total	Total	Total
Extensão das linhas de transmissão (km)	Menos de 69 kV	502	0	761	233	16	1.512	1.496	1.469
	A partir de 69 kV	5.891	727	525	4.465	988	12.595	11.492	11.387
Extensão da rede de distribuição por tipo (km)	Urbana	69.302	17.571	7.144	40.746	na	134.763	133.377	131.793
	Rural	61.531	8.911	16.308	113.099	na	199.849	198.102	196.342
	Subterrânea	707	588	39	107	na	1.441	1.306	1.235

GRI EU6**Manutenção de ativos de distribuição**

Todas as atividades de manutenções preventivas, preditivas e corretivas nos ativos de distribuição são norteadas pelo Plano Quinquenal de Manutenções, atualizado anualmente. Essas ações contemplam a adoção de trabalhos sinérgicos entre as áreas estratégicas, os procedimentos internos e indicadores-chave, levando em consideração práticas de gestão do ciclo de vida dos ativos e a redução dos custos operacionais decorrentes de falhas.

Planejamento da expansão

Anualmente as distribuidoras revisam seu Planejamento da Expansão do Sistema Elétrico para um horizonte de 10 anos. Esse plano prevê os empreendimentos estruturais que garantirão o suporte ao crescimento de mercado e a confiabilidade dos sistemas elétricos. As etapas do processo de planejamento envolvem a previsão de mercado por subestação ou transformador de potência e modelagem do sistema elétrico, identificando as necessidades de reforços ou ampliações, que são tratadas por meio das propostas

de obras, mapeadas no Plano de Obras de Subestações e Linhas de Distribuição de Alta Tensão, além da consolidação das proposições de obras com o objetivo de garantir o atendimento ao crescimento de mercado e a confiabilidade do sistema.

GRI EU21

Por meio do Sistema de Gestão Ambiental, identificamos os aspectos e impactos significativos das operações de geração, transmissão e distribuição e desenvolvemos ações de mitigação de riscos, como a realização de simulados de emergências ambientais e treinamentos dos colaboradores. Anualmente, realizamos um Simulado de Grande Ocorrência, com participação da empresa de atendimento a situações de emergência, podendo, caso necessário, a depender do cenário simulado, ser envolvidos outros agentes externos, como por exemplo Corpo de bombeiros, agências ambientais, polícia rodoviária, entre outros.

GRI 102-8 | 102-41

99,8% dos colaboradores estão cobertos por acordos ou convenções coletivas com sindicatos. Apenas 34 executivos não são abrangidos, pois são regidos pelo contrato estatutário, possuindo as regras de relações de trabalho estabelecidas em instrumento particular de contratação para administração da sociedade.

Quadro de colaboradores da companhia*						
	2021		2020		2019	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Por contrato de trabalho						
Permanente	11.840	2.766	11.071	2.510	10.795	2.462
Temporário	22	2	23	3	37	5
TOTAL	11.862	2.768	11.094	2.513	10.832	2.467
Por tipo de emprego						
Tempo integral	11.845	2.740	11.077	2.482	10.812	2.427
Meio período	17	28	17	31	20	40
Por região						
Nordeste	16	1	151		137	
Centro-Oeste	10	1	10		7	
Sudeste	8.545	2.301	9.751		9.462	
Sul	3.291	465	3.695		3.693	

*Dados referentes ao quadro de colaboradores em 31 de dezembro de 2021.

GRI 102-12

Nossa companhia é signatária dos seguintes compromissos para promoção do desenvolvimento sustentável:

- Assinatura de carta de suporte à Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)
- Princípios do Pacto Global da ONU
- Acordo Ambiental São Paulo (iniciativa para redução de emissão de gases de efeito estufa e incentivo às ações de sustentabilidade – Governo de São Paulo e CETESB)
- Programa de Combate ao Trabalho Infantil da Justiça do Trabalho
- Rede Brasil do Pacto Global (integrante do Conselho Consultivo da Rede Brasil do Pacto Global, integrante do GT Ação Pelo Clima; Ambition Net Zero e Ambition ODS)
- Centro de Estudos em Sustentabilidade da Fundação Getúlio Vargas – FGVces;
- Programa Brasileiro GHG Protocol; Registro Público de Emissões;
- Iniciativas Empresariais em Clima – IECs

GRI 102-13

A fim de contribuir para o fortalecimento do setor elétrico e a capacidade de geração de valor no âmbito institucional e no contexto da sustentabilidade, participamos de diversas associações, entre elas:

- Associação Brasileira de Distribuidores de Energia Elétrica (Abradee)
- Associação Brasileira da Infraestrutura e Indústrias de Base (Abdib)
- Associação Brasileira dos Comercializadores de Energia (Abraceel)
- Associação Brasileira de Geradoras de Energia (Abrage)

- Instituto Acende Brasil
- Associação Brasileira dos Produtores Independentes de Energia Elétrica (Apine)
- Associação Brasileira de Energia Eólica (ABEEólica)
- Rede Brasil do Pacto Global, da Organização das Nações Unidas
- Centro de Estudos em Sustentabilidade da Fundação Getúlio Vargas – Gvces
- Associação Brasileira de Geradoras Termelétricas (ABRAGET)
- Associação Brasileira De Geração De Energia Limpa (ABRAGEL)
- Grupo de Trabalho Agentes do Rio Tocantins
- Associação Brasileira das Companhias Abertas (ABRASCA)

A CPFL participou de diferentes espaços públicos para discutir os temas mais importantes para a modernização do setor elétrico, como a abertura do mercado, a regulamentação da geração distribuída, investimentos em eficiência energética e melhorias das possibilidades de investimentos em infraestrutura. Além disso, participou também das discussões para mitigar os efeitos da crise hídrica e da pandemia de Covid19.

Um exemplo importante foi a organização do CITEENEL (Congresso de Inovação Tecnológica e Eficiência Energética no Setor Elétrico) com a promoção da ANEEL. O evento foi realizado em dezembro de 2021 com formato híbrido e teve como tema “Inovação e Eficiência Energética no setor elétrico do futuro: digitalização, descentralização e descarbonização”, em que grandes nomes do setor contribuíram para um debate de alto nível.

GRI 102-27

A elaboração do Plano Estratégico, com um horizonte de cinco anos, é realizada anualmente a partir da análise de cenários com apoio de profissionais do mercado e de reflexão estratégica sobre temas fundamentais para o planejamento futuro dos negócios.

O processo de construção dos cenários conta com palestras de convidados externos que nos auxiliam com informações técnicas sobre os negócios, principalmente com relação a regulação, tendências, análise de investidores, macroeconomia, experiência do consumidor e outros temas que possam impactar nossa atuação e nosso desempenho.

Em 2021, foram realizados seis cenários:

- a) Tendências de mercado (risco hidrológico, modernização do setor elétrico, mudanças regulatórias);
- b) Análises macroeconômicas (aumento dos bens de consumo, consequências sobre o ano eleitoral, taxas de câmbio);
- c) Cenário competitivo (oportunidades e riscos de mercado);
- d) ESG (metas relacionadas a sustentabilidade, novas exigências dos consumidores);
- e) Impactos climáticos nos negócios (consequências de falta de considerações dos modelos e da permanência do risco hidrológico);
- f) Digitalização e experiência do consumidor (cultura de análise de dados, sustentabilidade e reputação, tomar decisões pensando a longo prazo, priorizar o interesse dos consumidores).

GRI 102-23

O presidente do Conselho de Administração não exerce funções executivas na companhia, conforme previsão de vedação expressa no Estatuto Social.

GRI 102-25

O Conselho de Administração aprovou, em 16 de dezembro de 2021, a Política de Transações com Partes Relacionadas, documento que estabelece as regras e procedimentos a serem observados pelos colaboradores, administradores e acionistas acerca de transações com partes relacionadas, bem como em outras situações que caracterizem conflitos de interesse. O tema também é coberto pelo Regimento Interno do Conselho de Administração. Os Conselheiros eleitos devem declarar, por meio de instrumento próprio, o cumprimento dos requisitos dispostos na lei das Sociedades Anônimas, o que inclui não possuir interesses conflitantes com a companhia.

Também contamos com um Comitê de Partes Relacionadas, composto por três membros, sendo 2 deles independentes, responsável por avaliar (i) os procedimentos de seleção de fornecedores e prestadores de serviços para aquisição de obras, fornecimentos e serviços; (ii) o processo de fechamento de contratos de compra e/ou venda de energia; e (iii) examinar outras transações.

As transações com partes relacionadas são comunicadas ao mercado nos termos da Instrução CVM 480 e a existência de

acionista controlador é divulgada no canal de comunicação com os investidores, por meio da divulgação da estrutura acionária e societária do Grupo CPFL (<http://www.cpfl.com.br/ri/>).

GRI 102-35 | 102-36

A remuneração global do Grupo CPFL é definida pela Assembleia Geral de Acionistas, conforme proposta baseada em pesquisas de mercado e avaliação prévia do Comitê de Gestão de Recursos Humanos que assessora o Conselho de Administração. Para o quadro de colaboradores, as pesquisas salariais trazem referências de mercado para adoção de melhores práticas, por meio de processo interno da Diretoria de Gestão de Pessoas e Performance.

A gestão da remuneração é realizada pela Diretoria de Gestão de Pessoas e Performance conforme previsto na Política de Remuneração aprovada em 16/12/2021 e está baseada em pesquisa de mercado realizada anualmente por consultorias externas especializadas, bem como *benchmarks* pontuais realizados no segmento de energia.

Os membros efetivos do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal recebem remuneração fixa mensal (honorários), não atrelada às suas participações em reuniões do órgão. Os conselheiros suplentes, quando eleitos, não recebem honorários, a não ser na hipótese de substituírem o conselheiro titular a que estão vinculados. Os honorários são revisados periodicamente através de pesquisa de mercado, realizada por empresa especializada e possíveis ajustes são definidos pelo Conselho de Administração, com o apoio

do Comitê de Gestão de Recursos Humanos, sendo posteriormente submetidos à deliberação da Assembleia Geral de Acionistas da Companhia.

A partir de outubro de 2021 foi estabelecido o Comitê de Auditoria, que passa a ser obrigatório pelo regulamento do Novo Mercado da B3 a partir de abril de 2022 e seus integrantes serão remunerados por reunião. Com exceção dos integrantes do Comitê de Auditoria, nenhum membro do Conselho de Administração recebe remuneração adicional por suas funções como membro de Comitês e/ou Comissões de Assessoramento do Conselho de Administração. Além disso, não há pagamento de remuneração variável aos membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Comitê de Auditoria. Eles também poderão renunciar a sua remuneração fixa mediante comunicação ao Conselho de Administração.

Os membros da Diretoria Executiva, além da Remuneração Fixa recebida mensalmente, fazem jus a benefícios e remuneração variável. Os diretores estatutários recebem também Incentivos de Curto Prazo (ICP), conforme metas corporativas e individuais, estabelecidas de acordo com o plano estratégico da companhia, previamente definidas e aprovadas pelo Conselho de Administração, e Incentivos de Longo Prazo (ILP). O acompanhamento e avaliação do desempenho da Diretoria Executiva em relação ao cumprimento de suas metas anuais são apresentados ao Conselho de Administração, com a assessoria do Comitê de Gestão de Recursos Humanos.

GRI 401-1

Colaboradores contratados						
	2021		2020		2019	
	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Por faixa etária						
Abaixo de 30 anos	1.571	0,10	1.037	0,08	1.206	0,09
Entre 30 e 50 anos	1.606	0,11	1.113	0,08	1.053	0,08
Acima de 50 anos	79	0,00	74	0,01	41	0,00
Total	3.256	0,21	2.224	0,16	2.300	0,17
Por gênero						
Homens	2.292	0,16	1.657	0,12	1.769	0,13
Mulheres	964	0,06	567	0,04	531	0,04
Por região						
Nordeste	2	0,00	2	0,00	56	0,00
Centro-Oeste	6	0,00	1	0,00	4	0,00
Sudeste	2.819	0,19	1.988	0,15	1.927	0,14
Sul	429	0,03	233	0,02	313	0,02

GRI 401-2

Em nossa companhia, não há diferença na oferta de benefícios para colaboradores contratados por prazo indeterminado ou determinado. A política de benefícios tem como premissa as boas práticas de mercado, incluindo a oferta de assistência médica e odontológica, previdência privada, programas de incentivo a atividades físicas, assistência psicossocial e subsídio educacional, entre outros.

GRI 102-38

A proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e a remuneração anual total de todos os empregados (excluindo a pessoa mais bem paga) é de 0,53%. O cálculo leva em consideração o custo total dos colaboradores sendo composto por remuneração fixa, variável de curto e longo prazo e todos os seus tributos.

Desligamentos e rotatividade

Desligamentos e rotatividade						
	2021		2020		2019	
	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Por faixa etária						
Abaixo de 30 anos	771	0,05	733	0,05	845	0,06
Entre 30 e 50 anos	1.191	0,08	950	0,07	1.261	0,09
Acima de 50 anos	259	0,01	233	0,02	328	0,02
Total	2.221	0,15	1.916	0,14	2.434	0,18
Por gênero						
Homens	1.517	0,10	1.390	0,10	1.704	0,13
Mulheres	704	0,04	526	0,04	730	0,05
Por região						
Nordeste	3	0,00	1	0,00	13	0,00
Centro-Oeste	4	0,00	1	0,00	0	0,00
Sudeste	1.848	0,12	1.668	0,12	1.986	0,15
Sul	366	0,02	246	0,02	435	0,03

GRI 403-3 | 403-6

Para contribuir com a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, desenvolvemos medidas preventivas visando mitigar ou eliminar problemas de saúde que gerem adoecimento, ausências no trabalho, bem como aqueles que dão origem a acidentes. Os profissionais são avaliados periodicamente pela equipe de Saúde Ocupacional, por meio de exames médicos periódicos. Promovemos um ambiente de trabalho com condições adequadas de ergonomia, salubridade. Disponibilizamos um plano para assistência médica dos colaboradores, com adesão opcional, e realizamos campanhas anuais sobre temas de saúde, qualidade de vida e prevenção a doenças.

GRI 405-1

Todos os atuais 11 membros do Conselho de Administração são homens.

Membros dos órgãos de governança, distribuídos por faixa etária (%)

	2021	2020
Até 30 anos	0%	0%
Entre 30 e 50 anos	27%	20%
Mais de 50 anos	73%	80%

Representantes de minorias e/ou grupos vulneráveis entre os colaboradores, por categoria funcional em 2021

	Negros		PCDs	
	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem
Chefia/ coordenação	9	0,89%	3	0,60%
Técnica/ supervisão	6	0,59%	2	0,40%
Administrativo	188	18,72%	392	79,67%
Operacional	801	79,78%	95	19,30%
Total	1.004	7,2%	492	3,5%

Colaboradores por categoria funcional e gênero em 2021

	Homens		Mulheres		Total
	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	
Diretoria	58	95,0%	3	5%	61
Gerência	156	83,5%	31	16,5%	187
Chefia/coordenação	323	76,5%	100	23,5%	423
Técnica/supervisão	101	24,6%	31	75,4%	132
Administrativo	2.259	46,3%	1.565	53,7%	3.824
Operacional	8.958	89,6%	1.035	10,4%	9.993
Trainees	7	70,0%	3	30,0%	10
TOTAL	11.862	81%	2.768	19%	14.630

Colaboradores por categoria funcional e faixa etária em 2021

	Até 35 anos	36 a 40 anos	41 a 45 anos	46 a 50 anos	51 a 55 anos	56 acima
	Diretoria	2	8	13	8	4
Gerência	42	43	52	45	27	9
Chefia/coordenação	136	93	106	65	13	9
Técnica/supervisão	47	33	27	12	8	3
Administrativo	1.444	433	332	193	120	82
Operacional	5.801	2.089	1.426	797	492	259
Trainees	10	0	0	0	0	0
TOTAL	7.482	2.699	1.956	1.120	664	367

GRI 307-1

Em 2021, não houve o pagamento de multas significativas ou sanções não monetárias impostas à companhia relacionadas a não conformidades com legislação, regulamentos ou compromissos voluntários ambientais. O critério adotado considera multas significativas aquelas superiores a 1% do valor máximo estabelecido pelo Art. 61 do Decreto Federal nº 6.514/2008, ou seja, multas acima de R\$ 500.000,00.

GRI 413-1 | 413-2

O engajamento com as comunidades locais é realizado por todos os negócios da nossa companhia.

Nos segmentos de geração e transmissão, as iniciativas para diálogo, avaliação de impactos e promoção do desenvolvimento local são direcionadas pelas condicionantes dos licenciamentos ambientais e demandas isoladas provenientes de agentes locais. Nesses negócios, os principais impactos sociais ocorrem na fase de construção e implementação de novos projetos. No entanto, a atenção às comunidades na fase de operação é fundamental para aprimorar o relacionamento com os diversos *stakeholders* locais e garantir a boa convivência com a comunidade envolvida.

A CPFL Renováveis, que finalizou o Complexo Eólico Gameleira e está em

fase de construção da PCH Cherobim, possui uma metodologia para avaliar a aceitação dos empreendimentos pelas comunidades locais, chamada Licença Social para Operar (LSO). Essa avaliação é periódica e alvo de constantes aprimoramentos, sempre voltados a aperfeiçoar a ferramenta e a eficiência da metodologia. Vale ressaltar que, na última atualização não foi identificado nenhum empreendimento com status de conflito/hostilidade em relação à população atingida.

GRI 418-1

Em 2021, o Grupo CPFL não recebeu queixas relacionadas à violação de privacidade ou perda de dados pessoais de clientes via ouvidoria, canal externo de ética ou pela área de Segurança da Informação.

GRI 419-1

Em 2021, não houve penalidades aplicadas pela ANEEL a não conformidades com leis e regulamentos nas áreas social e econômica. No entanto, as distribuidoras do Grupo CPFL Energia receberam multas pecuniárias de natureza técnico-comercial, da ANEEL, em 2021 ou em anos anteriores, pagas em 2021, que totalizaram o valor final de R\$ 9.162.290,34 (corrigido monetariamente até a data de cada pagamento).

Sumário de conteúdo da GRI

Norma GRI	Conteúdo	Página	Omissões	Pacto Global	ODS
GRI 101 Fundamentos 2016					
Conteúdos gerais					
Perfil organizacional					
	102-1 Nome da organização	10	-	-	-
	102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços	10, 12, 13, 14, 15, 17 e 18	-	-	-
	102-3 Localização da sede da organização	10	-	-	-
	102-4 Local de operações	11	-	-	-
	102-5 Natureza da propriedade e forma jurídica	31 e 32	-	-	-
	102-6 Mercados atendidos	10, 12, 13, 14, 15 e 17	-	-	-
	102-7 Porte da organização	10, 11 e 24	-	-	-
	102-8 Informações sobre empregados e outros trabalhadores	105	-	6	8 e 10
	102-9 Cadeia de fornecedores	77 e 78	-	-	17
GRI 102 Conteúdos gerais 2016	102-10 Mudanças significativas na organização e em sua cadeia de fornecedores	12, 13 e 14	-	-	-
	102-11 Princípio ou abordagem da precaução	50	-	-	-
	102-12 Iniciativas externas	80, 98 e 106	-	-	-
	102-13 Participação em associações	106	-	-	-
Estratégia					
	102-14 Declaração do mais alto executivo	4, 5, 6, 7 e 8	-	-	-
	102-15 Principais impactos, riscos e oportunidades	4, 5, 6, 20, 21, 22, 23, 30, 36 e 39	-	-	-
Ética e integridade					
	102-16 Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	10, 95 e 96	-	1 e 10	16
	102-17 Mecanismos para orientações e preocupações referentes a ética	95	-	1 e 10	16

Norma GRI	Conteúdo	Página	Omissões	Pacto Global	ODS
GRI 102 Conteúdos gerais 2016	Governança				
	102-18 Estrutura de governança	31, 34, 35 e 37	-	-	-
	102-20 Responsabilidade de cargos e funções de nível executivo por tópicos econômicos, ambientais e sociais	37	-	-	-
	102-21 Consulta a <i>stakeholders</i> sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais	102	-	-	16
	102-22 Composição do mais alto órgão de governança e dos seus comitês	34	-	-	5 e 16
	102-23 Presidente do mais alto órgão de governança	107	-	-	16
	102-24 Seleção e nomeação para o mais alto órgão de governança	34	-	-	5 e 16
	102-25 Conflitos de interesse	107	-	-	16
	102-26 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na definição de propósito, valores e estratégia	37	-	-	-
	102-27 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	106	-	-	-
	102-30 Eficácia dos processos de gestão de risco	36	-	-	-
	102-35 Políticas de remuneração	107	-	-	-
	102-36 Processo para determinação da remuneração	107	-	-	-
	102-38 Proporção da remuneração total anual	108	-	-	-
	Engajamento de <i>stakeholders</i>				
	102-40 Lista de grupos de <i>stakeholders</i>	102 e 103	-	-	3
	102-41 Acordos de negociação coletiva	105	-	3	8
	102-42 Identificação e seleção de <i>stakeholders</i>	103	-	-	-
	102-43 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	102 e 103	-	-	-
102-44 Principais preocupações e tópicos levantados	102 e 103	-	-	-	

Norma GRI	Conteúdo	Página	Omissões	Pacto Global	ODS
	Práticas de relato				
GRI 102 Conteúdos gerais 2016	102-45 Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	101	-	-	-
	102-46 Definição do conteúdo do relatório e dos Limites de tópicos	102	-	-	-
	102-47 Lista de tópicos materiais	102	-	-	-
	102-48 Reformulações de informações	101	-	-	-
	102-49 Alterações no relato	101	-	-	-
	102-50 Período coberto pelo relatório	101	-	-	-
	102-51 Data do relatório mais recente	101	-	-	-
	102-52 Ciclo de emissão de relatórios	101	-	-	-
	102-53 Contato para perguntas sobre o relatório	101	-	-	-
	102-54 Declarações de relato em conformidade com as Normas GRI	101	-	-	-
	102-55 Sumário de conteúdo da GRI	111, 112, 113, 114 e 115	-	-	-
102-56 Verificação externa	101 e 119	-	-	-	
Suplemento setorial GRI para energia 2013	EU1 Capacidade instalada (MW), por fonte de energia primária e regime regulatório	12	-	-	7
	EU2 Produção líquida de energia, por fonte de energia primária e regime regulatório	12	-	-	7
	EU3 Número de unidades consumidoras residenciais, industriais, institucionais e comerciais	17 e 104	-	-	-
	EU4 Comprimento de linhas de transmissão e distribuição aéreas e subterrâneas, discriminadas por sistema regulatório	13, 14 e 104	-	-	7
	EU5 Alocação de permissões de emissão de CO ₂ , apresentadas por mercado de carbono	47 e 49	-	-	13

Norma GRI	Conteúdo	Página	Omissões	Pacto Global	ODS
Tópico material Eficiência energética e no uso dos recursos					
GRI 103 Forma de gestão 2016¹	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	47, 48, 49, 58 e 59	-	-	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	39, 40, 41, 42, 43, 47, 48, 49, 58 e 59	-	-	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	28, 47, 48, 49, 58 e 59	-	-	-
GRI 302 Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	49	-	7 e 8	7, 8, 12 e 13
GRI 303 Água e efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	58	-	8	6 e 12
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	58	-	8	6
	303-3 Captação de água	58	-	7 e 8	6
Tópicos materiais Mudanças climáticas e Descarbonização e promoção de energias renováveis					
GRI 103 Forma de gestão 2016²	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	47, 48, 49, e 66	-	-	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	39, 40, 41, 42, 43, 47, 48, 49, e 66	-	-	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	28, 47, 48, 49, e 66	-	-	-
GRI 201 Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	47 e 48	-	7	13
GRI 305 Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	49	-	7, 8 e 9	12 e 13
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	49	-	7, 8 e 9	12 e 13
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	49	-	7, 8 e 9	12 e 13
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	49 e 58	-	7, 8 e 9	12 e 13
Tópico material Gestão da biodiversidade e mitigação de impactos ambientais					
GRI 103 Forma de gestão 2016³	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	50, 52, 53, 54, 55, 56 e 57	-	-	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	39, 40, 41, 42, 43, 50, 52, 53, 54, 55, 56 e 57	-	-	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	28, 50, 52, 53, 54, 55, 56 e 57	-	-	-
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	53	-	7, 8 e 9	6, 14 e 15
	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	52 e 53	-	7, 8 e 9	6, 14 e 15
GRI 307 Conformidade ambiental 2016	307-1 Não conformidade com leis e regulamentos ambientais	110	-	8	16

¹ A forma de gestão abrange todos os tópicos GRI relacionados ao tópico material "Eficiência energética e no uso dos recursos".

² A forma de gestão abrange todos os tópicos GRI relacionados aos tópicos materiais "Mudanças climáticas" e "Descarbonização e promoção de energias renováveis".

³ A forma de gestão abrange todos os tópicos GRI relacionados ao tópico material "Gestão da biodiversidade e mitigação de impactos ambientais".

Norma GRI	Conteúdo	Página	Omissões	Pacto Global	ODS
Tópico material Economia circular e ecoeficiência					
GRI 103 Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	51	-	-	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	39, 40, 41, 42, 43 e 51	-	-	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	28 e 51	-	-	-
GRI 306 Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	51	-	8	3, 6, 11 e 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	51	-	8	3, 6, 11 e 12
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	51	-	8	3, 11 e 12
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	51	-	8	3, 11 e 12
Tópico material Relacionamento e desenvolvimento das comunidades					
GRI 103 Forma de gestão 2016⁴	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	67, 68, 69, 70, 71 e 88	-	-	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	39, 40, 41, 42, 43, 67, 68, 69, 70, 71 e 88	-	-	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	28, 67, 68, 69, 70, 71 e 88	-	-	-
GRI 413 Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	70, 71 e 110	-	1	1, 2 e 10
	413-2 Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	110	-	1	1, 2 e 10
Suplemento setorial GRI para energia 2013	EU14 Programas e processos que asseguram a disponibilização de mão de obra qualificada	88	-	-	4 e 8
Tópico material Gestão e desenvolvimento de pessoas					
GRI 103 Forma de gestão 2016⁵	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	81, 82, 83, 84, 85, 86 e 87	-	-	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	39, 40, 41, 42, 43, 81, 82, 83, 84, 85, 86 e 87	-	-	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	28, 81, 82, 83, 84, 85, 86 e 87	-	-	-
GRI 401 Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	108	-	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	108	-	-	3, 5 e 8
GRI 404 Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	86	-	6	4, 5, 8 e 10

⁴A forma de gestão abrange todos os tópicos GRI e indicadores setoriais relacionados ao tópico material ""Relacionamento e desenvolvimento das comunidades"".

⁵A forma de gestão abrange todos os tópicos GRI relacionados ao tópico material ""Gestão e desenvolvimento de pessoas"".

Norma GRI	Conteúdo	Página	Omissões	Pacto Global	ODS
Tópico material Saúde, segurança e qualidade de vida					
GRI 103 Forma de gestão 2016⁶	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	46, 72, 73, 74, 75 e 76	-	-	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	39, 40, 41, 42, 43, 46, 72, 73, 74, 75 e 76	-	-	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	28, 46, 72, 73, 74, 75 e 76	-	-	-
GRI 403 Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	72	-	-	8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	72 e 73	-	-	8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	108	-	-	8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	72, 73 e 74	-	-	8 e 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	72 e 73	-	-	8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	108	-	-	3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	77 e 78	-	-	8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	72	-	-	8
	403-9 Acidentes de trabalho	74	-	-	3, 8 e 16
Suplemento setorial GRI para energia 2013	EU21 Medidas de planejamento de contingência, planos de manejo de desastre/emergência e programas de treinamento e planos de recuperação/restauração	46 e 105	-	-	1 e 11
	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	75	-	-	-
Tópico material Diversidade e inclusão					
GRI 103 Forma de gestão 2016⁷	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	89, 90, 91, 92, 93 e 94	-	-	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	39, 40, 41, 42, 43, 89, 90, 91, 92, 93 e 94	-	-	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	28, 89, 90, 91, 92, 93 e 94	-	-	-
GRI 405 Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	89, 90 e 109	-	6	5 e 8
GRI 406 Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	94	-	6	5 e 8

⁶A forma de gestão abrange todos os tópicos GRI e indicadores setoriais relacionados ao tópico material "Saúde, segurança e qualidade de vida".

⁷A forma de gestão abrange todos os tópicos GRI relacionados ao tópico material "Diversidade e inclusão".

Norma GRI	Conteúdo	Página	Omissões	Pacto Global	ODS
Tópico material Direitos humanos					
GRI 103 Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	94	-	-	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	39, 40, 41, 42, 43 e 94	-	-	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	28 e 94	-	-	-
Tópico material Excelência operacional e desempenho financeiro					
GRI 103 Forma de gestão 2016^a	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 60 e 61	-	-	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 39, 40, 41, 42, 43, 60 e 61	-	-	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 60 e 61	-	-	-
GRI 201 Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	25 e 27	-	-	8 e 9
GRI 419 Conformidade socioeconômica 2016	419-1 Não conformidade com leis e regulamentos na área socioeconômica	110	-	-	16
Suplemento setorial GRI para energia 2013	EU6 Abordagem da gestão para garantir a disponibilidade e a confiabilidade da energia no curto e longo prazo	44, 45, 60, 61 e 105	-	-	7, 9 e 11
	EU12 Percentual de perda de transmissão e distribuição em relação ao total de energia	24	-	-	7 e 13
	EU28 Frequência das interrupções no fornecimento de energia	15	-	-	7 e 9
	EU29 Duração média das interrupções no fornecimento de energia	15	-	-	7 e 9
Tópico material Relacionamento e satisfação do cliente					
GRI 103 Forma de gestão 2016^b	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	64, 65, 68 e 69	-	-	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	39, 40, 41, 42, 43, 64, 65, 68 e 69	-	-	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	28, 64, 65, 68 e 69	-	-	-
GRI 418 Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	96 e 110	-	-	16
Suplemento setorial GRI para energia 2013	EU23 Programas, incluindo aqueles em parceria com o governo, para melhorar ou manter o acesso à eletricidade e serviços de suporte ao cliente	68	-	-	1 e 7
	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	64 e 75	-	-	1 e 7

^aA forma de gestão abrange todos os tópicos GRI e indicadores setoriais relacionados ao tópico material "Excelência operacional e desempenho financeiro".

^bA forma de gestão abrange todos os tópicos GRI e indicadores setoriais relacionados ao tópico material "Relacionamento e satisfação do cliente".

Norma GRI	Conteúdo	Página	Omissões	Pacto Global	ODS
Tópico material Governança corporativa					
GRI 103 Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	31, 32, 33, 34, 35, 36 e 37	-	-	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 42 e 43	-	-	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	28, 31, 32, 33, 34, 35, 36 e 37	-	-	-
Tópico material Inovação e novas tecnologias					
GRI 103 Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	62 e 63	-	-	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	39, 40, 41, 42, 43, 62 e 63	-	-	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	28, 62 e 63	-	-	-
Suplemento setorial GRI para energia 2013	EU8 Atividade de pesquisa e desenvolvimento e despesas destinadas a fornecer energia elétrica confiável e Promoção do Desenvolvimento Sustentável	62	-	7, 8 e 9	7, 9, 11, 12 e 13
Tópico material Conduta ética e transparência					
GRI 103 Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	95, 96, 97, 98 e 99	-	-	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	39, 40, 41, 42, 43, 95, 96, 97, 98 e 99	-	-	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	28, 95, 96, 97, 98 e 99	-	-	-
GRI 205 Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	95 e 96	-	10	16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	95 e 96	-	10	16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e ações tomadas	95 e 96	-	10	16
Tópico material Gestão sustentável de fornecedores					
GRI 103 Forma de gestão 2016¹⁰	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	77, 78 e 79	-	-	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	39, 40, 41, 42, 43, 77, 78 e 79	-	-	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	28, 77, 78 e 79	-	-	-
GRI 308 Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	77 e 78	-	8	-
	308-2 Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	77 e 78	-	8	-
GRI 414 Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	77 e 78	-	5, 8 e 16	1, 2, 4, 5 e 6
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	77 e 78	-	5, 8 e 16	1, 2, 4, 5 e 6

¹⁰ A forma de gestão abrange todos os tópicos GRI relacionados ao tópico material ""Gestão sustentável de fornecedores"".

Declaração de asseguração



DECLARAÇÃO DE ASSEGURAÇÃO DO RELATÓRIO ANUAL 2021 DA CPFL ENERGIA

O RINA BRASIL SERVIÇOS TÉCNICOS LTDA, com base nas avaliações realizadas por sua equipe técnica, declara que o Relatório Anual da CPFL Energia, para o ano 2021, denominado

CPFL - Relatório Anual 2021

elaborado pela organização

CPFL Energia

Está em conformidade com os requisitos previstos nas Diretrizes da GRI, para a abordagem "essencial" escolhida pela Organização.

Elaborado pela organização

CPFL Energia

A verificação do Relatório Anual 2021 foi realizada da maneira descrita no documento do RINA "Regulamento para verificação dos relatórios de sustentabilidade", disponível no site do RINA, www.rina.org.

Data da declaração: 28/03/2022

RINA Brasil Associação
Prestadora de Serviços
Natal Ferreira Vasconcelos
DIRETOR RINA BRASIL

Form: SR_STM-STD (02-2018)



Objetivo da auditoria de Asseguração

O RINA BRASIL SERVIÇOS TÉCNICOS LTDA foi contratado pela organização "CPF ENERGIA", com sede em Rod. Engenheiro Miguel Noel Nascentes Burnier, 1755 - Km 2,5 - Parque São Quirino - CEP: 13088-140 - Campinas/SP, para realizar a asseguração independente do Relatório de Sustentabilidade "Relatório anual 2021", referente ao ano de 2021, para conformidade dos princípios de relatórios contidos nas diretrizes da GRI para a abordagem "Essencial" (Core Option).

Metodologia

O RINA realizou a asseguração através de:

- um exame documental da documentação preparada pela Organização;
- entrevistas com representantes da Organização e as principais partes interessadas, para coletar evidências para apoiar o Relatório anual 2021 e examinar o fluxo de informações que gerou os dados relatados;
- a preparação de um relatório de asseguração e a emissão de uma declaração sobre a verificação da origem e verificabilidade dos dados, fontes e processos através dos quais o Relatório anual 2021 da Organização para o ano de 2021;
- as informações financeiras e contábeis da CPFL ENERGIA não foram verificadas como parte do processo de asseguração.

Declaração de independência, imparcialidade e competência

RINA BRASIL SERVIÇOS TÉCNICOS LTDA é a empresa do grupo RINA que fornece serviços de classificação, certificação, testes e inspeção para garantir a excelência às organizações nos setores naval, meio ambiente e energia, infraestrutura, transporte e logística, qualidade e segurança, e setores agroindustrial.

Como organismo independente, o RINA BRASIL SERVIÇOS TÉCNICOS oferece seus serviços em total conformidade com os princípios da ética profissional, independência, imparcialidade e competência.

Com base no trabalho realizado, as evidências coletadas e as avaliações realizadas por seus técnicos do RINA no período de 8 a 10 de março de 2021, podemos afirmar que o Relatório de Sustentabilidade "Relatório anual 2020" está em conformidade com os princípios de relatório contidos nas diretrizes da GRI da opção "Core" da Global Reporting Initiative.

Declaração Independente de Asseguração

Desta forma, com base no trabalho realizado, as evidências coletadas e as avaliações realizadas por seus técnicos pela equipe técnica do RINA e em conformidade com a diretrizes da GRI para a abordagem "Essencial" (Core Option) e "Regulamento para verificação dos relatórios de sustentabilidade" do RINA, podemos afirmar que o Relatório de Sustentabilidade "Relatório anual 2021" está em conformidade com os princípios de relatório contidos nas diretrizes da GRI da opção "Core" da Global Reporting Initiative, incluindo aqueles do Suplemento Setorial para *Electric Utilities*.

Form: SR_STM-STD (02-2018)

RINA Brasil Associação
Prestadora de Serviços



Recomendações e conclusões

A integração de controles e de reporte entre as empresas do grupo CPFL vem evoluindo desde 2019, este ano houveram evoluções significativas relacionadas a completude dos dados. Dados que em 2020 foram reportados parcialmente, este ano foram reportados na integralidade.

Com relação ao valor econômico gerado e distribuído, sugerimos que desenvolvam controles e processos que permitam o reporte do montante de investimento nas comunidades de forma estruturada para o ano de 2021.

O reporte do indicador de consumo de água ainda precisa ser trabalhado internamente para que possa ser reportado atendendo o requisito GRI que pede que os dados sejam informados segregados pelo tipo de captação de água. Para 2022 recomendamos que os dados de captação superficial e subterrânea sejam reportados de forma segregada para melhor atendimento ao indicador.

Para os indicadores de resíduos ainda é necessário evoluir nos controle e no reporte, para atendimento ao requisito do indicador, segregando todas as informações pelo tipo destinação e cobrindo toda a geração de resíduos do grupo. Recomendamos que sejam destinados à efetiva reciclagem todos os materiais que possam ser reciclados, tais como: plástico, vidro, papel, papelão e outros materiais que sejam identificados.

Recomendamos incluir no reporte de 2021 o indicador 404-3 - Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira conforme identificado durante a auditoria.

Recomendamos que reporte do indicador de treinamentos específicos de direitos humanos seja revisado, pois hoje são reportados os treinamentos em ética e outros que permeiam o tema de Direitos Humanos, mas não há um treinamento específico que trate do tema.

Com relação ao indicador de Não conformidade com leis e regulamentos na área socioeconômica, este ano novamente houve uma discussão sobre o que deveria ser reportado e foi recomendado que a empresa evolua na discussão internamente para identificar e reportar as informações solicitadas no indicador para o próximo ciclo.

Equipe de Auditoria

Geisa Maria Príncipe Branco Saettoni – Auditora Líder
Patricia Perin – Auditora especialista em inventários GEE
Juliana Fullmann - Auditora especialista em relatório de sustentabilidade

Form: SR_STM-STD (02-2018)

RINA Brasil Associação
Prestadora de Serviços

Créditos e informações corporativas

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

COLETA DE INFORMAÇÕES

Colaboradores das empresas do Grupo CPFL
Energia (controladas e coligadas)

CONTEÚDO, CONSULTORIA, DESIGN E INFOGRAFIA

usina82

FOTOGRAFIA

Banco de Imagens CPFL Energia
As fotos em que as pessoas aparecem sem máscara foram realizadas antes da pandemia de Covid-19.

CONTATO

Diretoria de Meio Ambiente e Sustentabilidade
sustentabilidade@cpfl.com.br

