

Relatório anual 2023



Índice

4 Visão da liderança

- 4 Mensagem do Conselho de Administração
- 8 Mensagem do Presidente
- 12 Nossos destaques em 2023
- 16 Prêmios e reconhecimentos

18 Nós somos a CPFL Energia

- 24 Geração
- 32 Transmissão
- 36 Distribuição
- 44 Soluções e serviços
- 56 Pessoas
- 74 Clientes
- 78 Inovação
- 88 Desempenho financeiro

94 Nós geramos valor sustentável

- 96 Estratégia e planejamento
- 112 Plano ESG 2030
- 120 Soluções renováveis e inteligentes
- 138 Operações sustentáveis
- 150 Valor compartilhado com a sociedade
- 180 Atuação segura e confiável

196 Sobre o relatório

- 200 Estudo de materialidade
- 202 Engajamento de *stakeholders*

204 Anexos

- 204 Complemento aos conteúdos GRI e SASB
- 234 Sumário de conteúdo da GRI
- 252 Sumário de conteúdo do SASB
- 256 Relatório de asseguuração

Mensagem do Conselho de Administração

O ano de 2023 foi desafiador, mas produtivo para a CPFL Energia e seus negócios de geração, transmissão, distribuição, comercialização e serviços. Apesar da complexidade do ambiente econômico, **a Companhia alcançou ótimos resultados, materializando os princípios de ser referência em produtos excelentes, marca distinta, inovação pioneira e governança moderna, reforçando, assim, nossa visão, missão e valores.**

Os projetos e iniciativas realizados durante o ano fortaleceram a confiabilidade operacional dos ativos, elevaram nossos padrões de governança, promoveram a gestão ativa de riscos e impulsionaram melhorias na qualidade e na eficiência de todo o Grupo.

Segurança é um valor inegociável para a CPFL Energia. No último ano, todos os colaboradores e colaboradoras trabalharam em conjunto para, continuamente, melhorar os indicadores de desempenho de segurança por meio da implementação de iniciativas como o “Ano da Segurança” e o “Programa de Integração da Cultura de Segurança”. Em 2023, atingimos a meta de zero acidente fatal e tanto os índices de

frequência quanto os de gravidade foram reduzidos de forma sustentada.

No segmento de distribuição, as métricas operacionais têm sido consistentemente otimizadas, e nossas três distribuidoras mantiveram o top 3 do setor elétrico brasileiro nos *rankings* de confiabilidade e qualidade divulgados pela Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL).

Em transmissão, realizamos investimentos robustos conforme planejado, fortalecendo a capacidade de transmitir energia de forma eficiente e garantindo elevados padrões de qualidade e segurança.

O segmento de geração aumentou sua produtividade e disponibilidade em relação ao ano anterior e atingiu 15 mil GWh – sendo 99,82% provenientes de fontes renováveis.

Nos negócios de comercialização e serviços, a CPFL Soluções foi escolhida como parceira para a reforma do Estádio do Pacaembu, construção histórica da cidade de São Paulo. Toda a sua infraestrutura de energia está sendo modernizada com base em nossos produtos e serviços inovadores.

A CPFL Energia segue sua estratégia ambiental, social e de governança corporativa, bem como práticas de gestão de riscos. Essa filosofia está totalmente alinhada com a visão do nosso principal acionista, a State Grid Corporation of China (SGCC), uma empresa comprometida com o desenvolvimento sustentável em todo o mundo.

O Plano ESG 2030, uma evolução do Plano de Sustentabilidade 2020-2024, entrou em vigor em janeiro de 2023. Composto por 23 compromissos públicos, que são atualizados anualmente e integrados ao Plano Estratégico da Companhia, traz diretrizes para que possamos fornecer energia sustentável, acessível e confiável em todos os momentos.

O Projeto de Dessalinização, concluído pela SGCC e pela CPFL Energia em 2023, é um dos resultados dessa visão de sustentabilidade e exemplo da cooperação entre China e Brasil. Instalado no Rio Grande do Norte, onde estão localizados os parques eólicos da CPFL Energia, o sistema de dessalinização de água movido a energia solar e com zero emissão realizou o sonho de 800 famílias de três comunidades indígenas locais de terem água potável em suas casas.



Daobiao Chen
Presidente do Conselho de
Administração da CPFL Energia

O Instituto CPFL, que completou 20 anos em 2023, desempenha um papel importante na estratégia ESG da Companhia, pois representa nossa plataforma de investimento social. Os investimentos em projetos comunitários e de saúde reforçam a posição da CPFL Energia como embaixadora da transformação social. Além disso, ao realizar importantes atividades de intercâmbio cultural entre o Brasil e a China, a proximidade dos dois países é fortalecida.

Como resultado de todos esses esforços, em 2023, a CPFL recebeu o prestigiado reconhecimento de “Melhor Empresa de Energia do Brasil” por importantes veículos como Valor e Época. Também mantivemos o título de “Top Employer” no Brasil por cinco anos consecutivos e sustentamos posição elevada no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE-B3) da bolsa de valores brasileira.

Apesar da ligeira recuperação econômica do Brasil conquistada por meio de reformas políticas realizadas pelo Governo Federal, enfrentamos uma série de desafios. Particularmente no setor elétrico, estamos lidando com o excesso de oferta de energia, expectativa de baixo preço spot de energia (PLD), intensa concorrência nos leilões de transmissão, além de outras restrições relevantes, como a liberalização do mercado do Grupo A.

Entre esses obstáculos, os impactos das mudanças climáticas foram evidentes e mais frequentes, implicando na segurança e confiabilidade das redes elétricas. Em 2023, nossas áreas de concessão enfrentaram diversos eventos climáticos extremos, que danificaram gravemente nossas redes de distribuição nos estados

de São Paulo e Rio Grande do Sul. Com um sólido plano de atendimento a emergências e o esforço de todos os colaboradores e colaboradoras, a Companhia respondeu de forma eficiente, restabelecendo o suprimento de energia em um curto espaço de tempo e reforçando o nosso compromisso de foco no cliente.

Como maior investimento da SGCC fora da China, alavancando a influência nacional e internacional da Corporação com seu conhecimento em gestão, tecnologia e financiamento, a CPFL Energia alcançou excelentes resultados no aprimoramento da governança corporativa, impulsionando o intercâmbio tecnológico, expandindo a cadeia de fornecimento e engajando-se em colaborações internacionais entre talentos.

Um dos alicerces que impulsiona os bons resultados da CPFL Energia é o Programa de Inclusão da Cultura Corporativa (CCIP), plataforma que visa promover a sinergia entre a Companhia e a SGCC e melhorar continuamente aspectos essenciais da gestão corporativa.

Para manter sua posição de liderança e prolongar sua trajetória de crescimento, a CPFL Energia deve estar preparada para

O intercâmbio tecnológico e cultural com a SGCC, aliado à forte qualificação e ao rico conhecimento das equipes da CPFL Energia sobre o setor elétrico brasileiro, garantirá que a Companhia esteja totalmente preparada para gerenciar oportunidades e riscos, concretizando **nossa visão de ser a maior empresa de energia elétrica da América do Sul** através do fornecimento confiável e de serviços reconhecidos por diversos públicos

superar desafios complexos de curto, médio e longo prazos. Para isso, não poupamos esforços para investir e fortalecer nossas redes para prestar o melhor serviço aos nossos clientes e trabalhar para o desenvolvimento sustentável dos negócios. Por isso, estamos focados em soluções de baixo carbono e fontes renováveis, incluindo hidrogênio verde. Além disso, nos esforçamos para criar um ambiente de trabalho diverso e promover oportunidades de desenvolvimento para todos os colaboradores e colaboradoras, oferecendo treinamentos internos e implementando programas de desenvolvimento de talentos. Por fim, atribuímos grande importância à criação de valor compartilhado com os nossos *stakeholders* por meio de projetos e iniciativas que contribuam

para a transformação social das comunidades do entorno.

A capacidade de navegar e superar os desafios colocados pelas condições meteorológicas extremas em 2023 evidencia a eficácia de uma abordagem coordenada e ativa.

Em nome do Conselho de Administração, gostaria de agradecer e parabenizar todos os executivos e colaboradores pela dedicação e manifestar minha expectativa de alcançar resultados ainda mais prósperos no ano de 2024.

Daobiao Chen

Presidente do Conselho de Administração da CPFL Energia

Mensagem do Presidente

Com 111 anos de história, a CPFL Energia está consolidada como uma das maiores companhias de energia elétrica do Brasil, controlada pela maior empresa de energia do mundo, a State Grid. Nossa capacidade de gerar valor para os acionistas e para a sociedade foi confirmada novamente com os resultados alcançados em 2023, refletindo o foco nas metas definidas no Planejamento Estratégico e a excelência de nossas operações.

Considerando todos os setores em que atuamos (geração, transmissão, distribuição, comercialização e serviços), conseguimos realizar R\$ 5,1 bilhões em investimentos globais, alcançando uma evolução de 4,6% do EBITDA (para R\$ 12,8 bilhões) e de 6,1% do lucro líquido (para R\$ 5,5 bilhões) na comparação com o ano anterior.

Uma combinação de fatores positivos, que diferenciam a CPFL Energia, impulsiona nosso crescimento de forma sustentável: a capacidade de investimento e inovação; o elevado conhecimento técnico dos nossos profissionais, que proporciona ganhos de eficiência, redução

de custos e aumento da qualidade para os clientes; e o compromisso com uma atuação responsável e sustentável, fortalecendo a gestão de riscos, a reputação da Companhia e o retorno dos investimentos.

A maior parte do nosso CAPEX em 2023 (cerca de R\$ 3,8 bilhões) foi direcionada para o segmento de distribuição, com o qual atendemos cerca de 10,5 milhões de clientes. Nessa frente, temos incorporado novas tecnologias, automatizando equipamentos, digitalizando sistemas e executando obras e melhorias que resultam em indicadores de qualidade que são *benchmarking* no setor. O Plano de CAPEX para o segmento de distribuição contempla investimentos da ordem de R\$ 23,4 bilhões até 2028.

Dessa forma, garantimos um serviço de qualidade para a população e a manutenção da geração de valor para os nossos acionistas. Em 2023, a CPFL Paulista, a CPFL Piratininga e a CPFL Santa Cruz tiveram os melhores indicadores de DEC do Brasil.

Focados na busca da melhor experiência para nosso cliente, implementamos uma série de melhorias em processos e sistemas e, como resultado, fomos reconhecidos pela segunda vez consecutiva pelo Prêmio Reclame Aqui, ganhamos o Prêmio ANEEL de Satisfação do Consumidor de melhor distribuidora do Brasil e conseguimos reduzir nosso nível de reclamações.

No segmento de geração, cujo cenário atual não favorece o desenvolvimento de novos projetos, avançamos na primarização das equipes de operação e manutenção de parques eólicos no Ceará e no Rio Grande do Norte. Essa estratégia exemplifica como buscamos ganhos de eficiência, mais segurança e o aumento da disponibilidade dos ativos. Ao mesmo tempo, estamos criando um conhecimento técnico que deixa a CPFL Renováveis apta para capturar novas oportunidades de mercado.

Com a CPFL Transmissão, para a qual temos um plano de investimento da ordem de R\$ 3,5 bilhões até



Gustavo Estrella
Presidente da CPFL Energia

2028, estamos realizando reforços e melhorias para modernização, ampliação e substituição de equipamentos. Assim, traremos mais confiabilidade para linhas e subestações que atendem a população do Rio Grande do Sul, ao mesmo tempo que maximizamos a rentabilidade dos ativos e, conseqüentemente, o retorno aos acionistas.

Para atender nossos clientes com excelência, lançamos em 2023 o *e-commerce* da CPFL Soluções. A plataforma facilita a migração para o mercado livre, permite contratar energia de curto prazo e, ainda, comprar créditos de carbono e certificados de energia renovável

Por meio da CPFL Soluções, estamos dedicando esforços para apoiar os clientes do Grupo A interessados em migrar para o mercado livre de energia a partir de 2024. Para eles, oferecemos um portfólio completo de produtos e serviços disponíveis nesse novo mercado, obtendo mais economia e facilidades. O foco no cliente está em nossa cultura e direciona a condução de todos os negócios.

Estamos, também, reforçando nossa capacidade de atender as demandas de nossos clientes por soluções de eficiência energética, infraestrutura e descarbonização de suas atividades. A CPFL Soluções atende indústrias, comércios e empresas com um portfólio diversificado e inovador. Todo esse *know-how* tem sido aplicado no projeto para revitalizar e modernizar a infraestrutura de energia do estádio do Pacaembu, na cidade de São

Paulo, contemplando soluções para geração renovável, armazenamento de energia, digitalização dos sistemas de controle e mobilidade elétrica.

Em conjunto com essa evolução operacional, iniciamos a materialização do nosso Plano ESG 2030, uma plataforma com 4 pilares e 23 compromissos públicos para impulsionar a transição energética e maximizar os impactos positivos da nossa atuação.

Um dos temas endereçados pelo Plano ESG 2030 é a descarbonização das nossas próprias operações e da cadeia de valor, por meio da neutralização e da redução das emissões de gases de efeito estufa. Estamos comprometidos em buscar e viabilizar soluções inovadoras de mitigação e adaptação para responder aos desafios cada vez mais intensos e frequentes das

mudanças climáticas, mantendo o foco em fontes renováveis de energia e ampliando esforços para assegurar a excelência na operação de nossas distribuidoras.

O programa CPFL nos Hospitais, que utiliza a experiência da Companhia para levar eficiência energética e modernização a hospitais filantrópicos, é outro exemplo de como a integração da visão estratégica com a responsabilidade corporativa pode trazer ganhos para a sociedade. Na primeira fase do programa foram investidos R\$ 155 milhões para beneficiar 325 hospitais; até 2025, serão mais R\$ 140 milhões para apoiar, pelo menos, mais 175 instituições de saúde.

Outro tópico de extrema relevância, incluído em nossa estratégia ESG, é a promoção de um ambiente seguro e saudável para todas as pessoas. A segurança é um valor da CPFL Energia que precisa ser cultivado, fortalecido e renovado diariamente entre todos que trabalham para fornecer energia aos milhões de brasileiros que atendemos. Em 2023, demos continuidade às diversas ações de treinamento e formação das lideranças com foco na gestão dos riscos operacionais e na prevenção a acidentes.

Para nós, a segurança está presente em tudo o que fazemos e vai além das barreiras

de proteção. Ela também está na manutenção de um ambiente de trabalho em que cada colaborador(a) desfruta da segurança psicológica para se expressar e alcançar o seu máximo potencial. Por isso, fortalecemos nosso programa de diversidade e as iniciativas para ampliar a presença de mulheres, negros, pessoas com deficiências e todos os grupos ainda hoje sub-representados nas empresas. Nossos mais de 16 mil colaboradores estão comprometidos com a segurança, a ética, o foco no cliente e a consolidação de uma Companhia cada vez mais inclusiva e diversa.

A transformação do setor elétrico nacional terá continuidade em 2024 e nos próximos anos. A transição energética, a abertura do mercado de energia, a digitalização, a aceleração das fontes renováveis e a demanda por novos investimentos abrirão novas oportunidades para os nossos negócios.

Com a solidez do nosso acionista, a State Grid, e a excelência das nossas equipes, estamos prontos para colocar a CPFL Energia em patamares ainda mais elevados de rentabilidade, qualidade, segurança e sustentabilidade.

Gustavo Estrella
Presidente da CPFL Energia

Nossos destaques em 2023

FINANCEIRO

Saiba mais na página 88

R\$ 39,7 bilhões

de receita operacional líquida

R\$ 12,8 bilhões

de EBITDA

R\$ 5,5 bilhões

de lucro líquido

1,87x de alavancagem

(dívida líquida/EBITDA)

MANUFATURADO

Saiba mais na página 18

R\$ 5,1 bilhões

de investimentos (CAPEX)

10% de redução DEC

(Duração Equivalente de Interrupção)

11% de redução FEC

(Frequência Equivalente de Interrupção)

6,4 mil quilômetros

de linhas de transmissão

55 barragens

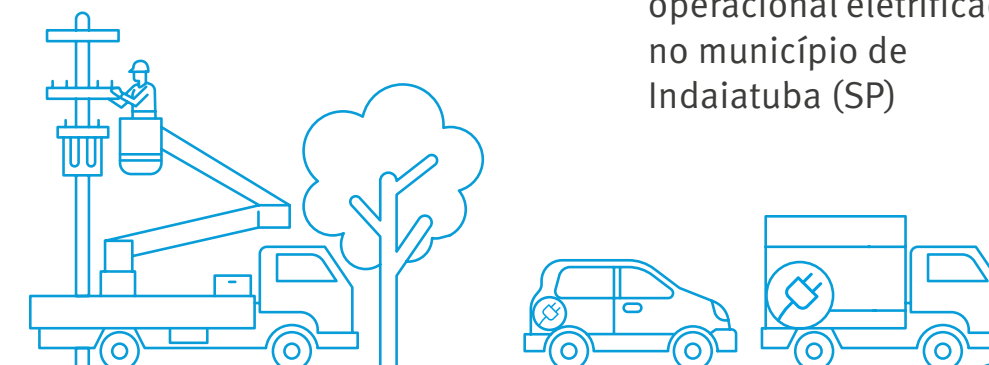
monitoradas em tempo real com o Hydro 4.0

NATURAL

Saiba mais na página 120

100% dos principais componentes destinados para sistemas de reciclagem ou cadeia reversa

100% da frota operacional eletrificada no município de Indaiatuba (SP)



12,1 mil

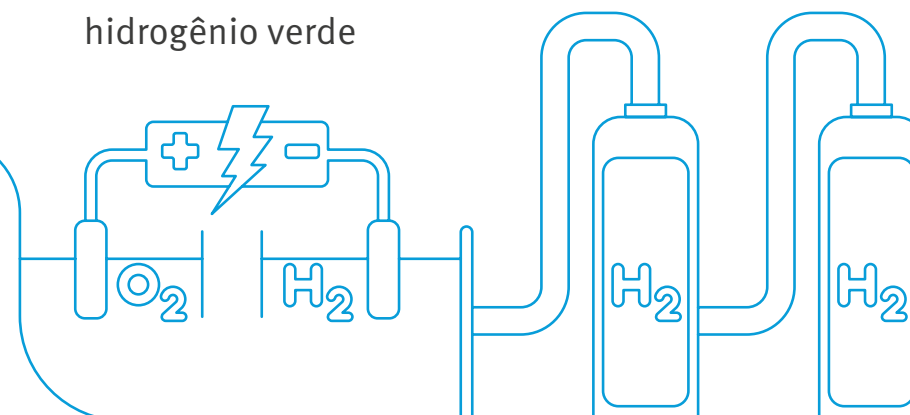
equipamentos reformados pela Reformadora da CPFL Serviços

65,8 mil mudas de árvores

doadas ou plantadas pelo programa Arborização + Segura

R\$ 740 mil

investidos em P&D para desenvolvimento de hidrogênio verde



HUMANO

Saiba mais nas páginas 56 e 166

2ª Semana da Diversidade, com mais de **4,2 mil** visualizações no YouTube

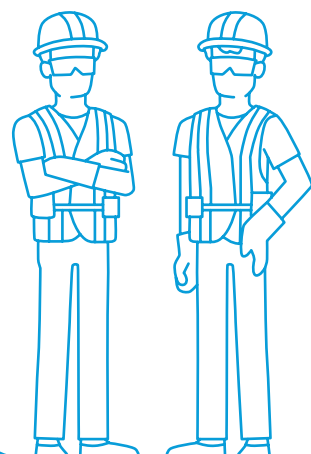
21,79% de mulheres em posições de liderança

17,33% de pessoas negras em posições de liderança



700 mil horas de treinamento para colaboradores e colaboradoras

8,5% de redução no número de acidentes



SOCIAL

Saiba mais na página 150

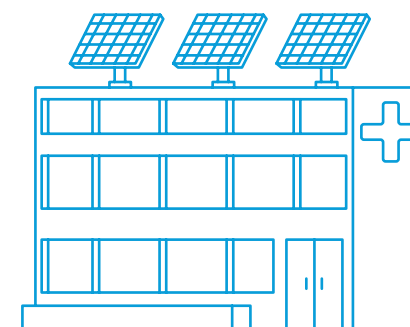
R\$ 52,7 milhões investidos em projetos socioambientais de transformação da comunidade

Inauguração do projeto de dessalinização, que **beneficia cerca de 3 mil pessoas** com água potável no Rio Grande do Norte



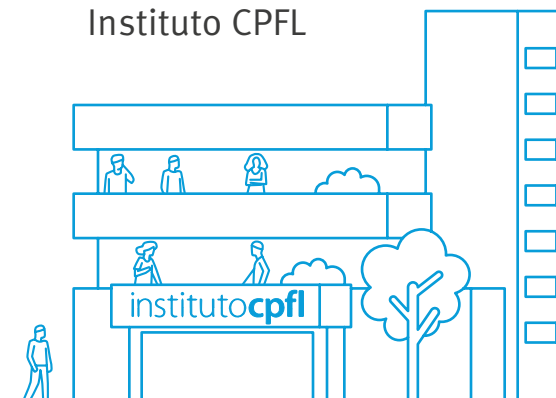
81 hospitais

beneficiados pelo programa CPFL nos Hospitais



20 anos

de atuação do Instituto CPFL



INTELLECTUAL

Saiba mais na página 78

Lançamento do **e-commerce de energia**



R\$ 150,8 milhões investidos em soluções de energia inteligente



157 ideias de colaboradores e colaboradoras inscritos no programa de inovação INLAB

R\$ 66,1 milhões investidos em Pesquisa e Desenvolvimento (P&D)

10 POCs (provas de conceito) viabilizadas pelo CPFL Inova

Prêmios e reconhecimentos

ISE B3

A CPFL Energia foi selecionada mais uma vez para compor a carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), da B3. O ISE é a principal plataforma do mercado brasileiro para avaliar e classificar o modelo de governança e de gestão ESG das companhias de capital aberto. A carteira teórica 2023/2024 é formada por 78 empresas de 36 setores diferentes.

IDIVERSA B3

A CPFL Energia foi eleita para compor a carteira do Índice de Diversidade (IDIVERSA), da B3. A seleção considera indicadores de diversidade de raça e gênero, no quadro de colaboradores e colaboradoras e nos órgãos de governança, em conjunto com critérios de liquidez das ações. A carteira do IDIVERSA é formada por ativos de 75 empresas, de dez setores produtivos.

Valor 1000

A CPFL Energia foi eleita a melhor empresa do setor de energia na 23ª edição do ranking Valor 1000, do jornal Valor Econômico. A premiação reconhece as empresas de destaque considerando aspectos de desempenho financeiro e práticas de ESG.

Prêmio ABRADÉE 2023

A CPFL Santa Cruz foi eleita a melhor distribuidora com menos de 500 mil clientes do Brasil na edição 2023 do Prêmio ABRADÉE, concedido pela Associação Brasileira de Distribuidores de Energia Elétrica (Abradee). A empresa também foi vencedora nas categorias Responsabilidade Socioambiental e Gestão Operacional.

Na categoria de empresas com mais de 500 mil clientes, a CPFL Paulista ganhou em Responsabilidade Socioambiental e foi reconhecida como a segunda melhor distribuidora da região Sudeste. Já a CPFL Piratininga ficou em 2º lugar nas categorias Responsabilidade Socioambiental e Gestão Econômico-Financeira. Por fim, a RGE foi eleita a segunda melhor distribuidora da região Sul do país.

Prêmio ANEEL de Satisfação do Consumidor 2023

Duas distribuidoras da CPFL Energia foram reconhecidas na edição de 2023 do prêmio concedido pela Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL). A CPFL Santa Cruz foi considerada, pelo terceiro ano consecutivo, a melhor distribuidora da região Sudeste. A RGE ficou mais uma vez com o primeiro lugar na região Sul. Ambas concorreram na categoria de distribuidoras acima de 400 mil unidades consumidoras.



Reconhecimento da CPFL Santa Cruz no Prêmio ABRADÉE 2023.

Época Negócios 360°

A CPFL Energia foi eleita a melhor empresa de energia na edição 2023 do anuário Época Negócios 360°, da revista Época Negócios. O ranking avaliou mais de 400 empresas com ao menos R\$ 250 milhões de faturamento.

Melhores em Gestão – Fundação Nacional da Qualidade

Nossas quatro distribuidoras (CPFL Paulista, CPFL Santa Cruz, CPFL Piratininga e RGE) foram reconhecidas no prêmio Melhores em Gestão, promovido pela Fundação

Nacional da Qualidade (FNQ). Na categoria Grandes Empresas, a CPFL Piratininga ficou com a prata, enquanto CPFL Paulista, CPFL Santa Cruz e RGE ganharam bronze.

Top Employer

A CPFL Energia recebeu a certificação Top Employer pela quinta vez consecutiva. O reconhecimento internacional chancela a qualidade dos processos de gestão de pessoas e práticas utilizadas pelo grupo em benefício de seus mais de 16 mil colaboradores. A companhia está entre as 71 certificadas no país.

Nós somos a CPFL Energia

- 24 Geração
- 32 Transmissão
- 36 Distribuição
- 44 Soluções e Serviços
- 56 Pessoas
- 74 Clientes
- 78 Inovação
- 88 Desempenho Financeiro

ODS relacionados





Nós, da CPFL Energia, fornecemos energia sustentável, acessível e confiável a mais de 10,5 milhões de clientes no Brasil. Para isso, atuamos nos segmentos de geração, transmissão, distribuição, comercialização e prestação de serviços, com segurança, inovação, excelência e sustentabilidade.

Valorizamos a nossa história, iniciada há 111 anos, e olhamos para o futuro dos negócios com visão de longo prazo. Em todas as regiões em que estamos presentes, investimos na infraestrutura de energia para impulsionar o desenvolvimento, a prosperidade e a melhoria da qualidade de vida das pessoas, gerando valor para os nossos acionistas e a sociedade.



Missão

Motivo pelo qual trabalhamos todos os dias

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 e colaboradoras, atraindo talentos para a CPFL.



Visão

Onde queremos chegar

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

Nossos ideais de atitudes

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.

A integridade é prioridade. Somos éticos e responsáveis em tudo o que fazemos para gerar valor de forma sustentável.

Mapa de atuação

Esta página foi desenvolvida com interatividade.

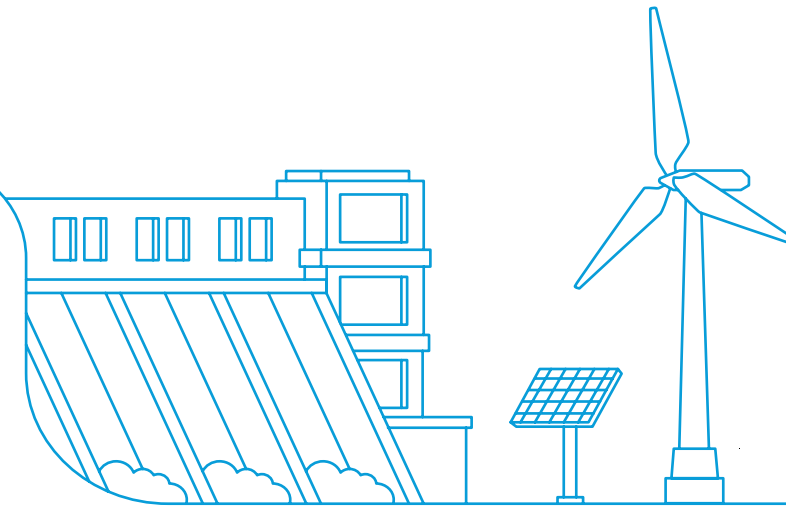
👉 **Clique sobre os ícones** da cadeia de valor do setor elétrico para saber mais sobre nossas marcas e unidades. Para voltar à visualização da página inicial, clique no botão cinza na parte inferior direita.



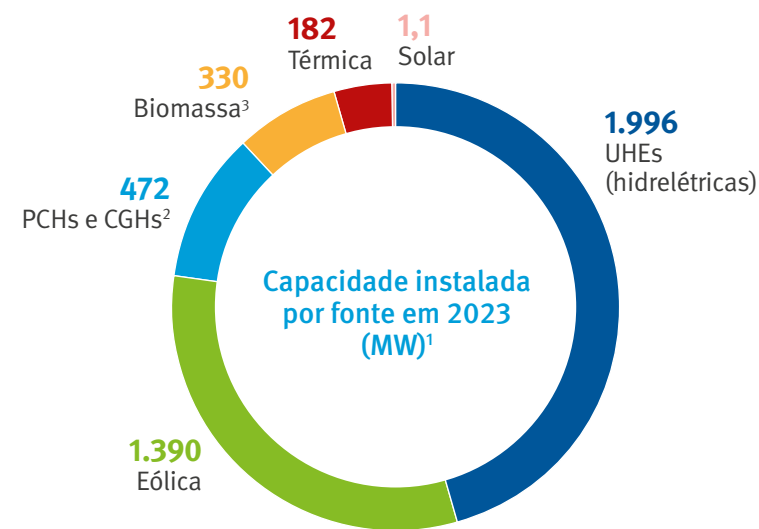
Nós somos Geração

Nossa atuação no segmento de geração é direcionada para atender a demanda por energia elétrica renovável e segura do Brasil. Estamos entre as maiores geradoras de renováveis do país, com uma capacidade instalada de 4.371 MW a partir de usinas hidrelétricas e de biomassa, complexos eólicos e planta solar.

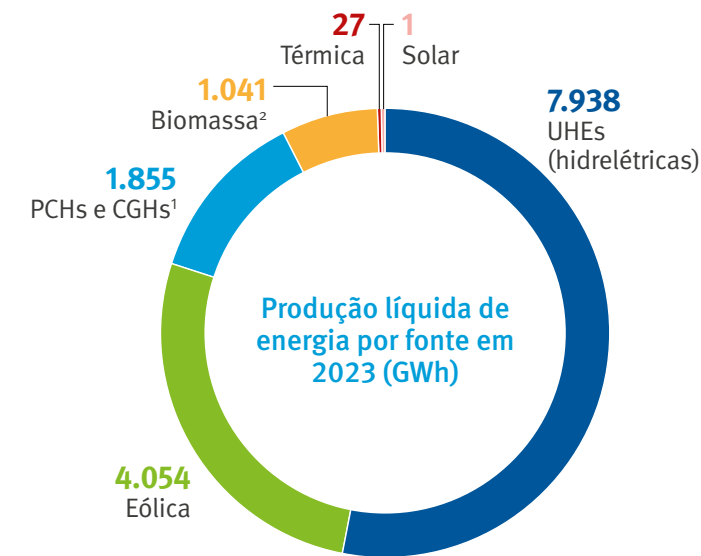
Nossos ativos estão instalados em 11 estados do Brasil, nas regiões Nordeste, Centro-Oeste, Sul e Sudeste. Por meio da CPFL Geração e da CPFL Renováveis, produzimos e comercializamos energia elétrica no mercado livre (ACL) e no mercado regulado (ACR). Em 2023, aumentamos nossa geração em relação ao ano anterior e alcançamos 14,92 mil GWh de produção – 99,63% desse volume foi originado de fontes renováveis.



Usina Solar Tanquinho, em Campinas (SP).



1. Considera a capacidade instalada de cada empreendimento, proporcional à participação acionária da CPFL Geração ou da CPFL Renováveis.
 2. Pequenas Centrais Hidrelétricas (PCHs) e Centrais Geradoras Hidrelétricas (CGHs).
 3. Desconsidera a usina Bio Formosa (40 MW), que saiu do portfólio da CPFL Energia no final de dezembro de 2023.



1. Pequenas Centrais Hidrelétricas (PCHs) e Centrais Geradoras Hidrelétricas (CGHs).
 2. Este valor considera a produção líquida da Bio Formosa, que saiu do portfólio da CPFL Energia no final de dezembro de 2023.

Nosso foco está em garantir o máximo possível de disponibilidade dos ativos de geração, por meio da redução de paradas não programadas e manutenções corretivas. Com processos otimizados de operação e manutenção (O&M), investimento em tecnologias de monitoramento, manutenção preventiva e reparo de componentes, temos alcançado níveis cada vez melhores de disponibilidade média. Em 2023, o índice de disponibilidade média dos ativos de geração foi de 97,01%.

95,84% da nossa capacidade instalada de geração é de fontes renováveis



8 usinas hidrelétricas



49 usinas eólicas



46 pequenas centrais hidrelétricas e centrais geradoras hidrelétricas



7 usinas de biomassa



1 usina solar



2 usinas termelétricas



Uma das nossas iniciativas para essa evolução é a primarização das equipes de O&M dos parques eólicos da CPFL Renováveis. Iniciamos esse movimento em 2019, quando assumimos a operação de um complexo eólico no Ceará. Entre 2022 e 2023, ampliamos essa estratégia para dois parques no Rio Grande do Norte – um deles o recém-inaugurado Complexo Eólico Gameleira.

Atualmente, temos 538,5 MW da capacidade instalada eólica e 239 aerogeradores já primarizados. Os ativos que operamos contam com equipamentos de três fabricantes diferentes (Suzlon, Siemens e Siemens Gamesa). Além de maior eficiência, essa forma de atuação agrega conhecimentos técnicos e intercâmbio com fornecedores estratégicos, deixando a CPFL Renováveis preparada para novas oportunidades.

Investimentos

Em 2023, o investimento realizado no segmento de geração foi de R\$ 446 milhões. A maior parte desses recursos foi direcionada para a obra da PCH Cherobim, no estado do Paraná, cujo início de operação está previsto para o segundo semestre de 2024. Esse é o último projeto *greenfield* em construção pela CPFL Renováveis, que tem um *pipeline* de novas oportunidades mapeadas de 4.399 MW.

O desenvolvimento desses projetos tem sido avaliado criteriosamente em nossa Companhia. Em linha com nosso objetivo de ampliar o fornecimento de energia renovável, realizaremos a construção ou a aquisição de novos ativos sempre que, em conjunto com os benefícios socioambientais, houver condições econômicas favoráveis para a alocação de capital.

Segurança de barragens

Na CPFL Energia, gerenciamos 55 barragens de ativos de geração hídrica. A segurança dessas estruturas é uma prioridade para a nossa operação, mitigando os riscos de acidentes e danos para a população. Para aprimorar nossa gestão, lançamos em 2023 o Hydro 4.0., plataforma que integra soluções digitais da indústria 4.0 e inovações tecnológicas. Os dados do Hydro 4.0 são apresentados em nosso Centro de Gestão de Barragens, otimizando o gerenciamento de riscos e dando suporte às decisões técnicas e gerenciais.

Desde 2015, com investimentos em projetos de pesquisa e desenvolvimento, equipamos nossas barragens com uma série de tecnologias e sensores que monitoram parâmetros fundamentais para a segurança dos nossos ativos. Avaliamos, por exemplo, dados de auscultação das estruturas, de telemetria das estações pluviométricas e fluviométricas, informações meteorológicas e operacionais, entre outros indicadores.

Esses dados, atualizados a cada 15 minutos, abastecem uma base digital – nosso *data lake*. Com o apoio de uma equipe de cientistas de dados, desenvolvemos tecnologias de *big data*, *machine learning* e *data analytics* para tratar esse repositório de dados complexos

automaticamente. Assim, as informações são apresentadas à equipe de gestão das barragens em interfaces visuais e intuitivas, facilitando a compreensão e a tomada de decisão estratégica.

Além disso, possuímos uma equipe de engenharia que realiza inspeções regulares e periódicas de segurança em todas as barragens para atestar o desempenho de excelência dos ativos.

Em 2023, o Centro de Gestão de Barragens e o Hydro 4.0 já se mostraram importantes para uma ação mais rápida e eficiente em resposta à crise no Vale do Taquari, no Rio Grande do Sul. A região, atingida por um ciclone extratropical que desencadeou temporais e enchentes, conta com barragens de três usinas hidrelétricas do Complexo Ceran.



Centro de Gestão de Barragens, em Campinas (SP).

Aplicamos tecnologias de ciência de dados para monitorar em tempo real as condições das barragens e ter agilidade nas tomadas de decisão



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

Essas UHEs não controlam a vazão do rio devido à sua construção no modelo fio d'água, e, em caso de cheias, a água extravasa por cima das barragens, seguindo o seu curso natural. Com o uso do Hydro 4.0 no Centro de Gestão de Barragens, monitoramos a evolução das cheias e o comportamento das barragens em tempo real, a partir de um comitê de crise instalado assim que identificamos o risco de uma situação emergencial. Em nenhum momento, as estruturas apresentaram anomalias que indicassem risco de rompimento e a necessidade de acionamento dos planos de emergência.

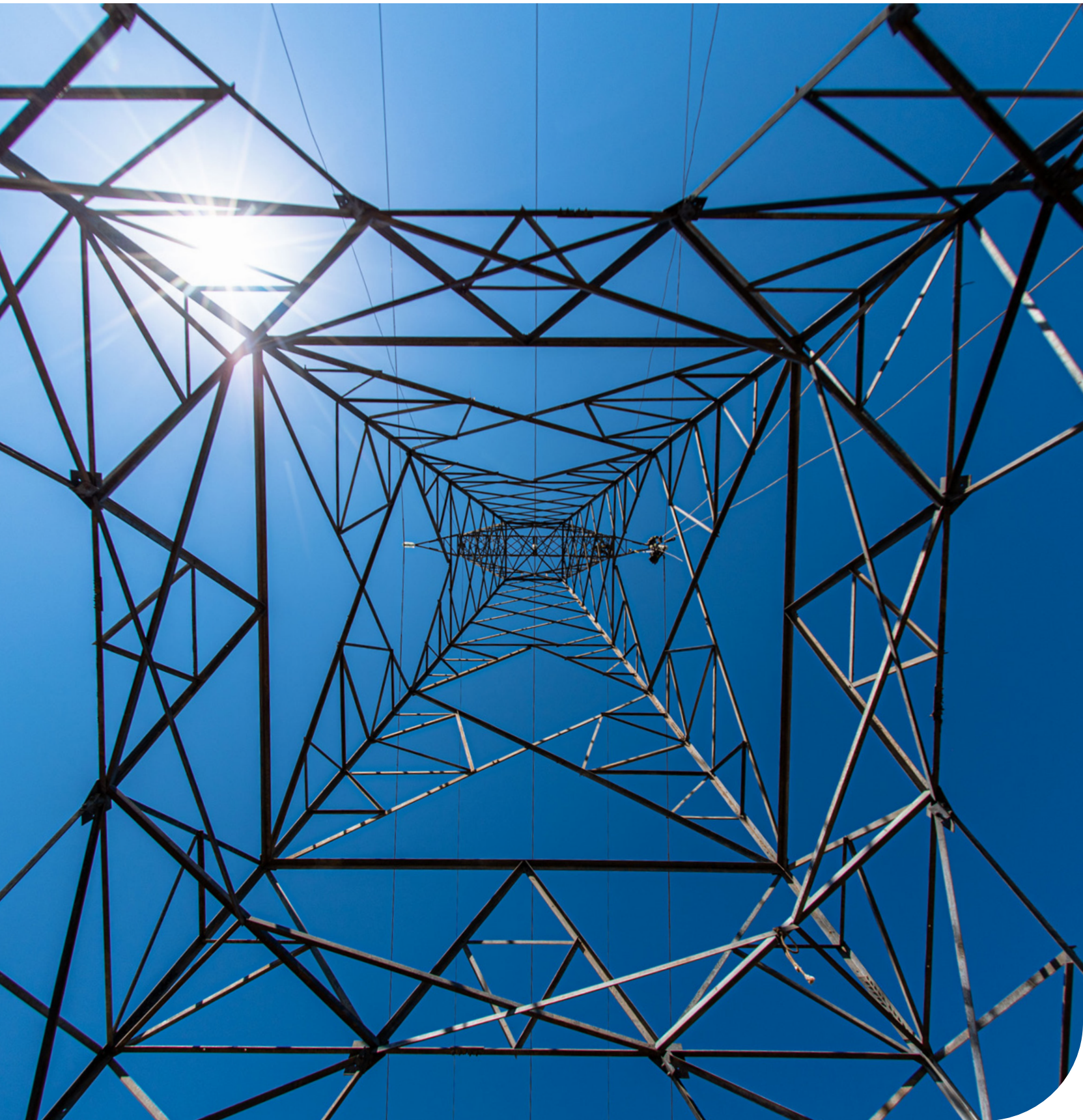
Todo o nosso processo de gestão dos ativos atende os requisitos da Política Nacional de Segurança de Barragens (Lei nº 12.334/10, atualizada pela Lei nº 14.066/20), e Resolução Normativa nº 696/2015 da Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), incluindo a elaboração do Plano de Segurança de Barragens (PSB) e do Plano de Ação de Emergência (PAE) sempre que demandado pela legislação.

Os PAEs são entregues e apresentados às prefeituras e defesas civis dos

municípios cujas áreas podem ser atingidas em emergências. As medidas de contingência necessárias são discutidas com os órgãos competentes e implementadas. Além disso, o plano de ação é testado por meio de simulados realizados em conjunto com as defesas civis, com o propósito de dar conhecimento à população das medidas necessárias para eventuais evacuações.

Com o êxito na implementação da primeira fase da Hydro 4.0, nosso objetivo é evoluir para o

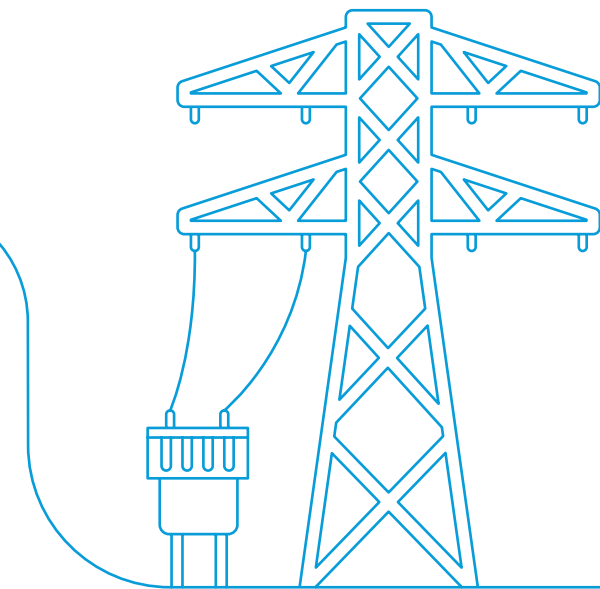
desenvolvimento do projeto Power Plant 4.0. Essa iniciativa, prevista para ter início em 2025, considera a integração do Centro de Gestão de Barragens e do Centro de Monitoramento de Ativos (gestão dos parques eólicos). Mais do que uma conexão física entre as duas operações, temos a ambição de padronizar o processo de gestão baseado na automatização e na análise de dados com foco na tomada de decisão direcionada para a segurança das pessoas e dos ativos.



Nós somos Transmissão

Em nosso portfólio de negócios, o segmento de transmissão é o que proporciona uma das maiores oportunidades de crescimento e geração de valor, aliado à melhoria da qualidade na prestação de serviços à sociedade. No segmento de transmissão, estamos entre as maiores empresas do país em extensão de linhas, com 6,4 mil quilômetros distribuídos nos estados do Rio Grande do Sul, de Santa Catarina, de São Paulo e do Ceará.

Nesse sentido, o Grupo CPFL adquiriu a CEEE-T no Rio Grande do Sul, privatizada em 2021, bem como possui outros projetos de transmissão operacionais. Desde 2022, conta com o Centro de Operações CPFL Transmissão, no qual são realizados o monitoramento e o acompanhamento dos sistemas.



A receita do segmento de transmissão é obtida a partir da disponibilidade das linhas, das subestações e dos demais equipamentos essenciais para conectar as empresas de geração e de distribuição de energia. Nesse segmento, a Receita Anual Permitida (RAP) é definida nos leilões dos lotes e auferida anualmente de acordo com a performance dos ativos.

Estamos entre as maiores empresas do segmento, com **6,4 mil quilômetros de linhas de transmissão** em quatro estados do país

No Rio Grande do Sul, o modelo de concessão da CPFL Transmissão, responsável pela gestão dos ativos adquiridos da CEEE-T, possibilita o crescimento da RAP a partir da realização de investimentos em reforços e melhorias no sistema de transmissão. Esses projetos, previamente aprovados pela ANEEL, visam aumentar a capacidade de transmitir energia e modernizar as instalações e os equipamentos que estão no fim da vida útil, mantendo a segurança e a qualidade na prestação do serviço.

Para capturar essa oportunidade, a CPFL Transmissão reforçou sua equipe de engenharia e estabeleceu uma estratégia de investimentos que prevê a alocação de R\$ 3,5 bilhões em CAPEX até 2028, buscando maior eficiência. Cerca de R\$ 2,5 bilhões de investimentos já foram autorizados pela ANEEL e começaram a ser materializados em 2023.



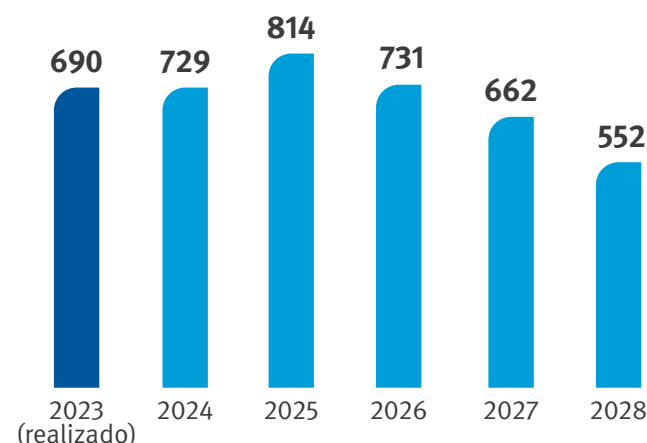
Subestação Piracicaba, em São Paulo.

6.436
quilômetros
de linhas de transmissão

86 subestações

R\$ 1,5 bilhão
de RAP

CAPEX CPFL Transmissão | 2023-2028 (R\$ milhões)



GRI 3-3 | EU6

Para garantir a disponibilidade dos ativos, a CPFL Transmissão possui uma estratégia de manutenção que permite a regionalização das equipes próprias e especialistas. Esses times contam com suporte de uma área de engenharia de manutenção centralizada disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, em regime de sobreaviso.

Para suprir o trabalho de manutenção, definimos um estoque mínimo de peças e

GRI 3-3 | EU6

equipamentos sobressalentes, disponíveis para pronta utilização e consequente redução dos tempos de indisponibilidade. Há também planos de contingência definidos para falhas graves envolvendo os principais equipamentos que compõem o sistema elétrico. Todo esse modelo de planejamento e de atuação está fundamentado nos requisitos mínimos de manutenção (RMM) definidos pela ANEEL, na Resolução Normativa (REN) nº 906/2020.

Nós somos Distribuição

Na CPFL Energia, possuímos quatro empresas de distribuição de energia – CPFL Paulista, CPFL Piratininga, CPFL Santa Cruz e RGE. Elas atendem cerca de 10,5 milhões de clientes em suas áreas de concessão, nos estados de São Paulo, do Paraná, de Minas Gerais e do Rio Grande do Sul. Em volume de energia vendida, somos a maior Companhia de distribuição do Brasil.

É no segmento de distribuição que materializamos a maior parte dos nossos investimentos. Aproximadamente 75% do CAPEX realizado em 2023 (R\$ 3,8 bilhões) foi destinado a projetos e obras para impulsionar a automação, a digitalização, a inovação, a segurança e a ampliação da rede nos 687 municípios que atendemos. Até 2028, nosso planejamento prevê a alocação de R\$ 23,4 bilhões em nossas distribuidoras.

Somadas, nossas quatro distribuidoras possuem 343 mil quilômetros de linhas em áreas



urbanas e rurais e gerenciam 591 subestações, responsáveis pela transformação da energia de alta para média tensão. Essa infraestrutura garante o abastecimento de uma população de aproximadamente 23 milhões de pessoas.

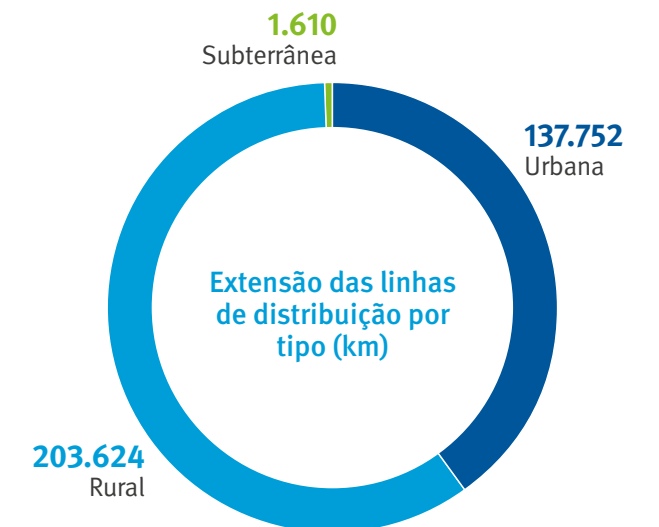
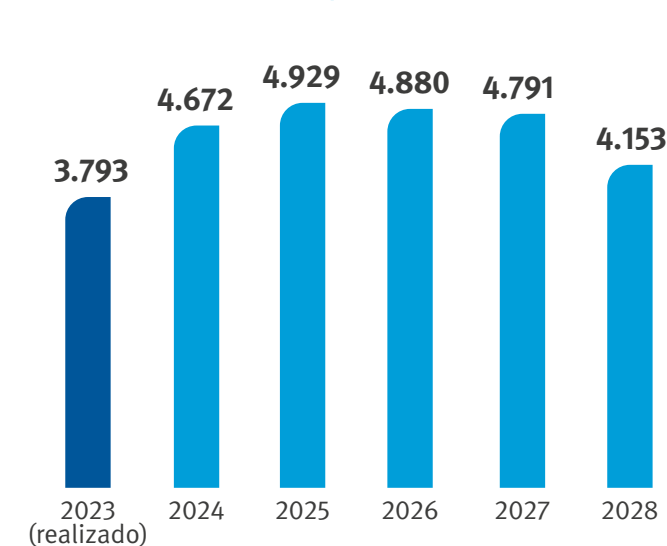
O planejamento dos investimentos que realizamos é direcionado para aumentar a eficiência operacional, melhorar continuamente os indicadores de qualidade e aumentar a satisfação do cliente com os serviços que prestamos. Por isso, uma das principais frentes em que atuamos é na automatização e na digitalização das nossas redes de distribuição (saiba mais na página 120).



Operação de campo em Itapetininga (SP).

Nossa visão é tornar nossas distribuidoras inteligentes, preparando a rede do futuro, criando valor por meio da eficiência e com foco na qualidade e no modelo centrado no cliente

CAPEX Distribuição | 2023-2028 (R\$ milhões)



Manutenção em rede da CPFL Piratininga (SP).



Excelência e qualidade

Os investimentos realizados nas redes de distribuição focados em promover a automação, a digitalização e a flexibilidade resultam em indicadores cada vez melhores de qualidade dos serviços. Em todas as nossas distribuidoras, esses parâmetros estão abaixo dos patamares mínimos determinados pela ANEEL.

Nosso desempenho com relação ao DEC (duração) e ao FEC (frequência) de interrupções é *benchmarking* no Brasil. No ranking de Desempenho Global de Continuidade (DGC) da ANEEL 2023, que

mensura a continuidade do serviço de fornecimento de energia, a CPFL Santa Cruz foi eleita a melhor distribuidora, e a CPFL Paulista, a CPFL Piratininga e a RGE ficaram entre as 15 mais bem colocadas.

Além da tecnologia, buscamos aumentar continuamente nossa eficiência com projetos estruturados de otimização dos nossos recursos humanos e financeiros. Em 2023, demos continuidade ao programa de revisão logística nas nossas áreas de concessão.

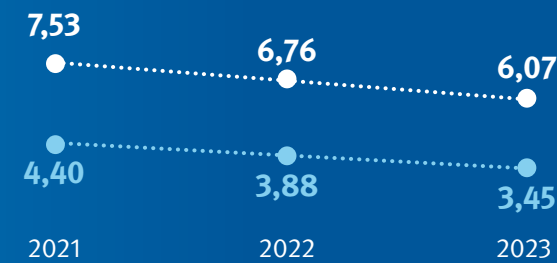
Desenvolvemos internamente uma metodologia para avaliação de possíveis cenários futuros, com o dimensionamento adequado das equipes de trabalho para

o atendimento às demandas. Para isso, aplicamos técnicas de decomposição das áreas geográficas e mapeamento de centros de gravidade de demandas. A partir dessas análises, investimos em novas estações avançadas de atendimento e realocação das já existentes, com foco na diminuição do tempo de atendimento e melhor distribuição dos serviços.

No último ano, apenas na área de concessão da RGE, esse projeto resultou numa economia de 3 mil horas de deslocamento das equipes de campo. Após análise de 14 cenários simulados, instalamos 6 novas Estações Avançadas e revisamos outras 36 existentes.

Com planejamento e eficiência logística, atendemos 99% das demandas de nossos clientes dentro dos prazos estabelecidos pela ANEEL

DEC e FEC consolidados – CPFL Energia¹



- Duração Equivalente de Interrupção por Unidade consumidora (DEC)
- Frequência Equivalente de Interrupção por Unidade consumidora (FEC)

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

Ranking DGC da ANEEL (2023) Distribuidoras com mais de 400 mil unidades consumidoras

Posição	Distribuidora	DGC ²
1ª	CPFL Santa Cruz	0,56
9ª	CPFL Piratininga	0,69
9ª	RGE	0,69
13ª	CPFL Paulista	0,72

² Indicador de Desempenho Global de Continuidade.

Redução de perdas

As perdas comerciais são um dos principais riscos na operação das distribuidoras. O combate às fraudes e a recuperação de receitas contribuem para manter o equilíbrio econômico-financeiro nas áreas de concessão, beneficiando a população com tarifas mais acessíveis.

Com o uso de tecnologias de georreferenciamento e análise de

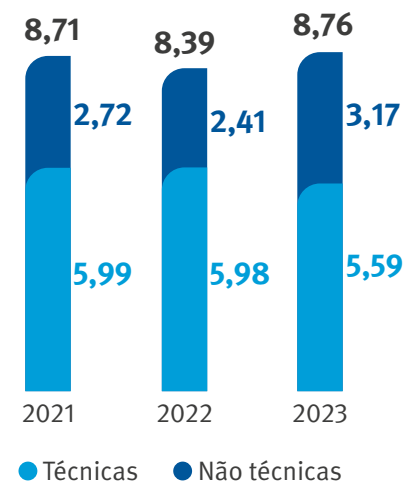
dados, mapeamos e regularizamos áreas com ligações clandestinas e equipamentos danificados. Também investimos na instalação de medidores inteligentes protegidos por caixas blindadas em locais com maior reincidência de fraudes. Esse é um trabalho contínuo e que será fortalecido em 2024 para a redução dos índices de perdas não técnicas em nossas áreas de concessão.



Manutenção em rede da CPFL Santa Cruz (SP).

Aplicamos **soluções de tecnologia** para mitigar perdas técnicas e não técnicas em nossas áreas de concessão

Índice de perdas na distribuição (%)



Arborização + Segura

A interferência da vegetação urbana nas redes de distribuição é uma das principais causas de interrupção no fornecimento de energia. Para reduzir essas ocorrências, que impactam negativamente na satisfação dos clientes e interferem na qualidade dos nossos serviços, há nove anos mantemos o programa Arborização + Segura.

O projeto é realizado em parceria com as prefeituras dos municípios das nossas áreas de concessão e possibilita a substituição gradativa de árvores comprometidas, identificadas pelo poder público, por outras de menor porte e mais adequadas para o plantio próximo às redes de energia. Entre essas espécies indicadas estão, por exemplo, araçás, pitangueiras e quaresmeiras.

A partir da assinatura dos convênios, nossa Companhia fornece as mudas e promove campanhas e mutirões de plantio, ações que contribuem para a educação ambiental da população e a cultura de segurança e cuidados com a rede elétrica. Em áreas mais afastadas dos sistemas de distribuição, são criados espaços amplos de recomposição florestal, com espécies maiores de árvores.

DESDE O INÍCIO DO PROGRAMA

145 cidades beneficiadas

65.837 mudas de árvores doadas ou plantadas

R\$ 14,16 milhões investidos

9 anos de existência

IMPACTOS POSITIVOS

Clientes

- Diminuição das interrupções no fornecimento de energia

Comunidades

- Redução de acidentes
- Prevenção de danos ao patrimônio público
- Conscientização por meio de educação ambiental
- Calçadas mais acessíveis

Poder público

- Convivência harmônica com a infraestrutura urbana
- Melhoria na gestão da vegetação

Meio ambiente

- Captura de carbono com o plantio de árvores adicionais
- Melhora na biodiversidade urbana
- Redução de emissões de GEE decorrentes de deslocamentos de equipes de manutenção

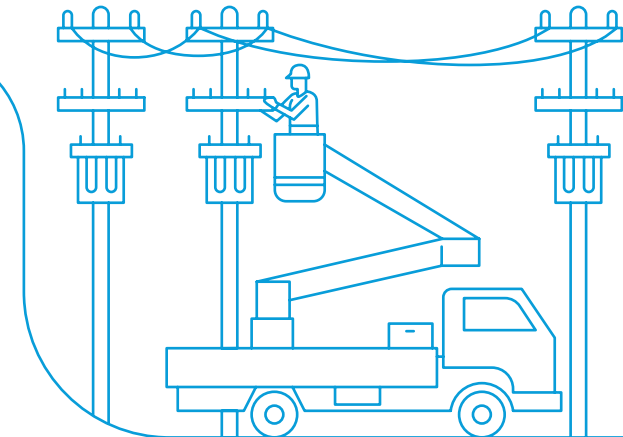




Operação da CPFL Soluções em Araraquara (SP).

Nós somos Soluções e Serviços

Na CPFL Energia, estamos preparados para atender os clientes de ponta a ponta quando o assunto é energia. Aliando nosso conhecimento técnico à capacidade de planejamento e de inovação, estruturamos um portfólio completo e diversificado de soluções para proporcionar economia, eficiência e segurança – desde a infraestrutura até a gestão do consumo de energia elétrica.



Soluções em energia



Centro de Serviços Compartilhados



Soluções financeiras



CPFL Soluções

A CPFL Soluções (CPFL Brasil + CPFL Serviços) oferece um portfólio completo para atender consumidores do Grupo A (ligados em média e alta tensão), incluindo setores públicos e privados de diversos segmentos, como universidades, indústrias químicas, eletrointensivas, do agronegócio, de alimentos e bebidas, e *data centers*. Com aproximadamente 2,1 mil clientes em todo o Brasil, proporciona soluções integradas adaptadas às necessidades e demandas específicas de cada parceiro.



Operação da CPFL Soluções em São Carlos (SP).

O portfólio da CPFL Soluções atende às necessidades de cerca de **2,1 mil clientes** em diferentes segmentos

Gestão de energia

Assessoria especializada para gestão e economia de energia.

Manutenção elétrica

Planos customizados para manutenção preventiva, preditiva e corretiva, visando maior eficiência e economia.

Eficiência energética

Soluções personalizadas que permitem maior eficiência e lucratividade.

GRI 3-3 | EU6

Mercado livre de energia

Apoio completo na seleção de fornecedores de energia e negociação de condições de suprimento, preço e termos contratuais.

Infraestrutura energética

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

GRI 3-3 | EU6

Descarbonização

Comercialização de créditos de carbono e de certificados de energia renovável (I-RECs) para promover cadeias produtivas mais sustentáveis.

Energia solar para empresas

Projetos para autogeração de energia elétrica limpa e renovável.

Mercado livre de energia

A partir de 2024, todos os consumidores de energia classificados como Grupo A (média ou alta tensão) podem migrar para o Ambiente de Contratação Livre (ACL), também conhecido como mercado livre. Nesse segmento, a compra e venda de energia elétrica é realizada por meio de contratos bilaterais, que podem contar com a participação de geradoras e comercializadoras de energia.

O mercado livre possibilita que, a partir de um conhecimento mais aprofundado dos seus negócios, os clientes possam gerir ativamente os contratos de energia, com possibilidade de reduções de custos, aumento da eficiência e da competitividade e priorização das fontes renováveis. Atualmente, existem mais de 150 mil indústrias, comércios e outros tipos de empresa que podem realizar a migração.


A CPFL Soluções tem se posicionado como uma das principais parceiras dos clientes nessa fase de transição. A empresa os apoia com um plano para avaliação da viabilidade econômico-financeira da migração, direcionamento técnico e informativo, e formalização dos contratos de compra e venda. Também disponibiliza um simulador on-line para que os clientes possam estimar a economia potencial em suas contas de energia.


Nessa frente, uma das principais inovações foi o lançamento do *e-commerce* de energia em 2023. Desenvolvida com um investimento de R\$ 7 milhões, a plataforma, totalmente digital, permite contratação de energia de curto prazo e compra de créditos de carbono e de certificados I-REC, além de facilitar o próprio processo de migração.

No segmento de distribuição, também trabalhamos para apoiar a liberdade de escolha dos nossos clientes. Estabelecemos um plano de ação para facilitar a jornada da migração, envolvendo simplificação de processos, capacitação das equipes de atendimento e comunicação transparente sobre os requisitos e os procedimentos a ser cumpridos.

É importante ressaltar que o atendimento dos clientes do mercado livre pela CPFL Soluções ocorre de maneira totalmente segregada da atuação das distribuidoras da CPFL Energia, em conformidade com a regulamentação do setor elétrico. Isso garante a isonomia e um ambiente de concorrência leal, pois as empresas de distribuição não compartilham informações ou dados dos clientes aptos à migração. Nossos sistemas de governança, políticas e processos de auditoria impedem qualquer violação a essa determinação.

Ferramentas digitais no site da CPFL Soluções ajudam os clientes a avaliar as condições para migrar para o mercado livre de energia

[Clique aqui](#)  para entender as regras e benefícios do mercado livre de energia.

[Clique aqui](#)  para simular a economia com a migração para o mercado livre.



CPFL Serviços

A CPFL Serviços é uma empresa especialista em infraestrutura de energia. Ela desempenha um papel estratégico para a competitividade dos nossos negócios, com soluções para atender as empresas de distribuição e transmissão em projetos de construção, reformas e ampliação das redes e subestações. A partir do seu conhecimento técnico e experiência no setor, agrega vantagens competitivas na execução dos investimentos na Base de Remuneração Regulatória (BRR) das nossas empresas. Também desenvolve e implementa projetos de eficiência energética para clientes de grande porte, como o Allegra Pacaembu.

Com uma equipe própria e bases operacionais nos estados de São Paulo e do Rio Grande do Sul, a CPFL Serviços executa obras de

infraestrutura e operações complexas de manutenção nas redes elétricas. Em 2023, ampliou seu escopo de atuação para atender a demanda de projetos da CPFL Transmissão destinados a reforços e melhorias no sistema de transmissão.

Uma das competências principais da CPFL Serviços é o impulsionamento de metodologias, processos e ferramentas para promover a economia circular em nossa cadeia produtiva. A empresa conta com uma reformadora de equipamentos, em São José do Rio Pardo (SP), e duas bases operacionais de cadeia reversa, em São Paulo e no Rio Grande do Sul, que garantem a reutilização e a reciclagem de diversos tipos de equipamento e material, como cabos, postes e fluidos oleosos.



Especialista em infraestrutura de energia, a CPFL Serviços ampliou seu escopo de atuação em 2023 para atender o segmento de transmissão



CPFL Soluções: integração e inovação no estádio do Pacaembu

A CPFL Soluções foi escolhida como parceira para o desenvolvimento de um pacote integrado de soluções energéticas do novo estádio do Pacaembu, na cidade de São Paulo. O patrimônio da capital paulista, concedido à iniciativa privada, foi reformado e teve toda a infraestrutura de energia modernizada a partir das inovações do nosso portfólio de produtos e serviços.

O projeto desenvolvido para a Allegra Pacaembu prevê um investimento da ordem de R\$ 70 milhões em obras, melhorias e instalação de equipamentos. Entre as soluções empregadas com foco na eficiência energética do estádio estão duas usinas solares fotovoltaicas, uma usina de cogeração a gás natural, dois bancos de baterias para garantir estabilidade, entre outras iniciativas.

A CPFL Soluções também será responsável pela operação e manutenção de todo o sistema elétrico do Allegra Pacaembu por 15 anos, totalizando aproximadamente R\$ 300 milhões em contratos. A operação será realizada de forma remota, por meio do nosso Centro de Operações.

2
usinas
fotovoltaicas

1
usina de
cogeração
a gás natural

Geração de
1.670
MWh/ano

210 tCO₂e
evitadas
por ano

4
geradores

2
bancos
de baterias

10
estações de
carregamento
de veículos
elétricos

Centro de Serviços Compartilhados

Nosso Centro de Serviços Compartilhados reúne empresas especializadas em serviços de *backoffice* e de apoio às atividades operacionais. Essa estrutura integrada agrega valor aos negócios com *know-how* para o atendimento das demandas internas, aumento de eficiência e padronização dos processos.

A CPFL Atende é responsável pela gestão dos serviços e canais de atendimento aos clientes por meio do telefone 0800, chat virtual, rede social e e-mail das distribuidoras.

A CPFL Supre realiza a gestão centralizada de toda a cadeia de suprimentos de forma integrada, visando ao aumento da competitividade e à otimização de custos. Em 2023, a empresa avançou no mapeamento de novos fornecedores para categorias estratégicas, ampliando a busca por parceiros com inovações e novas tecnologias.

A CPFL Pessoas é especializada na gestão das rotinas de Recursos Humanos, otimização de processos fundamentais para a continuidade dos negócios e evolução

das empresas, como operação de pagamento, benefícios, seleção e admissão de colaboradores e colaboradoras.

A CPFL Infra presta serviços de gestão de ativos, como frota de automóveis, imóveis, serviços administrativos e manutenção, e segurança predial.

A CPFL Finanças atua na organização e na operacionalização financeira para apoio à tomada de decisão dos negócios.

Soluções financeiras

Em nosso modelo de negócio, oferecemos soluções financeiras para que nossos clientes possam ter acesso a serviços financeiros inovadores integrados ao pagamento das faturas de energia.

A CPFL Total oferece serviços para que empresas parceiras se conectem a clientes não bancarizados da área de concessão para a realização de cobranças por meio das faturas de energia, como assistências, seguros, planos de benefício, entre outros.

A Alesta é uma instituição financeira privada, autorizada pelo Banco Central, que atua de forma totalmente digital para apoiar nossos clientes a quitar débitos atrasados de forma ágil e segura. As soluções garantem condições de financiamento mais acessíveis, faturadas diretamente nas contas de energia.

Cliente em totem de teleatendimento em agência da CPFL em Campinas (SP).



CPFL Total e Alesta oferecem serviços financeiros integrados ao pagamento das faturas de energia

Nós somos Pessoas

Na CPFL Energia, formamos uma equipe com mais de 16 mil colaboradores e colaboradoras. Somos um grupo de pessoas diferentes e com competências profissionais complementares, unidos por uma única cultura: o **Nosso Jeito de Ser**.



Diretamente conectado aos nossos Valores, ao Planejamento Estratégico e ao Plano ESG 2030, o Nosso Jeito de Ser significa a forma como evoluímos; sintetiza as atitudes e os comportamentos que esperamos das nossas equipes na busca pelo alcance das metas e dos objetivos corporativos. Como protagonistas desse movimento, as pessoas estão no centro da nossa cultura, praticando diariamente a segurança e o foco no cliente, orientadas para a geração de valor com resultados sustentáveis em um ambiente colaborativo, diverso e inclusivo.



Colaboradores na sede da CPFL Energia, em Campinas (SP).



Colaborador na UHE Foz do Chapecó, em Santa Catarina.

Para medir o nível de engajamento de colaboradores e colaboradoras ao Nosso Jeito de Ser, realizamos avaliações semestrais (Pulses), por meio de uma ferramenta dinâmica e acessível a todas as lideranças em tempo real. Essa plataforma permite acompanhar os fatores que impactam a percepção das equipes sobre o ambiente de trabalho e a opinião dos profissionais, de forma rápida e segura. Os resultados obtidos orientam a definição de planos de ação, desdobrados nas equipes

pela atuação dos líderes e monitorados no próximo ciclo Pulses. Além da evolução contínua, essa prática estimula a aproximação dos líderes e dos times, com *feedbacks* contínuos e diálogo aberto.

O Nosso Jeito de Ser estimula o protagonismo das nossas pessoas no desenvolvimento de suas carreiras. A principal prática para impulsionar essa competência é a **Gestão de Performance**, um modelo no qual líderes e equipes

avaliam, com transparência e diálogo, a contribuição individual para o alcance dos objetivos e metas corporativas. Esse processo incentiva, em cada um, a reflexão sobre os comportamentos a ser aprimorados e a construção de um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), focado na evolução conectada à nossa cultura.

Todos os colaboradores e colaboradoras são avaliados pela Gestão de Performance anualmente. Não são elegíveis apenas as pessoas contratadas a partir de 1º de outubro do ano corrente e as que ficaram afastadas de suas funções por um período superior a seis meses. Em 2023, alcançamos um índice de 98,9% de efetividade na realização do processo, refletindo o empenho das lideranças em promover o desenvolvimento das equipes por meio de processos estruturados e conectados à nossa cultura.

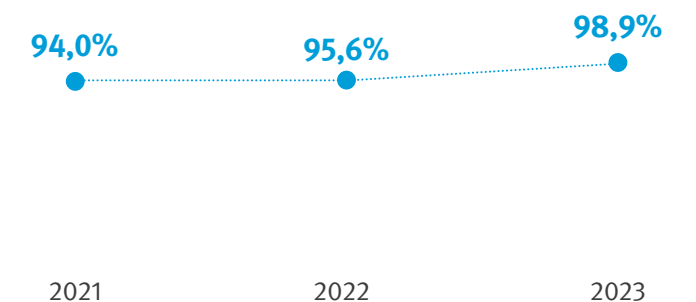
Os ciclos de Gestão de Performance oferecem subsídios para que os líderes possam direcionar a tomada de decisão em processos de recrutamento interno e promoção, reconhecendo os talentos de alta performance. Além disso, contamos com o **Programa Atitude**, no qual os pares registram o reconhecimento a um colega que materializa os princípios e pilares do Nosso Jeito de Ser em sua atuação.

Percentual de profissionais que tiveram avaliação de desempenho¹

	2023	2022	2021
Por gênero			
Homens	98,9%	97,5%	94,6%
Mulheres	99,0%	87,2%	91,3%
Por nível funcional			
Lideranças ²	99,0%	96,9%	95,1%
Demais pessoas	98,9%	94,5%	93,2%
Total	98,9%	95,6%	94,0%

1. Percentual calculado como o total de colaboradores e colaboradoras que concluíram o processo de avaliação de desempenho dividido pelo total de profissionais elegíveis em cada ciclo de avaliação. Dados históricos reapresentados.
2. Lideranças incluem posições de diretoria, gerência, coordenação e supervisão.

Percentual de pessoas que realizaram avaliação de desempenho¹



1. Dados históricos reapresentados.

Desenvolvimento de talentos

O protagonismo de cada colaborador e colaboradora no desenvolvimento de suas carreiras é um dos pilares do Nosso Jeito de Ser. Para incentivar a evolução profissional das nossas pessoas, contamos com a Universidade CPFL, plataforma que integra conteúdos educacionais, treinamentos e trilhas de desenvolvimento para todos os níveis funcionais.

O portfólio da Universidade CPFL é organizado em três pilares que sustentam a divulgação do conhecimento, o desenvolvimento de habilidades conectadas ao Nosso Jeito de Ser e a evolução das competências para o exercício da liderança.

Os programas de desenvolvimento estruturados pela Universidade CPFL reúnem uma série de capacitações, treinamentos

e ações de sensibilização realizados ao longo do ano para apoiar o protagonismo individual no desenvolvimento das carreiras. Em 2023, os treinamentos realizados totalizaram 700.437 horas, uma média de 41 horas para cada profissional.

Média de horas de treinamento por profissional¹

	2023	2022	2021
Por gênero			
Homens	48	55	75
Mulheres	19	26	53
Por nível funcional			
Lideranças ²	25	6	46
Demais pessoas	42	65	73
Total	41	48	65

1. Exclui colaboradores e colaboradoras afastados.
2. Lideranças incluem posições de diretoria, gerência, coordenação e supervisão.

Pilares do portfólio da Universidade CPFL

Explore o seu Potencial

Portfólio de treinamentos para o desenvolvimento de *soft skills* profissionais e desenvolvimento pessoal.

Biblioteca Virtual

Acervo gratuito de livros, audiolivros, artigos científicos e outros conteúdos de conhecimento técnico e geral.

Gestão do Conhecimento

Materiais e programas didáticos desenvolvidos internamente para compartilhar os conhecimentos críticos para os negócios.

Colaboradores na sede da CPFL Energia, em Campinas (SP).





Guia de Autodesenvolvimento

Disponibiliza cursos livres e trilhas de aprendizagem para que colaboradores e colaboradoras pratiquem o autodesenvolvimento de comportamentos e competências alinhadas ao Nosso Jeito de Ser. Orienta as fontes possíveis de conhecimento e aprendizagem.

Programa de Liderança

Focado na capacitação e no desenvolvimento de líderes, com o objetivo de apoiar a gestão das equipes na busca dos objetivos traçados em nosso planejamento estratégico. Os conteúdos e ações são desenvolvidos com base em tendências de mercado e em indicadores internos – como a pesquisa Pulses e a revisão anual de talentos.

Programa Protagonistas

Iniciativa voltada para a aceleração de carreira de profissionais mapeados para ocupar posições de liderança pela primeira vez. Em 2023, o Programa Protagonistas foi destinado a mulheres, como forma de promover o crescimento da representatividade feminina em cargos de liderança – um dos objetivos mapeados no Plano ESG 2030.

Short-term Assignment

Piloto realizado em 2023 com o intercâmbio profissional de um colaborador da CPFL Energia, alocado por seis meses na empresa Chilquinta, parte do Grupo SGCC, no Chile.

Jornada Tech

Disponível a todo o público interno, apresenta conteúdos para desenvolver e fortalecer as competências digitais de nossas pessoas. As jornadas de aprendizagem estão divididas em três níveis, que abrangem desde conteúdos básicos até técnicas iniciais de programação (*low code*).

Programa de Mentoria

Promove o autodesenvolvimento de líderes e demais profissionais de forma conjunta, com a capacitação das pessoas para o aprimoramento de competências relacionadas à colaboração e ao trabalho em equipe. Em 2023, além da Mentoria Corporativa, o programa promoveu o Mentoria +Diversa, ação afirmativa focada exclusivamente no desenvolvimento de um grupo de 25 mulheres mentoradas.

LNDD – Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento e Treinamento

Programa que identifica desafios e prioridades de cada área de negócio para a formatação de treinamentos e capacitações técnicas destinadas aos profissionais. As ações de capacitação são realizadas com educadores internos ou facilitadores externos.

Programa de Bolsas de Estudo

Concessão de bolsas e auxílios para que nossas pessoas progridam na qualificação acadêmica, a partir da conclusão de cursos *lato e stricto sensu* em instituições de ensino. Em 2023, foram concedidas 773 bolsas de estudo, e 739 colaboradores e colaboradoras receberam o benefício.

Sucessão

Valorizar nossas pessoas para que cresçam junto com a CPFL sempre foi a nossa prioridade. E para abrir os caminhos que fortaleçam nossas aspirações de carreira, a CPFL possui um programa estruturado de Mapeamento de Potencial e Planejamento Sucessório. Para isso trabalhamos com uma metodologia *best-in-class*, pautada no conceito de potencial a partir do *learning agility*. Esse processo permite à empresa obter o mapa de sucessores para os cargos de Gestão (Gerentes, Gerentes Sênior, Diretores e Vice-Presidentes).

Programa CCIP

O Programa de Inclusão de Cultura Corporativa (CCIP), iniciado em 2020, é uma das plataformas mais robustas que estruturamos para desenvolver nossas lideranças em linha com os objetivos estratégicos. Com uma metodologia inovadora e governança própria, o CCIP integra o Nosso Jeito de Ser à cultura da State Grid, empodera as lideranças e promove a performance de excelência em frentes estratégicas para a construção de uma Companhia de classe mundial.

O CCIP se estrutura sobre três bases e cinco pilares culturais. O seu desenvolvimento é coordenado pelo Comitê Diretor e executado a partir de oito grupos de trabalho focados nos temas fundamentais e culturais.

Entre 2020 e 2023, um total de 356 iniciativas de evolução da performance já foram implementadas pelo CCIP, sendo incorporadas à cultura e ao modelo de gestão da CPFL Energia. Outras 32 novas ações serão conduzidas ao longo de 2024, ano de conclusão do programa.

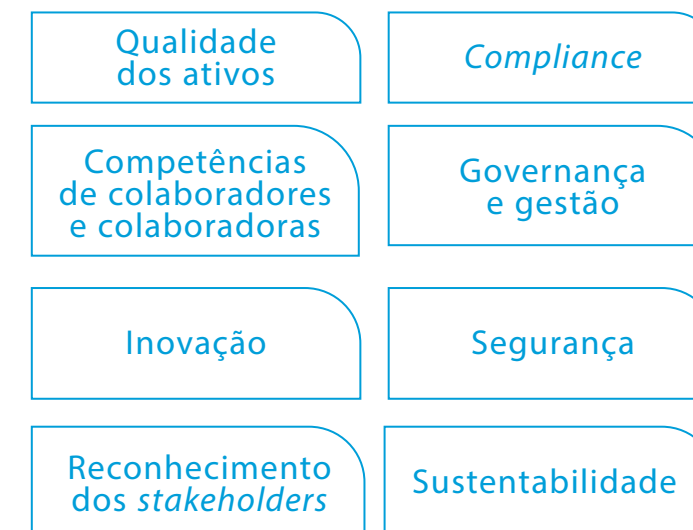
Colaboradores na sede da CPFL Energia, em Campinas (SP).



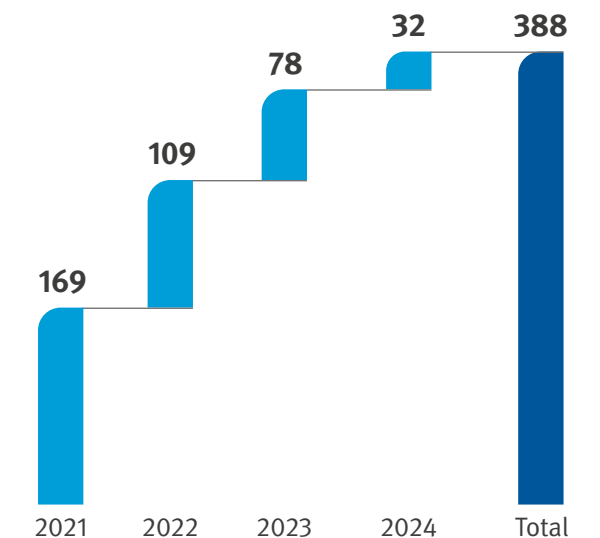
Governança

1 Comitê Diretor

8 Grupos de Trabalho



Ações contínuas implementadas pelo CCIP



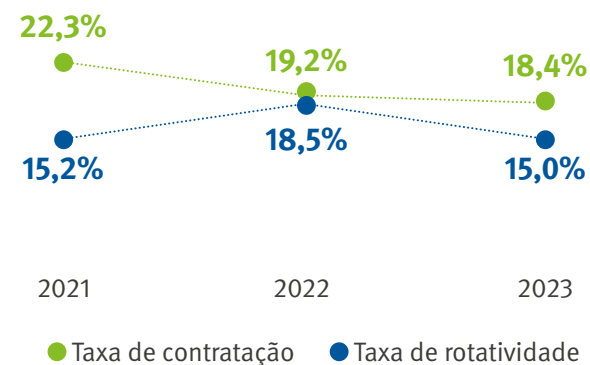
Marca empregadora

Para alcançar nossos objetivos e fortalecer continuamente o Nosso Jeito de Ser, buscamos sempre ter os melhores talentos profissionais em nossa equipe. Trabalhamos para identificar potenciais por meio de programas estruturados de estágio e de trainees, e priorizamos a valorização das nossas pessoas na formação de novas lideranças, por meio de ações de recrutamento interno.

Em todo o processo de seleção para uma nova vaga, adotamos procedimentos para garantir a equidade na oferta de oportunidades e impedir discriminações de qualquer natureza. Assim, asseguramos a contratação da pessoa mais bem preparada e conectada à nossa cultura.

O **Programa de Estágio**, realizado anualmente, promove oportunidades para que estudantes de graduação ingressem na Companhia e iniciem sua jornada de autodesenvolvimento. A seleção de candidatos e candidatas é feita de forma totalmente on-line e oculta, sem que a liderança tenha acesso a informações e características pessoais dos candidatos. Os participantes do Programa passam por três módulos de desenvolvimento (Negócio, Comportamento, Carreira).

Contratações e rotatividade¹



1. Taxa de contratação calculada como número de contratações dividido pelo headcount no encerramento do período. Taxa de rotatividade calculada como número de desligamentos dividido pelo headcount no encerramento do período.

PROGRAMA DE ESTÁGIO

2.490
inscrições
43%
de mulheres
33%
de pessoas
negras





O **Programa de Trainees** é direcionado para a formação de potenciais lideranças para as nossas empresas do segmento de distribuição. A capacitação e o desenvolvimento desses profissionais ocorrem em um período de 18 meses. No final do programa, conectados com o Nosso Jeito de Ser, essas pessoas estão preparadas para ocupar novas posições e liderar a evolução das equipes em diferentes áreas das distribuidoras.

A **Escola de Excelência Operacional**, coordenada pela Universidade CPFL, é um programa que oferece cursos de formação profissional voltados para as comunidades locais, criando oportunidades para o início da carreira e o desenvolvimento no setor elétrico. Anualmente, parte dos alunos é contratada para compor as equipes operacionais das empresas de distribuição. As formações ocorrem em três eixos de aprendizagem: Escola de Eletricistas, Escola de Projetistas e Escola de Operadores.

Em 2023, fortalecemos o viés de diversidade e inclusão nas Escolas de Excelência Operacional. Realizamos Escolas de Eletricistas como ações afirmativas na formação de mulheres e pessoas negras, alcançando índices de 50% a 70% desses grupos entre os participantes das turmas. Também realizamos a primeira edição de formação profissional direcionada às comunidades indígenas beneficiadas pelo Projeto de Dessalinização (saiba mais na página 154), qualificando 21 pessoas em manutenção de complexos eólicos.

Outra frente de direcionamento estratégico das Escolas é a formação de jovens aprendizes. Duas turmas, em projeto piloto, foram iniciadas em 2023: uma em Araraquara (para formação de eletricistas) e outra em São José do Rio Pardo (para aprendizes industriais).

ESCOLAS DE EXCELÊNCIA

Escolas de Eletricistas

974 pessoas treinadas

584 pessoas contratadas pela CPFL Energia

32 municípios beneficiados

Escolas de Operadores

14 pessoas treinadas

10 pessoas contratadas pela CPFL Energia

19 municípios beneficiados

Benefícios e qualidade de vida

Faz parte da nossa cultura o estímulo para que as nossas pessoas adotem hábitos mais saudáveis e tenham mais equilíbrio entre suas jornadas pessoais e profissionais. Para isso, oferecemos um pacote de benefícios completo para todo o público interno, independentemente do tipo de contrato de trabalho.

Entre os principais benefícios ofertados estão vale-transporte, vale-refeição e vale-alimentação, seguro de vida, plano de previdência privada, assistência médica e odontológica, e programa de incentivo à atividade física. Também contamos com o Programa de Assistência Psicossocial ao Empregado e auxílios diversos (creche/babá, material escolar, vale-presente de Natal). Pensando na melhor experiência de nossos colaboradores e colaboradoras e reforçando nossas práticas de transparência,

disponibilizamos um portal exclusivo com as informações sobre o pacote de benefícios, de acordo com a elegibilidade de cada profissional.

Os trabalhadores com jornada de trabalho parcial possuem pacote de benefícios específico, como auxílio-refeição, auxílio-transporte, seguro de vida, assistência médica e odontológica, e acesso aos programas de apoio psicossocial e incentivo à atividade física.

Desde 2022, oferecemos o benefício de licença parental estendida no âmbito do Programa Empresa Cidadã, totalizando 180 dias para as mães 20 dias para os pais. Por meio do Programa Cuidar, acompanhamos a colaboradora ou dependente gestante até o primeiro ano de vida do bebê.

Desde 2022, nossa Companhia também é integrante do movimento **Mente em Foco**, promovido pelo Pacto Global da ONU. A iniciativa estimula as organizações a construir mecanismos e programas focados na promoção da saúde mental, visando o acompanhamento preventivo e humanizado

Ambulatório médico em Campinas (SP).





Ambulatório médico em Campinas (SP).

A gestão de saúde ocupacional abrange o acompanhamento de exames médicos periódicos e atestados de saúde ocupacional de colaboradores, colaboradoras e terceiros, e a prevenção a doenças do trabalho conforme o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

Para os profissionais da CPFL Energia, contamos ainda com práticas que superam

o escopo de saúde ocupacional e promovem o bem-estar e a qualidade de vida. Entre elas, destacam-se a oferta de planos de saúde e odontológico, a divulgação de informações em campanhas internas e a avaliação de pessoas com deficiência, doenças crônicas, gestantes e idosos para que sejam alocados em tarefas adequadas às suas condições de saúde.

Indicadores relacionados à licença parental¹

	2023		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Número de pessoas elegíveis à licença e que saíram de licença	460	118	426	135
Número de pessoas que retornaram da licença até a data-base de corte ²	447	64	426	132
Número de pessoas que não retornaram da licença ²	14	2	0	3
Número de pessoas ainda em licença na data-base de corte	9	52	0	0
Taxa de retorno ³	97,17%	54,24%	100,00%	97,78%
Número de pessoas que permaneceram no emprego por pelo menos 12 meses após o retorno da licença ⁴	NA	NA	403	113
Número de pessoas desligadas em até 12 meses após o retorno da licença	0	0	0	0
Número de pessoas que ainda não completaram 12 meses após o retorno da licença	447	64	23	18
Taxa de retenção ^{4 e 5}	NA	NA	94,60%	85,61%

1. As informações foram apuradas com a data-base de 31/12/2023. Por isso, os dados de 2022 foram reapresentados, refletindo a evolução ao longo do ano dos profissionais que usufruíram do benefício de licença parental naquele ano.

2. A apuração do retorno após licença considera as pessoas que retornaram e permaneceram por 15 dias na Companhia.

3. Em 2023, uma vez que ainda há pessoas em período de licença, a taxa de retorno pode alcançar 98,31% para as mulheres e 99,13% para os homens.

4. Linhas não aplicáveis para o ano de relato uma vez que não transcorreram 12 meses após o retorno das pessoas que usufruíram da licença parental no período.

5. Em 2022, uma vez que há pessoas que ainda não completaram 12 meses após o retorno, a taxa de retenção pode alcançar 97,78% para as mulheres e 100,00% para os homens.



Nós somos Foco no Cliente

Em todos os nossos segmentos de negócio, trabalhamos para que os clientes tenham o mais alto nível de satisfação com os produtos e serviços que oferecemos. O **Foco no Cliente**, em conjunto com a manutenção de uma infraestrutura de alta qualidade, promove um ciclo virtuoso de melhoria contínua em nossa Companhia, com a simplificação de processos, crescimento de soluções digitais e avaliação contínua das oportunidades de melhoria.

O primeiro passo para fortalecer a cultura focada no cliente foi o engajamento das nossas lideranças. Com a consolidação do **Fórum de Clientes**, criado em 2021,



os executivos da Companhia passaram a contar com uma plataforma estruturada para acompanhar indicadores de desempenho e estabelecer objetivos (OKRs) para a resolução das principais demandas. O comitê se reúne mensalmente para a discussão e avaliação de planos de ação e para o monitoramento das metas, que inclusive entram na composição da remuneração variável da Diretoria.

O engajamento de lideranças e equipes em iniciativas que colocam o cliente no centro de nossa estratégia contribui para **eleva os índices de satisfação e o reconhecimento de nossa marca**

Os prêmios e reconhecimentos dos consumidores recebidos em 2023 indicam o acerto da estratégia direcionada para o Foco no Cliente

Reclame Aqui

1º lugar na categoria
Concessionárias de Serviços

Prêmio ANEEL de Satisfação do Consumidor

A CPFL Santa Cruz foi novamente a vencedora do Prêmio ANEEL de Satisfação do Consumidor entre as concessionárias acima de 400 mil unidades consumidoras na categoria Região Sudeste. A RGE foi, por mais um ano, a vencedora entre as concessionárias acima de 400 mil unidades consumidoras na categoria Região Sul

Consumidor Moderno

Prêmio Excelência em Serviços ao Cliente 2023

ClienteSA

Troféu Prata na categoria Estratégia Direcionada ao Cidadão/Sociedade



A verticalização dessa cultura para todas as equipes avançou em 2023 com a criação do **Esquadrão do Cliente**. Esse grupo conta com a participação voluntária de profissionais de diferentes áreas e atua na proposição de soluções e de ações de sensibilização para que nossos profissionais entendam os desafios e as oportunidades para prestar um atendimento com ainda mais excelência.

Uma iniciativa derivada dessa forma de atuação é o **Minuto do Cliente**. Trata-se

de um material informativo, disponibilizado nos canais de comunicação interna, que explica procedimentos e sistemas para apoiar o auxílio aos clientes. Assim, mesmo os profissionais que não atuam na área comercial podem ajudar vizinhos, amigos e parentes a solicitar segunda via de faturas e outros tipos de serviço, por meio das ferramentas que disponibilizamos. Em 2023, realizamos a **Semana do Cliente**, evento que contou com a participação dos diretores e fortaleceu ainda mais o foco no cliente em nossa cultura.

Vale do Taquari: atenção total ao cliente

O Foco no Cliente foi decisivo para direcionar a atuação da RGE no atendimento emergencial à população do Vale do Taquari, no Rio Grande do Sul, afetado por enchentes de grande proporção depois da passagem de um ciclone extratropical pela região em 2023. Após o desastre ambiental, a distribuidora mobilizou uma equipe com uma média de 500 profissionais trabalhando diariamente.

Em um período de dez dias, a RGE realizou a instalação de 1.560 novos postes e a manutenção de outros 255, com a reconstrução da rede de distribuição. A empresa também teve de montar esquemas para travessias de rios e de áreas alagadas, nos quais pontes foram destruídas, para poder acessar áreas isoladas.

Com o objetivo de minimizar as perdas dos clientes, a RGE também realizou o cancelamento das faturas de energia e, nos três meses subsequentes, cobrou apenas o consumo mínimo.

Nós somos Inovação

A inovação é uma alavanca para a geração de valor e o aumento da qualidade de todos os nossos negócios de geração, transmissão, distribuição, comercialização e serviços. A incorporação de novas tecnologias, a digitalização e a automatização de processos, entre outros tipos de solução, são avaliadas e impulsionadas de forma conectada ao Planejamento Estratégico 2024-2028 e ao Plano ESG 2030, considerando as metas e os objetivos de negócios.

Para priorizar as rotas de inovação, atuamos com base em nosso *roadmap* tecnológico, ferramenta que identificou 11 tendências que impactarão significativamente o setor elétrico. São elas que direcionam nossa tomada de decisão sobre investimentos, novos negócios e oportunidades de parceria com *startups*, universidades, centros de pesquisa e outras empresas.



Tendências do Roadmap Tecnológico

1. Liberalização do mercado
2. Aumento da capacidade de geração por fontes renováveis
3. Aumento da geração distribuída
4. Aumento da demanda por energia
5. Maior preocupação com impactos ambientais e sociais
6. Aumento de iniciativas da exploração de digitalização das estruturas
7. Maior exploração de tecnologias de *analytics* para operação
8. Maior exploração de tecnologias de automação no campo e processos
9. Aumento da demanda por melhor gestão energética pela indústria
10. Mudança nas competências necessárias para o setor
11. Expansão da mobilidade elétrica



Para fomentar a inovação e estimular o intraempreendedorismo, contamos com diferentes programas internos. A governança dessas iniciativas é liderada pelo Comitê de Inovação, formado por executivos da CPFL Energia e que conta com a participação de representantes da State Grid. Esse grupo é responsável por, trimestralmente, deliberar sobre novos projetos e acompanhar o avanço das iniciativas em andamento.

A execução dos projetos é impulsionada pela área de Inovação, que atua em parceria com as diversas áreas administrativas e operacionais com o objetivo de fortalecer a cultura de inovação e capacitar nossos profissionais em novas metodologias de trabalho. Também contamos com a Fábrica de Projetos, núcleo dedicado ao acompanhamento de cada iniciativa de inovação desenvolvida.

Frota elétrica da CPFL Energia em Indaiatuba (SP).



Contamos com diversas iniciativas com foco na promoção da inovação e do intraempreendedorismo entre nosso público interno

Semana da Inovação

Evento anual composto de mesas-redondas, palestras, oficinas, cursos de capacitação em novas metodologias e ativações. Ocorre na sede, em Campinas, e em outras unidades, com iniciativas e eventos descentralizados. Esse momento, de amplo engajamento do nosso time, proporciona a reflexão sobre como a inovação nos ajuda a evoluir e a buscar novas soluções, estando presente em nosso dia a dia.

INLAB

Programa de captação interna de ideias aberto a todas as nossas pessoas interessadas em propor soluções para os desafios da Companhia e do setor elétrico. As sugestões são captadas por meio de um canal específico, passam por um fluxo de avaliação do escopo e da maturidade, reconhecimento das melhores ideias e *feedback* personalizado para cada participante.

Em 2023, o INLAB lançou como desafio a melhora de eficiência nos processos por meio de sistemas de automação, mantendo níveis

adequados de segurança e controle. A edição envolveu 169 colaboradores e colaboradoras, que enviaram 157 ideias, das quais 3 foram escolhidas para desenvolvimento de protótipos.

Trilha de Inovação

Treinamento em *design thinking*, empreendedorismo e Pesquisa & Desenvolvimento (P&D) disponibilizado pela Universidade CPFL a todo o público interno.

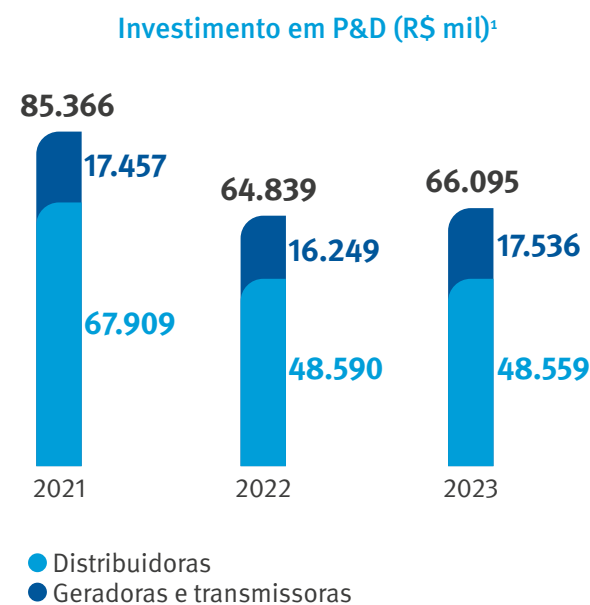
Nossa estratégia de inovação também fomenta a interação e o relacionamento com *startups* que possuem projetos disruptivos para responder aos desafios da Companhia e do setor elétrico. Nesse sentido, atuamos por meio do programa **CPFL Inova**. Em 2023, após interações com mais de 40 *startups*, tivemos resultados promissores com dez provas de conceito sendo avaliadas para ampliação do escopo ou implementação em nossos negócios.

Por meio do **Programa de P&D**, desenvolvido conforme a regulamentação da ANEEL, investimos recursos em projetos que promovem a evolução e a inovação em prol do setor elétrico. Em 2023, investimos R\$ 66,1 milhões no programa, em linha com o montante direcionado no período anterior.

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

	2023	2022	2021
Segurança	7.221	4.955	7.472
Eficiência energética	0	2.202	7.753
Planejamento de sistemas de energia elétrica	9.927	8.158	10.199
Operação de sistemas de energia elétrica	5.219	2.689	2.914
Supervisão, controle e proteção de sistemas de energia elétrica	3.792	7.312	5.444
Qualidade e confiabilidade dos serviços de energia elétrica	5.106	4.316	1.260
Medição, faturamento e combate a perdas comerciais	1.407	3.772	4.841
Outros	13.759	14.031	26.097
Programas de gestão ¹	2.128	1.154	1.929
Total	48.559	48.590	67.909

1. 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.



1. Dados de 2022 reapresentados.



Manutenção em rede da CPFL Piratininga (SP).

Investimento em P&D das geradoras e transmissoras (R\$ mil)¹

	2023	2022	2021
Fontes alternativas de geração de energia elétrica	0	14	28
Geração termelétrica	-1	143	4.771
Gestão de bacias e reservatórios	2.553	1.064	2.710
Meio ambiente	3.225	1.910	825
Segurança	1.270	1.766	2.725
Eficiência energética	0	2.937	1.967
Planejamento de sistemas de energia elétrica	857	281	-28
Operação de sistemas de energia elétrica	1.098	1.923	1.043
Supervisão, controle e proteção de sistemas de energia elétrica	5.991	4.995	2.103
Qualidade e confiabilidade dos serviços de energia elétrica	1.351	355	320
Outros	431	305	723
Programas de gestão ²	760	553	271
Total	17.536	16.249	17.457

1. Dados de 2022 reapresentados.

2. 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.

Complexo Eólico de Aracati, no Ceará.



Data Science

Com foco no aumento da eficiência e da segurança dos nossos ativos, contamos com uma área de Data Science, especializada no desenvolvimento de inovações e soluções digitais para a análise massiva de dados e interpretações a partir de ferramentas de *machine learning*.

Na CPFL Renováveis, essa estratégia proporcionou, a partir de um projeto de P&D, o desenvolvimento de um sistema que avalia, em tempo real, condições

de funcionamento de diferentes equipamentos nas turbinas eólicas. Quando os sensores identificam anomalias de funcionamento, emite alertas para as equipes de operação e de manutenção, que estabelecem as medidas corretivas necessárias para evitar falhas com maior tempestividade e agilidade. Nosso objetivo é evoluir essa capacidade analítica para períodos temporais maiores, apoiando a programação de manutenções preditivas em máquinas e equipamentos.

Na frente de segurança, também com o uso de *machine learning*, criamos uma ferramenta pioneira no setor elétrico que avalia uma série de dados relacionados às áreas e às equipes operacionais e, mensalmente, emite um relatório indicando os locais com maior risco para a ocorrência de acidentes. A partir desse *dashboard*, a área de Segurança, em conjunto com a liderança, estabelece planos de ação para minimizar as condições inseguras e prevenir ocorrências. Iniciado como um projeto piloto na CPFL Serviços, o sistema foi implementado em 2023 em todos os negócios da Companhia.

Monitoramento dos ativos em tempo real e ferramentas de *machine learning* melhoram a capacidade analítica para programar manutenções

Projetos de P&D

Plataforma de Serviços de Mobilidade Elétrica

Construção, operação e integração da infraestrutura de carregamento de veículos elétricos a uma plataforma analítica que avaliará as condições de oferta (geração, sistemas de armazenamento, capilaridade da rede de carregamento etc.) e demanda (tráfego, indicadores socioeconômicos, rede de distribuição de energia etc.) para sugerir os melhores locais para a instalação de estações de carregamento urbanas. A iniciativa também avaliará diferentes modelos de negócios relacionados à mobilidade elétrica.

O universo do projeto abrange dez estações de carregamento e 54 veículos elétricos.

Segunda vida de baterias de veículos elétricos

Avaliação do potencial de uso das baterias de veículos elétricos utilizadas em sistemas de armazenamento de energia. Desenvolvemos um projeto piloto que envolveu a reciclagem de mais de 500 baterias, estabelecendo um processo para o desmantelamento, a avaliação do estado de saúde e carga e da vida útil remanescente de baterias de veículos. Os resultados foram promissores e indicam o

potencial de aproveitamento para reduzir a geração de resíduos e otimizar o custo de sistemas de armazenamento de energia.

Hidrogênio verde

O projeto está voltado para a operação de uma planta de produção de hidrogênio verde, com capacidade de 1 MW. A iniciativa permitirá uma melhor compreensão do mercado, da regulação e da cadeia de valor associada a esse combustível. Desenvolvido no âmbito do Programa de P&D ANEEL, tem duração total de 48 meses (em duas fases) e investimento previsto de R\$ 48 milhões.

Desenvolvimento de um novo conceito de estação de recarga

Desenvolvimento de sistema que combina geração fotovoltaica local com sistemas de armazenamento de energia para permitir a recarga de veículos elétricos de forma mais rápida e sem impactos significativos sobre a rede elétrica. Foram construídas duas estações com essa tecnologia, com 60 kW de potência cada uma, no estacionamento da parceira Decathlon, loja de artigos esportivos, em Campinas.

Microrredes na Unicamp

Integração de recursos de geração distribuída, armazenamento de energia e cargas em um pequeno sistema capaz de operar conectado a uma rede principal e, em caso de emergências ou eventos programados, operar em modo isolado. Em desenvolvimento desde 2019 e com previsão de conclusão em 2024, esse projeto permitirá estudar em profundidade o funcionamento de uma microrrede aplicada no campus da Unicamp. Com investimento de R\$ 45,3 milhões, o projeto também prevê estudos técnicos que poderão subsidiar normas, regulamentações e modelos de mercado para a construção de microrredes seguras, confiáveis e sustentáveis.

Frota elétrica em campo na cidade de Indaiatuba (SP).





Vista aérea de Campinas (SP).

Nós somos Eficiência e Rentabilidade

Em 2023, os resultados operacionais e financeiros da CPFL Energia foram positivos, refletindo os ganhos de produtividade e de eficiência, as otimizações e sinergias em todos os segmentos de negócio. A captura de oportunidades de crescimento, a partir dos investimentos nos ativos, proporcionou evoluções nos principais indicadores da nossa Companhia.

A receita operacional apresentou um crescimento de 1,0% na comparação com o ano anterior. Esse desempenho é justificado pelo aumento da demanda de carga nas áreas de concessão das distribuidoras, principalmente em função de maiores temperaturas no período, e da consolidação 100% da SPE Enercan (UHE Campos Novos), impulsionando a receita do segmento de geração.

Em 2023, as distribuidoras CPFL Santa Cruz, CPFL Paulista e RGE obtiveram reajustes tarifários médios positivos. A CPFL Piratininga observou uma redução na tarifa para o consumidor.



Os custos da energia elétrica comprada para revenda caíram 8,1% na comparação anual, o que foi compensado parcialmente pelo aumento de 16,3% nos encargos de uso do sistema de transmissão e distribuição.

Os custos e despesas operacionais mantiveram-se em linha na comparação com o ano anterior, apresentando uma elevação de 2,3% na comparação anual.

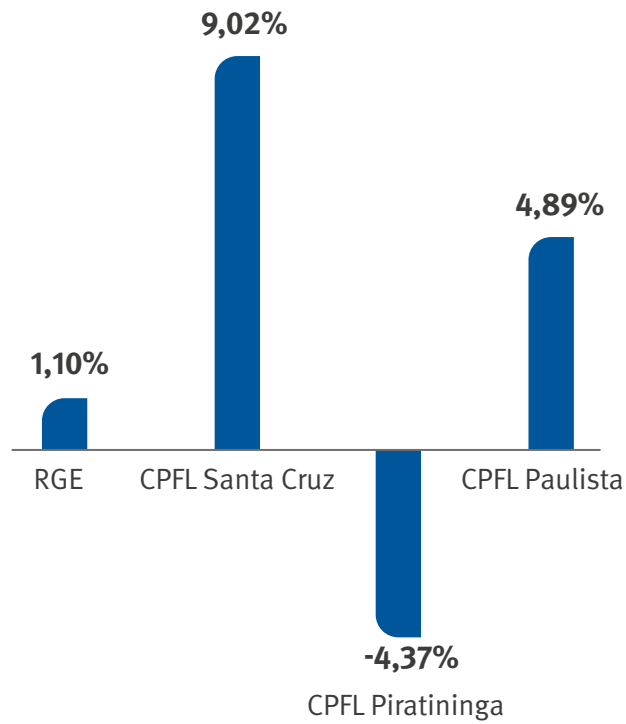
O EBITDA atingiu no ano um total de R\$ 12,8 bilhões, crescimento de 4,6% na comparação anual, impulsionado, principalmente, pelos resultados superiores nos segmentos de distribuição e transmissão.

Esse resultado do EBITDA proporcionou um crescimento de 6,1% no lucro líquido do período, totalizando R\$ 5,5 bilhões.

Em linha com o planejamento estratégico, os investimentos totais realizados pela Companhia somaram R\$ 5,1 bilhões em 2023. Esse CAPEX proporciona a modernização e a evolução dos ativos na Base Regulatória de Remuneração (BRR), gerando valor para os negócios de acordo com as regulamentações do setor elétrico.

Além disso, a Companhia manteve o total da dívida líquida e do nível de alavancagem em linha com o ano anterior. No encerramento do período, o endividamento líquido total foi de R\$ 23,9 bilhões, com um prazo médio de amortização de 3,4 anos.

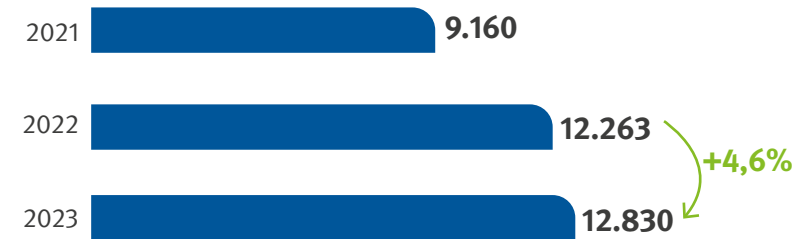
Reajuste tarifário médio em 2023



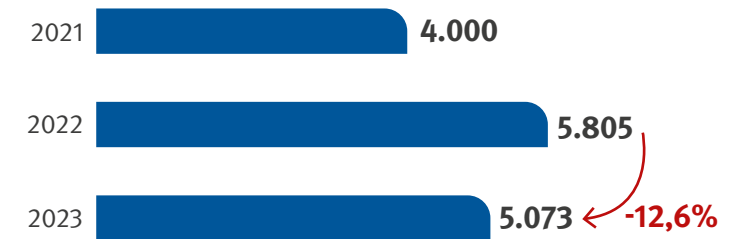
Custos com energia elétrica (R\$ milhões)



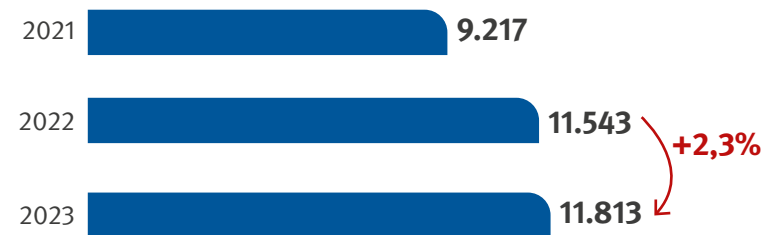
EBITDA (R\$ milhões)



Investimentos (R\$ milhões)



Custos e despesas operacionais (R\$ milhões)



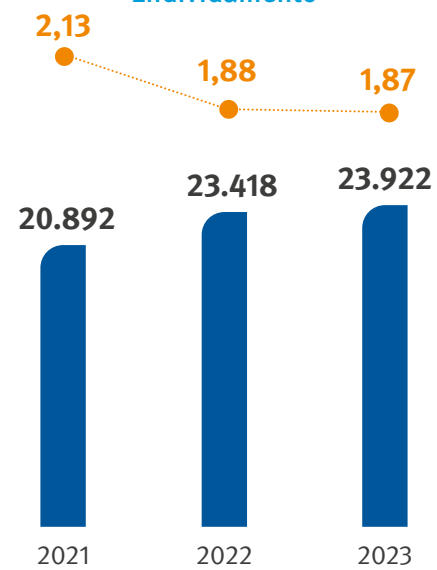
Lucro líquido (R\$ milhões)



Receita operacional líquida (R\$ milhões)



Endividamento



● Alavancagem critério covenants (vezes)
● Dívida líquida IFRS (R\$ bilhões)

Vista aérea de Santos (SP).

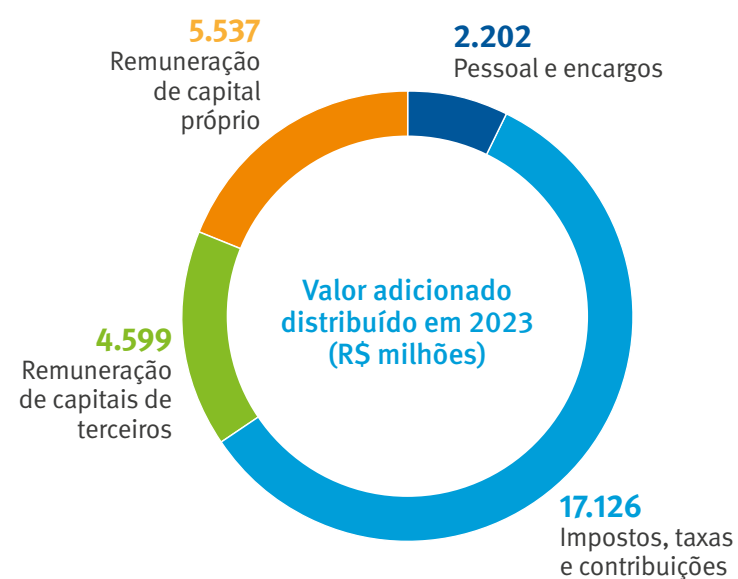




Vista aérea de Campinas (SP).

Distribuição do valor adicionado

O valor adicionado em 2023 totalizou R\$ 29.464 milhões, um aumento de 5,45% em relação ao ano anterior principalmente pelo crescimento das receitas. Na distribuição do valor adicionado, a parcela direcionada ao pagamento de impostos, taxas e contribuição manteve-se como a mais significativa, em razão do modelo de tributação setorial, representando 58,12% do total distribuído.



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

	2023	2022	2021
Receitas	56.905	54.960	56.545
Insumos adquiridos de terceiros	(27.520)	(27.745)	(31.434)
Valor adicionado bruto	29.385	27.215	25.111
Retenções	(2.253)	(2.039)	(1.760)
Valor adicionado recebido em transferência	2.332	2.765	1.717
Valor adicionado líquido a distribuir	29.464	27.941	25.068
Distribuição do valor adicionado			
Pessoal e encargos	2.202	2.236	1.731
Impostos, taxas e contribuições	17.126	15.311	16.436
Remuneração de capitais de terceiros	4.599	5.175	2.048
Remuneração de capital próprio	5.537	5.219	4.854

Clique aqui



e acesse todos as Demonstrações Financeiras e demais divulgações de resultados no site de Relações com Investidores.

Estratégia e Sustentabilidade

96 Estratégia e Planejamento

112 Plano ESG 2030

120 Soluções Renováveis e Inteligentes

138 Operações Sustentáveis

150 Valor Compartilhado com a Sociedade

180 Atuação Segura e Confiável

ODS relacionados



Geramos valor com estratégia e planejamento



Com um modelo de negócio que integra um portfólio diversificado de ativos, nossa estratégia para promover a geração de valor de forma sustentável e no longo prazo é desenhada para responder às tendências e às transformações do setor elétrico brasileiro. Nossos objetivos são promover a otimização dos negócios atuais e do crescimento do portfólio como alavancas-chaves de valor.

Nossa estratégia corporativa está alinhada à visão global da State Grid de investir e desenvolver empresas de classe mundial nos países em que atua. Assim, nosso **Plano Estratégico 2024-2028**, com metas e objetivos estabelecidos para todos os negócios, é focado em dois objetivos: otimizar os negócios atuais e o crescimento dos negócios.

Em conjunto com a valorização dos negócios e da Companhia, atuamos para

promover a sustentabilidade em toda a nossa cadeia de valor, reforçando nosso compromisso com a sociedade. Nosso objetivo é impulsionar a transição para uma forma mais sustentável, segura e inteligente de fornecer e de utilizar energia.

Para isso, desde 2019 trabalhamos direcionados pelo nosso Plano de Sustentabilidade 2020-2024, por meio do qual assumimos compromissos públicos para transformar nossos processos e acelerar a realização de impactos positivos associados aos nossos negócios. Nosso primeiro plano de sustentabilidade foi finalizado em 2022, com os 15 compromissos iniciais cumpridos.



Linha de transmissão em Rio Grande (RS).

Em 2023, demos a largada para a execução do novo **Plano ESG 2030**, que conta com 23 compromissos organizados em 4 pilares estratégicos. Esse novo plano, construído de forma participativa e colaborativa por toda a Companhia, foi aprovado pela Diretoria Executiva e pelo Conselho de Administração (saiba mais na página 112).

Além disso, conduzimos um estudo para identificar as externalidades positivas e negativas geradas pelos nossos negócios. Analisamos um total de 90 aspectos, sobre os quais trabalharemos para identificar parâmetros de mensuração e valoração das externalidades, buscando potencializar os impactos positivos e mitigar os negativos.

Estratégia global da State Grid

VISÃO GLOBAL Construir uma empresa de classe mundial



STATE GRID
CORPORATION OF CHINA

Negócio principal

“One Grid Business” como espinha dorsal: aderir ao negócio de rede da SGCC e facilitar sua atualização para Internet de Energia

Negócios adjacentes

- Desenvolver **negócios financeiros** de forma **ativa e constante** e construir a marca financeira da SGCC
- Expandir os **negócios internacionais** de forma **constante** e ser uma referência na “Belt and Road Initiative”
- Melhorar e desenvolver **negócios adjacentes** para apoiar fortemente a **estratégia corporativa**
- Desenvolver **indústrias emergentes** de importância estratégica e cultivar um novo impulso para a **sustentabilidade empresarial**

CPFL
ENERGIA

1. Otimizar os negócios atuais
Conduzir um conjunto de projetos estratégicos para otimizar o desempenho atual

2. Crescimento do negócio
Foco em negócios de criação de valor no Brasil respeitando a capacidade interna de crescimento (financeiro, técnico e operacional)

Negócio principal

- Contribuir para a modernização do setor energético, preservando o valor dos negócios existentes
- Buscar Zero Fatalidade em todas as operações, integrando mais tecnologia, garantindo a confiabilidade dos ativos e mitigando riscos financeiros e de TI

Negócios adjacentes

- Manter o melhor da categoria em resultados, produtividade e gestão de custos
- Impulsionar a nossa digitalização com foco na melhoria do nível de serviço, qualidade e eficiência
- Estar na vanguarda da inovação, criando valor a longo prazo e desenvolvendo novos produtos e serviços

Plano ESG

Foco em **execução de BRR**

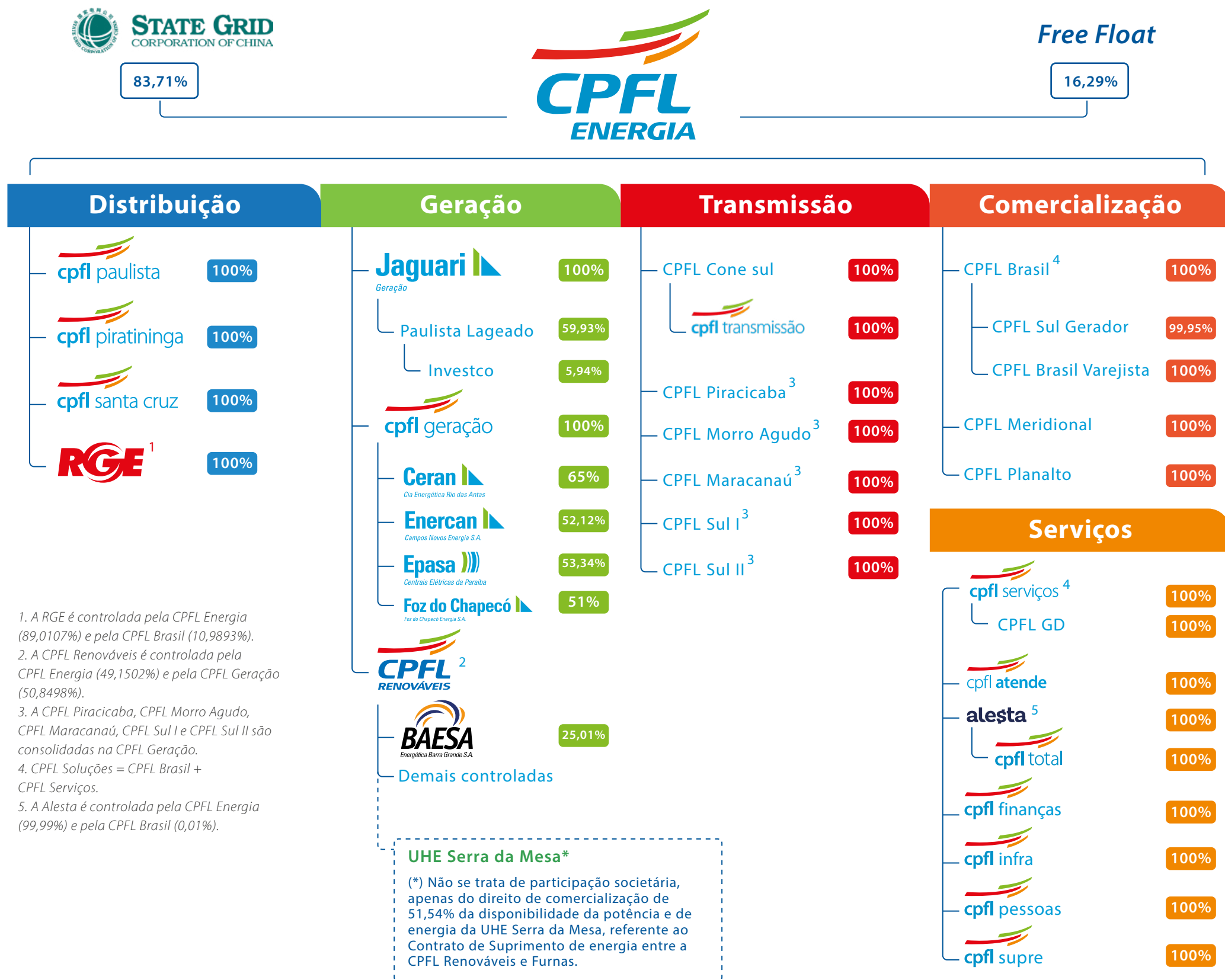
Monitorar oportunidades e negócios promissores (greenfield ou M&A)

Capturar novas oportunidades e gerenciar riscos em negócios adjacentes (CPFL Total e Alesta, CPFL Brasil e CPFL Serviços)

Estrutura acionária

Nossas ações (CPFE3) são listadas no Novo Mercado da B3, segmento que estabelece os mais elevados padrões de governança para as companhias de capital aberto. O capital social é 100% distribuído em ações ordinárias, das quais 16,29% estão em circulação (*free float*) – patamar superior aos 15% exigidos quando o volume médio diário de negociação das ações (ADTV, na sigla em inglês) é superior a R\$ 20 milhões.

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



1. A RGE é controlada pela CPFL Energia (89,0107%) e pela CPFL Brasil (10,9893%).
 2. A CPFL Renováveis é controlada pela CPFL Energia (49,1502%) e pela CPFL Geração (50,8498%).
 3. A CPFL Piracicaba, CPFL Morro Agudo, CPFL Maracanaú, CPFL Sul I e CPFL Sul II são consolidadas na CPFL Geração.
 4. CPFL Soluções = CPFL Brasil + CPFL Serviços.
 5. A Alesta é controlada pela CPFL Energia (99,99%) e pela CPFL Brasil (0,01%).

Estrutura de governança

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

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

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

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

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

Conselho de Administração

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

Atualmente, o CA é composto de sete conselheiros de diferentes culturas, formações variadas e conhecimentos em diversas áreas, sendo três membros externos, dois executivos e dois independentes.



Orla da cidade de Santos (SP).

Adotamos as melhores práticas de mercado para a gestão, o controle e o constante aperfeiçoamento dos processos de governança corporativa

Composição do Conselho de Administração (mandato 2023-2025)

Sr. Daobiao Chen	Presidente do Conselho de Administração (conselheiro externo)
Sra. Yanli Liu	Conselheira externa
Sr. Yumeng Zhao	Conselheiro externo
Sr. Gustavo Estrella	Conselheiro e CEO da CPFL Energia
Sr. Yuehui Pan	Conselheiro e CFO da CPFL Energia
Sr. Antonio Kandir	Conselheiro independente
Sra. Claudia Elisa de Pinho Soares ¹	Conselheiro independente

1. A Sra. Claudia Elisa de Pinho Soares foi eleita em fevereiro de 2024 para substituir o Sr. Marcelo Amaral Moraes até o fim do mandato.



Vista aérea de São Leopoldo (RS).

Comitês de Assessoramento

Para auxiliar nas decisões e no acompanhamento de temas relevantes e estratégicos, garantindo maior assertividade e eficiência, o Conselho de Administração conta com o apoio de cinco Comitês de Assessoramento, com funcionamento de caráter permanente e membros eleitos conforme Regimento Interno. O CA também poderá ser assessorado por Comissões criadas sempre que necessário, que funcionarão pelo período e nos moldes estabelecidos no momento de sua criação.

Os Comitês de Assessoramento realizam reportes mensais ao CA sobre os assuntos apreciados, de forma a garantir o assessoramento ao CA em seu processo decisório.

O **Comitê de Estratégia, Crescimento, Inovação e ESG** é responsável pelo acompanhamento, análise e avaliação do Plano Estratégico e Plano de Sustentabilidade do Grupo CPFL, bem como pelo monitoramento e análise da estratégia operacional do negócio do Grupo CPFL.

Além disso, realiza a revisão periódica dos documentos de governança corporativa e acompanha o desempenho nos indicadores ESG e prêmios de que o Grupo CPFL participa.

O **Comitê de Pessoas** acompanha o processo de indicação dos membros dos órgãos de governança do Grupo CPFL e os critérios de remuneração desses membros, incluindo os Planos de Incentivo de Curto Prazo (ICP) e Planos de Incentivo de Longo Prazo (ILP). Ainda, monitora e analisa o Plano de Sucessão e acompanha as práticas de diversidade na composição dos órgãos da administração do Grupo CPFL.

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

O **Comitê de Partes Relacionadas**, composto, em sua maioria, de membros independentes, é responsável pela avaliação estratégica de transações que envolvem Partes Relacionadas nos termos do Estatuto Social da CPFL Energia, analisando o

procedimento de seleção e contratação de fornecedores e prestadores de serviços aplicado à transação, bem como o processo de fechamento de contrato(s) de compra e/ou venda de energia.

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

Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal da Companhia é um órgão colegiado, com caráter permanente e que atua de forma independente com relação ao Conselho de Administração e à Diretoria Executiva. É responsável pela fiscalização dos atos da Administração e pela preservação dos valores da Companhia, analisando as informações financeiras e conferindo o cumprimento das obrigações legais e estatutárias, preservando o interesse dos acionistas.

Vista aérea de Sorocaba (SP).



Diretoria Executiva

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

Composição da Diretoria Executiva (mandato 2023-2025)

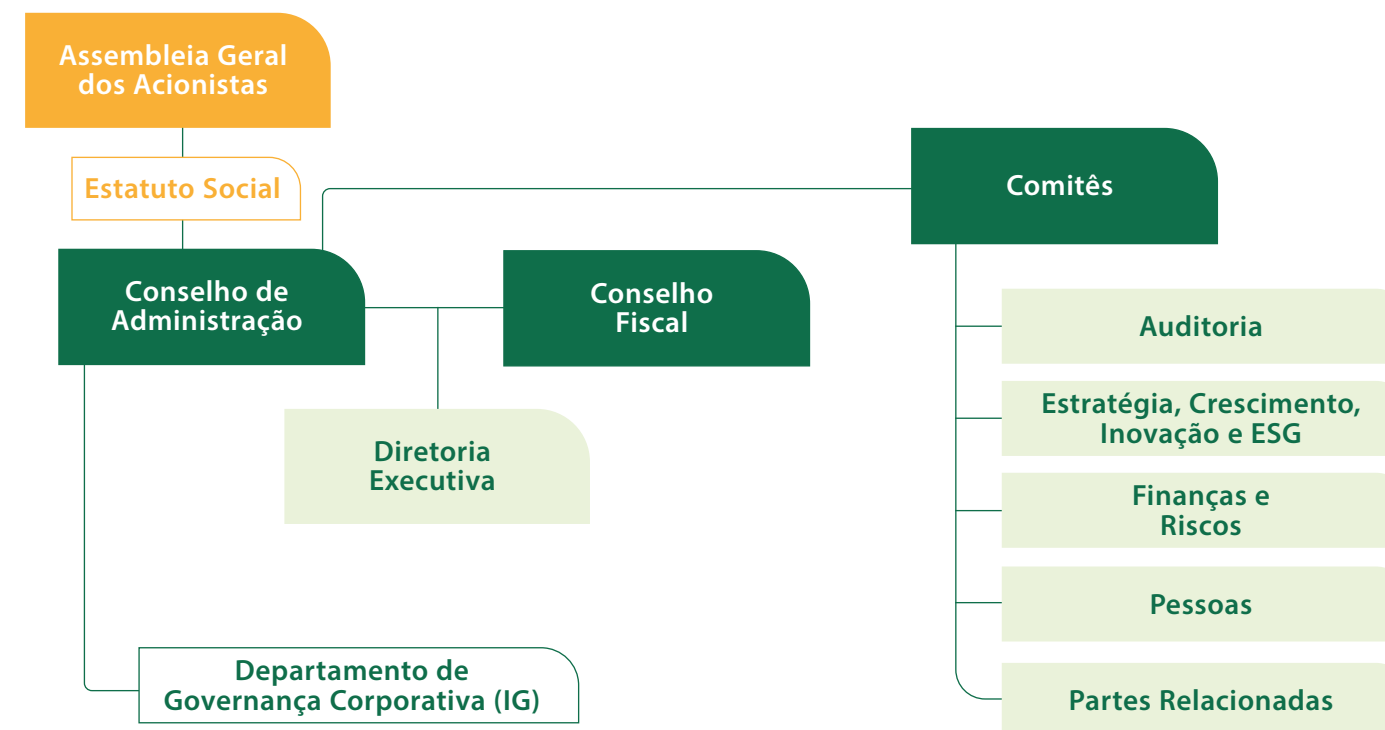
Gustavo Estrella	Presidente
Yuehui Pan	Diretor Vice-Presidente Financeiro e de Relações com Investidores
Huang Futao	Diretor Vice-Presidente de Estratégia, Inovação e Excelência de Negócio Diretor Vice-Presidente Executivo (interino)
Luís Henrique Ferreira Pinto	Diretor Vice-Presidente de Operações Reguladas
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
Flavio Henrique Ribeiro	Diretor Vice-Presidente de Gestão Empresarial

Clique aqui



para ter acesso à composição mais recente dos órgãos de governança da CPFL Energia, acessando a página dedicada no site de Relações com Investidores.

Estrutura de governança



Nomeação, remuneração e avaliação

A Política de Nomeação do Grupo CPFL, aprovada pelo Conselho de Administração, define os procedimentos, diretrizes e critérios que deverão ser observados pela Companhia no processo de indicação dos membros dos órgãos, sempre em linha com as melhores práticas de governança e do mercado. As indicações seguem os termos da Lei nº 6.474/76 (Lei das S.A.), das Resoluções da CVM aplicáveis e do Regulamento do Novo Mercado da B3.

O processo de seleção dos membros para compor os órgãos de governança busca profissionais com ampla experiência no setor, disponibilidade de tempo para o exercício das funções e aderência aos valores e às premissas de conduta da Companhia. Também é considerado como critério de indicação a

composição diversa das instâncias, tanto em termos de conhecimentos e experiências quanto em relação à representatividade de grupos minorizados, agregando multiplicidade de visões para um debate efetivo no processo de tomada de decisão.

A remuneração oferecida aos membros dos órgãos de governança é definida pela Assembleia Geral de Acionistas, conforme recomendação do Comitê de Pessoas a partir de pesquisas de mercado e avaliações prévias. Os integrantes efetivos do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal recebem remuneração fixa mensal (honorários) não atrelada às participações em reuniões. No caso de membros suplentes, estes são remunerados apenas quando substituem o conselheiro titular ao qual estão vinculados. Nenhum integrante recebe remuneração adicional pela participação em Comitês ou Comissões, exceto no caso do Comitê de Auditoria. Os membros dessas instâncias podem renunciar à sua remuneração fixa mediante comunicação ao Conselho de Administração.

A remuneração dos membros da Diretoria Executiva combina o pagamento de salários mensais, benefícios e mecanismos de remuneração variável. Os executivos

estatutários são elegíveis ainda a Incentivos de Curto e Longo Prazo (ICP e ILP). O ICP é estabelecido conforme metas em quatro pilares: corporativas, ESG (que inclui diversidade e retenção de talentos), específicas e bônus de segurança. Já o ILP visa reconhecer a criação de valor no longo prazo, tomando por base o desempenho médio da Companhia no último triênio para o pagamento de bônus.

O modelo de remuneração destinado ao quadro funcional é estabelecido a partir de pesquisas salariais e do apoio de consultorias externas especializadas. Esses insumos trazem referências de mercado para adoção de melhores práticas, por meio de processo interno da Diretoria de Gestão de Pessoas e Performance.

Anualmente, os membros do Conselho de Administração realizam uma autoavaliação, que abrange o funcionamento do órgão

como um todo e o desempenho individual dos integrantes. Coletivamente, os conselheiros avaliam o nível de cumprimento das responsabilidades pertinentes ao órgão, a qualidade de sua composição, estrutura e processos de apoio e a efetividade das dinâmicas de tomada de decisão. No âmbito individual, são avaliadas as competências, contribuições e engajamento de cada um dos conselheiros.

A autoavaliação é realizada com apoio da Diretoria de Governança Corporativa, e os resultados são analisados por essa área e divulgados a todos os conselheiros para estabelecimento de um plano de ação para o ano subsequente. Adicionalmente, contamos com o Programa de Educação Continuada dos Executivos, que abrange os conselheiros de administração e fiscais, além da Diretoria Executiva, na contínua qualificação para adoção das melhores práticas de governança corporativa.

Anualmente, o Conselho de Administração passa por avaliação de desempenho, que abrange o colegiado como um todo e o desempenho individual de seus membros

Proporção da remuneração anual e de seu aumento (vezes)¹

	2023	2022
Proporção da remuneração do indivíduo mais bem pago X média dos demais empregados	85,33	66,44
Proporção do aumento anual da remuneração do indivíduo mais bem pago X média dos demais empregados	2,51	1,37

1. Dados históricos reapresentados.

Gestão de riscos

Nosso modelo de gestão de riscos apoia a evolução das práticas e dos instrumentos de governança corporativa da Companhia, unindo diferentes áreas e processos para garantir uma abordagem holística de potenciais ameaças e oportunidades. Dessa forma, permitimos uma tomada de decisão mais informada e eficaz para proteger os interesses e a sustentabilidade da organização.

Os objetivos da área de Gestão de Riscos Corporativos são:

- Coordenar o processo de gestão de riscos no Grupo CPFL, desenvolvendo e mantendo atualizadas metodologias de Gestão Corporativa de Riscos que compreendem a identificação, mensuração, monitoramento e reporte dos riscos aos quais o Grupo CPFL está exposto;
- Definir, junto aos executivos e ao Conselho de Administração, o nível de exposição ao risco que a organização está disposta a aceitar na busca de seus objetivos;
- Assegurar que os negócios estão sendo conduzidos dentro dos limites de risco definidos (apetite ao risco) e, se necessário, acompanhar as ações de mitigação desses riscos;

- Verificar que a Companhia não participe de atividades ou adote práticas que possam comprometer a sustentabilidade de seus negócios e não assuma riscos de operações que não sejam inerentes aos seus negócios e/ou previamente aprovadas pelo Conselho de Administração; e
- Apoiar a Companhia na preparação para o enfrentamento de situações adversas, como forma de minimizar possíveis impactos negativos.

Os principais riscos da CPFL Energia são consolidados no Mapa Corporativo de Riscos, o qual é organizado em categorias: Financeiro, Operacional, Legal, Mercado de Energia, Regulação Setorial, Ambiental e Reputação.

Esses riscos são periodicamente monitorados por meio de modelos ou indicadores que possuem limites de exposição aprovados pelo Conselho de Administração da CPFL Energia. Esses limites representam a medida de risco que a Companhia está disposta a aceitar para alcançar os resultados esperados em suas áreas de negócios. Geralmente estabelecidos por métricas quantitativas, eles são classificados em três níveis: baixo, moderado e alto.

Quando há uma extrapolação do limite estabelecido, o executivo responsável pelo risco tem a responsabilidade de elaborar planos

Metodologia PDCA (Plan-Do-Check-Act) conforme Política de Gestão de Riscos



de ação para reduzir a exposição. A área de Gestão de Riscos Corporativos, por sua vez, deve garantir a aderência à governança de riscos aprovada pelo Conselho de Administração.

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

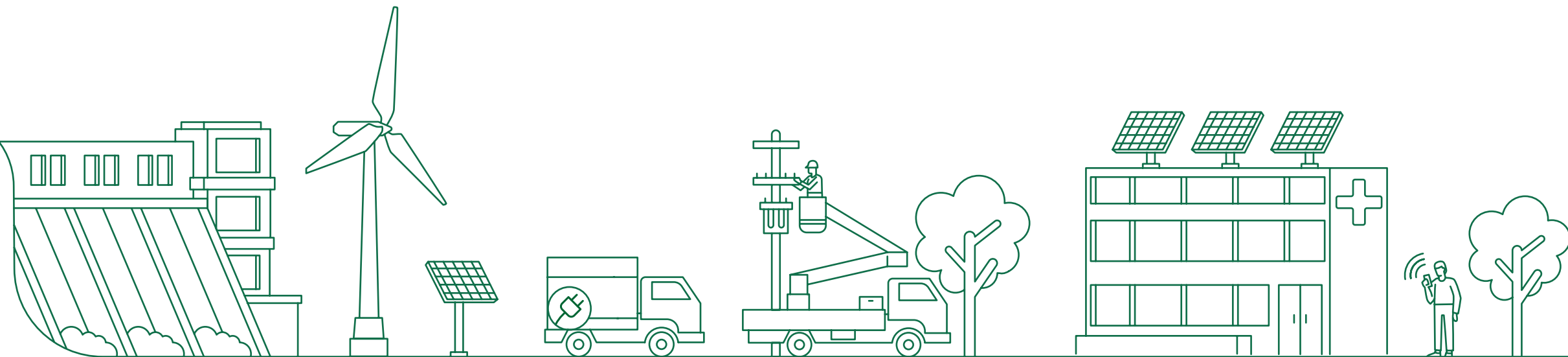
O documento público que regulamenta e descreve, em detalhes, o gerenciamento corporativo de riscos e as responsabilidades dos *stakeholders* é a Política de Gestão de Riscos.

A CPFL Energia reconhece a importância dos temas ambientais, sociais e de governança e sua influência nos negócios. O Mapa Corporativo de Riscos da Companhia aborda esses temas, por meio de diferentes modelos de riscos, tais como Operacionais, Meio Ambiente, Pessoas, Contraparte, Saúde e Segurança e Desempenho das Operações. Nesse contexto, os riscos e impactos associados são mapeados e monitorados, permitindo uma gestão eficaz. Estamos continuamente trabalhando para desenvolver uma abordagem mais completa e integrada para os temas ESG em nossas operações (saiba mais sobre riscos e oportunidades climáticos na página 132).

Plano ESG 2030

Nosso Plano ESG 2030 começou a ser executado em 2023. Aprovado pelo Conselho de Administração e divulgado a todos os públicos em 2022, o Plano reúne as diretrizes e estratégias para fornecermos energia sustentável, acessível e confiável em todos os momentos, tornando a vida das pessoas mais segura, saudável e próspera nas regiões onde operamos. Nosso objetivo é impulsionar a transição para uma forma mais sustentável e inteligente de produzir e consumir energia, maximizando os nossos impactos positivos na sociedade.

Com 23 compromissos organizados em 4 pilares, o Plano ESG 2030 dá continuidade ao trabalho de gestão estratégica que iniciamos em 2019, quando estruturamos nosso primeiro Plano de Sustentabilidade. A maior parte dos compromissos públicos dessa primeira iniciativa foi rapidamente alcançada, abrindo espaço para novos objetivos e metas.









Com maior abrangência e visão de longo prazo, incorporando compromissos não finalizados no Plano de Sustentabilidade 2020-2024, o Plano ESG 2030 impulsiona nossos negócios a ampliar a contribuição à Agenda 2030 e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), propostos pela ONU. O Plano ESG 2030 é atualizado anualmente, de forma integrada ao Planejamento Estratégico da Companhia. Seu monitoramento periódico é realizado pelo Comitê de Sustentabilidade, pela Diretoria Executiva, pelo Comitê de Estratégia, Crescimento, Inovação e ESG e pelo Conselho de Administração.

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



Pilares e compromissos do Plano ESG 2030

Soluções Renováveis e Inteligentes

Compromissos	Resultado em 2023	Status
1 Gerar energia 100% renovável até 2030.	95,84% da capacidade instalada é composta de fontes renováveis.	Meta anual atingida 
2 Ser carbono neutro a partir de 2025 ¹ , reduzindo 35% ² das emissões dos escopos 1, 2 e 3 até 2030.	53,35% de redução nas emissões dos escopos 1, 2 e 3 em relação ao ano-base 2021. A neutralização das emissões ocorrerá a partir de 2025.	Meta anual atingida 
3 Oferecer soluções de baixo carbono para nossos clientes, com metas anuais de receitas de I-RECs e de créditos de carbono.	O volume de vendas de soluções de descarbonização, como créditos de carbono, ficou abaixo do planejado para o ano de 2023. Estamos acompanhando os avanços do mercado e buscando as melhores estratégias de atuação para 2024.	Meta anual não atingida 
4 Alcançar pelo menos 15% de eletrificação da Frota Técnica Operacional do Estado de São Paulo ³ até 2030.	100% da frota técnica operacional no município de Indaiatuba (SP) já está eletrificada. O plano de descarbonização da frota foi aprovado pelo Conselho de Administração em 2023.	Meta anual atingida 
5 Investir pelo menos R\$ 40 milhões em tecnologias de hidrogênio verde até 2030.	Em 2023, o investimento para viabilizar tecnologias de hidrogênio verde totalizou R\$ 740 mil.	Meta anual superada 
6 Alcançar pelo menos R\$ 560 milhões em investimentos em soluções inteligentes de energia até 2027.	Em 2023, o investimento total em soluções <i>smart energy</i> foi de R\$ 150,8 milhões.	Meta anual atingida 

1. Neutralização em 2026 referente ao Inventário de GEE 2025.

2. Linha de base para redução de emissões: média de 2019 a 2021 de emissões nos escopos 1, 2 e 3.

3. Distribuidoras do estado de São Paulo.

Operações Sustentáveis

Compromissos	Resultado em 2023	Status
7 Consolidar o programa de gestão de ecoeficiência da CPFL, estabelecendo metas até 2024 para promover o consumo consciente de energia e água, e reduzir o envio de resíduos para aterros sanitários ⁴ .	Os consumos de água e de energia e a geração de resíduos comuns foram monitorados ao longo de 2023 para criar a linha de base que suportará o programa de gestão da ecoeficiência em 2024.	Meta anual atingida 
8 Eliminar gradualmente os plásticos de uso único em nossas unidades administrativas até 2025.	Em 2023, realizamos o mapeamento dos plásticos a ser eliminados, a estruturação da <i>baseline</i> e o planejamento dos planos de ação.	Meta anual atingida 
9 Criar a Política de Biodiversidade da CPFL até 2025 para maximizar os benefícios e o valor gerados por nossas operações para o meio ambiente e a sociedade.	Avançamos conforme o cronograma previsto para a estruturação de processos que sustentarão a política e a quantificação de impactos positivos para a biodiversidade.	Meta anual atingida 
10 Reformar pelo menos 70 mil equipamentos de rede elétrica ⁵ até 2030.	12,1 mil equipamentos foram reformados na Reformadora da CPFL Serviços apenas em 2023.	Meta anual superada 
11 Garantir 100% dos principais componentes da rede destinados a reciclagem ou sistemas de cadeia reversa.	Em 2023, 100% dos principais componentes (alumínio, ferro, cobre, aço, plástico, porcelana) foram destinados para sistemas de reciclagem ou cadeia reversa.	Meta anual atingida 

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

5. Transformadores, reguladores de tensão, religadores.

Valor Compartilhado com a Sociedade

Compromissos	Resultado em 2023	Status
12 Investir pelo menos R\$ 230 milhões em projetos socioambientais que maximizem a transformação das comunidades até 2030.	O investimento realizado em 2023 totalizou R\$ 52,7 milhões, quase 30% acima da meta estabelecida para o ano.	Meta anual superada ✓
13 Investir R\$ 140 milhões em iniciativas de eficiência energética em hospitais públicos até 2025.	R\$ 61,8 milhões foram investidos em ações de eficiência energética, beneficiando 81 hospitais com projetos concluídos e mais 52 em andamento.	Meta anual superada ✓
14 Ter 30% de mulheres em cargos de liderança até 2030 e trabalhar continuamente para aumentar a diversidade e a representatividade.	Encerramos o ano de 2023 com 21,79% dos cargos de liderança ocupados por mulheres, abaixo do objetivo traçado para o ano (22,22%). Ainda assim, alcançamos um aumento de 3,5% de representatividade de mulheres na liderança em relação ao ano anterior.	Meta anual não atingida -
15 Avaliar 100% dos fornecedores críticos em critérios de sustentabilidade ⁶ e atingir pelo menos 85% de nossos gastos ⁷ com empresas que apresentam práticas avançadas em sustentabilidade até 2030.	90,4% dos fornecedores críticos foram avaliados com base em critérios de sustentabilidade no ano de 2023 e 59,7% dos gastos foram direcionados para fornecedores com práticas avançadas em sustentabilidade, em linha com a meta estabelecida para o período.	Meta anual atingida ✓
16 Manter pelo menos 90% dos atendimentos por canais digitais.	90,3% dos atendimentos foram realizados por meio dos canais digitais.	Meta anual atingida ✓
17 Manter pelo menos 1 distribuidora entre as 3 melhores no IASC – Índice de Satisfação do Consumidor da ANEEL.	2 distribuidoras (CPFL Santa Cruz e RGE) foram classificadas entre as três melhores no IASC em 2023.	Meta anual superada ✓

6. Conforme definido no SBM, crítico para a operação.

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

Atuação Segura e Confiável

Compromissos	Resultado em 2023	Status
18 Fortalecer a cultura de segurança para atingir zero fatalidades, reduzir a frequência e a taxa de gravidade dos acidentes envolvendo colaboradores, colaboradoras e prestadores de serviços.	Apesar de grandes avanços no fortalecimento da cultura de segurança, não atingimos uma das quatro metas estabelecidas para os indicadores de segurança da força de trabalho.	Meta anual não atingida -
19 Investir R\$ 50 milhões em projetos de conscientização e redução de riscos ⁸ para a população até 2030.	Investimos R\$ 3,9 milhões no programa Arborização + Segura e R\$ 3,4 milhões no programa Guardiã da Vida em 2023.	Meta anual atingida ✓
20 Promover um ambiente de trabalho saudável, aumentando a conscientização sobre o bem-estar mental e estabelecendo ações de apoio para nossos colaboradores e colaboradoras.	Em 2023, criamos o Grupo de Saúde Mental e aderimos ao movimento Mente em Foco, promovido pelo Pacto Global da ONU.	Meta anual atingida ✓
21 Garantir 100% dos colaboradores e colaboradoras ⁹ treinados no Programa de Integridade.	100% dos profissionais foram treinados por meio de capacitações <i>e-learning</i> .	Meta anual atingida ✓
22 Treinar 100% dos colaboradores e colaboradoras administrativos ¹⁰ em segurança e proteção de dados.	100% dos profissionais foram treinados por meio de capacitações <i>e-learning</i> .	Meta anual atingida ✓
23 Buscar continuamente as melhores práticas de prestação de contas, transparência, equidade e responsabilidade.	Em 2023, avançamos na avaliação e na identificação de oportunidades de melhoria relacionadas às nossas práticas de <i>accountability</i> , transparência e responsabilidade corporativa.	Meta anual atingida ✓

8. Guardiã da Vida e Arborização + Segura.

9. CPFL Energia, suas controladas e coligadas com o mesmo modelo de gestão e governança, no qual a CPFL Energia tem gestão na administração

10. Exceto colaboradores e colaboradoras com contrato de trabalho suspenso seja por acordo entre as partes ou por imposição legal, conforme estabelecido na CLT.

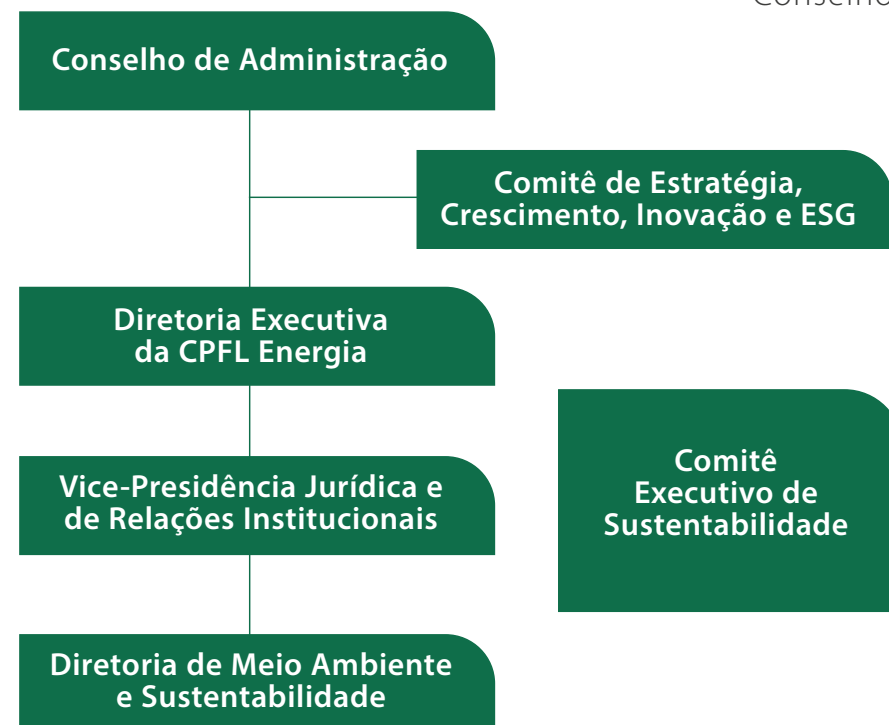
Governança ESG


O Plano ESG 2030, assim como ocorre com o Plano Estratégico, é revisado anualmente pela Diretoria Executiva, apresentado ao Comitê de Estratégia, Crescimento, Inovação e ESG e aprovado pelo Conselho de Administração. Esse ciclo anual define as diretrizes e principais objetivos corporativos para o próximo quinquênio, desdobrados em um plano orçamentário. Nesse processo, avaliamos as tendências e oportunidades

de mercado, inclusive com a contribuição de especialistas em eventos que engajam nossas lideranças e conselheiros.

Após a aprovação desses direcionadores pelo Conselho de Administração, as principais iniciativas dos planos de negócios e da CPFL Energia são desdobradas em metas para os membros da Diretoria Executiva (metas corporativas, ESG, específicas e de gestão de pessoas) e depois são cascadeadas para diretores, presidentes das subsidiárias, gerentes e as equipes. O contrato de metas é apreciado pelo Comitê de Pessoas e aprovado pelo Conselho de Administração.

Estrutura de governança da sustentabilidade



Clique aqui  e acesse informações atualizadas sobre o Plano ESG 2030 no site de Relações com Investidores.



Torres de subtransmissão em Araraquara (SP).

Geramos valor com soluções renováveis e inteligentes



Descarbonização


O combate às mudanças climáticas e aos seus impactos é uma das principais tendências que influenciam o setor elétrico. Em linha com o ODS 13 – Ação Contra a Mudança Global do Clima, nosso Plano ESG 2030 estabelece diferentes compromissos para que nossos negócios contribuam com a transição energética, ampliando a oferta de energia renovável e soluções de descarbonização para as cadeias produtivas dos clientes.

A geração de energia a partir de fontes renováveis, que permitem substituir os combustíveis fósseis, é um impacto direto do nosso modelo de negócio. Até 2030, 100% da energia que gerarmos será proveniente de fontes renováveis.

O monitoramento de nossas emissões, por meio do inventário de gases de efeito estufa (GEE), permitiu a compreensão das principais atividades que afetam nossa pegada de carbono e a definição de metas de descarbonização. Em linha com os compromissos do Plano ESG 2030,

atualmente, a nossa ambição é reduzir 35% das nossas emissões de escopo 1, 2 e 3, em relação à média do triênio de 2019 a 2021. Para isso, investimos em frentes como a geração de energia renovável, projetos de eficiência energética, eletrificação da frota e engajamento de fornecedores em aspectos de sustentabilidade. Além disso, estamos atuando para impulsionar o desenvolvimento do hidrogênio verde, uma tecnologia promissora para a transição energética, mas ainda em estado incipiente (saiba mais sobre nossa atuação na página 87).

A publicação Nossa Jornada contra as Mudanças Climáticas, divulgada em 2021 e atualizada periodicamente, detalha os mecanismos de direcionamento estratégico, governança, gestão de riscos e oportunidades, e acompanhamento de metas e indicadores, além das iniciativas de engajamento da nossa cadeia de valor.

Clique aqui  e acesse a página dedicada às Mudanças Climáticas de nosso site para baixar a publicação Nossa Jornada contra as Mudanças Climáticas.



Colaborador no Complexo Eólico de Aracati, no Ceará.

Soluções de descarbonização para os clientes

Por meio dos nossos negócios, buscamos contribuir para que outras empresas estejam engajadas no movimento de combate às mudanças climáticas. Por meio da CPFL Soluções, oferecemos um portfólio que proporciona a utilização de energias renováveis, mais eficiência energética e menor dependência dos combustíveis fósseis para clientes de diversos setores da economia.

A CPFL Soluções também oferece a comercialização de certificados de energia renovável (I-RECs), que asseguram a origem de fonte renovável para clientes que adquirem energia elétrica no mercado livre. Atualmente, 44 ativos da Companhia estão habilitados para a comercialização de I-RECs, com potencial de 2 milhões de certificados por ano. Em 2023, foram comercializados perto de 3,49 milhões de I-RECs. Além disso, passamos a disponibilizar um novo modelo de certificado, o REC Brazil, que possui requisitos mais detalhados em relação à contribuição para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Seis usinas (entre

as 44 habilitadas para emissão de I-RECs) podem comercializar também créditos REC Brazil.

Atualmente, contamos com 11 projetos de crédito de carbono em nosso portfólio, com potencial para compensar 2,4 milhões de tCO₂ e por ano em média. Esses projetos estão registrados nos mercados regulado (MDL) e voluntário (Verra). Além disso, avançamos com o processo de certificação de quatro novos projetos no mercado regulado e estamos trabalhando no processo de cadastramento de mais 15 projetos no mercado Global Carbon Council (GCC).

Também investimos no fortalecimento do engajamento dos clientes, com o objetivo de promover a conscientização sobre a relevância de produzir energia limpa e consumir energia de forma racional e inteligente. Para isso, promovemos campanhas em meios de comunicação externos (TV, rádio, jornais etc.), nos canais institucionais da Companhia e na rotulagem de nossos serviços, incluindo informações sobre o tema nas faturas de energia.





Usina hidrelétrica Foz do Chapecó, em Santa Catarina.

Ambição Net Zero

Em 2022, aderimos ao movimento Ambição Net Zero, liderado pelo Pacto Global com o objetivo de engajar as empresas a assumir compromissos de redução das emissões de gases de efeito estufa (GEE) com metas baseadas na ciência e em linha com os objetivos do Acordo de Paris – limitar o aumento médio da temperatura global do planeta abaixo de 2°C.

Com a atualização anual do Plano ESG 2030, nosso compromisso de ser carbono neutro passa a considerar, a partir de 2024, uma redução de

56% das nossas emissões totais (escopos 1, 2 e 3) – comparadas ao total do ano-base 2021 – até 2030. Antes disso, até 2025 seremos uma Companhia carbono neutro. Isso significa que 100% das nossas emissões GEE serão compensadas por meio de créditos de carbono, mesmo durante nosso processo de descarbonização.

Para estabelecer esse compromisso, utilizamos como referência o cenário climático desenhado pelo Painel

Internacional de Mudanças Climáticas (IPCC, na sigla em inglês) em seu mais recente relatório, publicado em 2022. Principal organização mundial sobre mudanças climáticas, o IPCC é o responsável pela análise e sistematização de dados científicos sobre o tema no âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU).

Nossas emissões são contabilizadas continuamente, com o uso de uma plataforma digital, e consolidadas anualmente no inventário de GEE. O documento é elaborado

conforme as premissas do Programa Brasileiro GHG Protocol, auditado por empresa externa e independente e classificado com o Selo Ouro – o mais elevado nível. A metodologia que adotamos é a de abordagem de participação acionária, o que nos permite contabilizar as emissões proporcionais aos nossos investimentos nos diferentes negócios, e considera os gases CO₂, CH₄, N₂O, SF₆, HFCs e PFCs, além daqueles enquadrados no Protocolo de Quioto.

Em 2023, nossas emissões brutas de escopo 1 totalizaram 231,13 mil tCO₂e, um aumento de 81,22% em relação a 2022 decorrente principalmente da supressão vegetal necessária nas obras de construção da PCH Cherobim.

No escopo 2, as perdas por transmissão e energia respondem por mais de 99% do total. Por isso, a redução de 12,57% na comparação anual, com um total de 218,63 mil tCO₂e em 2023, reflete, principalmente, uma redução do fator de emissão do SIN em comparação com 2022. Já no escopo 3 registramos uma redução de 2% das emissões brutas, que somaram 307,77 mil tCO₂e.

No último triênio, passamos a ter uma visão mais precisa das emissões de GEE em nossa cadeia de fornecedores. A consolidação das emissões indiretas é apurada a partir de dados de emissão públicos, como dados do IPCC e da Ferramenta Ecoinvent, a partir da revisão e da expansão das categorias do escopo 3 que realizamos desde 2021.



Eletrificação da frota

Uma das alternativas em avaliação para a redução das nossas emissões de GEE é a substituição de veículos da frota operacional por modelos 100% elétricos. Nosso compromisso foi atualizado em 2024 e passou a considerar as empresas de distribuição de São Paulo e Rio Grande do Sul, com o objetivo de ter pelo menos 15% da frota pesada (caminhões operacionais) movida totalmente a energia elétrica.

Nesse sentido, a CPFL Piratininga tem um projeto de P&D, com prazo de execução até dezembro de 2024, para operar com uma frota 100% elétrica. A iniciativa contempla ainda o desenvolvimento de infraestrutura de recarga inteligente e estudos regulatórios e de políticas públicas para a expansão da mobilidade elétrica.

Adquirimos 22 veículos elétricos e instalamos 16 estações de recarga, com destaque para o primeiro caminhão elétrico 100% nacional com Power Train Output (PTO). A frota está em operação desde maio de 2021, sob monitoramento para coleta de dados e identificação dos desafios técnicos e operacionais em serviço.

Desde então, foram percorridos mais de 300 mil quilômetros. Os resultados evidenciam que o modelo de frota 100% elétrico não traz impactos técnicos ou limitações operacionais para o perfil de cidade atendida. No entanto, são desafios ainda à frente ampliar a oferta de opções no mercado que respeitem os requisitos técnicos para a operação e mitigar a diferença de preço para aquisição dos veículos elétricos em relação aos tradicionais.

Também monitoramos, por meio do inventário, a intensidade das nossas emissões, gerenciando a pegada de carbono proporcionalmente ao volume de atividades de negócios. Apuramos a intensidade por receita operacional líquida, que abrange corporativamente todas as emissões, por energia gerada (para o negócio de geração) e por energia distribuída (para o negócio de distribuição). Nas três métricas, consideramos todos os gases inventariados.

O consumo de combustíveis nas operações é um dos principais fatores para as emissões de escopo 1. Ele ocorre principalmente pelas usinas de biomassa e por conta da frota operacional. Em 2023, nosso consumo de combustíveis totalizou 41.348.769,28 GJ, sendo 97,96% desse total associado às operações termelétricas a partir de biomassa. A geração de energia por meio dessa fonte também é o principal fator pelo qual tivemos um aumento de 15,50% no total de energia consumida em relação ao ano anterior.

Indicadores de intensidade de emissões de GEE

	2023	2022	2021
Por energia gerada (tCO ₂ e de escopo 1/GWh)	11,6	9,5	45,60
Por energia distribuída (tCO ₂ e de escopo 2/GWh)	3,1	3,6	8,62
Por receita operacional líquida (tCO ₂ e dos escopos 1 e 2/R\$)	11,3	9,6	30,82

Inventário de GEE por escopo (mil tCO₂e)

	2023	2022	2021
Escopo 1			
Emissões brutas	231,13	127,63	607,34
Emissões biogênicas	4.491,22	3.708,25	3.660,97
Escopo 2			
Abordagem de localização	218,63	250,06	592,39
Escopo 3			
Emissões brutas	307,77	314,75	424,49
Emissões biogênicas	4,22	2,00	1,23

A operação das usinas de biomassa e a frota operacional são os principais fatores para o aumento, em 2023, do consumo de combustíveis e das emissões de escopo 1

Consumo de energia da Companhia (GJ)¹

	2023	2022	2021
Gerada a partir de combustíveis não renováveis			
Diesel	399.733,66	406.343,97	370.753,15
Óleo combustível	196.239,01	79.549,56	11.691.827,79
Gasolina	49.299,71	21.493,58	37.597,94
Gás natural	12.790,52	16.599,96	26.548,92
Gás liquefeito de petróleo (GLP)	114,67	124,13	225,15
Acetileno	68,54	17,74	17,45
Diesel marítimo	0,0	2,67	0,00
Subtotal de combustíveis não renováveis	658.246,11	524.131,61	12.126.970,40
Gerada a partir de combustíveis renováveis			
Biomassa/bagaço de cana-de-açúcar	40.359.281,65	34.727.548,96	35.934.136,15
Madeira de fontes renováveis	51.354,14	180.653,27	503.792,58
Biodiesel (10% do diesel)	44.414,85	45.149,33	41.194,79
Etanol hidratado	67.845,88	73.753,36	111.189,17
Etanol anidro (27% da gasolina)	18.234,14	7.949,68	
Subtotal de combustíveis renováveis	40.541.130,66	35.035.054,60	36.549.117,90
Total de energia gerada a partir de combustíveis	41.199.376,77	35.559.186,21	48.676.088,3
Eletricidade adquirida	149.392,51	239.321,38	188.275,95
Total	41.348.769,28	35.798.507,59	48.864.364,25

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



Engajamento da cadeia de valor

Ações de sensibilização, letramento e treinamento desses parceiros fazem parte da programação da Rede de Valor, iniciativa que abrange a divulgação mensal do Jornal do Fornecedor e a realização de reuniões para a discussão de temas relevantes e a troca de boas práticas. Nos últimos anos, realizamos ações de conscientização e capacitação para nossos fornecedores críticos sobre mudanças climáticas e metodologia de elaboração do inventário de GEE.

Monitoramos o consumo de energia associado às atividades em nossa cadeia de valor como forma de mensurar impactos indiretos e no contexto de elaboração do escopo 3 de nosso inventário de GEE. A fonte mais significativa é a de consumo de eletricidade por nossos clientes, que representou 96% do total em 2023.

Consumo de energia fora da Companhia (GJ)¹

	2023	2022
Biodiesel (10% do diesel)	8.131,54	15.141,86
Cimento CP II (insumos para a construção civil)	43.527,16	166,29
Diesel	73.183,82	136.276,72
Eletricidade	4.754.184,62	6.621.516,00
Etanol hidratado	32.712,36	5.242,44
Etanol anidro (27% da gasolina)	23.173,38	11.863,98
Gasolina	62.653,97	32.076,67
Querosene de aviação	10.646,78	10.412,94
Lubrificante (insumos para a indústria petroquímica)	60,43	9,06
Total	4.932.928,05	6.832.705,96

1. Dados consolidados pelo software Climas correspondentes ao escopo 3 do inventário de GEE.

Gestão de riscos e oportunidades climáticas

Nossa atuação para a gestão de aspectos relacionados às mudanças climáticas incorpora as recomendações da Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), iniciativa da qual somos signatários desde 2018. A estratégia de atuação é direcionada em quatro frentes e acompanhada pela estrutura de governança de sustentabilidade, de maneira integrada ao Plano ESG 2030.

Entre outros aspectos relacionados à governança do tema em nossa Companhia, o documento apresenta a forma como gerenciamos os riscos e as oportunidades associadas às mudanças climáticas. Todo o processo está integrado ao gerenciamento de riscos corporativos, ao planejamento estratégico e ao Plano ESG 2030, com a estrutura de governança que abrange comitês no âmbito da Diretoria e do Conselho de Administração (saiba mais sobre as estruturas de governança de gerenciamento de riscos e de sustentabilidade nas páginas 110 e 118).

Conforme as recomendações da TCFD, os riscos são classificados em físicos (crônicos e agudos) e de transição (legais e políticos, tecnológicos, de

mercado e reputacionais), enquanto as oportunidades climáticas abrangem aspectos em que podemos contribuir para a geração de impacto positivo (fontes de energia, eficiência de recursos, mercados, resiliência e produtos e serviços).

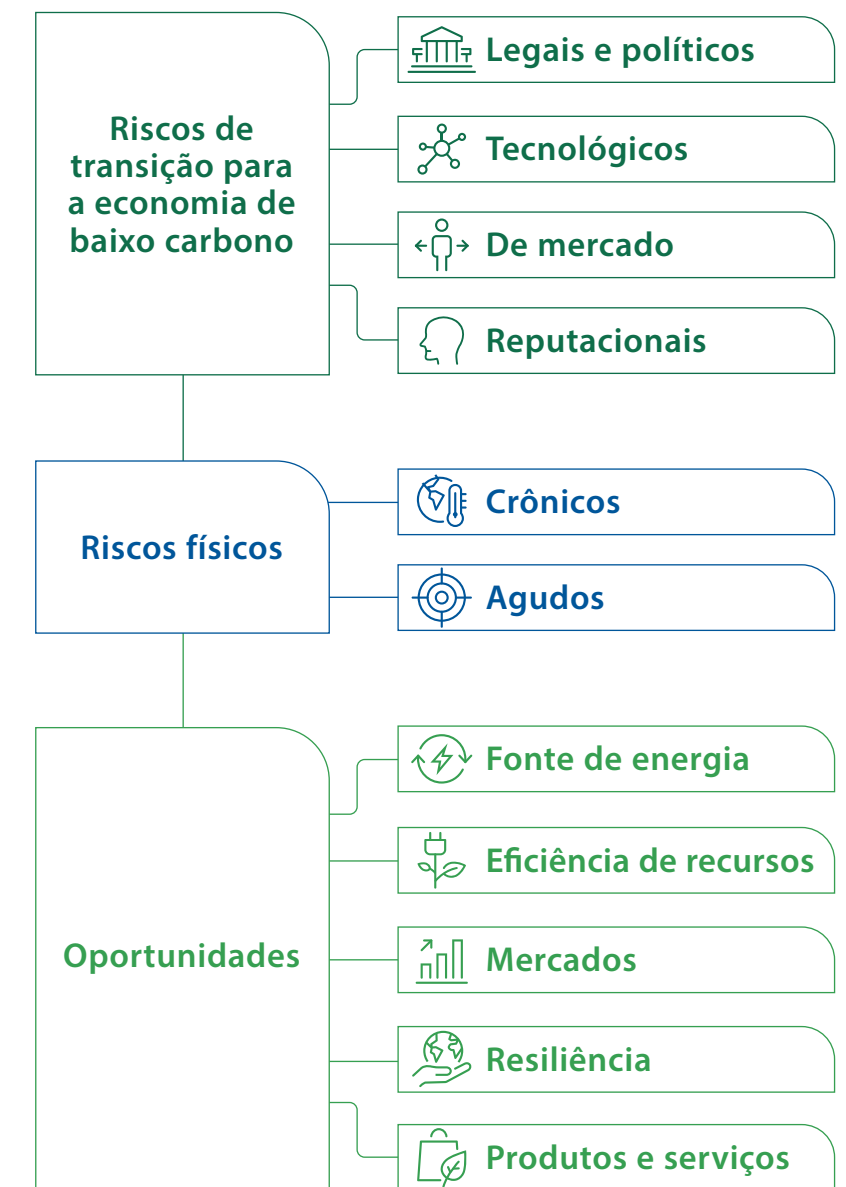
Conduzimos estudos sobre os nossos impactos negativos e positivos reais e potenciais no contexto das mudanças climáticas tomando por base os Relatórios de Avaliação do IPCC, revisados anualmente. O escopo das análises abrange todos os segmentos em que atuamos e considera cenários de aumento da temperatura em 1,5 °C, 2 °C e 3 °C. A partir delas, identificamos 13 riscos nesse tema, para os quais foram definidos limites de exposição e iniciativas de

mitigação. Na mesma avaliação, mapeamos oito oportunidades para a Companhia, sobretudo relacionados à oferta de produtos e soluções para a transição energética de nossos clientes.

Estimamos os impactos financeiros e custos relacionados ao gerenciamento de cada risco ou oportunidade. O impacto financeiro é mensurado como um percentual do EBITDA e classificado como alto, médio ou baixo se acima de 2%, entre 1% e 2% ou menor que 1%, respectivamente, conforme a régua de avaliação do gerenciamento de riscos corporativos.

Divulgamos publicamente informações detalhadas sobre a gestão de riscos e oportunidades climáticas tanto pela publicação Nossa Jornada contra as Mudanças Climáticas como pelo preenchimento anual do questionário de mudanças climáticas do CDP. Em 2023, alcançamos nota A no CDP.

Categorias de riscos e oportunidades climáticas



Em 2023, passamos a integrar a A List do CDP Mudanças Climáticas

Clique aqui e acesse nossas respostas ao questionário.

Energia inteligente

Por meio dos nossos negócios, temos a ambição de transformar positivamente o fornecimento e a forma como os clientes consomem energia elétrica. Por meio de investimentos em equipamentos inteligentes, automação das redes e tecnologias de *smart grid*, contribuimos para aumentar a confiabilidade e reduzir as interrupções de fornecimento em nossas áreas de concessão.

Nosso compromisso atualizado para 2024 é investir pelo menos R\$ 580 milhões em soluções inteligentes de energia até 2027. Esse volume abrange os negócios de geração, transmissão e distribuição. Em 2023, 59,5% da energia entregue aos nossos clientes foi atendida por rede elétrica inteligente. Em 2022, o percentual havia sido de 56,3%.

Em nossas quatro distribuidoras, até o fim de 2023, contávamos com quase 18 mil

religadores automáticos instalados em nossas redes – o plano é chegar a 23,8 mil equipamentos desse tipo até o fim de 2027. Esses e outros equipamentos são telecomandados por meio do Centro de Operações e servem para identificar pontos da rede em que há interrupção no fluxo de energia, realizar manobras que agilizam o restabelecimento para o maior número de clientes no menor tempo possível e agilizar o deslocamento das equipes para manutenções e reparos.

Com essa estratégia, buscamos estabelecer um alto nível de flexibilidade em nossas redes, possibilitando que um menor número de clientes esteja conectado a um determinado trecho. Assim, quando há interrupções, as manobras de telecomando possibilitam o religamento de outras regiões com mais velocidade.

No fim de 2023, nossa rede contava com quase **18 mil religadores automáticos**. No ano, **59,5%** da energia entregue aos clientes foi atendida por rede elétrica inteligente

Operação de campo em Jundiaí (SP).



Operação digital

A coordenação dos equipamentos telecomandados é realizada de forma remota pela equipe de operação das redes de distribuição. Para dar suporte a esse trabalho, fomos pioneiros no desenvolvimento da plataforma ADMS (Advanced Distribution Management System), capaz de analisar automaticamente uma grande quantidade de dados e auxiliar na melhor tomada de decisão dos operadores.

Totalmente implementado nas quatro distribuidoras, o ADMS consolida quatro módulos operacionais diferentes e permite a integração de tecnologias e equipamentos digitais à rede de distribuição com mais velocidade e segurança. Esse investimento é importante para dar suporte ao crescimento e à complexificação da rede de distribuição, com a entrada de medidores inteligentes, eletropostos para veículos elétricos e sistemas de geração distribuída, por exemplo.

Além da melhoria nos indicadores de qualidade, o ADMS tem como benefício o aumento da eficiência operacional. A partir dos dados disponibilizados, iniciamos em 2023 a implantação do OFS (Oracle Field Service), um sistema automático de despacho e roteamento das equipes em campo.

Com recursos de inteligência artificial e dados obtidos a partir dos nossos sistemas

operacionais, o OFS identifica quais equipes de campo estão disponíveis e qualificadas para o atendimento das ocorrências, indicando a melhor opção e rotas a ser seguidas. Por meio de sistemas de *machine learning*, os padrões operacionais são aprimorados continuamente em conjunto com a qualificação das equipes de manutenção.

Centro de Operações Integrado em Campinas (SP).



ADMS | 4 módulos integrados

EMS

Desempenho do sistema de transmissão

DMS

Desempenho do sistema de distribuição

SCADA

Monitoramento e operação remota da rede de distribuição

OMS

Operação proativa e segura em tempestades e atividades de restabelecimento relacionadas a interrupções

Benefícios

Aumento da digitalização com ganhos nos indicadores de qualidade (DEC e FEC)

Unificação de processos e sistemas (sinergia *intercompany*)

Validação completa das etapas da operação antes da decisão final

Pronto para apoiar o aumento da automação e de dispositivos inteligentes em campo

Assertividade na localização de interrupções

Geramos valor com operações sustentáveis

Ecoeficiência

Em todas as nossas operações, temos o objetivo de utilizar os recursos ambientais da forma mais eficiente possível, reduzindo os impactos das atividades em geração, transmissão, distribuição e serviços. Nesse sentido, monitoramos, gerenciamos e buscamos soluções para aprimorar nosso desempenho em relação ao consumo de água, de energia, à geração e à destinação de resíduos e de efluentes.

Os impactos de nossos negócios sobre os recursos hídricos estão concentrados principalmente no segmento de geração, uma vez que as demais atividades (transmissão, distribuição, serviços e administrativo) demandam água basicamente para consumo humano, sendo abastecidas em sua maioria pelas redes locais municipais.



Para as unidades de geração de energia, a captação de água pode abastecer processos operacionais, como no caso das termelétricas, e é realizada conforme outorgas de fontes superficiais e subterrâneas. Já nas unidades de geração hídrica, o principal impacto está associado aos controles de vazão, temperatura e prevenção a vazamentos, uma vez que a água passa pelas turbinas para a geração de energia e segue o seu curso natural, sem alterações em sua qualidade. Nesse contexto, as equipes operacionais e de meio ambiente atuam em parceria para evitar incidentes e impactos negativos, seguindo protocolos e ordens de despacho do Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS).

Nossos impactos sobre recursos hídricos estão concentrados no segmento de geração, principalmente nas usinas termelétricas



Usina de biomassa em Pirassununga (SP).

Nas localidades em que temos a formação de reservatórios, trabalhamos na conservação das bordas para evitar a erosão do solo e o consequente processo de assoreamento, além de promover a segurança do entorno e sinalizar áreas em que a prática de atividades pela população não é permitida. Em alguns casos, seguimos ainda o Plano Ambiental de Conservação e Uso do Entorno de Reservatório Artificial (Pacuera) estabelecido pelos órgãos ambientais competentes.

A gestão de efluentes visa garantir o atendimento aos requisitos legais, conforme Resoluções do Conselho Nacional do Meio Ambiente (Conama) – especialmente as Resoluções nº 357/2005 e nº 430/2011 –, e condicionantes de licenciamento ambiental aplicáveis a cada empreendimento. O monitoramento mensal dos volumes captados e descartados e dos indicadores de qualidade de água é consolidado em um sistema corporativo para acompanhamento e definição de planos de melhoria.

Desde 2017, divulgamos publicamente informações sobre a gestão hídrica de nossos negócios por meio da participação anual no

Descargas de efluentes (megalitros)¹

	2023	2022
Total	160,81	154,91
Em áreas com estresse hídrico	143,13	141,16

1. O descarte de efluentes é feito integralmente nas redes locais de saneamento ou para empresas especializadas (água de terceiros). Valores estimados a partir do número de pessoas e dias trabalhados, considerando parâmetros de consumo per capita SNIS 2022 e norma ABNT NBR 7.229/1993.

questionário de Segurança Hídrica do CDP. Nos últimos cinco anos, recebemos a nota B na avaliação da plataforma.

Em 2023, nossa captação de água foi de 4.595 milhões de litros, sendo 88,25% correspondente à água produzida nas usinas térmicas a biomassa. A captação em áreas com estresse hídrico foi de 757 milhões de litros, representando 16,48% do total. A variação em relação ao ano anterior não foi significativa (1,92% de redução) e reflete as iniciativas de eficiência adotadas na Companhia.

O consumo de água no período foi de 4.435 milhões de litros, sendo 13,85% em áreas com estresse hídrico. Em relação ao ano anterior, tivemos uma redução de 2,11% no volume consumido, em linha com a diminuição dos volumes captados.

Nossa visão para ampliar a ecoeficiência em relação ao consumo de energia e de combustíveis está diretamente relacionada à estratégia que adotamos para gerenciar riscos e oportunidades associados às mudanças climáticas (saiba mais sobre o tema na página 132).

Consumo de água (megalitros)¹

	2023	2022
Total	4.434,59	4.530,32
Em áreas com estresse hídrico	614,07	581,66

1. Calculado como o total captado menos o total descartado.



Reservatório da UHE Campos Novos (Enercan), em Campos Novos (SC).

Captação de água por fonte (megalitros)

	Total		Em áreas com estresse hídrico	
	2023	2022	2023	2022
Água produzida ¹	4.055,31	4.224,06	390,96	nd
Captação superficial	24,08	nd	0,31	nd
Captação subterrânea	485,07	nd	344,30	nd
Fornecimento de terceiros	30,94	nd	21,63	nd
Total	4.595,40	4.685,23	757,20	722,82

1. Refere-se à água desmineralizada utilizada em circuito fechado de resfriamento do processo de queima de bagaço de cana nas usinas termelétricas a biomassa.

Economia circular

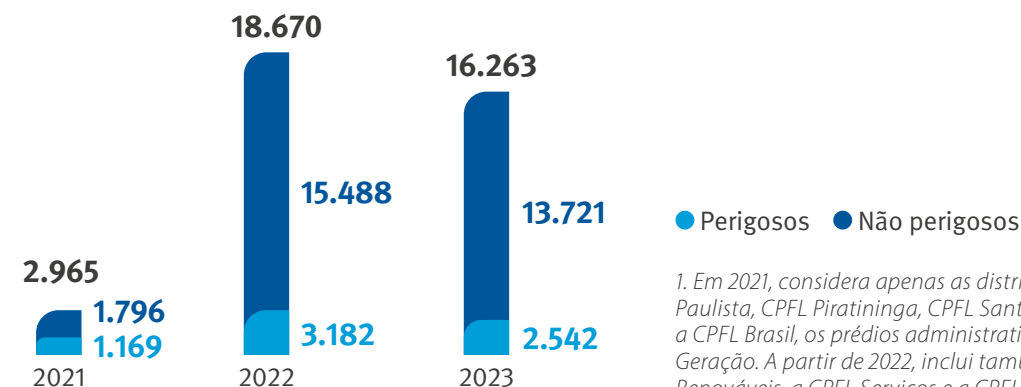
As atividades que desenvolvemos em nossos negócios geram diferentes tipos de resíduos, e o reaproveitamento desses materiais é uma das principais alavancas para a geração de valor sustentável. Uma das principais frentes em que atuamos nesse sentido, aliando a redução de impactos ambientais à otimização de custos, é a reforma e o reaproveitamento de equipamentos na rede elétrica.

Nossa Reformadora de Equipamentos, unidade gerenciada pela CPFL Serviços, é um *case* de sucesso no setor elétrico. Desde 2020, cerca de 40 mil transformadores, reguladores de tensão e religadores já foram recuperados e reutilizados nas redes das nossas distribuidoras. Nosso Plano ESG 2030 direciona o crescimento desse número, prevendo um total de 70 mil recuperações até 2030.

Certificada nas normas ISO 9001 (gestão da qualidade) e ISO 14001 (gestão ambiental), a Reformadora de Equipamentos tem atendido inclusive distribuidoras que não fazem parte da CPFL Energia.

A CPFL Serviços também gerencia bases operacionais de cadeia reversa. Nessas unidades (uma em São Paulo e outra no Rio Grande do Sul), materiais diversos, como cabos, fios de cobre e outros tipos de resíduo, são tratados, segregados e encaminhados posteriormente para reciclagem em outros processos produtivos. Os demais resíduos das nossas operações são destinados por empresas especializadas e monitorados por meio do controle de manifestos e certificados de destinação final.

Resíduos gerados por tipo (toneladas)¹



1. Em 2021, considera apenas as distribuidoras CPFL Paulista, CPFL Piratininga, CPFL Santa Cruz e RGE, a CPFL Brasil, os prédios administrativos e a CPFL Geração. A partir de 2022, inclui também a CPFL Renováveis, a CPFL Serviços e a CPFL Transmissão.

Resíduos gerados em 2023 por tipo (toneladas)

	Perigosos	Não perigosos	Total
Embalagens de madeira	0,00	49,91	49,91
Embalagens de papel e cartão	0,00	11.764,29	11.764,29
Embalagens de plástico	0,00	5,69	5,69
Lâmpadas	19,14	0,00	19,14
Panos, estopas, serragem, mantas, turfa e EPIs contaminados com óleo e graxa	382,88	0,00	382,88
Peças metálicas contendo óleo e graxa	321,15	0,00	321,15
Resíduos administrativos ¹	0,00	1.872,96	1.872,96
Resíduos de construção civil	0,00	0,36	0,36
Resíduos orgânicos	0,00	27,75	27,75
Vidro, plástico e madeira contaminados com óleo e graxa	46,01	0,00	46,01
Óleo	1.773,16	0,00	1.773,16
Total de resíduos gerados	2.542,34	13.720,96	16.263,30
Resíduos armazenados temporariamente	578,71	2,00	580,71
Resíduos destinados	1.963,63	13.719,08	15.682,59

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

Em 2023, a Reformadora de Equipamentos implementou uma tecnologia para a trituração de postes, que se transformam em brita de concreto e ferragem para servir de insumo à construção civil



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

Resíduos desviados de disposição final (reaproveitamento) por tipo e método em 2023 (toneladas)

	Perigosos	Não perigosos	Total
Compostagem			
Resíduos orgânicos	0,00	27,63	27,63
Reciclagem ou reutilização			
Embalagens de madeira	0,00	48,46	48,46
Embalagens de papel e cartão	0,00	11.759,33	11.759,33
Lâmpadas	19,14	0,00	19,14
Óleo	1.491,44	0,00	1.491,44
Coprocessamento			
Panos, estopas, serragem, mantas, turfa e EPIs contaminados com óleo e graxa	81,59	0,00	81,59
Peças metálicas contendo óleo e graxa	321,15	0,00	321,15
Vidro, plástico e madeira contaminados com óleo e graxa	46,01	0,00	46,01
Total	1.959,33	11.835,42	13.794,75

Representatividade dos métodos de destinação



Na gestão desse aspecto ambiental, contamos também com o Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), que define as diretrizes e práticas para promover a economia circular em nossas atividades, minimizando impactos negativos. As atividades de construção e manutenção da rede de energia são as que mais geram resíduos em nosso modelo de negócios.

Em 2023, com o objetivo de aprimorar nossa visão e gestão, incluímos as unidades de geração e de transmissão no escopo de mensuração dos resíduos gerados e destinados. Por isso, o total contabilizado no último ano (46,2 mil toneladas) não pode ser comparado de forma absoluta com o desempenho nos anos anteriores.

Resíduos enviados à destinação final (aterro) por tipo e método de destinação em 2023 (toneladas)

	Perigosos	Não perigosos	Total
Embalagens de papel e cartão	0,00	4,53	4,53
Embalagens de plástico	0,00	5,69	5,69
Panos, estopas, serragem, mantas, turfa e EPIs contaminados com óleo e graxa	4,30	0,00	4,30
Resíduos administrativos ¹	0,00	1.872,96	1.872,96
Resíduos de construção civil	0,00	0,36	0,36
Total	4,30	1.883,54	1.887,84

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

Biodiversidade

Os negócios com potencial de causar impactos mais significativos à biodiversidade são os de geração e transmissão, principalmente na fase de construção e de implementação dos empreendimentos. A formação de reservatórios e a construção de linhas e subestações exigem a supressão de vegetação e podem causar impactos negativos sobre a fauna e a flora nos locais em que são instalados.

Para minimizar esses efeitos e compensar adequadamente as consequências negativas inevitáveis, nosso Sistema de Gestão Ambiental (SGA) e os processos de licenciamento ambiental fornecem estudos detalhados das condições em cada localidade e indicam a necessidade do estabelecimento de programas ambientais. Esses programas são então desenvolvidos por consultorias ambientais em acordo com os requisitos legais, técnicos e acadêmicos pertinentes a cada tema. Ciente da qualidade dos programas ambientais e dos resultados dos estudos e monitoramentos, a CPFL Energia vem criando um banco de dados de seus negócios, voltado especialmente para os aspectos relacionados à biodiversidade. Em linha com o Plano ESG 2030, esse banco de dados abrangerá indicadores elaborados para atender cinco macrotemas que seguem as tendências nacionais e internacionais, especialmente o que está previsto na Política Nacional de Biodiversidade (Decreto nº 4.339/2002).

Essas informações servem de base também para análises cruzadas com a matriz de relação e grau de dependência do setor elétrico em relação aos serviços ecossistêmicos. Essa matriz é estabelecida pela Nota Técnica EPE/DEA/SMA/022/2021 e evidencia uma clara interrelação entre os serviços ecossistêmicos prioritários e a biodiversidade local.

Uma das iniciativas mais proeminentes para a conservação da biodiversidade é o fortalecimento do instrumento da Reserva Legal Excedente, prevista na Lei Federal nº 12.651/2012. O normativo legal permite a manutenção de remanescentes florestais que excedem o percentual obrigatório em propriedades rurais de terceiros. Essas áreas são caracterizadas como de interesse para a proteção da biodiversidade, formando corredores naturais para diferentes tipos de espécie.

Matriz de relação e grau de dependência do setor elétrico em relação aos serviços ecossistêmicos¹

	Relação de dependência	Biomassa	Hidrelétrica	Termelétrica	Linha de transmissão	Solar	Eólica
Água subterrânea		Médio	Médio	Médio	-	Muito baixo	-
Água superficial	Fornecer insumos para a produção	Médio	Muito alto	Muito alto	-	Muito baixo	-
Lenha e fibras		Muito alto	-	-	-	-	-
Manutenção do fluxo hídrico	Possibilita o processo de produção	Médio	Muito alto	Muito baixo	-	-	-
Qualidade da água		Muito baixo	Muito baixo	Muito baixo	-	-	-
Regulação do clima		Muito baixo	Muito alto	Muito baixo	Médio	Muito alto	Muito alto
Proteção contra tempestades e enchentes	Evita a interrupção do processo de produção	Médio	Alto	Muito baixo	Muito alto	Médio	Médio
Estabilização do solo e controle da erosão		Muito baixo	Alto	Muito baixo	Alto	Médio	Médio
Biorremediação	Mitiga impactos do processo de produção	Muito baixo	Muito baixo	Muito baixo	-	-	-
Filtragem		Muito baixo	Muito baixo	Muito baixo	-	-	-

Muito alto
 Alto
 Médio
 Baixo
 Muito baixo

1. Fonte: Nota Técnica EPE/DEA/SMA/022/2021.

A instituição das Reservas Legais Excedentes é realizada em parceria com secretarias estaduais e órgãos ambientais em São Paulo, Rio Grande do Sul e Santa Catarina. Até o fim de 2023, 1.194 hectares já haviam sido aprovados e outros 2.634 hectares estavam em análise. Essas áreas contribuem para a manutenção de serviços ecossistêmicos nos biomas da Mata Atlântica e dos Pampas. A estabilidade da diversidade de fauna e flora nessas regiões contribui para a segurança hídrica e o conforto térmico, impactando ainda positivamente o potencial de tais ecossistemas atuarem na regulação climática, combatendo o aquecimento global.

Nos projetos de transmissão, estudamos o traçado das linhas e a localização dos ativos para evitar áreas mais sensíveis sob o ponto de vista da biodiversidade. Além disso, adotamos práticas de corte seletivo de indivíduos na faixa de servidão durante a vida útil dos empreendimentos e executamos plantios e manejos compensatórios em áreas de Reserva Legal,

Preservação Permanente e pelo Programa de Recuperação de Áreas Degradadas. Muitas das unidades contam ainda com programas de monitoramento de fauna e, no caso das hidrelétricas, acompanhamento das espécies nos rios, soltura de alevinos e resgate de peixes.

Também promovemos parcerias com outras entidades para impulsionar a conscientização ambiental e o uso sustentável dos territórios. Exemplo disso é o Projeto de Recuperação de Biomas da RGE, em parceria com a Federação dos Trabalhadores na Agricultura no Rio Grande do Sul (FETAG-RS) e a Secretaria do Meio Ambiente e Infraestrutura (SEMAI). A iniciativa apoia agricultores familiares no manejo sustentável de suas propriedades, com o objetivo de preservar o Pampa, bioma característico que cobre 63% do Rio Grande do Sul. As 165 famílias pecuaristas já atendidas contaram com assessoria especializada para planejar o manejo sustentável em suas terras ao longo de dois anos, permitindo a recuperação de 825 hectares.



Viveiro de mudas da UHE Barra Grande, em Santa Catarina.

Promovemos a conservação da biodiversidade por meio de plantios em áreas próprias e do engajamento com parceiros em iniciativas externas

Habitats restaurados (hectares)¹

	2023		2022		2021	
	Com plantio no ano	Em manutenção/manejo	Com plantio no ano	Em manutenção/manejo	Com plantio no ano	Em manutenção/manejo
CPFL Renováveis	722,27	1.300,56	722,77	1.199,63	nd ²	nd ²
Geração	45,6	334,6	92,2	288,8	196,6	196,6
Distribuição	0,75	1.092 ²	23,97	392,85	0	411,77 ²

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

2. Dados não disponíveis em 2021. Houve melhoria de controles e procedimentos de controles fundiários a partir de 2022.



Clique aqui



e assista ao vídeo do Projeto de Recuperação de Biomas da RGE

Áreas de Preservação Permanente mantidas (hectares)

	2023	2022	2021
CPFL Renováveis	3.071,40	3.025,43	3.025,43
Geração	4.984,05	4.984,05	4.984,05

Geramos valor compartilhado com a sociedade



Atendimento ao cliente em agência da CPFL em Campinas (SP).



Relacionamento com o cliente

Direcionados pelo Foco no Cliente, pilar da nossa estratégia corporativa, atuamos com o objetivo de antecipar as expectativas e necessidades dos clientes em todos os segmentos de negócio, oferecendo soluções para agregar mais agilidade, inovação e aumentar a satisfação com os nossos serviços.

Na distribuição, segmento de negócio com o maior número de clientes atendidos, temos avançado na digitalização e na modernização dos canais de atendimento. Nosso objetivo é manter pelo menos 90% dos atendimentos que realizamos anualmente em canais digitais, que dão mais agilidade e conforto aos clientes na resolução de suas demandas. Em 2023, alcançamos um patamar de 90,32% de atendimentos digitais.

A evolução nessas plataformas, como o site das distribuidoras e o WhatsApp, é direcionada por pesquisas e avaliações contínuas das Jornadas do Cliente. Após mapearmos os principais serviços e rotas de atendimento realizadas pelos clientes das nossas áreas de concessão, concentramos esforços no desenvolvimento de novas soluções e melhorias em nossos aplicativos e canais de atendimento.

O incremento no uso de tecnologias de análise de dados (*data analytics*) tem apoiado o desenvolvimento de novas soluções. Foi nesse contexto que surgiu o CES (Índice de Esforço do Cliente, na sigla em inglês). O algoritmo monitora contatos recorrentes de clientes ao nosso 0800 a fim de identificar potenciais demandas que não estão sendo solucionadas pelos canais tradicionais e direciona um atendimento proativo por telefone.


Marcia Sensitiva: campanha sobre pagamento no Pix

Em 2023, criamos uma campanha publicitária direcionada para incentivar os clientes a pagar as faturas de energia pelo Pix, método ágil, seguro e que proporciona uma confirmação mais rápida da quitação. Com o mote “Um Ano de Luz”, a ação contou com mais de R\$ 200 mil em prêmios e sorteou 20 clientes cadastrados com a isenção do pagamento por até um ano.

Para concorrer, os clientes deveriam fazer o pagamento mensal pelo Pix e realizar o cadastro no site da campanha (anodeluzcpfl.com.br) no período entre 3 de abril e 2 de julho de 2023.

A divulgação da promoção contou com uma peça publicitária estrelada pela astróloga e influenciadora digital Marcia Sensitiva, com linguagem divertida e inovadora para transmitir a mensagem.



Clique aqui  para assistir ao comercial da campanha Um Ano de Luz



Cliente em totem digital de agência da CPFL em Campinas (SP).

Tarifa Social

Outro benefício que apoia nossos clientes na quitação das faturas de energia é a Tarifa Social, benefício governamental concedido a clientes de baixa renda. O programa é amplamente divulgado em nosso site institucional, que apresenta os critérios para elegibilidade e os benefícios da iniciativa. No fim de 2023, contávamos com mais de 650 mil clientes das distribuidoras incluídos no programa.

Nas lojas de atendimento, instalamos totens digitais com os mesmos recursos disponíveis no site e no aplicativo das distribuidoras. O objetivo é direcionar os clientes para os canais digitais mesmo nos pontos físicos, com o apoio da nossa equipe, estimulando a cultura de digitalização.

Com foco na transparência e na acessibilidade, nossos canais contam com recursos digitais – como aumento do tamanho das letras e contraste de

tela. Também disponibilizamos canais telefônicos gratuitos exclusivos para pessoas com deficiência auditiva ou de fala.

Para facilitar o entendimento e a transparência nas contas de energia, temos o Conta Fácil, seção do site e do aplicativo que esclarece os itens das faturas, detalha as parcelas que compõem o valor total da conta e disponibiliza uma seção de perguntas e respostas com as dúvidas mais frequentes.

Comunidades

Nas regiões em que estamos presentes por meio dos nossos ativos, buscamos formar parcerias e incentivar o desenvolvimento sustentável das comunidades. Os investimentos e projetos realizados têm o objetivo de promover a transformação das realidades e contribuir para a solução dos principais desafios locais.

A planta de dessalinização de água entregue pela State Grid e pela CPFL Energia para a população do interior Rio Grande do Norte, em 2023, é um exemplo de como trabalhamos para que nossa atuação no setor elétrico gere benefícios de longo prazo em prol do desenvolvimento social.

Planta de dessalinização de água construída no interior do Rio Grande do Norte.



A planta de dessalinização, que beneficia comunidades tradicionais do semiárido no Rio Grande do Norte, é um investimento social conectado ao **ODS 6 – Água Potável e Saneamento**

Com um investimento de R\$ 8 milhões, o projeto vai ao encontro da solução para garantir a segurança hídrica em uma das regiões mais impactadas pela seca e pela falta d'água no Brasil.

Desenvolvida em parceria com o governo estadual do Rio Grande do Norte, a planta de dessalinização possui uma das tecnologias mais modernas do mundo. Com uma planta de geração de energia fotovoltaica conectada à rede e um sistema inteligente de abastecimento, ela produz 80 mil litros de água dessalinizada por dia, volume suficiente para atender cerca de 3 mil pessoas. A unidade conta com um painel de controle para monitorar o funcionamento dos equipamentos, processos e parâmetros em tempo real.

As comunidades beneficiadas são os povoados de Santa Terezinha, Amarelão e Serrote de São Bento, localizados no município de João Câmara. A operação da planta de dessalinização, após a finalização e doação da infraestrutura, é realizada pelo governo estadual.



[Clique aqui](#)



e acesse o vídeo sobre o Projeto de Dessalinização

Instituto CPFL

O Instituto CPFL, que completou 20 anos de atuação em 2023, é a nossa plataforma de investimento social privado responsável por integrar os programas sociais em uma única rede, com foco nas áreas de esporte, cultura e saúde. Por meio da sua atuação em cinco frentes institucionais, os projetos são realizados de acordo com nossa Política de Investimento Social, com recursos próprios da Companhia e fomentados pelas leis de incentivo.

Investimentos sociais do Instituto CPFL (R\$ milhões)

	2023	2022	2021
Investimentos diretos	5,37	4,7	3,8
Recursos incentivados	37,70	29,3	27,5
Total	43,07	34,0	31,4



Em 2023 o Instituto CPFL completou 20 anos de atuação



Clique aqui



e acesse o vídeo do Relatório de Atividades 2023 do Instituto CPFL.

CPFL Intercâmbio Brasil-China

A frente promove e estimula o intercâmbio entre as culturas do Brasil e da China por meio de concertos, filmes, palestras, exposições de arte e outras atividades que conectam os dois países. Em 2023, algumas das ações realizadas envolveram mostras de cinema chinês, concertos de música com artistas brasileiros e chineses, além da manutenção dos canais no Spotify e no YouTube. Também merece destaque a segunda edição do Festival da Lua, realizado no Parque Taquaral, um dos principais pontos turísticos da cidade de Campinas (SP).

Santa Casa de Vinhedo (SP), uma das primeiras instituições participantes do CPFL nos Hospitais.



CPFL nos Hospitais

O CPFL nos Hospitais é uma das cinco frentes de investimento social do Instituto CPFL. O programa é direcionado para promover a melhoria da qualidade dos serviços oferecidos pelas instituições públicas de saúde, por meio da qualificação e modernização dos sistemas elétricos dessas instituições.

O projeto envolve duas linhas de atuação, que integram o *know-how* técnico e a capacidade de promover o desenvolvimento a partir dos investimentos sociais.

Um dos eixos concentra as ações de eficiência energética, promovendo melhorias na infraestrutura hospitalar (reparos em instalações, aquisição de equipamentos e ampliação de espaços), além do apoio à realização de pesquisas clínicas na área de oncologia. Dessa forma, as entidades podem usufruir de sistemas mais modernos e atualizados, com ganhos na redução do consumo e dos custos relacionados à energia elétrica.

O segundo eixo, impulsionado pela expertise do Instituto CPFL, é voltado para a humanização hospitalar, por meio de artes cênicas, atividades lúdicas, música e contação de histórias.

Um dos compromissos que assumimos em nosso Plano ESG 2030 é promover o investimento de R\$ 140 milhões em iniciativas de eficiência energética em hospitais públicos até 2025.

Na primeira fase do CPFL nos Hospitais, até 2023, 325 instituições de saúde foram beneficiadas. Na segunda etapa, ainda em andamento, já mapeamos 175 hospitais para ser apoiados – 127 projetos já foram concluídos e outros 48 estão em andamento.

CPFL Jovem Geração

Programa que visa o desenvolvimento de crianças e adolescentes por meio do esporte e da cultura, contribuindo para a redução dos níveis de vulnerabilidade social nas comunidades. Em 2023, as instituições apoiadas beneficiaram cerca de 10 mil jovens com projetos realizados em 53 cidades do Brasil.

Circuito CPFL

Essa frente desenvolve atividades itinerantes em todo o território nacional, circulando com o projeto Cinesolar, que consiste em sessões de cinema ao ar livre, movidas a energia solar. Em 2023, as sessões de cinema impactaram cerca de 30 mil espectadores em 113 cidades.

Café Filosófico CPFL

Promove encontros e debates com reconhecidos filósofos, psicanalistas e historiadores, com reflexões sobre temas e dilemas da sociedade contemporânea. Os encontros são gravados, transmitidos ao vivo no YouTube do Café e depois editados e exibidos na TV Cultura. Em 2023, realizamos 33 gravações no estúdio do Instituto CPFL e duas gravações especiais, em Porto Alegre (RS) e em Campinas (SP), além de 154 exhibições na TV Cultura e no YouTube do Café.



Voluntariado – Programa Semear

O Programa Semear é a nossa plataforma de voluntariado corporativo, abrangendo todos os colaboradores e colaboradoras. Por meio de doações financeiras e de insumos, e trabalhos voluntários, apoiamos ONGs e instituições, beneficiando crianças, jovens e idosos.

Atualmente contamos com 24 equipes pelo Brasil, que beneficiam 24 ONGs por meio de campanhas de arrecadações feitas ao longo

do ano. Entre as principais iniciativas desenvolvidas estão as campanhas de Páscoa, Inverno, Dia das Crianças e Natal. Merece destaque também o Dia do Semear, que celebra anualmente o voluntariado com ações nas diversas localidades.

Por meio do portal do Semear, acompanhamos as campanhas e ações, e divulgamos informações para que os interessados possam apoiar e participar

das iniciativas em andamento. A página também apresenta informações sobre como se inscrever em equipes formadas e como propor novas iniciativas. Atualmente, 1.050 usuários estão cadastrados na plataforma, aberta para os profissionais da CPFL Energia e seus amigos e familiares.

[Clique aqui](#) para saber mais sobre o Programa Semear

Relacionamento com as comunidades

No processo de licenciamento das unidades, o Sistema de Gestão Ambiental (SGA) conta com um procedimento específico para a comunicação com as comunidades e demais *stakeholders* envolvidos. A escuta aos públicos ocorre conforme os ritos de audiência pública e do Programa de Comunicação Social (PCS) quando este é identificado entre as condicionantes de licenciamento.

Um exemplo é a construção da PCH Cherobim, que está sendo instalada no

rio Iguaçu, no estado do Paraná. O empreendimento mantém o PCS para o recebimento de demandas e atendimento das comunidades, e promove reuniões com entidades representativas e o setor público para compartilhar os avanços e desafios, buscando sempre a formação de parcerias e o alinhamento de expectativas. Em 2023, o PCS da PCH Cherobim recebeu 103 demandas, sendo a maioria delas relacionadas a vagas de emprego, doações e visitas. Os procedimentos do PCS incluem

a avaliação do nível de satisfação dos membros das comunidades que utilizam esse canal, tendo registrado 82% dos usuários satisfeitos no último ano.

Nas geradoras Baesa (UHE Barra Grande) e Enercan (UHE Campos Novos), merecem destaques os Conselhos Comunitários Consultivos (CCCs), que promovem um espaço para o engajamento das comunidades e a formação de parcerias. A Ceran está em processo de implementação do seu CCC. A UHE Foz do Chapecó mantém o programa de visitas à usina, que recebeu mais de 450 pessoas em 2023.

Essas empresas também promovem ações de investimento social privado. Em 2023,


a Baesa aprovou sete projetos sociais, com investimento total de R\$ 165,8 mil, que impactarão mais de 97 mil beneficiários ao longo de 2024. A Enercan aportou R\$ 6,3 milhões para apoiar 48 iniciativas, que beneficiarão mais de 262 mil pessoas entre 2023 e 2024. A UHE Foz do Chapecó destinou R\$ 5,3 milhões a 54 projetos sociais e também promoveu um curso de qualificação para apoiar organizações do terceiro setor e prefeituras na submissão de projetos elegíveis a recursos de leis de incentivo.

Nossas unidades também possuem canais estruturados de diálogo com as comunidades, que permitem o recebimento de queixas e reclamações. Esses canais são definidos conforme a pertinência ao contexto local, e podem incluir linhas telefônicas, e-mails, WhatsApp e Fale Conosco no site institucional. As demandas são encaminhadas para as áreas responsáveis para tratamento, prezando sempre por transparência, melhoria contínua e mitigação de impactos negativos aos nossos *stakeholders*.

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



As unidades mantêm Programas de Comunicação Social para amplo diálogo e engajamento com as comunidades locais

Clique aqui  e acesse a página especial sobre a gestão socioambiental da PCH Cherobim no site institucional da CPFL

Reconhecimento na plataforma Brasil pelo Meio Ambiente 2023

No Rio Grande do Sul, a RGE, em parceria com o Centro de Tecnologias Alternativas Populares (CETAP), promove a recuperação de nascentes em conjunto com a promoção do desenvolvimento da agricultura familiar. A distribuidora já investiu, desde 2019, cerca de R\$ 1,1 milhão para a recuperação de cerca de 140 hectares de sistemas agroflorestais e áreas de extrativismo sustentável.

O projeto investe no plantio de frutas nativas da região Sul do Brasil com o apoio de empreendimentos locais. Um desses empreendimentos é o Encontro de Sabores, que faz a comercialização de diversos produtos elaborados com frutos cultivados pelas famílias agricultoras vinculadas ao CETAP. Cerca de 2.160 pessoas foram beneficiadas, sendo quase metade (45%) mulheres agricultoras.

Projetos da RGE em parceria com o CETAP promovem o desenvolvimento sustentável em propriedades de agricultura familiar

Outra iniciativa desenvolvida em prol das comunidades gaúchas é a de meliponicultura – manejo e conservação de abelhas sem ferrão no Litoral Médio e Litoral Norte do Rio Grande do Sul, em parceria com a Ação Nascente Maquiné (ANAMA). A iniciativa incentiva a criação, o manejo e a conservação de meliponíneos como alternativa de produção sustentável em estreita relação com os remanescentes de ecossistemas locais.

O projeto capacitou 55 produtores rurais e permitiu a instalação de 33 meliponários, além da doação de 121 equipamentos e insumos.

Esses projetos foram selecionados para participar, em 2023, da plataforma Brasil pelo Meio Ambiente 2023 (BPMA), iniciativa da Câmara de Comércio da América (Amcham) e do Comitê Brasileiro da Câmara de Comércio Internacional (ICC Brasil), com apoio da Câmara de Comércio Árabe-Brasileira (CCAB).

O BPMA é realizado desde 2021. Na atual edição, reuniu 183 projetos de 111 empresas diferentes. Juntas, as iniciativas representaram um investimento de R\$ 31 bilhões em projetos sustentáveis.



Vista aérea da cidade de Caxias do Sul (RS).

Eficiência energética

Nosso Programa de Eficiência Energética (PEE) investiu, em 2023, um total de R\$ 123,6 milhões. Selecionamos 30 projetos via edital, que serão executados em São Paulo e no Rio Grande do Sul durante o ano de 2024. Entre os principais focos, conduzimos melhorias em pontos de iluminação pública em cidades de ambos

os estados e obras de eficiência nas redes de água e esgoto no interior de São Paulo.

A plataforma é desenvolvida de acordo com as instruções normativas da ANEEL e beneficia, principalmente, clientes de baixa renda das áreas de concessão das distribuidoras.

Diversidade, equidade e inclusão

Diversidade, equidade e inclusão são impulsores da forma como nossos negócios geram valor de forma sustentável. A pluralidade de pessoas torna nossa Companhia mais atrativa para todos os tipos de talento profissional, que se engajam no Nosso Jeito de Ser e contribuem para o alcance dos objetivos estratégicos.

Por isso, desde 2020, trabalhamos o tema por meio do programa CPFL +Diversa. A plataforma reúne nossas iniciativas em prol de um ambiente de trabalho diverso, inclusivo e com oportunidades iguais para todos os colaboradores e colaboradoras. A governança estabelecida para o tema inclui equipe dedicada, áreas especialistas, lideranças e time executivo atuando em conjunto com o Comitê CPFL +Diversa e os Grupos de Afinidade, além de pessoas multiplicadoras nas diversas áreas, com diferentes perfis e níveis hierárquicos. Dessa forma, evoluímos constantemente com a implementação de estratégias nos cinco pilares do programa: gerações, LGBTQIAP+, equidade de gênero, pessoas com deficiência e pessoas negras.

Orientadores dos nossos pilares de atuação



Gerações

Desconstruir a discriminação etária para uma convivência mais harmoniosa entre as gerações



LGBTQIAP+

Construir um ambiente mais inclusivo e com visibilidade da comunidade LGBTQIAP+



Equidade de Gênero

Promover a equidade de gênero e a ascensão feminina



Pessoas com Deficiência

Incluir as pessoas com deficiência nos diversos espaços da Companhia



Pessoas Negras

Combater o racismo e garantir a equidade racial





tema de forma transversal aos diversos processos de gestão de pessoas e gerar impactos positivos na vida das pessoas. Nossos profissionais sentem mais orgulho e pertencimento, ampliando a satisfação no trabalho e a inspiração para atuar com inovação, eficiência, qualidade e entrega de valor aos nossos públicos. Ao mesmo tempo, ampliamos o reconhecimento da Companhia, atraindo mais talentos para nossas equipes.

Os resultados quantitativos de composição do nosso quadro funcional reforçam a efetividade das práticas implementadas. Ampliamos a participação de mulheres, pessoas negras e pessoas com deficiência, com destaque para 21,79% de mulheres e 17,33% de pessoas negras em posições de liderança, além de 639 pessoas com deficiência no quadro funcional (286 mulheres e 353 homens).

A evolução do CPFL +Diversa é orientada pelo Plano Tático anual. A metodologia estabelece ações e metas para o período alinhadas ao planejamento estratégico, ao Plano ESG 2030 e ao Diagnóstico da Cultura Inclusiva, além de considerar nosso engajamento em compromissos externos voluntários que assumimos: Movimento Mulher 360; Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+; e Rede Empresarial de Inclusão Social.

Em 2023, as prioridades que definimos tiveram o objetivo de promover um

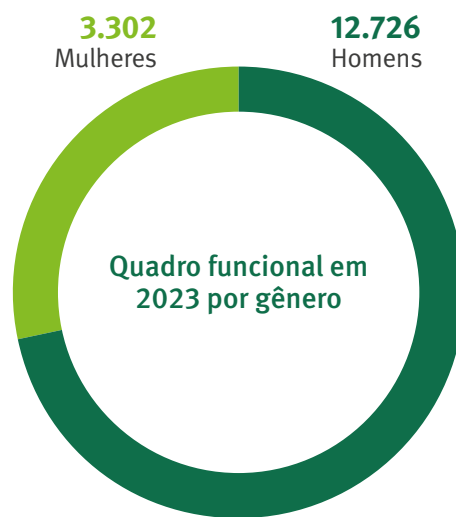
ambiente com segurança psicológica para que as pessoas sejam quem realmente são, avançar na equidade das práticas de gestão e na representatividade do nosso quadro funcional, com equipes e lideranças diversas. Mensalmente, os avanços do Plano Tático e os principais indicadores e metas são discutidos pelo Comitê CPFL +Diversa e com integrantes da alta liderança da Companhia.

Um dos destaques do período foi a realização da 2ª Semana da Diversidade, que contou com uma programação dedicada ao longo

de cinco dias de evento e a participação de pessoas convidadas externas para as palestras. Transmitida via YouTube, a agenda da semana reservou um dia para cada Grupo de Afinidade e alcançou uma audiência de 4,2 mil visualizações. Nas divulgações do evento em nossas redes sociais, alcançamos mais de 100 mil pessoas, com cerca de 1,3 mil interações entre comentários e compartilhamentos.

Essa estratégia e abordagem de gestão tem sido fundamental para integrar o

Em 2023, as ações do CPFL +Diversa priorizaram o tema segurança psicológica e o avanço na equidade das práticas de gestão e representatividade do quadro funcional

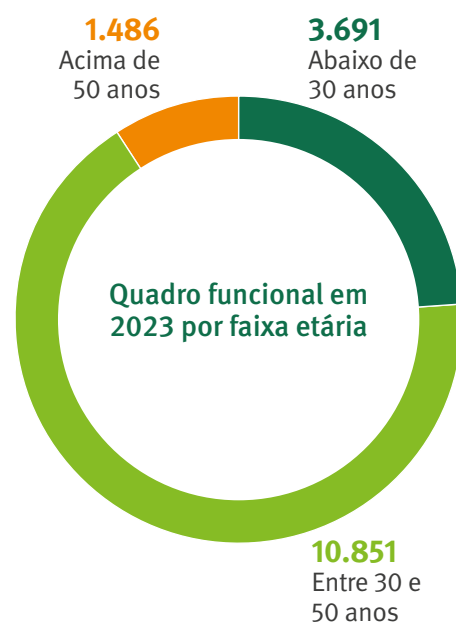


Composição dos níveis funcionais por gênero

	2023		2022		2021	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretoria	93,02%	6,98%	90,5%	9,5%	95,0%	5,0%
Gerência	80,72%	19,28%	81,9%	18,1%	83,5%	16,5%
Chefia/Coordenação	77,23%	22,77%	77,4%	22,6%	76,5%	23,5%
Técnica/Supervisão	71,33%	28,67%	76,5%	23,5%	75,4%	24,6%
Administrativo	46,12%	53,88%	47,8%	52,2%	46,3%	53,7%
Operacional	88,98%	11,02%	89,7%	10,3%	89,6%	10,4%
Trainees	25,00%	75,00%	30,0%	70,0%	70,0%	30,0%
Estagiários	56,62%	43,38%	56,6%	43,4%	nd	nd

Diversidade no Conselho de Administração

	2023	2022	2021
Por gênero			
Homens	86%	86%	100%
Mulheres	14%	14%	0%
Por faixa etária			
Abaixo de 30 anos	0%	0%	0%
Entre 30 e 50 anos	39%	60%	27%
Acima de 50 anos	61%	40%	73%



Composição dos níveis funcionais por faixa etária

	2023			2022			2021		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Diretoria	4,65%	65,12%	30,23%	0,0%	76,2%	23,8%	1,40%	76,8%	21,7%
Gerência	0,40%	75,50%	24,10%	0,0%	78,7%	21,3%	0,50%	79,3%	20,3%
Chefia/Coordenação	3,52%	86,34%	10,14%	4,4%	86,0%	9,5%	3,3%	88,7%	8,0%
Técnica/Supervisão	13,33%	74,67%	12,00%	11,4%	77,7%	10,8%	12,8%	76,7%	10,5%
Administrativo	26,38%	64,75%	8,86%	26,5%	64,6%	8,9%	29,5%	61,5%	9,0%
Operacional	23,57%	67,52%	8,90%	23,9%	67,3%	8,7%	24,9%	66,4%	8,6%
Trainees	62,50%	37,50%	0,00%	80,0%	20,0%	0,0%	90,0%	10,0%	0,0%
Estagiários	89,71%	10,29%	0,00%	95,8%	4,2%	0,0%	94,7%	5,3%	0,0%

CPFL +Diversa em 2023

Superamos as metas estabelecidas para o tema e atreladas à remuneração variável de toda a liderança da CPFL Energia, alcançando resultados 50% acima do que havia sido proposto para a representatividade de pessoas negras e de pessoas com deficiência no quadro funcional e 17% acima da meta para a representatividade de mulheres na Companhia.

+ de 500
multiplicadores e multiplicadoras

+ de 3 mil horas
de treinamento para o público interno

+ de 5,6 mil
participações na Conversa Mensal de Diversidade

+ de 60
comunicações internas e externas sobre o tema

23 participantes no Programa de Mentoria +Diversa para aceleração do desenvolvimento de mulheres em coordenação ou especialistas

76 mulheres formadas na Escola de Eletricistas

66 mulheres contratadas como eletricistas (57% de aumento em relação a 2022)

100% das mulheres do Programa de Trainee do Campo retidas, duas delas já promovidas até março de 2024

59 pessoas com deficiência contratadas na CPFL Serviços

29% das pessoas participantes do curso técnico em Eletrotécnica exclusivo para PcDs da RGE, iniciado em novembro de 2023, foram contratadas



Proporção da remuneração das mulheres em relação à dos homens¹

	2023		2022		2021	
	Salário-base	Remuneração total	Salário-base	Remuneração total	Salário-base	Remuneração total
Diretoria	97,63%	97,25%	99,6%	96,8%	76,26%	66,65%
Gerência	100,46%	100,26%	102,1%	95,4%	100,79%	96,37%
Chefia/ Coordenação	103,35%	96,78%	103,0%	98,1%	105,83%	100,14%
Técnica/ Supervisão	64,04%	63,24%	54,5%	76,8%	64,95%	71,64%
Administrativo	68,62%	73,56%	66,5%	66,9%	61,77%	78,18%
Operacional	65,99%	51,91%	61,3%	69,6%	76,30%	39,68%
Trainees	99,19%	100,54%	100%	76,8%	99,88%	46,87%
Estagiários	97,35%	98,01%	99,3%	100,9%	93,3%	98,3%

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

Reconhecimentos

Em 2023, integramos pela primeira vez a carteira do IDIVERSA, índice da B3 que reúne empresas que se destacam na promoção da diversidade. Também fomos reconhecidos pelas boas práticas no tema na Pesquisa Ethos/Época de Diversidade, Equidade e Inclusão 2023.

O reconhecimento também veio do público interno, com os resultados do Censo e Diagnóstico da Cultura Inclusiva, que conduzimos em parceria com uma consultoria especializada para mensurar a evolução do programa nos últimos dois anos e os desafios que ainda enfrentamos. Entre as pessoas respondentes, 81% afirmaram que consideram a CPFL Energia diversa e inclusiva, 92% reconheceram que falas e comportamentos inadequados diminuíram ou foram extintos e 92% consideraram as condições de acolhimento e integração ótimas ou boas.

Compras sustentáveis

Comprometidos em ampliar nossa visão de sustentabilidade para a cadeia de suprimentos e a fim de mitigar riscos à Companhia, contamos com diversos mecanismos para avaliar os fornecedores antes e durante o período de contrato e engajá-los em temáticas-chave para nossos negócios.

A avaliação prévia à contratação inclui a consulta automatizada a bancos de dados para verificar a conformidade legal dos potenciais parceiros. Consultamos certidões negativas de débitos trabalhistas e fiscais, documentos de regularidade das empresas na Receita Federal, embargos ou autuações do IBAMA e listas de associação a trabalho escravo. Dessa forma, 100% dos fornecedores passam por análise social e ambiental para poder participar de processos de contratação da CPFL Energia.

No âmbito do Plano ESG 2030, temos a meta de concentrar **85%** dos dispêndios com fornecedores em parceiros com avançadas práticas de sustentabilidade

O monitoramento durante o período de contrato concentra-se nos fornecedores considerados críticos ou estratégicos, que são aqueles com maior risco operacional ou reputacional para a Companhia ou que representam exclusividade de fornecimento para o escopo contratado. Para isso, contamos com a ferramenta Supply Base Management (SBM), que pode ser complementada por avaliações do nosso Sistema de Gestão Integrado (SGI) e pelo processo de Gestão de Terceiros, dependendo do escopo de fornecimento.

Por meio do SBM, os parceiros considerados críticos ou estratégicos são mensalmente avaliados em critérios técnicos, documentais, jurídicos, de segurança, financeiros, de ética e de sustentabilidade. Os resultados subsidiam planos de melhoria desenvolvidos em conjunto com os fornecedores e são considerados em novos processos de contratação. Em 2023, 407 fornecedores foram elegíveis ao monitoramento do SBM e 116 fornecedores passaram pelas avaliações do SGI, não tendo sido identificados impactos socioambientais significativos.



A partir das avaliações em critérios de sustentabilidade do SBM, estamos estudando alternativas para atuar de forma ainda mais proativa para elevar o nível de maturidade de gestão de sustentabilidade dos fornecedores críticos. Essa frente é fundamental para que possamos alcançar nossa meta do Plano ESG 2030 de concentrar 85% dos dispêndios

com fornecedores em parceiros com avançadas práticas de sustentabilidade. Desde 2022, temos realizado conversas individualizadas para entender as dificuldades desses fornecedores e orientá-los sobre controles iniciais para o monitoramento de impactos ambientais e sociais, e pretendemos estudar novas ações ao longo de 2024.



Atividades de campo da CPFL Piratininga, em Jundiá (SP).

A Gestão de Terceiros abrange o acompanhamento mensal de documentações trabalhistas e previdenciárias dos nossos fornecedores de serviços que empregam mão de obra intensiva. Ao longo do ano, monitoramos mensalmente, em média, 10,4 mil terceiros de 375 contratos firmados com 144 contratadas prestadoras de serviço. No fim de 2023, a documentação de 9.559 trabalhadores terceirizados era monitorada pela área competente.

Combinadas, as práticas de avaliação dos fornecedores impulsionam a melhoria de desempenho e asseguram a conformidade legal dessas empresas, inclusive em questões

trabalhistas. Por meio das análises documentais trabalhistas e previdenciárias, das avaliações mensais do SBM e das avaliações do SGI, garantimos que não haja risco significativo de violação dos direitos fundamentais do trabalho, como a ocorrência de trabalho infantil, forçado ou análogo ao escravo e a restrição aos direitos de associação sindical e negociação coletiva, em nossas operações e fornecedores.

Todas as atividades são conduzidas de acordo com as premissas do nosso Código de Conduta Ética, e cláusulas específicas de trabalho decente integram as minutas-padrão de todos os contratos

da Companhia. No que diz respeito às subcontratadas, o seu monitoramento vem sendo aprimorado, ainda que continue a representar um desafio para a gestão de riscos em nossa cadeia de suprimentos. Em 2023, conduzimos um projeto piloto com o objetivo de identificar dificuldades e limitações nos processos de cadastro e gestão de subcontratadas. Como resultado desse trabalho, passamos a incluir nos contratos cláusulas em que os nossos fornecedores se comprometem a notificar a Companhia quando há subcontratação e controlar documentações relacionadas à conformidade legal dessas empresas subcontratadas.

Adicionalmente aos processos de qualificação e gestão de fornecedores, trabalhamos para garantir que os processos concorrenciais sejam conduzidos com transparência e isonomia, desde o envio do edital ao mercado até a conclusão do contrato, de forma a não privilegiar nenhum concorrente, novamente reforçando os compromissos de nosso Código de Conduta Ética. Em nossos processos corporativos, realizamos estudos de composição de custos a fim de validar os valores alinhados com as melhores referências de mercado, contribuindo com a saúde financeira de nossos parceiros.



Colaboradores na sede da CPFL Energia, em Campinas (SP).

Rede de Valor

O engajamento dos fornecedores é conduzido principalmente pela Rede de Valor, nosso programa de relacionamento com esses parceiros. A Rede de Valor abrange divulgações mensais, por meio do Jornal do Fornecedor, encontros periódicos para a discussão de temas e a troca de experiências e boas práticas, e o reconhecimento anual dos melhores fornecedores pelo Prêmio CPFL Mais Valor.

Em 2023, foram realizados três encontros da Rede de Valor, que contaram com a participação de 98 parceiros e nos quais foram abordados temas como cenário macroeconômico, planejamento estratégico e Plano ESG 2030 da CPFL Energia, sustentabilidade na cadeia de suprimentos, diversidade e inclusão, e segurança do trabalho. O Prêmio CPFL Mais Valor de 2023 premiou 41 empresas em 21 categorias, organizadas por escopo de fornecimento e destaques em temáticas como qualidade, segurança e sustentabilidade.

Raio-X da nossa cadeia de suprimentos

Nossa rede de fornecedores é formada por empresas prestadoras de serviços (construção e manutenção dos ativos, leitura e entrega de contas, poda, consultorias etc.) e que fornecem materiais para nossas operações (transformadores, isoladores, cabos, postes, fios, EPIs etc.). No fim de 2023, contávamos com 13.889 parceiros cadastrados em nossa base.

Ao longo do ano, iniciamos um movimento de internacionalização dessa base, principalmente para o escopo de compra de equipamentos. Diante do mercado brasileiro bastante aquecido, com preços mais elevados e prazos de entrega estendidos, temos desenvolvido potenciais parceiros no exterior que possam atender a demanda de crescimento da CPFL Energia. Essa estratégia não só mitiga riscos de disponibilidade desses insumos para nossas operações como também nos permite acessar novas tecnologias e inovações de mercado.

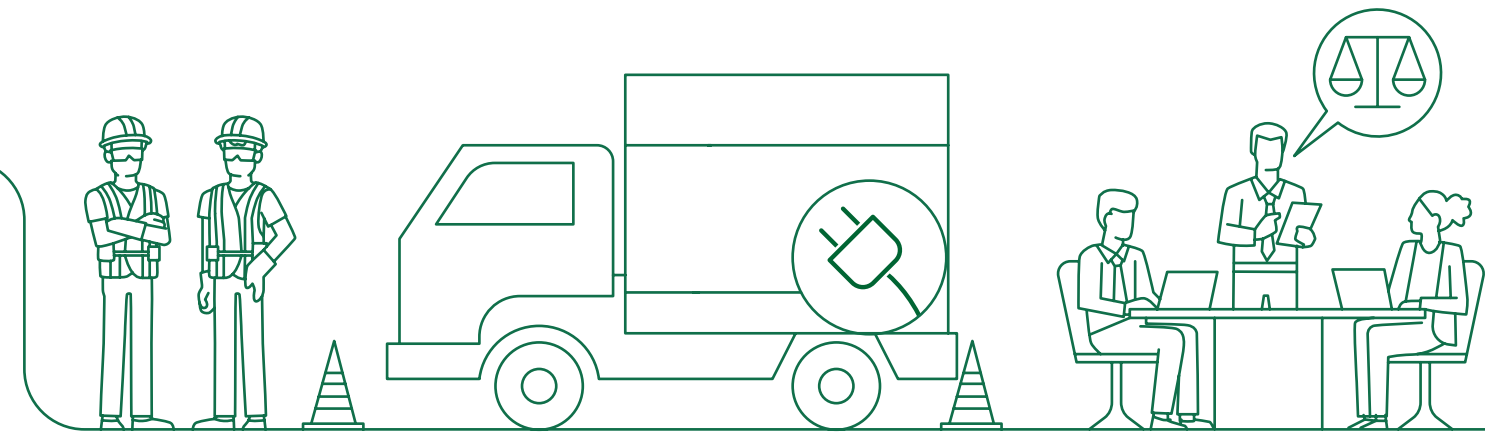
Geramos valor com uma atuação segura e confiável

A segurança é o primeiro valor da nossa Companhia, um compromisso inegociável que praticamos diariamente em todas as nossas atividades. Por isso, a evolução contínua da governança, das práticas de gestão e do acompanhamento das metas nesse tema faz parte da nossa estratégia e do Plano ESG 2030. No total, são mais de 200 profissionais dedicados aos Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e ao fortalecimento da cultura de segurança. Em todos os negócios e unidades da CPFL Energia, essas equipes atuam com o objetivo de atingir zero fatalidade em nossas operações. Também temos a ambição de reduzir continuamente a frequência e a taxa de gravidade dos acidentes envolvendo nossos ativos, os trabalhadores e a população.

Nosso Sistema de Gestão de Saúde e Segurança (SGSS) abrange 100% das nossas operações, aplicando-se aos profissionais da CPFL Energia e terceiros. Implementado conforme padrões e diretrizes internacionais como a ISO 45001, o SGSS é submetido a auditorias internas e externas periodicamente.

Dois comitês corporativos integram a governança do SGSS e promovem o engajamento das lideranças na definição de estratégias e no monitoramento dos indicadores de desempenho. O Comitê de Segurança Operacional é formado por gerentes e diretores e reúne-se mensalmente para acompanhamento das principais ações no tema. O Comitê de Segurança, constituído pelo CEO e vice-presidentes, conta com reuniões bimestrais para análise crítica dos resultados e tomada de decisões estratégicas.

Nosso Sistema de Gestão de Saúde e Segurança, que abrange 100% das operações, materializa nosso compromisso inegociável com a segurança



Operação de campo em Gramado (RS).





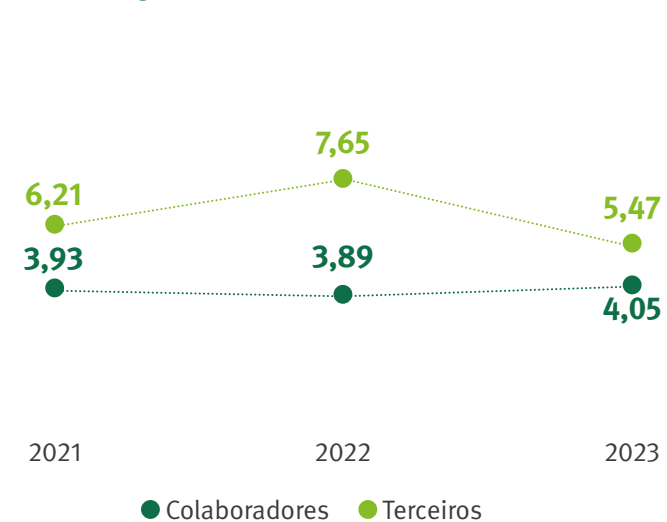
Colaborador em área de concessão da CPFL Piratininga, no estado de São Paulo.

Em 2023, registramos uma redução significativa da quantidade e gravidade de acidentes envolvendo terceiros, com a diminuição de 28,50% da taxa de frequência de acidentes com e sem afastamento e de 10,31% da taxa de gravidade para esse público. Em relação ao público interno, apesar do aumento no número e na taxa de acidentes registráveis, alcançamos o melhor resultado histórico em relação aos acidentes com afastamento. Os acidentes do período estiveram relacionados em sua maioria a casos de queda, por isso reforçamos nos diálogos de segurança a conscientização para o uso de apoios de escada e os cuidados para não utilizar aparelhos celulares durante movimentações. Não foi registrado nenhum caso de doença ocupacional.

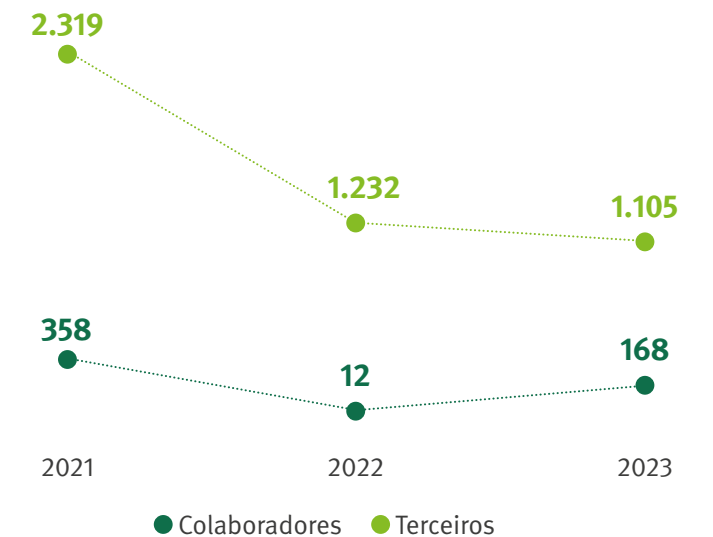
Alcançamos melhoria nos indicadores de segurança dos terceiros, mas o desempenho das taxas relacionadas ao público interno evidencia o desafio contínuo de evolução no tema segurança

A equipe de Saúde e Segurança do Trabalho presta suporte às áreas na condução de investigações de acidentes e acompanha indicadores preventivos e reativos de acordo com os requisitos legais e políticas corporativas. A investigação de ocorrências segue normativo específico e busca identificar a causa-raiz do incidente, permitindo a implementação de ações de melhoria. Contamos ainda com as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) e com nossos mais de 900 brigadistas voluntários, que recebem treinamento anual em temas como primeiros socorros, combate a incêndio e trabalho em espaço confinado.

Taxa de frequência de acidentes registráveis (com e sem afastamento)



Taxa de gravidade de acidentes¹



1. Dados históricos reapresentados, pois passaram a incluir os dias perdidos por acidentes fatais.

Cultura de segurança

A identificação e avaliação dos riscos à saúde e segurança dos trabalhadores são realizadas por equipes especializadas e devidamente treinadas, de acordo com normativo específico. Todas as tarefas são analisadas, e os resultados determinam as medidas de controle que devem ser adotadas para garantir a segurança nas atividades. Essas medidas podem incluir a utilização de equipamentos de proteção individuais ou coletivos e a obrigatoriedade de treinamentos dos profissionais envolvidos, entre outras medidas.

Cada colaborador, colaboradora ou terceiro também é responsável por avaliar os riscos de suas atividades diariamente. Por meio da Cartilha de Diretrizes de Saúde e Segurança do Trabalho, divulgamos orientações para que os colaboradores e colaboradoras sigam os procedimentos de segurança, avaliem condições dos locais antes de iniciar alguma atividade e, se entenderem que existe risco à sua integridade, apliquem o direito de recusa, interrompendo as ações imediatamente e

comunicando suas lideranças para que sejam tomadas medidas que garantam condições seguras de trabalho.

Visando ao bem-estar de todos os colaboradores, reuniões mensais com a área de Relações Trabalhistas e Sindicais e os sindicatos que representam os trabalhadores (específico para o estado de São Paulo) promovem a discussão de oportunidades em procedimentos, equipamentos e qualidade de trabalho, a partir da qual são definidas ações para buscar condições melhores de trabalho para todos.

As pessoas também podem informar as condições inseguras no sistema informatizado de saúde e segurança e têm a garantia, pelo nosso Código de Conduta Ética, de que não sofrerão nenhum tipo de represália. Em última instância, o Canal de Ética também pode ser usado para denunciar situações que estão em desacordo com nossas políticas e a visão da segurança como um valor da Companhia.

A ampla divulgação de informações para a promoção de um ambiente de trabalho seguro também é feita por meio de campanhas internas, no Portal Multi (intranet da CPFL Energia) e por práticas regulares de sensibilização e alinhamento, como os Diálogos Diários de Segurança, as Observações de Segurança e as reuniões das CIPAs, que somam atualmente 146 comissões e promovem a participação de mais de 1.200 colaboradores.

Além disso, contamos com um conjunto de treinamentos que asseguram a qualificação dos profissionais em suas funções e fortalecem a cultura de segurança corporativa. Todo o público interno é devidamente treinado conforme os requisitos legais aplicáveis às funções exercidas, sobretudo para atendimento às Normas Reguladoras do Ministério do Trabalho. A capacitação técnica obrigatória de terceiros é realizada pelas próprias contratadas, de acordo com a legislação prevista pelo SESMT. Todos os anos, a equipe da CPFL Energia conduz ciclos de auditoria para verificar a conformidade legal dos requisitos de saúde e segurança das empresas prestadoras de serviço.



Colaborador em Campinas (SP).

Canais internos de comunicação e mecanismos para o relato de condições inseguras promovem o engajamento dos colaboradores nas práticas de segurança



Avaliação de riscos antes da execução de trabalho em Campinas (SP).

Todas as pessoas que atuam em nossas operações passam por treinamentos de integração em segurança, e também oferecemos cursos que reforçam a sensibilização para o tema, o papel de cada um na promoção da segurança e os cuidados para promover um ambiente seguro. Nesse contexto, destacam-se

os programas Guardiã da Vida e Sinto Segurança. Além disso, realizamos 12 simulados ao longo do ano, promovidos com periodicidade semestral nas unidades e envolvendo o time de Saúde e Segurança e os brigadistas locais. O calendário de simulados é planejado anualmente para cada localidade e tema que será praticado.

Guardião da Vida


O programa Guardiã da Vida é uma plataforma para a valorização da cultura de segurança de forma integrada, engajando nossos profissionais e clientes das áreas de concessão. Por meio de canais de comunicação e campanhas educativas, impulsiona comportamentos seguros na interação com a rede elétrica.

A conscientização de nossas pessoas, clientes, prestadores de serviço e da sociedade em geral ocorre a partir de mensagens divulgadas em formatos e linguagem acessíveis, inclusive com o uso das mídias digitais. Em 2023, as ações de comunicação foram realizadas nas áreas de concessão das nossas quatro distribuidoras, com um investimento da ordem de R\$ 3,36 milhões.

Em 2023, registramos 57 acidentes envolvendo a população e a rede elétrica sob nossa gestão. Apesar do aumento no total de acidentes em relação a 2022, quando tivemos 53 ocorrências, identificamos uma redução no número de acidentes fatais, de 18 para 11.

Acidentes envolvendo a população e a rede elétrica da CPFL			
	2023	2022	2021
Fatais	11	18	18
Demais acidentes	46	35	36
Total	57	53	54



Clique aqui  para conhecer o portal Guardiã da Vida

Sinto Segurança

O programa é focado no aprendizado do comportamento seguro por meio das lições aprendidas a partir da análise de eventos inseguros, definindo a responsabilidade de cada um na prevenção dos acidentes de trabalho. A sensibilização é direcionada para profissionais da operação, técnicos de segurança, líderes e integrantes das CIPAs.

Ética e *compliance*

O Programa de Integridade reúne as diretrizes e práticas para a promoção de negócios com ética, transparência e em linha com os valores estabelecidos em nosso Código de Conduta Ética e com os requisitos legais aplicáveis aos nossos negócios. O Programa assegura a conformidade das operações com a Lei Anticorrupção e é certificado na norma ISO 37001 (sistema de gestão antissuborno) desde 2022, incluindo mecanismos para a avaliação e o tratamento de riscos de corrupção, além de iniciativas para capacitação do público interno.

Por meio do mapeamento de públicos sensíveis e a aplicação da metodologia de Compliance Risk Assessment (CRA), todas as diretorias são avaliadas quanto aos riscos relacionados à corrupção. Com base nessas avaliações e por meio dos processos de gestão de *compliance*, nenhum risco de corrupção significativo foi identificado na Companhia. A metodologia aplicada

no CRA tem como base as diretrizes do documento A Guide for Anti-corruption Risk Assessment, da ONU. Os públicos considerados sensíveis são aqueles com maior exposição à interação com agentes públicos, equipes de campo e telemarketing. Para esse grupo, aplicamos um treinamento anual direcionado para as atividades e funções de cada categoria, abordando temas específicos e dilemas éticos que podem se apresentar no dia a dia de suas atividades. Também podem ser realizadas ações de capacitação adicionais, conforme demanda e avaliação corporativa.

Informações sobre o Programa de Integridade e sobre as premissas éticas de atuação da CPFL Energia são amplamente divulgadas nos canais internos e externos de comunicação, abrangendo 100% dos nossos *stakeholders*. Além de uma página dedicada em nosso site institucional e informes periódicos no Portal Multi (intranet), realizamos campanhas internas



Colaboradores na sede da CPFL Energia, em Campinas (SP).

e nos perfis de redes sociais da Companhia sobre o tema, divulgações aos fornecedores pela Rede de Valor e eventos corporativos ao longo do ano, como o Dia da Integridade e a Conversa Mensal de Integridade.

Anualmente, planejamos uma grade de treinamentos no contexto do Programa de Integridade a fim de fortalecer a cultura ética na Companhia e disseminar os conceitos e premissas do Código de Conduta Ética. Os terceiros realizam treinamento de integração e podem passar por reciclagens dessa capacitação sempre que identificada essa necessidade. Todos os novos profissionais da Companhia passam

por um curso de integração, que inclui informações sobre as diretrizes de conduta, o Programa de Integridade e o Canal de Ética. Além disso, realizam os *e-learning* obrigatórios do Programa na Universidade CPFL, que incluem o preenchimento do termo de aceite do Código de Conduta Ética.

As lideranças passam por capacitação anual para reforço da cultura de *compliance*, e treinamentos adicionais são ministrados a grupos específicos para tratar de temas como brindes e presentes, conflitos de interesse, relacionamento com agentes públicos ou políticos e corrupção e suborno.

Em 2023, treinamos 100% do quadro funcional em temas de *compliance* e combate à corrupção conforme as premissas do nosso Plano ESG 2030

Canal de Ética

O Canal de Ética da CPFL Energia é o mecanismo para recebimento de consultas, sugestões e denúncias relacionadas ao descumprimento de leis, políticas e diretrizes de conduta da Companhia. O canal é gerenciado por empresa externa especializada e pode ser acessado a qualquer momento pelos *stakeholders*, sendo garantidos a confidencialidade e o sigilo dos relatos. Os manifestantes podem fazer denúncias anônimas e acompanham as tratativas por meio de um número de protocolo. Em linha com nosso Código de Conduta Ética, não admitimos nenhuma forma de retaliação. As geradoras Baesa, Ceran, Enercan e Foz do Chapecó possuem canais de denúncias ética próprios.

A Diretoria Executiva e o Conselho de Administração acompanham mensalmente a evolução do Programa de Integridade e os indicadores relacionados ao Canal de Ética, entre eles o número de denúncias recebidas, as principais tipologias dessas denúncias e os casos considerados procedentes. Em 2023, foram recebidas 1.058 manifestações no Canal de Ética, das quais 370 configuraram casos para investigação. Desse grupo, 110 foram

considerados procedentes. Quatro casos estavam relacionados a situações de discriminação e foram tempestivamente tratados com a aplicação de medidas disciplinares, pois não toleramos comportamentos em desacordo com nosso Código de Conduta Ética. Não foi registrado nenhum caso de corrupção, tampouco processos judiciais relacionados ao tema envolvendo a Companhia ou algum de nossos profissionais.

Acesse o Canal de Ética da CPFL Energia



0800 601 8670



www.contatoseguro.com.br/cpflenergia



eticacpfl@contatoseguro.com.br



App CPFL Energia na Apple Store e na Play Store



Segurança da informação e proteção de dados

O uso de sistemas informatizados e de tecnologia nas operações é fundamental para a melhoria da eficiência e da confiabilidade dos dados, permitindo a tomada de decisão ágil e assertiva. Porém, esse nível de digitalização traz consigo riscos de integridade, confiabilidade e disponibilidade dos dados, que podem comprometer o fornecimento de energia, a reputação institucional, o desempenho financeiro e os objetivos comerciais e estratégicos dos negócios.

Nos últimos anos, com a evolução tecnológica e o reconhecimento dos dados e informações como ativo relevante para a tomada de decisões nos negócios, a segurança da informação, de TI e cibernética vem ganhando cada vez mais relevância para as empresas e demandando a implementação de modelos robustos para a proteção contra vazamento, furto, perda, roubo, alteração indevida ou violação da privacidade de dados. Com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD),

novas obrigações exigiram a adequação de controles para a proteção de dados pessoais, sobretudo aqueles classificados como dados pessoais sensíveis.

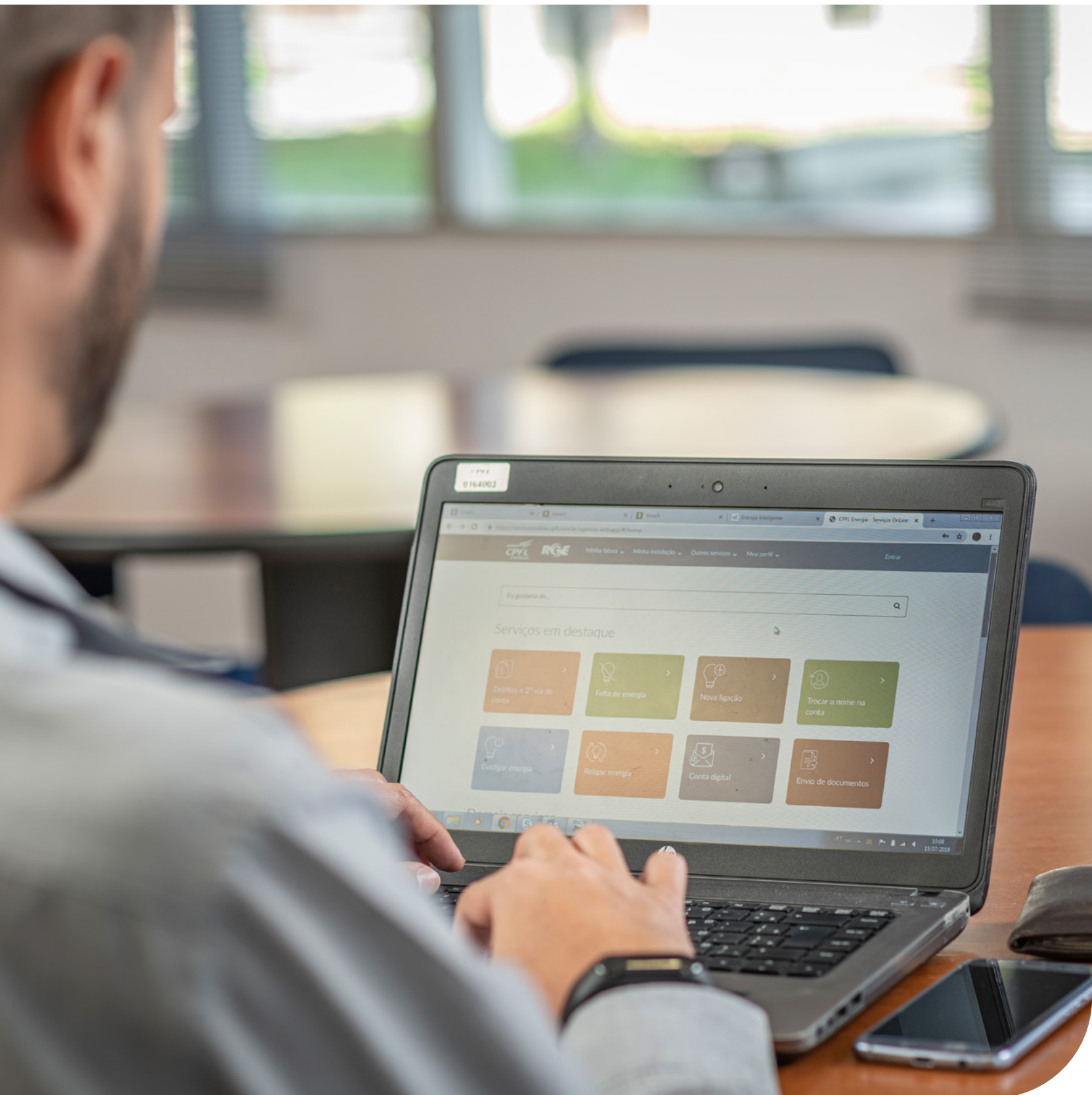
O Programa de Governança e Proteção de Dados Pessoais e o Plano Diretor de Segurança da Informação são os principais mecanismos adotados pela CPFL Energia para mitigar riscos dessa natureza e garantir níveis adequados de segurança das informações e integridade de sistemas.

O primeiro tem como foco o atendimento à LGPD e a adoção das melhores práticas em privacidade e proteção de dados. Por meio dele, firmamos o compromisso com a sociedade de assegurar a conformidade legal, fomentar a cultura de proteção de dados, garantir o tratamento de dados legítimo, ético, responsável, sem discriminação abusiva ou ilegal, respeitando os direitos e garantias fundamentais do indivíduo, com segurança, nas diversas relações e negócios da CPFL Energia.



Pilares do Programa de Governança e Proteção de Dados Pessoais

-  Governança de Dados Pessoais
-  Políticas, Normas e Procedimentos
-  Transparência com o Titular
-  Comunicação e Treinamento
-  Gestão de Fornecedores
-  Riscos e Controles
-  Ferramentas de Governança



Nosso modelo de segurança da informação é avaliado anualmente por auditorias internas e externas

A credibilidade e maturidade do Programa de Governança e Proteção de Dados são aferidas por auditoria interna e por empresa especializada, de maneira alinhada aos nossos valores segurança e integridade, e compartilhadas com o Comitê de Auditoria, Diretoria Executiva e Conselho de Administração.

Amparado na Política de Segurança da Informação, o Plano Diretor de Segurança da Informação estabelece as medidas para proteger os ambientes tecnológicos nos quais as informações da Companhia são processadas e armazenadas. As medidas preventivas e corretivas incluem controles e registros de acesso, rotinas de antivírus e *antimalwares*, treinamentos sobre os controles de segurança e comportamentos seguros no uso da internet e dos serviços de comunicação, testes de invasão e plano de resposta a incidentes, entre outros. Anualmente, o modelo de segurança da

informação é avaliado por auditorias internas e externas, tendo alcançado em 2023 nível de maturidade de 3,8 em uma escala de 0 a 4. Treinamentos e ações de divulgação e sensibilização do público interno também são promovidos todos os anos.

A harmonização entre o Programa de Governança e Proteção de Dados, a Política e o Plano Diretor de Segurança da Informação é fundamental para promover o equilíbrio na proteção de dados pessoais de indivíduos e informações de negócio, possibilitando acesso, uso e tratamento desses dados de forma eficaz para apoiar as operações da Companhia em linha com os requisitos de conformidade legal e as melhores práticas de mercado.

Clique aqui  e acesse nosso Portal da Privacidade

Sobre o Relatório

200 Estudo de Materialidade

202 Engajamento de *Stakeholders*

ODS relacionados





Complexo Eólico de Aracati, no Ceará.

O Relatório Anual da CPFL Energia reforça nosso compromisso com a transparência perante a sociedade civil e impulsiona a evolução da gestão de nossos impactos, riscos e oportunidades relacionados ao desenvolvimento sustentável.

Em constante evolução, o Relatório Anual está aderente aos principais *frameworks* de mercado. Desde 2002, segue o padrão de relato estabelecido pela Global Reporting Initiative (GRI). Nos últimos dez anos,

adotou o *framework* do Relato Integrado, e desde 2022 integra indicadores setoriais do Conselho de Padrões de Contabilidade de Sustentabilidade (SASB, na sigla em inglês), atualmente incorporados aos Padrões de Divulgação de Sustentabilidade da IFRS Foundation (IFRS S1 e S2).

Esta edição abrange o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023, mesmo período coberto pelas Demonstrações Financeiras. Assim como nos anos

anteriores, foi submetida a verificação independente. Dessa forma, a publicação atende aos requisitos da Resolução nº 14 da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), que referencia a Orientação CPC 09 – Relato Integrado do Comitê de Pronunciamentos Contábeis.

A estrutura do documento foi organizada conforme os pilares do nosso Plano ESG 2030, cobrindo os 16 temas materiais identificados no processo de materialidade

da Companhia. O processo de materialidade e o Relatório são aprovados pelas instâncias executivas e levados ao conhecimento do Conselho de Administração, por meio do Comitê de Estratégia, Crescimento, Inovação e ESG. Dúvidas, comentários e sugestões sobre esta publicação podem ser enviados para o e-mail sustentabilidade@cpfl.com.br.

Estudo de Materialidade

O conteúdo do Relatório Anual 2023 é norteado pelos temas materiais identificados no Estudo de Materialidade que conduzimos em 2022. Nesse processo, capturamos as expectativas e interesses de 12 grupos de *stakeholders* priorizados por meio de duas estratégias complementares de análise: a consulta direta via questionário on-line e a pesquisa de fontes secundárias, como relatórios, estudos e *frameworks* de mercado.

A consulta on-line obteve 999 respostas de clientes, público interno, comunidades, fornecedores e investidores. Por sua vez, a análise de 15 documentos internos e 50 materiais de instituições externas permitiu

capturar insumos relevantes também de concorrentes, entidades da sociedade civil, associações setoriais, reguladores e órgãos do setor, imprensa e alta liderança.

A seleção de temas considerou as temáticas já cobertas em processos anteriores de materialidade e o direcionamento estratégico da CPFL Energia para a gestão ESG nos negócios. Os 16 temas identificados foram considerados materiais, organizados nos pilares ambiental, social e de governança. O estudo permitiu ainda entender os temas prioritários para cada público e a percepção deles sobre o alinhamento da Companhia com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Temas materiais da CPFL Energia



Ambiental

- Ecoeficiência nas operações
- Energia inteligente e inovação
- Incentivo à economia circular
- Mudanças climáticas e descarbonização
- Preservação da biodiversidade

GRI 3-2



Social

- Desenvolvimento do capital humano
- Promoção da diversidade e inclusão
- Garantia dos direitos humanos
- Relacionamento com as comunidades
- Saúde e segurança como valor



Governança

- Compras sustentáveis
- Conduta ética e transparência
- Desempenho financeiro e operacional
- Governança corporativa
- Satisfação do cliente
- Segurança da informação

CPFL Energia • Relatório Anual 2023 201

Engajamento de *stakeholders*

Nossa Política de Relacionamento com Partes Interessadas define as diretrizes e premissas para a promoção do diálogo e do engajamento com nossos públicos, prezando sempre pelos valores e princípios do nosso Código de Conduta Ética, pelos compromissos com o desenvolvimento sustentável estabelecidos em nossa Política de Sustentabilidade e pelo respeito aos princípios internacionais indicados na Declaração Universal dos Direitos Humanos; na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho; no Pacto Global das Nações Unidas; e nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos.

O documento lista as principais categorias de públicos com os quais nos relacionamos – clientes, comunidades, colaboradores e colaboradoras, reguladores e órgãos setoriais, entidades e associações, imprensa, investidores e fornecedores – e estabelece como diretriz que a priorização desses públicos e a definição de estratégias adequadas de engajamento devem ser conduzidas de maneira integrada aos

processos de planejamento estratégico e de identificação de temas materiais da Companhia.

As estratégias e iniciativas de engajamento e escuta, resposta e denúncias são conduzidas pelas diversas áreas em linha com o Nosso Compromisso com Direitos Humanos. Esse documento, disponível publicamente, estabelece direcionadores, conceitos e princípios de atuação da CPFL Energia. Nos últimos anos, temos avançado na disseminação desses conceitos e das práticas relacionadas a direitos humanos na CPFL, considerando:


- A tolerância zero para trabalho análogo à escravidão e uso de mão de obra infantil;
- Iniciativas voltadas à qualidade de vida e segurança no trabalho e na comunidade;
- Oportunidades profissionais justas, equitativas e de acordo com as leis locais;
- Diversidade e oportunidades justas para todos e todas;
- Combate a toda forma de assédio, *bullying*, preconceito e discriminação; e
- Liberdade de associação de nossos colaboradores e colaboradoras.

Mecanismos de escuta, resposta e denúncia

	Público	Como acessar
Canal de Ética		0800 601 8670 www.contatoseguro.com.br/cpflenergiaeticapfl@contatoseguro.com.br
Canal de melhorias em processos relacionados a diversidade, equidade e inclusão	Todos os públicos	diversidade@cpfl.com.br
Pequena Central Hidrelétrica Lucia Cherobim – Centro de Comunicação Social		Rua Barão do Cerro Azul, número 42, Centro – Porto Amazonas (PR) E-mail: cecpchcherobim@gmail.com Telefone: +55 41 99163-3022
Ouvidoria	Clientes	https://www.cpfl.com.br/agencia/ouvidoria
Canal de comunicação com fornecedores	Fornecedores	comunicacaofornecedores@cpfl.com.br
Fale com Relações com Investidores ¹	Investidores	+55 19 3756-8458 ri@cpfl.com.br

1. Do ponto de vista de nossos investidores, buscamos atender a crescente demanda por informações relacionadas ao tema ESG principalmente por parte de bancos e fundos de investimentos, nacionais e internacionais, focados em estratégias sustentáveis de crescimento, por meio de reuniões e questionários sobre o tema, além de disponibilizar cada vez mais informações, materiais e documentos em nosso website de Relações com Investidores.

Clique aqui  e acesse a Política de Relacionamento com Partes Interessadas

Clique aqui  e acesse a publicação Nosso Compromisso com Direitos Humanos

Complemento aos conteúdos GRI e SASB

GRI 2-2 | Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização

As seguintes entidades estão cobertas pelo Relatório Anual da CPFL Energia: Companhia Paulista de Força e Luz (CPFL Paulista); Companhia Piratininga de Força e Luz (CPFL Piratininga); RGE Sul Distribuidora de Energia S.A. (RGE); Companhia Jaguari de Energia (CPFL Santa Cruz); CPFL Energias Renováveis S.A. (CPFL Renováveis); CPFL Geração de Energia S.A. (CPFL Geração); CERAN – Companhia Energética Rio das Antas (Ceran); Foz do Chapecó Energia S.A. (Foz do Chapecó); Campos Novos Energia S.A. (Enercan); BAESA – Energética Barra Grande S.A. (Baesa); Centrais Elétricas da Paraíba S.A. (Epasa); Paulista Lajeado Energia S.A. (Paulista Lajeado); CPFL Transmissão de Energia Piracicaba Ltda. (CPFL Piracicaba); CPFL Transmissão de Energia Morro Agudo Ltda. (CPFL Morro Agudo); CPFL Transmissão de Energia Maracanaú Ltda. (CPFL Maracanaú); CPFL Transmissão de Energia Sul I Ltda. (CPFL Sul I); CPFL Comercialização de Energia Cone Sul Ltda. (CPFL Cone Sul); CPFL Transmissão de Energia Sul II Ltda. (CPFL Sul II); Companhia Estadual de Transmissão de Energia Elétrica – CEEE-T (CPFL Transmissão); Transmissora de Energia Sul Brasil S.A. (TESB); Transmissora Porto Alegre S.A. (TPAE); Empresa de Transmissão do Alto Uruguai S.A. (ETAU); CPFL Comercialização Brasil S.A. (CPFL Brasil); Clion Assessoria e Comercialização de Energia Elétrica Ltda. (CPFL Meridional); CPFL Planalto Ltda. (CPFL Planalto); CPFL Brasil Varejista de Energia Ltda. (CPFL Brasil Varejista); CPFL Serviços, Equipamentos, Indústria e Comércio S.A. (CPFL Serviços); Nect Serviços

Administrativos de Infraestrutura Ltda. (CPFL Infra); Nect Serviços Administrativos de Recursos Humanos Ltda. (CPFL Pessoas); Nect Serviços Administrativos Financeiros Ltda. (CPFL Finanças); Nect Serviços Adm. de Suprimentos e Logística Ltda. (CPFL Supre); CPFL Atende Centro de Contatos e Atendimento Ltda. (CPFL Atende); CPFL Total Serviços Administrativos S.A. (CPFL Total); CPFL Geração Distribuída de Energia Ltda. (CPFL GD); TI Nect Serviços de Informática Ltda. (Authi); Alesta Sociedade de Crédito Direto S.A. (Alesta); CPFL Jaguari de Geração de Energia Ltda. (Jaguari Geração); Chapecoense Geração S.A. (Chapecoense); Sul Geradora Participações S.A. (Sul Geradora); CPFL Telecomunicações Ltda. (CPFL Telecom) e INVESTCO S/A. As geradoras Ceran, Foz do Chapecó, Enercan, Baesa e Epasa são cobertas especificamente para as informações de água, biodiversidade, resíduos e mecanismos de queixas e reclamações das comunidades.

De acordo com as práticas contábeis, as demonstrações financeiras de controladas são incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas a partir da data em que o controle se inicia até a data em que deixa de existir. Para os empreendimentos controlados em conjunto (joint venture), esse registro se dá por meio do método de equivalência patrimonial a partir do momento em que o controle compartilhado se inicia. Para as coligadas, o registro é no momento da aquisição da participação.

A Usina Termelétrica Bio Formosa não está incluída na capacidade instalada da CPFL Energia em 31/12/2023. No entanto, ela é considerada em todos os outros indicadores e resultados.

GRI 2-7 | Empregados

Quadro funcional por gênero, região e tipo de contrato ¹									
	2023			2022			2021		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Nordeste									
Prazo indeterminado	29	3	32	19	2	21	16	1	17
Prazo determinado	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Total	30	3	33	19	2	21	16	1	17
Centro-Oeste									
Prazo indeterminado	9	1	10	9	1	10	10	1	11
Prazo determinado	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	9	1	10	9	1	10	10	1	11
Sudeste									
Prazo indeterminado	8.700	2.577	11.277	8.463	2.428	10.891	8.525	2.299	10.824
Prazo determinado	37	17	54	15	0	15	20	2	22
Total	8.737	2.594	11.331	8.478	2.428	10.906	8.545	2.301	10.846
Sul									
Prazo indeterminado	3.948	704	4.652	3.949	648	4.597	3.289	465	3.754
Prazo determinado	2	0	2	0	0	0	2	0	2
Total	3.950	704	4.654	3.949	648	4.597	3.291	465	3.756
Consolidado									
Prazo indeterminado	12.686	3.285	15.971	12.440	3.079	15.519	11.840	2.766	14.606
Prazo determinado	40	17	57	15	0	15	22	2	24
Total	12.726	3.302	16.028	12.455	3.079	15.534	11.862	2.768	14.630

1. Dados obtidos do Cadastro de Colaboradores e segregados por tipo de contrato conforme modelos contratuais associados aos profissionais no sistema SAP. Considera apenas as pessoas com vínculo empregatício, ou seja, não inclui os estagiários.

Quadro funcional por gênero, região e jornada de trabalho ¹									
	2023			2022			2021		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Nordeste									
Jornada integral	30	3	33	19	2	21	16	1	17
Meio período	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	30	3	33	19	2	21	16	1	17
Centro-Oeste									
Jornada integral	9	1	10	9	1	10	10	1	11
Meio período	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	9	1	10	9	1	10	10	1	11
Sudeste									
Jornada integral	8.729	2.582	11.311	8.464	2.412	10.876	8.533	2.277	10.810
Meio período	8	12	20	14	16	30	12	24	36
Total	8.737	2.594	11.331	8.478	2.428	10.906	8.545	2.301	10.846
Sul									
Jornada integral	3.944	700	4.644	3.943	643	4.586	3.286	461	3.747
Meio período	6	4	10	6	5	11	5	4	9
Total	3.950	704	4.654	3.949	648	4.597	3.291	465	3.756
Consolidado									
Jornada integral	12.712	3.286	15.998	12.435	3.058	15.493	11.845	2.740	14.585
Meio período	14	16	30	20	21	41	17	28	45
Total	12.726	3.302	16.028	12.455	3.079	15.534	11.862	2.768	14.630

1. Dados obtidos do Cadastro de Colaboradores e segregados por jornada de trabalho conforme quantidade de horas contratualmente estabelecidas (sistema SAP). Considera apenas as pessoas com vínculo empregatício, ou seja, não inclui os estagiários.

GRI 2-27 | Conformidade com leis e regulamentos

Não registramos casos ou pagamento de multas considerados significativos no ano de 2023. São considerados significativos os casos que considerem penalidades equivalentes a pelo menos 1% do valor máximo estabelecido pelo Art. 61 do Decreto Federal nº 6.514/2008, ou seja, multas a partir de R\$ 500 mil.

GRI 2-28 | Participação em associações

A participação em associações, iniciativas externas e entidades setoriais, da sociedade civil ou de classe é fundamental para a troca de boas práticas, a discussão de temas-chave para o segmento de energia e o compartilhamento de desafios e perspectivas de negócios. Assim, é possível também difundir os posicionamentos da CPFL Energia sobre os temas prioritários de atuação definidos pelo Planejamento Estratégico, adquirir conhecimentos e executar planos de ação específicos. A participação em entidades proporciona ainda mais facilidade em atingir comunidades e públicos de maior vulnerabilidade e melhor familiarização com suas necessidades. Por meio das diversas áreas corporativas e unidades da CPFL Energia, integramos mais de 40 organizações desse tipo: American Chamber of Commerce for Brazil (Amcham – Campinas); Associação Brasileira da Infraestrutura e Indústrias de Base (ABDIB); Associação Brasileira das Companhias Abertas (Abrasca); Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje); Associação

Brasileira de Distribuidores de Energia Elétrica (Abradee); Associação Brasileira de Energia Eólica (ABEEólica); Associação Brasileira de Geração de Energia Limpa (Abragel); Associação Brasileira de Gerência de Riscos (ABGR); Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT); Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH); Associação Brasileira de Shopping Center (Abrasca); Associação Brasileira dos Comercializadores de Energia (Abraceel); Associação Brasileira dos Contadores do Setor de Energia Elétrica (Abraconee); Associação Brasileira dos Produtores Independentes de Energia Elétrica (Apine); Associação da Indústria de Cogeração de Energia (Cogen); Associação Nacional das Instituições de Crédito, Financiamento e Investimento (Acrefi); Associações Comerciais e Câmara da Indústria (CIC/ACI de Campinas e RGE); Campinas Tech; CDP – Carbon Disclosure Protocol; Centro das Indústrias do Estado de São Paulo (Ciesp); Centro de Estratégias em Recursos Naturais e Energia (Cerne); Centro de Estudos em Sustentabilidade da Fundação Getulio Vargas (GVces); Comitê Brasileiro de Barragens (CBDB); Comitê Nacional Brasileiro de Produção e Transmissão de Energia Elétrica (Cigré); Conselho Empresarial Brasil-China (CEBC); Conselho Regional de Engenharia (CREA); Consulting House; Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+; Fundação COGE – Comitê de Gestão Empresarial; Fundação Nacional da Qualidade (FNQ); Global Energy Interconnection Development and

Cooperation Organization (GEIDCO); Instituto Abradee; Instituto Acende Brasil; Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC); Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis (IBP); Instituto dos Auditores Internos do Brasil (IIA Brasil); LIDE – Lideranças Empresariais; Movimento Mulher 360; Pacto Global da ONU; Rede Empresarial de Inclusão Social; Sindienergia – RS; e Utilities Telecom & Technology Council America Latina (UTCAL).

GRI 2-30 | Acordos de negociação coletiva

100% de nossos colaboradores e colaboradoras estão cobertos por acordos ou convenções coletivas de trabalho.

GRI 202-1 | Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero

A remuneração das nossas pessoas é definida a partir de pesquisas salariais de mercado, considerando a metodologia de cargos e salários. Para todo o quadro funcional, temos como premissa assegurar o respeito ao salário mínimo e ao piso salarial da categoria, conforme acordos e convenções coletivas. Em 2023, o menor salário pago pela CPFL Energia foi de R\$ 1.320,00, igual ao salário mínimo vigente no Brasil e aplicável a 692 profissionais no ano (546 mulheres e 146 homens). A conformidade das contratadas com essa premissa é verificada mensalmente pela Célula de Gestão de Documentações de Terceiros.

GRI 202-2 | Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local

100% das posições de Diretoria Funcional (referem-se aos diretores contratados sob regime CLT) são ocupadas por membros da comunidade local. Consideramos locais os profissionais brasileiros contratados em território nacional.

GRI 203-2 | Impactos econômicos indiretos significativos

Nossos negócios geram impactos econômicos positivos por meio da geração de empregos diretos e indiretos e da arrecadação de impostos, além de constituir uma infraestrutura essencial para o desenvolvimento do país ao gerar, transmitir e distribuir energia elétrica para clientes residenciais, comerciais e industriais. Para a economia do país, a estabilidade e a disponibilidade de energia elétrica de fontes renováveis a preços razoáveis reduzem os custos operacionais de diversos setores da economia, desde manufatura até serviços, contribuindo para a competitividade geral. Da mesma forma, falhas na gestão de nossos ativos que levem à interrupção do fornecimento de energia podem gerar consequências relevantes para a economia. Por isso, os investimentos que realizamos em unidades de geração renováveis e redes eficientes de transmissão e distribuição de energia contribuem para tornar o país mais competitivo.

GRI 205-2 | Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção

Profissionais treinados nas políticas e práticas anticorrupção por região e nível funcional

	2023		2022		2021	
	Número de pessoas treinadas	Percentual sobre o headcount em 31/12	Número de pessoas treinadas	Percentual sobre o headcount em 31/12	Número de pessoas treinadas	Percentual sobre o headcount em 31/12
Nordeste						
Lideranças ¹	3	100,00%	na	na	na	na
Demais pessoas	30	100,00%	na	na	na	na
Total	33	100,00%	na	na	na	na
Centro-Oeste						
Lideranças ¹	1	100,00%	na	na	na	na
Demais pessoas	9	100,00%	na	na	na	na
Total	10	100,00%	na	na	na	na
Sudeste						
Lideranças ¹	723	99,45%	585	99%	560	90%
Demais pessoas	10.439	98,41%	9.573	88%	7.677	78%
Total	11.162	98,47%	10.158	nd	8.237	78%
Sul						
Lideranças ¹	215	99,54%	128	100%	160	98%
Demais pessoas	4.367	98,40%	3.936	97%	3.378	100%
Total	4.582	98,45%	4.064	nd	3.538	100%
Consolidado						
Lideranças ¹	942	98,41%	713	nd	720	92%
Demais pessoas	14.841	99,47%	13.509	nd	11.055	83%
Total	15.783	98,47%	14.222	91%	11.775	84%

1. Lideranças incluem posições de diretoria, gerência, coordenação e supervisão.

GRI 304-1 | Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental

Unidades próximas a Unidades de Conservação

	Área da Companhia (km ²)	Local	Distância da Unidade de Conservação ¹
Biomassa Bio Formosa ²	0,00 ³	Baía Formosa (RN)	7 km da APA Piquiri-Uma 3 km da RPPN Mata Estrela
Biomassa Ester	0,00 ³	Cosmópolis (SP)	8 km da ARIE Matão de Cosmópolis
Biomassa Ipê	0,00 ³	Nova Independência (SP)	5 km da Estação Ecológica Municipal Guarani
CGH Lavrinhas	0,51	São Miguel Arcanjo (SP)	4 km do Parque Estadual Carlos Botelho
CGH Turvinho	0,14	São Miguel Arcanjo (SP)	5,5 km do Parque Estadual Carlos Botelho
PCH Ludesia	10,14	Ipuaçu (SC)	9 km da Estação Ecológica de Mata Preta
PCH São Gonçalo	2,10	São Gonçalo do Rio Abaixo (MG)	5 km da APA Piracicaba
PCH Socorro	0,05	Socorro (SP)	10 km da APA Piracicaba Juqueri-Mirim área II
UFV Tanquinho	0,43	Campinas (SP)	0,5 km da APA de Campinas
UHE Foz do Chapecó	129,04	Foz do Chapecó (SC)	3 km da Floresta Nacional de Chapecó

1. As abreviações utilizadas nesta coluna referem-se a: Área de Proteção Ambiental (APA), Área de Relevante Interesse Ecológico (ARIE) e Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN). As unidades não listadas não estão localizadas a menos de 15 km de Unidades de Conservação.

2. A unidade Biomassa Bio Formosa deixou de integrar o portfólio de ativos da CPFL Energia em 2024.

3. A área da unidade é significativamente menor do que 1 km².

GRI 304-1 | Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental

Unidades adjacentes ou localizadas dentro de Unidades de Conservação

	Área da Companhia (km²)	Local	Distância da Unidade de Conservação ¹
CGH São José	8,47	São Miguel Arcanjo (SP)	Adjacente ao Parque Estadual Carlos Botelho
PCH Boa Vista II	2,14	Varginha (MG)	Adjacente ao Parque Estadual Nova Baden
PCH Jaguari	1,00	Americana (SP)	Adjacente às APAs de Campinas e Piracicaba Juqueri-Mirim área II
PCH Macaco Branco	0,07	Campinas (SP)	Adjacente às APAs de Campinas e Piracicaba Juqueri-Mirim área II
PCH Ninho da Água	0,21	Delfim Moreira (MG)	Dentro da APA Serra da Mantiqueira
PCH Novo Horizonte	0,75	Bocaiúva do Sul (PR)	Adjacente ao Parque Estadual do Rio Turvo
PCH Salto Grande	0,17	Campinas (SP)	Adjacente à APA de Campinas
PCH Santana	1,52	São Carlos (SP)	Adjacente à Estação Ecológica Mata do Jacaré
UHE Barra Grande (Baesa)	105,71	Pinhal da Serra (RS)	Adjacente à RPPN Emilio Einsfeld Filho
UHE Campos Novos (Enercan)	32,85	Campos Novos (SC)	Adjacente ao Parque Estadual Rio Canoas
UHE Luis Eduardo Magalhães	56,69	Miracema do Tocantins (TO)	Adjacente às APAs do Lajeado e do Lago

¹. As abreviações utilizadas nesta coluna referem-se a: Área de Proteção Ambiental (APA) e Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN). As unidades não listadas não estão localizadas dentro ou nas adjacências de Unidades de Conservação.

GRI 304-4 | Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações da organização

Espécies ameaçadas de extinção conforme classificação da IUCN identificadas nos monitoramentos em 2023¹

	CPFL Geração	CPFL Renováveis
Criticamente ameaçadas	0	1
Ameaçadas	1	7
Vulneráveis	1	27
Quase ameaçadas	4	22
Pouco preocupantes	184	967

¹. Os programas de monitoramento de fauna baseiam-se em metodologias sistematizadas (armadilhas de interceptação e queda, busca ativa, censo visual e auditivo) e não sistematizadas (busca rodoviária e entrevistas com moradores locais). As Distribuidoras e a CPFL Transmissão não fazem esse tipo de monitoramento em suas atividades.

GRI 305-6 | Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)

Emissões de substâncias depletoras da camada de ozônio em 2023 (tCFC-11 equivalente)¹

	Gás	Totais
Escopo 1	HCFC-22	0,016971

¹. Emissões mostradas em toneladas de CFC-11 equivalente, calculadas por meio do Ozone Depleting Potential (ODP) adotado pelo Protocolo de Montreal.

GRI 401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados

Contratações e desligamentos						
	2023		2022		2021	
	Número de contratações	Número de desligamentos	Número de contratações	Número de desligamentos	Número de contratações	Número de desligamentos
Por gênero						
Homens	1.952	1.624	1.993	2.094	2.292	1.517
Mulheres	1.001	795	982	774	964	704
Por faixa etária						
Abaixo de 30 anos de idade	1.397	787	1.411	868	1.571	771
Entre 30 e 50 anos de idade	1.464	1.424	1.514	1.533	1.606	1.191
Acima de 50 anos de idade	92	208	50	467	79	259
Por região						
Nordeste	7	1	7	3	2	3
Centro-Oeste	1	1	0	1	6	4
Sudeste	2.358	1.915	2.287	2.192	2.819	1.848
Sul	587	502	681	672	429	366
Total	2.953	2.419	2.975	2.868	3.256	2.221

Taxas de contratação e rotatividade						
	2023		2022		2021	
	Taxa de contratação ¹	Taxa de rotatividade ²	Taxa de contratação ¹	Taxa de rotatividade ²	Taxa de contratação ¹	Taxa de rotatividade ²
Por gênero						
Homens	15,3%	12,7%	16,0%	16,8%	19,3%	12,8%
Mulheres	30,3%	24,0%	31,9%	25,1%	34,8%	25,4%
Por faixa etária						
Abaixo de 30 anos de idade	37,8%	21,3%	37%	23%	10,0%	5,0%
Entre 30 e 50 anos de idade	13,5%	13,1%	14%	15%	11,0%	8,0%
Acima de 50 anos de idade	6,2%	13,9%	4%	33%	0%	1,0%
Por região						
Nordeste	21,2%	3,0%	33,3%	14,3%	11,8%	17,6%
Centro-Oeste	10,0%	10,0%	0,0%	10,0%	54,5%	36,4%
Sudeste	20,8%	16,9%	21,0%	20,1%	26,0%	17,0%
Sul	12,6%	10,6%	14,8%	14,6%	11,4%	9,7%
Total	18,4%	15,0%	19,2%	18,5%	22,3%	15,2%

1. Taxa de contratação calculada como número de contratações dividido pelo headcount no encerramento do período.
 2. Taxa de rotatividade calculada como número de desligamentos dividido pelo headcount no encerramento do período.

GRI 403-9 | Acidentes de trabalho

SASB IF-EU-320a.1 | (1) Taxa total de incidentes registráveis (TRIR), (2) taxa de mortalidade e (3) taxa de frequência de quase-acidentes (NMFR) para (a) funcionários diretos e (b) funcionários contratados

Indicadores de saúde e segurança para colaboradores¹

	2023	2022	2021
Total de horas-homem trabalhadas	38.473.461	37.549.030	36.150.502
Número de quase-acidentes	2048	6454	141
Número de acidentes registráveis	156	147	142
Número de acidentes com consequência grave ²	8	10	10
Número de acidentes fatais	0	0	2
Número de dias perdidos	6.458	466	12.958
Taxa de frequência de quase-acidentes	53,23	171,88	3,90
Taxa de frequência de acidentes registráveis	4,05	3,91	3,93
Taxa de frequência de acidentes com consequência grave ²	0,21	0,27	0,28
Taxa de frequência de acidentes fatais	0	0	0,06
Taxa de gravidade de acidentes	168	12	358

1. Taxas calculadas com o fator de 1 milhão de horas-homem trabalhadas. Os dados históricos de acidentes com consequência grave foram rerepresentados devido a correção da base. **GRI 2-4**

2. Afastamento superior a dois meses ou lesão permanente, exceto óbito.

Indicadores de saúde e segurança para terceiros¹

	2023	2022	2021
Total de horas-homem trabalhadas	22.664.493	20.778.500	18.537.288
Número de quase-acidentes	92	444	21
Número de acidentes registráveis	124	159	111
Número de acidentes com consequência grave ²	6	13	4
Número de acidentes fatais	4	4	7
Número de dias perdidos	25.054	25.609	42.982
Taxa de frequência de quase-acidentes	4,06	21,37	1,1
Taxa de frequência de acidentes registráveis	5,47	7,65	5,98
Taxa de frequência de acidentes com consequência grave ²	0,26	0,62	0,21
Taxa de frequência de acidentes fatais	0,17	0,19	0,37
Taxa de gravidade de acidentes	1.105	1.232	2.319

1. Taxas calculadas com o fator de 1 milhão de horas-homem trabalhadas. Os dados históricos de acidentes com consequência grave foram rerepresentados devido a correção da base, e os valores de 2022 e 2021 de dias perdidos e taxa de gravidade de acidentes foram rerepresentados para contabilizar os dias perdidos por acidentes fatais. **GRI 2-4**

2. Afastamento superior a dois meses ou lesão permanente, exceto óbito.

Indicadores de saúde e segurança consolidados¹

	2023	2022	2021
Total de horas-homem trabalhadas	61.137.954	58.327.530	54.687.790
Número de quase-acidentes	2.140	6.898	162
Número de acidentes registráveis	280	306	253
Número de acidentes com consequência grave ²	14	23	14
Número de acidentes fatais	4	4	9
Número de dias perdidos	31.512	26.075	55.940
Taxa de frequência de quase-acidentes	35,00	118,26	2,96
Taxa de frequência de acidentes registráveis	4,58	5,25	4,63
Taxa de frequência de acidentes com consequência grave ²	0,23	0,39	0,26
Taxa de frequência de acidentes fatais	0,07	0,07	0,16
Taxa de gravidade de acidentes	515	447	1.023

1. Taxas calculadas com o fator de 1 milhão de horas-homem trabalhadas. Os dados históricos de acidentes com consequência grave foram rerepresentados devido a correção da base, e os valores de 2022 e 2021 de dias perdidos e taxa de gravidade de acidentes foram rerepresentados para contabilizar os dias perdidos por acidentes fatais. **GRI 2-4**

2. Afastamento superior a dois meses ou lesão permanente, exceto óbito.

GRI 410-1 | Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos

Todas as atividades de segurança privada da CPFL Energia são terceirizadas, sendo 100% dos terceiros alocados nessas atividades devidamente treinados pelas contratadas nos requisitos técnicos para o exercício de suas funções, o que inclui temas de direitos humanos.

GRI 411-1 | Casos de violação de direitos de povos indígenas

Em 2023, não registramos nenhuma denúncia ou caso de violação dos direitos de povos indígenas em nossos negócios.

GRI EU1 | Capacidade instalada (MW), por fonte de energia primária e regime regulatório

Capacidade instalada por fonte (MW)	2023	2022	2021
UHEs (usinas hidrelétricas)	1.996	1.996	1.966
PCHs (pequenas centrais hidrelétricas) e CGHs (centrais geradoras hidrelétricas)	472	472	475
Solar	1,1	1,1	1,1
Eólica	1.390	1.390	1.391
Térmica	182	182	182
Biomassa ¹	330	370	370
Total	4.371	4.411	4.385

1. Desconsidera a usina Bio Formosa (40 MW), que saiu do portfólio da CPFL Energia no final de dezembro de 2023.

GRI EU2 | Produção líquida de energia, por fonte de energia primária e regime regulatório

SASB IF-EU-000.D | Total de eletricidade gerada, porcentagem por principal fonte de energia, porcentagem em mercados regulamentados

Produção líquida de energia por fonte (GWh) ¹	2023	2022	2021
UHEs (usinas hidrelétricas)	7.938	7.247	5.713
PCHs (pequenas centrais hidrelétricas) e CGHs (centrais geradoras hidrelétricas)	1.855	1.596	1.185
Solar	1	0	1
Eólica	4.054	4.082	4.703
Térmica	27	16	647
Biomassa	1.041	830	984
Total	14.916	13.771	13.233

1. Dados históricos rerepresentados. GRI 2-4

GRI EU3 | Número de unidades consumidoras residenciais, industriais, institucionais e comerciais

SASB IF-EU-000.A | Número de clientes: (1) residenciais, (2) comerciais e (3) industriais atendidos

Número de clientes do segmento de distribuição	2023	2022	2021
Residencial	9.487.461	9.350.515	9.148.715
Industrial	54.550	51.596	52.735
Comercial	543.944	523.143	515.427
Rural	323.402	329.584	359.804
Poder público	67.973	65.594	63.891
Iluminação pública	10.905	10.441	10.181
Serviço público	11.594	11.259	11.108
Total	10.499.829	10.342.132	10.161.861

GRI EU4 | Comprimento de linhas de transmissão e distribuição aéreas e subterrâneas, discriminadas por sistema regulatório SASB IF-EU-000.C | Comprimento das linhas de transmissão e distribuição

Extensão (km) das linhas de transmissão por nível de tensão em 2023

	Menos de 69 kV	A partir de 69 kV	Total
CPFL Paulista	0	5.806	5.806
CPFL Piratininga	0	747	747
CPFL Santa Cruz	0	526	526
RGE	229	4.684	4.913
CPFL Renováveis	15	914	929
CPFL Transmissão	0	6.436	6.436
Total	244	19.113	19.357

Extensão (km) das linhas de transmissão por nível de tensão em 2022

	Menos de 69 kV	A partir de 69 kV	Total
CPFL Paulista	0	5.938	5.938
CPFL Piratininga	0	727	727
CPFL Santa Cruz	0	526	526
RGE	228	4.661	4.889
CPFL Renováveis	15	913	928
CPFL Transmissão	0	6.120	6.120
Total	243	18.885	19.128

Extensão (km) das linhas de transmissão por nível de tensão em 2021

	Menos de 69 kV	A partir de 69 kV	Total
CPFL Paulista	509	5.891	6.400
CPFL Piratininga	0	727	727
CPFL Santa Cruz	761	525	1.286
RGE	233	4.465	4.698
CPFL Renováveis	15	913	928
CPFL Transmissão	nd	nd	nd
Total	1.518	12.521	14.039

Extensão (km) das linhas de distribuição por tipo em 2023

	Urbana	Rural	Subterrânea	Total
CPFL Paulista	71.148	64.118	801	136.067
CPFL Piratininga	17.944	9.335	651	27.929
CPFL Santa Cruz	7.233	16.818	41	24.093
RGE	41.427	113.353	117	154.896
Total	137.752	203.624	1.610	342.986

Extensão (km) das linhas de distribuição por tipo em 2022

	Urbana	Rural	Subterrânea	Total
CPFL Paulista	70.302	62.931	756	133.989
CPFL Piratininga	17.780	9.144	614	27.538
CPFL Santa Cruz	7.186	16.625	40	23.851
RGE	41.084	113.396	111	154.591
Total	136.352	202.096	1.521	339.969

Extensão (km) das linhas de distribuição por tipo em 2021

	Urbana	Rural	Subterrânea	Total
CPFL Paulista	69.302	61.531	707	131.540
CPFL Piratininga	17.571	8.911	588	27.070
CPFL Santa Cruz	7.144	16.308	39	23.491
RGE	40.746	113.099	107	153.952
Total	134.763	199.849	1.441	336.053

GRI EU28 e EU29 | Frequência das interrupções no fornecimento de energia e Duração média das interrupções no fornecimento de energia SASB IF-EU-550a.2 | (1) Índice de duração média de interrupção do sistema (SAIDI), (2) Índice de frequência média de interrupção do sistema (SAIFI) e (3) Índice de duração média de interrupção do cliente (CAIDI), incluindo dias de grandes eventos

Frequência Equivalente de Interrupção por unidade consumidora (FEC)					
	2023		2022		2021
	Realizado	Limite ANEEL	Realizado	Limite ANEEL	Realizado
CPFL Paulista	3,26	5,09	3,56	5,47	4,24
CPFL Piratininga	3,14	4,97	3,65	5,15	4,13
CPFL Santa Cruz	3,22	6,55	3,22	6,92	4,21
RGE	3,98	7,22	4,63	7,69	4,83
CPFL Energia	3,45	NA	3,88	NA	4,40

Duração Equivalente de Interrupção por unidade consumidora (DEC)					
	2023		2022		2021
	Realizado	Limite ANEEL	Realizado	Limite ANEEL	Realizado
CPFL Paulista	5,14	6,41	5,25	6,77	6,21
CPFL Piratininga	4,57	6,02	4,95	6,21	5,95
CPFL Santa Cruz	5,04	7,98	4,74	8,13	5,66
RGE	8,63	10,56	10,55	10,76	10,85
CPFL Energia	6,07	NA	6,76	NA	7,53

GRI EU12 | Percentual de perda de transmissão e distribuição em relação ao total de energia

Índice de perdas por distribuidora (%)									
	2023			2022			2021		
	Técnica	Não técnica	Total	Técnica	Não técnica	Total	Técnica	Não técnica	Total
CPFL Paulista	5,42%	3,72%	9,14%	6,00%	2,77%	8,77%	6,00%	3,01%	9,01%
CPFL Piratininga	4,52%	3,23%	7,75%	4,75%	2,66%	7,41%	4,75%	2,64%	7,39%
CPFL Santa Cruz	6,85%	0,90%	7,75%	6,85%	0,24%	7,09%	6,85%	0,92%	7,77%
RGE	6,39%	2,64%	9,03%	6,75%	1,96%	8,71%	6,75%	2,44%	9,19%
CPFL Energia	5,59%	3,17%	8,76%	5,98%	2,44%	8,42%	5,99%	2,71%	8,70%

GRI EU25 | Número de acidentes e óbitos de usuários do serviço envolvendo bens da empresa, entre os quais decisões e acordos judiciais, além de casos judiciais pendentes relativos a doenças

Casos judiciais relacionados a acidentes envolvendo a população e a rede elétrica da CPFL			
	2023 ¹	2022	2021
Casos abertos no período	125	111	101
Casos encerrados no período	112	88	58
Impacto financeiro dos casos encerrados (R\$ mil)	9,296	21,920	2,925
Demais casos em andamento no período	491	464	437

1. A partir de 2023, inclui a CPFL Transmissão.

SASB IF-EU-000.B | Eletricidade total entregue a: (1) residencial, (2) comercial, (3) industrial, (4) todos os outros clientes de varejo e (5) clientes atacadistas

Vendas na área de concessão (GWh)									
	2023			2022			2021		
	Mercado cativo	Cliente livre	Total	Mercado cativo	Cliente livre	Total	Mercado cativo	Cliente livre	Total
Residenciais	21.980	0	21.980	20.922	0	20.922	21.051	0	21.051
Industriais	3.604	22.195	25.799	4.031	22.079	26.110	4.422	21.464	25.886
Comerciais	7.103	4.741	11.845	7.287	4.075	11.362	7.357	3.473	10.830
Rural	2.569	186	2.755	2.860	154	3.014	3.223	115	3.338
Outros	5.447	2.142	7.590	5.589	2.303	7.892	6.848	1.740	8.588
Total	40.704	29.265	69.968	40.690	28.611	69.301	42.901	26.791	69.692

SASB IF-EU-000.E | Total de eletricidade comprada no atacado

Eletricidade adquirida no mercado livre (MWh)			
	2023	2022	2021
Energia adquirida para consumo próprio	149.392,51	239.321,38	188.275,95
Energia adquirida para comercialização para terceiros	4.943.900,13	6.078.396,46	8.677.308,10

SASB IF-EU-140a.2 | Número de incidentes de não conformidade associados a licenças, padrões e regulamentos de qualidade da água

Em 2023, não registramos nenhum incidente dessa natureza.

SASB IF-EU-240a.1 | Tarifa média de eletricidade no varejo para (1) clientes residenciais, (2) comerciais e (3) industriais

Tarifa média de eletricidade por classe de cliente (R\$/kWh) ¹						
	2023			2022		
	Residencial	Industrial	Comercial	Residencial	Industrial	Comercial
CPFL Paulista	0,662	0,500	0,606	0,672	0,525	0,623
CPFL Piratininga	0,667	0,519	0,600	0,667	0,627	0,605
CPFL Santa Cruz	0,593	0,438	0,564	0,608	0,480	0,592
RGE	0,685	0,480	0,643	0,694	0,505	0,656

1. Calculada como a média da receita dividida pela média do consumo em cada classe.

SASB IF-EU-240a.3 | (1) Número de desconexões elétricas de clientes residenciais por falta de pagamento, (2) percentual de reconectados em 30 dias

Cortes e religamentos de clientes residenciais						
	2023		2022		2021	
	Total de cortes residenciais por falta de pagamento	Percentual de cortes reconectados em até 30 dias	Total de cortes residenciais por falta de pagamento	Percentual de cortes reconectados em até 30 dias	Total de cortes residenciais por falta de pagamento	Percentual de cortes reconectados em até 30 dias
CPFL Paulista	652.229	64%	684.144	61%	770.889	50%
CPFL Piratininga	308.491	67%	306.162	61%	348.913	54%
CPFL Santa Cruz	62.160	64%	69.062	62%	77.806	61%
RGE	382.302	63%	393.844	58%	397.733	52%




Certificações mantidas pelas empresas da CPFL Energia

Norma de referência	Empresa	Escopo	Validade	Organismo certificador
ISO/IEC 27001:2013	CPFL Energia	Sistema de Gestão de Segurança da Informação do Datacenter da CPFL Energia, incluindo os serviços de controles, operação, monitoração e manutenção da infraestrutura.	mar/24	Bureau Veritas Certification
ISO 37001:2016	CPFL Energia	Gerenciamento e operação do sistema de gestão antissuborno e programa de integridade para as atividades da área de negócio da Companhia.	nov/25	ICV Brasil
ISO 9001:2015	CPFL Paulista CPFL Piratininga RGE	Distribuição e comercialização de energia elétrica; operação do sistema de transmissão de energia elétrica; coleta dos dados e apuração dos indicadores individuais e coletivos de continuidade do fornecimento de energia elétrica; gestão do teleatendimento.	dez/24	Bureau Veritas Certification
ISO 9001:2015	CPFL Santa Cruz	incluindo a coleta e geração dos dados para apuração dos indicadores de qualidade do atendimento telefônico; coleta dos dados e apuração dos padrões de atendimento comercial; processo de tratamento de reclamações de consumidores de energia elétrica, incluindo Ouvidoria; e medição, coleta dos dados e apuração dos indicadores das compensações relacionadas à tensão em regime permanente.	jan/27	Bureau Veritas Certification
ISO 17025:2008	CPFL Serviços	Motores, equipamentos e materiais elétricos: amostragem e ensaios químicos. Líquidos isolantes elétricos: amostragem de líquidos isolantes em tambores, tanques e equipamentos elétricos; e determinação de bifenilas policloradas (PCB) por cromatografia gasosa (CG-ECD).	jul/24	INMETRO
ISO 14001:2015	CPFL Paulista CPFL Piratininga RGE	Convivência da rede de distribuição urbana de energia elétrica com o meio ambiente e serviços de transmissão de energia elétrica.	dez/24	Bureau Veritas Certification
ISO 14001:2015	CPFL Santa Cruz		jan/27	Bureau Veritas Certification

Norma de referência	Empresa	Escopo	Validade	Organismo certificador
ISO 9001:2015	CPFL Serviços	Gestão de execução de obras de redes de energia elétrica nas bases operacionais da CPFL Serviços; gestão de reforma e recuperação de equipamentos elétricos (transformadores, reguladores, religadores e ferramentas manuais de manutenção para distribuição de energia) na unidade de São José do Rio Pardo.	nov/25	Bureau Veritas Certification
ISO 14001:2015	CPFL Serviços		jan/26	Bureau Veritas Certification
ISO 45001:2018	CPFL Paulista CPFL Piratininga RGE	Distribuição e comercialização de energia elétrica.	dez/24	Bureau Veritas Certification
ISO 45001:2018	CPFL Santa Cruz		jan/27	Bureau Veritas Certification
ISO 9001:2015	CPFL Geração – Enercan	Operação e manutenção das unidades geradoras da UHE Campos Novos para geração de energia elétrica, incluindo a transmissão até a Subestação da Conexão Eletrosul – Campos Novos, a gestão da barragem e a gestão do reservatório.	dez/24	BSI Certification
ISO 14001:2015	CPFL Geração – Enercan	Sistema para gerenciamento dos aspectos e impactos ambientais da UHE Campos Novos, cujas atividades incluem a gestão do reservatório, operação, manutenção, geração de energia e sistema de transmissão até a Subestação da Conexão Eletrosul – Campos Novos.	set/24	BSI Certification
ISO 45001:2018	CPFL Geração – Enercan	Sistema para gerenciamento dos perigos e riscos de saúde e segurança ocupacional da UHE Campos Novos, cujas atividades incluem os riscos relacionados a gestão do reservatório, operação, manutenção, geração de energia e sistema de transmissão até a Subestação da Conexão Eletrosul – Campos Novos.	set/24	BSI Certification
ISO 9001:2015 ISO 14001:2015 ISO 45001:2018	CPFL Geração – Baesa	Operação e manutenção das usinas geradoras da UHE Barra Grande para geração de energia elétrica, incluindo a gestão da barragem e do reservatório.	dez/24	BSI Certification

Contribuições da CPFL Energia para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

ODS	Principais contribuições
 <p>3 SAÚDE E BEM-ESTAR</p>	<ul style="list-style-type: none"> Plano ESG 2030: Pilar Atuação Segura e Confiável Plano ESG 2020 – Compromisso #20: Promover um ambiente de trabalho saudável, aumentando a conscientização sobre o bem-estar mental e estabelecendo ações de apoio para nossos colaboradores e colaboradoras Adesão ao Movimento Mente em Foco, do Pacto Global da Rede Brasil, em 2022 Selo Empresa Cidadã, programa que garante licença-maternidade estendida de 180 dias e licença-paternidade de 20 dias Reconhecimento do Programa CPFL e RGE nos Hospitais pela ONU como uma das SDG Good Practices
 <p>4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE</p>	<ul style="list-style-type: none"> Plano ESG 2030: Pilares Atuação Segura e Confiável e Valor Compartilhado com a Sociedade Plano ESG 2030 – Compromisso #12: Investir pelo menos R\$ 230 milhões em projetos socioambientais que maximizem a transformação das comunidades até 2030 Programas de Desenvolvimento e Aceleração de Carreira: Programa de Mentoria Corporativa e Mentoria +Diversa; Academia CEO; Check-in da Liderança; Trilhas de Aprendizado; Gestão de Performance; Atitude CPFL, entre outros Programa de Bolsa de Estudos: em 2023, concedeu 773 bolsas a 739 profissionais da CPFL Energia, com mais de R\$ 4.127.777,16 investidos Universidade CPFL: +700 mil horas de capacitação (41 horas por profissional, com mais de 17 mil pessoas treinadas) Escola de Excelência Operacional para eletricitistas, projetistas e operadores Atuação do Instituto CPFL como Plataforma de Investimento Social do Grupo CPFL, que beneficiou 700 mil pessoas em 2023 com investimentos de R\$ 43,7 milhões
 <p>5 IGUALDADE DE GÊNERO</p>	<ul style="list-style-type: none"> Plano ESG 2030: Pilar Valor Compartilhado com a Sociedade Plano ESG 2030 – Compromisso #14: Ter 30% de mulheres em cargos de liderança até 2030 e trabalhar continuamente para aumentar a diversidade e a representatividade Programa Protagonistas, alinhado ao CPFL +Diversa, lançou uma edição direcionada para mulheres com o intuito de alavancar sua preparação para posições de lideranças Adesão ao Movimento Mulher 360º, em 2021 Escola de Eletricitistas para mulheres 100% gratuita Ações de apoio à maternidade, como implementação de salas de acolhimento a lactantes
 <p>6 ÁGUA POTÁVEL E SANEAMENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> Plano ESG 2030: Pilar Operações Sustentáveis Programa CETAP desenvolve ações em municípios do Rio Grande do Sul com famílias agricultoras para a conservação de nascentes. São 211 hectares protegidos por uma cadeia produtiva de extrativismo sustentável, que valoriza o uso responsável dos bioinsumos da área Dessalinização no Rio Grande do Norte com apoio estratégico da SGCC e parceria com o governo do estado. Com mais de R\$ 8 milhões em investimentos, a tecnologia usada permite que, a cada litro de água filtrado, 85% da água se torne potável e 15% permaneça como resíduo; três comunidades são abastecidas com 80 mil litros diários de água potável

ODS	Principais contribuições
 <p>7 ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL</p>	<ul style="list-style-type: none"> Plano ESG 2030: Pilares Soluções Renováveis e Inteligentes e Operações Sustentáveis Plano ESG 2030 – Compromisso #1: Gerar energia 100% renovável até 2030 No programa de tarifa social para famílias de baixa renda estão incluídos mais de 650 mil clientes das nossas distribuidoras O Programa de Eficiência Energética da CPFL Energia beneficia os clientes de baixa renda nas áreas de concessão das distribuidoras, com R\$ 123,6 milhões aportados em 2023 para 30 projetos em São Paulo e no Rio Grande do Sul
 <p>8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO</p>	<ul style="list-style-type: none"> Plano ESG 2030: Pilares Valor Compartilhado com a Sociedade e Atuação Segura e Confiável Plano ESG 2030 – Compromisso #15: Avaliar 100% dos fornecedores críticos em critérios de sustentabilidade e atingir pelo menos 85% de nossos gastos com empresas que apresentam práticas avançadas em sustentabilidade até 2030 Publicamos em 2022 nosso compromisso oficial com os Direitos Humanos, no qual abordamos nossos princípios de atuação Desde 2004, somos signatários do Pacto Global e integramos a Rede Brasil, que tem objetivo de promover a integração de dez princípios universais sobre Direitos Humanos, trabalho decente, preservação ambiental e combate à corrupção nas estratégias corporativas Ações para garantir a segurança no ambiente de trabalho, com Diálogos Diários de Segurança, Comitê de Segurança e as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes
 <p>9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA</p>	<ul style="list-style-type: none"> Plano ESG 2030: Pilares Soluções Renováveis e Inteligentes e Atuação Segura e Confiável Plano ESG 2030 – Compromisso #5: Investir pelo menos R\$ 40 milhões em tecnologias de hidrogênio verde até 2030 Plano ESG 2030 – Compromisso #6: Alcançar pelo menos R\$ 560 milhões em investimentos em soluções inteligentes de energia até 2027 Adoção de tecnologia de inteligência artificial para aprimorar a segurança operacional na plataforma Coseg, por meio do registro das atividades operacionais com dispositivos móveis, sensores e câmeras O Programa CPFL Inova investe em <i>startups</i> para aceleração de projetos disruptivos para o setor elétrico Mapeamento de cenários e tecnologias que possam antecipar o futuro do setor elétrico

ODS**Principais contribuições**

- Plano ESG 2030: Pilar Valor Compartilhado com a Sociedade
- Plano ESG 2030 – Compromisso #12: Investir pelo menos R\$ 230 milhões em projetos socioambientais que maximizem a transformação das comunidades até 2030
- Com o projeto de dessalinização em João Câmara (RN), pela primeira vez na história, as mais de 800 famílias da região estão tendo acesso a água potável para o consumo e atividades domésticas
- O Nosso Jeito de Ser valoriza a diversidade e respeita as diferenças, por isso há incentivo à participação de pessoas plurais em nossos processos seletivos e monitoramento de indicadores referentes aos grupos sociais minorizados
- Desde 2019, o processo seletivo do Programa de Estágio é realizado de forma oculta. Como estratégia para mitigar vieses inconscientes, a liderança não possui acesso a marcadores identitários, como gênero, idade, raça e outras informações
- O Programa CPFL +Diversa trabalha colaborativamente com os grupos de afinidades Gerações, LGBTQIAP+, Mulheres, Pessoas com Deficiência (PCD) e Pessoas Negras
- Metas de remuneração variável de toda a liderança atreladas ao aumento da representatividade de Mulheres na liderança, e Mulheres, PCD e Pessoas Negras no quadro geral: todas superadas em 2023



- Plano ESG 2030: Pilares Valor Compartilhado com a Sociedade e Atuação Segura e Confiável
- Compromisso #12: Investir pelo menos R\$ 230 milhões em projetos socioambientais que maximizem a transformação das comunidades até 2030
- Programa Arborização +Segura identifica e substitui árvores com porte e estado fitossanitário inadequados ao perímetro urbano. Além de prevenir danos e interrupções de energia, proporciona uma arborização urbana mais planejada
- Na região da Foz do Chapecó Energia foi feita a instalação de uma Biofábrica, no município de Alpestre (RS), a fim de fortalecer a agricultura familiar e alavancar a geração de renda dos moradores locais. Os agricultores recebem capacitação gratuita para a produção e o manuseio de mudas frutíferas e ornamentais, que são distribuídas gratuitamente
- A ENERCAN conta com o Programa de Sustentabilidade e Investimento Social, com ações e projetos voltados para as comunidades no entorno da usina, de forma a propiciar maior desenvolvimento socioeconômico da região

ODS**Principais contribuições**

- Plano ESG 2030: Pilares Soluções Renováveis e Inteligentes, Operações Sustentáveis e Valor Compartilhado com a Sociedade
- Plano ESG 2030 – Compromisso #1: Gerar energia 100% renovável até 2030
- Plano ESG 2030 – Compromisso #2: Ser carbono neutro a partir de 2025, reduzindo 35% das emissões dos escopos 1, 2 e 3 até 2030
- Plano ESG 2030 – Compromisso #7: Consolidar o programa de gestão de ecoeficiência da CPFL, estabelecendo metas até 2024 para promover o consumo consciente de energia, água e reduzir o envio de resíduos para aterros sanitários
- Plano ESG 2030 – Compromisso #8: Eliminar gradualmente os plásticos de uso único em nossas unidades administrativas até 2025
- Plano ESG 2030 – Compromisso #10: Reformar pelo menos 70 mil equipamentos de rede elétrica até 2030
- Plano ESG 2030 – Compromisso #11: Garantir 100% dos principais componentes da rede destinados a reciclagem ou sistemas de cadeia reversa
- Reformadora de equipamentos CPFL Serviços, criada em 2007, responsável pela reciclagem de 12,1 mil equipamentos em 2023
- A CPFL Soluções é a frente exclusiva da CPFL Energia para auxiliar empresas e negócios a otimizar seus ativos e consumo de energia. Seu objetivo é desenvolver soluções integradas em energia que tragam mais economia, eficiência e segurança energética para cerca de 2,1 mil clientes



- Plano ESG 2030: Pilar Soluções Renováveis e Inteligentes
- Plano ESG 2030 – Compromisso #2: Ser carbono neutro a partir de 2025, reduzindo 35% das emissões dos escopos 1, 2 e 3 até 2030
- Plano ESG 2030 – Compromisso #3: Oferecer soluções de baixo carbono para nossos clientes, com metas anuais de receitas de I-RECs e de créditos de carbono
- Plano ESG 2030 – Compromisso #4: Alcançar pelo menos 15% de eletrificação da Frota Técnica Operacional do Estado de São Paulo até 2030
- Adesão ao Movimento Ambição Net Zero, do Pacto Global Rede Brasil
- Publicação da Nossa Jornada Contra as Mudanças Climáticas, na qual demonstramos a evolução de nossas práticas de mitigação e adaptação às mudanças climáticas, utilizando a metodologia Task Force for Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

ODS**Principais contribuições**



- Plano ESG 2030: Pilar Operações Sustentáveis
- Plano ESG 2030 – Compromisso #9: Criar a Política de Biodiversidade da CPFL até 2025 para maximizar os benefícios e o valor gerados por nossas operações para o meio ambiente e a sociedade
- Programas de Monitoramento de Fauna, de Resgate de Fauna e Flora e de Recuperação de Áreas Degradadas pela CPFL Renováveis
- Projeto FETAG para conscientização ambiental de agricultores gaúchos e recuperação de áreas degradadas dos biomas Pampas e Mata Atlântica
- A Associação de Estudos e Projetos com Povos Indígenas e Minoritários (AEPIM) busca apoiar a restauração das condições ambientais adequadas para a vivência de acordo com as tradições culturais da etnia Mbya Guarani, em duas comunidades no litoral norte do Rio Grande do Sul
- Programa de Preservação Ambiental para conservação de vegetação nativa, incluindo a retirada de linhas em áreas de preservação ambiental
- Áreas de Compensação Florestal nas modalidades de reflorestamento e manejo de espécies exóticas em Unidades de Conservação e aquisição de áreas de Reserva Legal excedente em propriedades privadas
- O Projeto Bem-Te-Vi integra ações para conservação, melhora e recuperação de espécies nas margens do rio Ibcuí-Mirim, em área de matas ciliares, para garantir a sustentabilidade da variação genética das espécies arbóreas, permitindo a formação de comunidades biológicas para gerações futuras



- Plano ESG 2030: Pilar Atuação Segura e Confiável
 - Plano ESG 2030 – Compromisso #23: Buscar continuamente as melhores práticas de prestação de contas, transparência, equidade e responsabilidade
 - A SGCC, acionista controladora da CPFL Energia, atua orientando-se pelo princípio de ser uma organização responsável, que busca promover o bem-estar social
 - Participação no ISE B3 pelo 17º ano
 - Acompanhamento trimestral do Plano ESG 2030 pelas instâncias de governança da sustentabilidade: Comitê de Sustentabilidade, Diretoria Executiva, Comitê de Estratégia, Crescimento, Inovação e ESG, e Conselho de Administração
-

Sumário de conteúdo da GRI

Declaração de uso | A CPFL Energia S.A. relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023.

GRI 1 usada | GRI 1: Fundamentos 2021

Norma(s) Setorial(ais) da GRI aplicável(eis) | Não se aplica

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página	Omissão			Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação		
Conteúdos gerais							
	2-1 Detalhes da organização	22, 23, 100 e 101	-	-	-	-	-
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	198 e 204	-	-	-	-	-
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	198 e 199	-	-	-	-	-
	2-4 Reformulações de informações	59, 73, 82, 83, 108, 183, 216 e 217	-	-	-	-	-
	2-5 Verificação externa	198, 199, 256, 257, 258 e 259	-	-	-	-	-
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	20, 21, 22, 23, 179 e 202	-	-	-	-	-
	2-7 Empregados	206	-	-	-	6	8 e 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	177	-	-	-	6	8 e 10
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	102, 103, 104, 105, 106 e 107	-	-	-	-	-
GRI 2 Conteúdos gerais 2021	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	108	-	-	-	-	5 e 16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	103	-	-	-	-	16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	112 e 118	-	-	-	-	16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	118	-	-	-	-	-
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	199	-	-	-	-	-
	2-15 Conflitos de interesse	102, 104, 105 e 189	-	-	-	-	16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	190	-	-	-	-	-
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	108 e 109	-	-	-	-	-
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	109	-	-	-	-	-
	2-19 Políticas de remuneração	108 e 109	-	-	-	-	-
	2-20 Processo para determinação da remuneração	108 e 109	-	-	-	-	-

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página	Omissão			Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação		
GRI 2 Conteúdos gerais 2021	2-21 Proporção da remuneração total anual	109	-	-	-	-	-
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	8, 9, 10 e 11	-	-	-	-	-
	2-23 Compromissos de política	202	-	-	-	-	-
	2-24 Incorporação de compromissos de política	112 e 202	-	-	-	-	-
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	151, 153, 162, 163, 202 e 203	-	-	-	-	-
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	190 e 203	-	-	-	10	16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	208	-	-	-	-	16
	2-28 Participação em associações	208	-	-	-	-	16
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	180, 184, 200, 202 e 203	-	-	-	-	-
	2-30 Acordos de negociação coletiva	209	-	-	-	3	8
Suplemento setorial GRI para energia 2013	EU1 Capacidade instalada (MW), por fonte de energia primária e regime regulatório	24 e 218	-	-	-	-	7
	EU2 Produção líquida de energia, por fonte de energia primária e regime regulatório	25 e 219	-	-	-	-	7
	EU3 Número de unidades consumidoras residenciais, industriais, institucionais e comerciais	36 e 219	-	-	-	-	-
	EU4 Comprimento de linhas de transmissão e distribuição aéreas e subterrâneas, discriminadas por sistema regulatório	33, 36, 37 e 220	-	-	-	-	7
	EU5 Alocação de permissões de emissão de CO2, apresentadas por mercado de carbono	122	-	-	-	-	13

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página	Omissão			Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação		
Temas materiais							
GRI 3 Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	200	-	-	-	-	-
	3-2 Lista de temas materiais	201	-	-	-	-	-
Tema material Mudanças climáticas e descarbonização							
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	16, 17, 96, 97, 98, 99, 112, 114, 118, 121, 122, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 131, 132 e 133	-	-	-	-	-
GRI 201 Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	132 e 133	-	-	-	7	13
GRI 302 Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	129	-	-	-	7 e 8	7, 8, 12 e 13
	302-2 Consumo de energia fora da organização	131	-	-	-	8	7, 8, 12 e 13
GRI 305 Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	126 e 128	-	-	-	7 e 8	3, 12, 13, 14 e 15
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	126 e 128	-	-	-	7 e 8	3, 12, 13, 14 e 15
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	126 e 128	-	-	-	7 e 8	3, 12, 13, 14 e 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	128	-	-	-	8	13, 14 e 15
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	124, 125 e 127	-	-	-	8 e 9	13, 14 e 15
	305-6 Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)	213	-	-	-	7 e 8	3 e 12
	305-7 Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	-	Conteúdo omitido	Informação indisponível/incompleta	Dados referentes às emissões atmosféricas NOx, SOx e outras serão reportados a partir do Relatório Anual 2024	7 e 8	3, 12, 14 e 15

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página	Omissão			Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação		
Tema material Ecoeficiência nas operações							
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	16, 17, 96, 97, 98, 99, 112, 115, 118, 138, 140 e 141	-	-	-	-	-
GRI 303 Água e efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	138 e 140	-	-	-	8	6 e 12
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	138 e 140	-	-	-	8	6
	303-3 Captação de água	141	-	-	-	7 e 8	6
	303-4 Descarte de água	140	-	-	-	7 e 8	6
	303-5 Consumo de água	140	-	-	-	8	6
Tema material Energia inteligente e inovação							
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	16, 17, 78, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 96, 97, 98, 99, 112, 114, 118, 134, 136 e 137	-	-	-	-	-
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	82 e 83	-	-	-	7, 8 e 9	7, 9, 11, 12 e 13
Tema material Incentivo à economia circular							
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	16, 17, 96, 97, 98, 99, 112, 115, 118, 138, 142, 143, 144 e 145	-	-	-	-	-
GRI 306 Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	142 e 145	-	-	-	8	3, 6, 11 e 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	142 e 145	-	-	-	8	3, 6, 11 e 12
	306-3 Resíduos gerados	143	-	-	-	8	3, 11 e 12
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	144 e 145	-	-	-	8	3, 11 e 12
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	145	-	-	-	8	3, 11 e 12

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página	Omissão			Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação		
Tema material Preservação da biodiversidade							
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	16, 17, 96, 97, 98, 99, 112, 115, 118, 146, 147, 148 e 149	-	-	-	-	-
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	211 e 212	-	-	-	8	6, 14 e 15
	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	146, 147 e 148	-	-	-	8	6, 14 e 15
	304-3 Habitats protegidos ou restaurados	148 e 149	-	-	-	8	6, 14 e 15
	304-4 Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações da organização	213	-	-	-	8	6, 14 e 15
Tema material Saúde e segurança como valor							
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	16, 17, 28, 29, 30, 31, 70, 73, 77, 96, 97, 98, 99, 112, 117, 118, 180, 182, 183, 184, 185, 186 e 187	-	-	-	-	-
GRI 403 Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	180	-	-	-	-	8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	180, 182, 184 e 185	-	-	-	-	8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	73	-	-	-	-	8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	180, 184 e 185	-	-	-	-	8 e 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	182, 184, 185 e 186	-	-	-	-	8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	70	-	-	-	-	3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	187	-	-	-	-	8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	180	-	-	-	-	8
	403-9 Acidentes de trabalho	183 e 216	-	-	-	-	3, 8 e 16
	403-10 Doenças profissionais	183	-	-	-	-	3, 8 e 16
GRI 416 Saúde e segurança do consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	187	-	-	-	-	-
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	28, 29, 30, 31 e 77	-	-	-	1	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	187 e 223	-	-	-	-	-

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página	Omissão			Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação		
Tema material Desenvolvimento do capital humano							
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	16, 17, 56, 58, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 66, 69, 70, 73, 96, 97, 98, 99, 112, 116 e 118	-	-	-	-	-
GRI 202 Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	209	-	-	-	6	1, 5 e 8
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	209	-	-	-	6	8
GRI 401 Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	66 e 214	-	-	-	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	70	-	-	-	-	3, 5 e 8
	401-3 Licença maternidade/paternidade	73	-	-	-	6	5 e 8
GRI 404 Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	60	-	-	-	6	4, 5, 8 e 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	60, 62 e 63	-	-	-	-	8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	59	-	-	-	6	5, 8 e 10
Tema material Promoção da diversidade e inclusão							
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	16, 17, 96, 97, 98, 99, 112, 116, 118, 166, 168, 169, 170, 171, 172, 173 e 190	-	-	-	-	-
GRI 405 Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	169, 170, 171 e 172	-	-	-	6	5 e 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	173	-	-	-	6	5, 8 e 10
GRI 406 Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	190	-	-	-	6	5 e 8

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página	Omissão			Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação		
Tema material Relacionamento com comunidades							
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	16, 17, 69, 96, 97, 98, 99, 112, 116, 118, 154, 155, 156, 157, 159, 160, 161, 162, 163, 164 e 165	-	-	-	-	-
GRI 203 Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	154, 155, 159 e 165	-	-	-	-	5, 9 e 11
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	209	-	-	-	-	1, 3 e 8
GRI 413 Comunidades locais 2016	413-2 Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	162 e 163	-	-	-	1	1 e 2
Suplemento setorial GRI para energia 2013	EU14 Programas e processos que asseguram a disponibilização de mão de obra qualificada	69	-	-	-	-	4 e 8
Tema material Garantia dos direitos humanos							
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	16, 17, 96, 97, 98, 99, 112, 116, 117, 118, 176, 177, 188 e 189	-	-	-	-	-
GRI 407 Liberdade sindical e negociação coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	176, 177 e 188	-	-	-	3	8
GRI 408 Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	176, 177 e 188	-	-	-	5	8 e 16
GRI 409 Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	176, 177 e 188	-	-	-	4	8
GRI 410 Práticas de segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	218	-	-	-	1	16
GRI 411 Direitos de povos indígenas 2016	411-1 Casos de violação de direitos de povos indígenas	218	-	-	-	1	2

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página	Omissão			Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação		
Tema material Conduta ética e transparência							
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	16, 17, 96, 97, 98, 99, 112, 117, 118, 188, 189 e 190	-	-	-	-	-
	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	188	-	-	-	10	16
GRI 205 Combate à corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	188, 189 e 210	-	-	-	10	16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e ações tomadas	190	-	-	-	10	16
Tema material Satisfação do cliente							
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	16, 17, 75, 76, 77, 96, 97, 98, 99, 112, 116, 118, 151, 152 e 153	-	-	-	-	-
Suplemento setorial GRI para energia 2013	EU24 Práticas para lidar com barreiras relacionadas a idioma, cultura, baixa escolaridade e necessidades especiais que se interpõem ao acesso à eletricidade e ao serviço de assistência ao consumidor, assim como ao seu uso seguro	151, 152 e 153	-	-	-	-	1 e 7
Tema material Governança corporativa							
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	16, 17, 96, 97, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109 e 112	-	-	-	-	-

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página	Omissão			Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação		
Tema material Desempenho financeiro e operacional							
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	16, 17, 24, 25, 27, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 53, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 96, 97, 98, 99, 112 e 118	-	-	-	-	-
GRI 201 Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	92 e 93	-	-	-	-	8 e 9
Suplemento setorial GRI para energia 2013	EU6 Abordagem da gestão para garantir a disponibilidade e a confiabilidade da energia no curto e longo prazo	24, 25, 26, 33, 34, 35, 36, 37, 45, 46, 47, 48, 49, 50 e 53	-	-	-	-	7, 9 e 11
	EU12 Percentual de perda de transmissão e distribuição em relação ao total de energia	40 e 223	-	-	-	-	7 e 13
	EU28 Frequência das interrupções no fornecimento de energia	38, 39 e 222	-	-	-	-	7 e 9
	EU29 Duração média das interrupções no fornecimento de energia	38, 39 e 222	-	-	-	-	7 e 9
Tema material Segurança da informação							
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	16, 17, 96, 97, 98, 99, 112, 117, 118, 192, 193 e 195	-	-	-	-	-
GRI 418 Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	192 e 195	-	-	-	-	16
Tema material Compras sustentáveis							
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	16, 17, 96, 97, 98, 99, 112, 117, 118, 174, 175, 176, 177 e 179	-	-	-	-	-
GRI 308 Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	174				8	-
	308-2 Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	174				8	-
GRI 414 Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	174				2	5, 8 e 16
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	174				2	5, 8 e 16

Sumário de conteúdo do SASB

Tópico SASB	Código SASB	Métricas solicitadas pelo SASB	Página
Emissões de gases de efeito estufa e planejamento de recursos energéticos	IF-EU-110a.1	(1) Emissões globais brutas de escopo 1, percentual coberto por (2) regulamentos de limitação de emissões e (3) regulamentos de relatórios de emissões	126 e 128
	IF-EU-110a.2	Emissões de gases de efeito estufa (GEE) associadas ao fornecimento de energia	126 e 128
	IF-EU-110a.3	Discussão da estratégia ou plano de longo e curto prazo para gerenciar as emissões do escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise do desempenho em relação a essas metas	124, 145, 127, 132 e 133
Qualidade do ar	IF-EU-120a.1	Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: (1) NOx (excluindo N2O), (2) SOx, (3) material particulado (PM10), (4) chumbo (Pb) e (5) mercúrio (Hg); porcentagem de cada um dentro ou perto de áreas de população densa	Informação não disponível
Gestão de água	IF-EU-140a.1	(1) Total de água captada, (2) total de água consumida; porcentagem de cada um em regiões com estresse hídrico de base alto ou extremamente alto	140 e 141
	IF-EU-140a.2	Número de incidentes de não conformidade associados a licenças, padrões e regulamentos de quantidade e/ou qualidade da água	224
	IF-EU-140a.3	Descrição dos riscos de gestão da água e discussão de estratégias e práticas para mitigar esses riscos	138 e 140
Gestão de cinzas de carvão	IF-EU-150a.1	(1) Quantidade de produtos de combustão de carvão (CCP) gerados, (2) porcentagem reciclada	Informação não disponível
	IF-EU-150a.3	Descrição da gestão de produtos de combustão de carvão (CCPs) políticas e procedimentos para operações ativas e inativas	Informação não disponível
Acessibilidade energética	IF-EU-240a.1	Tarifa média de eletricidade no varejo para (1) clientes residenciais, (2) comerciais e (3) industriais	225
	IF-EU-240a.3	(1) Número de desconexões elétricas de clientes residenciais por falta de pagamento, (2) percentual de reconectados em 30 dias	225
	IF-EU-240a.4	Discussão do impacto de fatores externos na acessibilidade da eletricidade ao cliente, incluindo as condições econômicas do território de serviço	151, 152 e 153
Saúde e segurança da força de trabalho	IF-EU-320a.1	(1) Taxa total de incidentes registráveis (TRIR), (2) taxa de fatalidades e (3) taxa de frequência de quase-acidentes (NMFR)	183

Tópico SASB	Código SASB	Métricas solicitadas pelo SASB	Página
Eficiência e demanda no uso final	IF-EU-420a.2	Porcentagem de carga elétrica atendida pela tecnologia de rede inteligente	134
	IF-EU-420a.3	Economia de eletricidade dos clientes decorrente de medidas de eficiência, por mercado	122 e 165
Segurança nuclear e gestão de emergências	IF-EU-540a.1	Número total de unidades de energia nuclear, discriminado pelos resultados da análise de segurança independente mais recente	Não aplicável
	IF-EU-540a.2	Descrição dos esforços para gerir a segurança nuclear e a preparação para emergências	Não aplicável
Resiliência da rede	IF-EU-550a.1	Número de incidentes de não conformidade com padrões ou regulamentos de segurança física e/ou cibernética	Informação não disponível
	IF-EU-550a.2	(1) Índice de duração média de interrupção do sistema (SAIDI), (2) Índice de frequência média de interrupção do sistema (SAIFI) e (3) Índice de duração média de interrupção do cliente (CAIDI), incluindo dias de grandes eventos	38, 39 e 222
Métricas de atividade	IF-EU-000.A	Número de: (1) clientes residenciais, (2) comerciais e (3) industriais atendidos	36 e 219
	IF-EU-000.B	Eletricidade total entregue a: (1) residencial, (2) comercial, (3) industrial, (4) todos os outros clientes de varejo e (5) clientes atacadistas	224
	IF-EU-000.C	Comprimento das linhas de transmissão e distribuição	33 e 220
	IF-EU-000.D	Total de eletricidade gerada, porcentagem por principal fonte de energia, porcentagem em mercados regulamentados	25 e 219
	IF-EU-000.E	Total de eletricidade por atacado comprada	224

Relatório de asseguração

Declaração da SGS do BRASIL LTDA. (SGS) sobre as atividades de sustentabilidade no Relatório Anual 2023 do Grupo CPFL, publicado pela CPFL Energia S.A.

Natureza e escopo da asseguração

A SGS foi contratada pela CPFL ENERGIA S.A. para realizar a asseguração independente de seu Relatório de Sustentabilidade, que traz informações relativas ao ano de 2023 e que segue diretrizes internacionais de monitoramento e reporte de informações de sustentabilidade, dentre elas a Global Reporting Initiative (GRI) e indicadores da Sustainability Accounting Standards Board (SASB). O escopo de asseguração, baseado na metodologia para assegurações de relatórios de Sustentabilidade da SGS, incluiu o texto e os dados relacionados aos indicadores GRI Standards 2021, versão atual do GRI.

As informações que constam do RELATÓRIO ANUAL 2023 DO GRUPO CPFL, e sua apresentação, são de exclusiva responsabilidade das estruturas de gestão da CPFL ENERGIA S.A. A SGS não fez parte da preparação de nenhum material incluído no referido relatório. Nossa responsabilidade foi a de expressar uma opinião sobre o

texto, dados, gráficos e declarações dentro do escopo de asseguração, detalhado a seguir com a intenção de informar as partes interessadas da CPFL ENERGIA S.A.

O Grupo SGS desenvolveu um conjunto de protocolos de Asseguração de Comunicados de Sustentabilidade baseando-se nas melhores práticas apresentadas no guia GRI Sustainability Reporting Standards, em sua versão mais atualizada de 2021, e o padrão de asseguração ISAE3000. Estes protocolos dão diferentes opções de nível de Asseguração, dependendo do contexto e da capacidade da Organização Declarante.

Este relatório foi assegurado utilizando nossos protocolos para avaliação da veracidade do conteúdo e seu alinhamento com os aspectos necessário para conformidade com os requisitos GRI sistema das Normas GRI para Relato de Sustentabilidade (Normas GRI) 2021, Norma GRI 1: Fundamentos 2021, Norma GRI 2: Conteúdos Gerais 2021, GRI 3: Temas Materiais 2021, e também com os requisitos dos Tópicos relacionados à materialidade (GRI 200, GRI 300 e GRI 400) de acordo com os temas materiais identificados pela CPFL Energia S.A. através do processo descrito neste relatório.

O processo de asseguração foi realizado de maneira remota, com (i) entrevistas com colaboradores estratégicos, envolvidos no processo de compilação e elaboração do relatório, onde foram revisadas as declarações, dados e processos relativos à gestão da sustentabilidade e à coleta de dados declarados GRI, (ii) revisão da documentação encaminhada e apresentada pela CPFL Energia S.A. e comparação com as informações inseridas pela empresa no relatório, (iii) avaliação de versões deste relatório para alinhamento com os standards do GRI 2021 e (iv) análise das atividades de engajamento com as partes interessadas (stakeholders) e avaliação da forma como os tópicos materiais foram definidos e inseridos no contexto da sustentabilidade dentro da organização e no conteúdo deste relatório de sustentabilidade. As informações contábeis da CPFL ENERGIA S.A. contidas e referenciadas no RELATÓRIO ANUAL 2023 DO GRUPO CPFL, não foram avaliadas como parte deste processo de asseguração, mas em processo distinto de auditoria. As informações relacionadas ao inventário de gases de efeito estufa foram verificadas e passaram por processo específico de auditoria.

Declaração de independência e competência

O Grupo de empresas da SGS é líder mundial em inspeções, análises e verificações, com operações em mais de 140 países e prestando serviços que incluem a certificação de sistemas de gestão, auditorias e capacitação nas áreas de qualidade, ambiental, social e ética, asseguração de relatórios de sustentabilidade e verificação de gases de efeito estufa. A SGS afirma sua independência da CPFL Energia S.A., estando livre de conflito de interesse com a organização, suas subsidiárias e partes interessadas.

A equipe de asseguração foi formada com base em conhecimento, experiência e qualificação para este serviço, e foi composta por:

- Um Auditor Líder de Asseguração de Relatório de Sustentabilidade, Auditor Líder de programas Socioambientais e Gestão Ambiental, Verificador de Gases de Efeito Estufa (GEE).

Parecer de asseguração

Com relação à verificação realizada na metodologia, processos e dados apresentados pela CPFL ENERGIA S.A. estamos seguros de que as informações e dados contidos no “Relatório Anual 2023 do Grupo CPFL” são confiáveis e uma representação equilibrada das atividades de sustentabilidade desenvolvidas pela CPFL Energia S.A. no ano-base 2023. A SGS tem o parecer de que o relatório pode ser utilizado pelas partes interessadas da empresa como parte de seus processos de avaliação da companhia.

Em nossa opinião, com base na amostragem do que foi verificado e nas documentações apresentadas pela CPFL ENERGIA S.A, o conteúdo do relatório atende aos requisitos do GRI Standards 2021, quais sejam: aplicar os princípios de reporte, relatar os conteúdos GRI 2: General Disclosures 2021, determinar tópicos materiais, relatar os conteúdos GRI 3: Material Topics 2021, relatar conteúdo das normas para tópicos materiais, fornecer razões para omissão de conteúdos e requisitos que a organização não cumpriu, publicar um índice GRI, fornece uma declaração de uso e após publicação, notificar o GRI.

Recomendações, constatações e conclusões da asseguração

- O Relatório da CPFL Energia S.A., “Relatório Anual 2023 do Grupo CPFL” está alinhado com os GRI Standards 2021, e com os requisitos referentes aos Tópicos Específicos dos (GRI 200, GRI 300 e GRI 400).
- A CPFL Energia S.A apresenta seu Relatório com 17 tópicos materiais: 1. Conteúdos Gerais; 2. Mudanças Climáticas e Descarbonização; 3. Ecoeficiência nas Operações; 4. Energia Inteligente e Inovação; 5. Incentivo à Economia Circular; 6. Preservação da Biodiversidade; 7. Saúde e Segurança como valor; 8. Desenvolvimento do Capital Humano; 9. Promoção da Diversidade e Inclusão; 10. Relacionamento com Comunidades; 11. Garantia dos Direitos Humanos; 12. Conduta Ética e Transparência; 13. Satisfação do Cliente; 14. Governança Corporativa; 15. Desempenho Financeiro; 16. Segurança da Informação; 17. Compras Sustentáveis. Em nosso entendimento, os tópicos materiais refletem os impactos das atividades da CPFL Energia S.A. de maneira equilibrada e o relatório cobre informações sobre todos os tópicos considerados como materiais para o setor e para as partes interessadas, de acordo com o GRI 3: Tópicos Materiais, 2021.

Finalmente, a SGS acredita na importância da transparência e parabeniza a companhia pela iniciativa de conduzir uma asseguração de seu relatório, bem como de promover a sustentabilidade em suas ações e disseminar em todos os níveis da organização o seu código de conduta e compliance.

25 de março de 2024.

Assinado por e em nome da SGS



Gustavo Venda
Gerente de Negócios - Sustentabilidade



Eliane M. Mota Fukunaga
Auditora Líder de Relatório de Sustentabilidade

Créditos

CPFL ENERGIA S.A.

Rod. Engenheiro Miguel Noel Nascentes Burnier, 1755
Parque São Quirino
Campinas – SP | CEP: 13088-900

DIREÇÃO GERAL

Vice-Presidência Jurídica e de Relações Institucionais
Diretoria de Meio Ambiente e Sustentabilidade
Diretoria de Comunicação e Relações Institucionais

CONTEÚDO, CONSULTORIA, DESIGN E ILUSTRAÇÃO

usina82

FOTOGRAFIA

Banco de Imagens CPFL Energia

CONTATO

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

