



RELATÓRIO ANUAL

2020

**C=SP**

---

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO .....	<b>3</b>
SOBRE O RELATÓRIO .....	<b>6</b>
UM NOVO OLHAR PARA A SUSTENTABILIDADE .....	<b>7</b>
MODELO DE NEGÓCIO CESP 2020 .....	<b>14</b>
CESP EM 2020 .....	<b>16</b>
NOSSOS RESULTADOS E ATIVOS .....	<b>17</b>
NOSSAS PESSOAS E SEU CONHECIMENTO .....	<b>38</b>
NOSSOS RELACIONAMENTOS .....	<b>50</b>
O CUIDADO COM O MEIO AMBIENTE .....	<b>56</b>
COMPLEMENTOS ANEEL .....	<b>61</b>

# MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

ANEEL 3.2.1



O ano de 2020 foi marcado pela pandemia do novo coronavírus (Covid-19), trazendo consequências para nossas vidas e para a economia. A CESP agiu com presteza nesse cenário, adotando medidas preventivas adequadas à preservação da saúde e à segurança de todos seus funcionários, bem como garantindo a continuidade da prestação do serviço de geração de energia com excelência. A resiliência do nosso portfólio de clientes, a agilidade de reação ao novo ambiente e a robustez de nossa estrutura de capital foram essenciais para mitigarmos os impactos trazidos pela Covid-19.

**Em 2020,  
criamos nossa  
Plataforma de  
Sustentabilidade  
com aspectos  
ESG**

A evolução da pandemia trouxe ainda mais para o centro das discussões os temas socioambientais e a necessidade de uma economia responsável com o futuro. No setor elétrico brasileiro, a transição energética integra a evolução para um país melhor e mais consciente. Este caminho, promissor e sem volta, demanda estratégias e investimentos e, ao mesmo tempo, exige que a regulamentação do setor evolua com celeridade. A CESP, uma Empresa de geração de energia 100% renovável, é parte importante para a solução desse desafio.

Como destaque, em 2020, demos um importante passo na maturidade de nossa gestão sobre aspectos socioambientais e de governança (ESG - *Environmental, Social and Governance*) por meio da identificação dos temas materiais e da definição dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) prioritários. Com engajamento e envolvimento de lideranças, criamos a Plataforma de Sustentabilidade da CESP com três linhas temáticas: Proatividade Ambiental e Climática, Desenvolvimento Local

**A CESP  
tem como  
compromisso  
a continuidade  
da sua atuação  
em observância  
aos princípios de  
transparência,  
equidade,  
prestação  
de contas e  
responsabilidade  
corporativa**

e Humano e Crescimento Inclusivo. Divulgamos também, pela primeira vez, nosso Relatório Anual, que tem sua estrutura e seu conteúdo inspirados nos princípios de Relato Integrado do Conselho Internacional para Relato Integrado (International Integrated Reporting Council - IIRC).

A CESP aprimora e promove constantemente a adoção das melhores práticas de governança corporativa e tem como compromisso a continuidade da sua atuação em observância aos princípios de transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa, visando o fortalecimento da estrutura de gestão e governança com a finalidade de solidificar os pilares para a perenidade da CESP e seus negócios. Em fevereiro de 2021, estabelecemos as bases para a criação da Comissão de Sustentabilidade, com a finalidade de apoiar o Conselho de Administração e o corpo gestor da CESP na incorporação e no endereçamento dos temas ESG no processo de tomada de decisão estratégica e direcionamento do negócio.

Avançamos também em nossa agenda de transformação digital, reduzindo riscos, automatizando processos e alcançando respostas mais ágeis na adoção de novas tecnologias. Iniciamos, assim, nossa jornada de dados/*analytics*, gerando uma cultura de confiança da informação orientada a dados (*data-driven*).

Em termos operacionais, um dos indicadores mais significativos, o índice de disponibilidade médio das usinas, atingiu a média de 95,7% no fechamento de 2020, em uma trajetória consistente e sustentada de aumento, acima dos níveis de referência estabelecidos pela ANEEL, demonstrando de forma contínua a boa gestão da manutenção e, conseqüentemente, maior eficiência na disponibilidade das usinas.

Em 2020, continuamos perseguindo a estratégia desenhada na gestão do balanço energético, aliada à sazonalização da garantia física de forma planejada, mantendo a gestão do nosso portfólio de clientes. É importante destacar que, durante o ano, a CESP aproveitou as janelas de oportunidade no mercado e comprou, aproximadamente, 90% da energia necessária para o equilíbrio de seu balanço energético em 2021.

Em relação ao contencioso passivo, continuamos com a estratégia e a gestão das ações judiciais com assessores jurídicos e financeiros para complementar a atuação de nossa equipe

própria. Terminamos o ano de 2020 com uma redução, após a correção monetária, de R\$ 2,9 bilhões nas contingências passivas totais em relação ao saldo de dezembro de 2019, explicada pela combinação de (i) decisões judiciais favoráveis à CESP; (ii) acordos judiciais; (iii) revisão de estimativas conforme evolução processual dos casos. Esses resultados estão em linha com nossa determinação por uma abordagem cada vez mais assertiva e criteriosa na redução desse risco.

(1) EBITDA ajustado exclui provisão para litígios e PDV

(2) Índice de Conversão de Caixa = Fluxo de Caixa Operacional Pós-serviços da Dívida/EBITDA Ajustado

Nossos resultados financeiros refletem a diligência na execução de nossas estratégias, alcançando um EBITDA Ajustado consolidado<sup>1</sup> de R\$ 1 bilhão em 2020, com margem EBITDA Ajustada de 53%, crescimento de 35% em relação a 2019, refletindo a excelência operacional, a gestão adequada do balanço energético e a disciplina em custos e despesas.

A forte capacidade de geração de caixa da CESP nos coloca em uma posição de destaque nesse contexto. Geramos, em 2020, R\$ 743 milhões de fluxo de caixa operacional após serviço da dívida, o que representa um índice de conversão de caixa<sup>2</sup> de 73%.

Como estratégia da gestão do endividamento, em agosto de 2020, a CESP captou R\$ 1,5 bilhão pela emissão da 12<sup>a</sup> Debênture de infraestrutura a uma taxa de IPCA + 4,30% a.a. e prazo de dez anos. Com essa operação, a dívida da CESP teve um aumento de cinco anos no prazo médio, mantendo o custo médio, além de melhorar as condições contratuais de forma a adequá-las ao novo perfil de crédito da Companhia.

A combinação da forte geração de caixa com o resultado líquido de 2020 permitiu a proposta de proventos aos acionistas no montante de R\$ 850 milhões, sendo R\$ 150 milhões via juros sobre capital próprio (JCP) já deliberados em 2020 e R\$ 700 milhões via dividendos, representando um *payout* de 49% e *dividend yield* de 9%, com pagamento nos meses de abril e setembro de 2021.

**Mario Bertoncini**  
*Diretor Presidente e de  
Relações com Investidores*

**Marcelo de Jesus**  
*Diretor Financeiro*

**Carlos Alberto Dias Costa**  
*Diretor Geração*

Por fim, ressaltamos que a CESP inicia 2021 ainda mais preparada para aproveitar as oportunidades que surgirão e comprometida em criar e oferecer as melhores soluções em energia, gerando e compartilhando riqueza de forma sustentável por meio da transformação das pessoas e da sociedade.

**Muito obrigado a todos que nos acompanham nessa trajetória.**

# SOBRE O RELATÓRIO

- Desempenho financeiro, operacional e socioambiental
- Inspirado nos princípios de Relato Integrado do IIRC
- Conteúdo associado à Plataforma de Sustentabilidade ESG

A Companhia Energética de São Paulo (CESP) traz, neste Relatório Anual, informações sobre seu desempenho financeiro, operacional e socioambiental no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2020.

São apresentados, também, os esforços empreendidos por todos os funcionários para seguir adiante no contínuo processo de transformação da Companhia, iniciado em dezembro de 2018, quando passou a ser uma Empresa de capital privado.

Pela primeira vez, o relatório da CESP tem sua estrutura e seu conteúdo inspirados nos princípios de Relato Integrado do Conselho Internacional para Relato Integrado (International Integrated Reporting Council - IIRC). Os capítulos são organizados seguindo os capitais dessa metodologia e cada um deles mostra a associação dos assuntos tratados com as linhas temáticas da nova **plataforma de sustentabilidade** da Companhia, construída a partir dos temas materiais e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) relacionados ao negócio e estabelecidos como prioritários. Tanto as linhas temáticas como a materialidade e os ODS prioritários foram definidos em 2020, por meio de trabalhos que estabelecem as bases para que a CESP avance significativamente na sua estratégia ESG no futuro próximo. Saiba mais sobre esses estudos no capítulo *“Um novo olhar para a sustentabilidade”*.

Nesta publicação, também estão divulgados os dados da CESP referentes aos indicadores para o Relatório Anual de Responsabilidade Socioambiental e Econômico-financeira da Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), validados pelo Conselho de Administração e pelo Conselho Fiscal.

Além disso, ao longo da narrativa, são abordados os impactos ocasionados pela pandemia de Covid-19 nas diversas áreas da Companhia.

Para obter mais informações, entre em contato com a equipe de Relações com Investidores pelo e-mail [ricesp@cesp.com.br](mailto:ricesp@cesp.com.br). O Relatório Anual da CESP está à disposição para conhecimento no <https://ri.cesp.com.br/relatorio-anual-de-sustentabilidade/>.



Escada para peixes da  
UHE Porto Primavera

**De empresa estatal em 2018 a Companhia privada e em plena transformação desde o início da nova gestão, que trabalha para modernizar processos, operações e para incorporar definitivamente questões ambientais, sociais e as melhores práticas de governança corporativa à sua cultura e estratégia. Esta é a CESP!**

E, no mundo atual, não há como pensar em transformação sem um mergulho profundo no tema da sustentabilidade. Foi exatamente isso que a Companhia se dedicou a fazer em 2020 para pavimentar o seu caminho futuro sobre bases sólidas e coerentes.

É esse caminho que vem sendo trilhado desde 2019, quando as mudanças necessárias para a nova empresa foram desenhadas e começaram a ser transformadas em realidade. Em 2020, o processo de consolidação da nova CESP amadureceu, e um novo olhar sobre grandes temas começou a se desenhar.

Durante o ano, a Companhia deu início a uma agenda de sustentabilidade corporativa, de forma a integrá-la à sua estratégia de negócio e a contribuir para a geração de valor compartilhado. Para isso, debruçou-se sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU), e construiu sua matriz de materialidade, identificando temas que refletem os impactos econômicos, ambientais e sociais significativos para a Companhia e seus *stakeholders*. Os temas materiais identificados e os ODS prioritários constituem os direcionadores da nova Plataforma de Sustentabilidade da CESP.

## ODS prioritários

O trabalho de definição dos ODS prioritários foi feito em parceria com uma consultoria externa e teve como objetivo relacionar as temáticas de sustentabilidade aos desafios socioambientais da Companhia, às oportunidades de geração de valor e aos impactos positivos para a CESP e seus *stakeholders*.

A priorização dos ODS foi resultado de um amplo trabalho de engajamento com o nosso público interno, que participou ativamente de discussões, *workshops* e estudos essenciais para entendermos onde a CESP está e qual o caminho que queremos seguir para chegar aonde queremos no futuro. Foi uma construção a muitas mãos, com os seguintes processos:

- **Análises de posicionamento estratégico da CESP:** estudo de documentos e entrevistas com executivos, levando em consideração dez critérios – estratégia, diretrizes, oportunidades, desafios, público, governança, indicadores, investimento, objetivos e ações.
- **Análise de *benchmarks* setoriais:** avaliação de empresas do setor elétrico e seu posicionamento frente aos ODS, recomendações feitas pelo Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3 e as correlações com o setor elétrico, segundo o estudo do Pacto Global para o Setor Elétrico.
- **Engajamento do público interno:** realização de encontros e *workshops* com a liderança da Empresa para conhecer e discutir os ODS, além da produção de materiais de comunicação para todo o público interno da CESP.

Após a realização desse trabalho, que contou com a participação de nossos funcionários em diversos níveis hierárquicos, funções e atividades, chegamos a dez ODS prioritários, sendo cinco a serem endereçados até 2023 e mais cinco até 2028.



### 10 ODS prioritários:

5

a serem trabalhados até 2023

5

a serem considerados até 2028



---

## ODS priorizados até 2023



**ODS 5.** Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

**ODS 7.** Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todos.

**ODS 8.** Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos.

**ODS 13.** Tomar medidas urgentes para combater a mudança do clima e seus impactos.

**ODS 15.** Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda da biodiversidade.

---

## Definição da materialidade

Na medida em que a criação de valor das empresas e organizações migra do tangível para o intangível, em que a reputação e a marca, a capacidade de inovar e de se relacionar com os diversos públicos é mais valorizada do que parques industriais e ativos fixos, as empresas são confrontadas com inúmeros temas nas dimensões sociais, econômicas e ambientais.

Esses temas precisam ser abordados e geridos de forma adequada para definir quais deles são mais significativos para o negócio, a visão de mundo e o perfil de empresa que se quer ser. Nesse sentido, a definição do que é material, ou a construção de materialidade, é o processo que identifica e prioriza os temas que refletem os impactos mais significativos da Companhia e de seus *stakeholders*.

Discutir e aprender sobre os impactos econômicos, sociais e ambientais das organizações faz parte do desafio de construir um mundo melhor e sustentável para as gerações atuais e futuras, pois cada empresa tem o seu próprio contexto e suas necessidades. Daí a importância de cada organização ter a exata noção de seus impactos por meio de sua matriz de materialidade.

E foi para definir essa matriz de materialidade, com os temas materiais, que a CESP conduziu, em 2020, um trabalho em parceria com uma empresa especializada.

Em consultas diretas e indiretas às partes interessadas – poder público, funcionários, lideranças, clientes, fornecedores, investidores e comunidades – e na revisão do contexto da sustentabilidade, foram definidos 18 temas iniciais, avaliados seguindo os princípios de materialidade da GRI (Global Reporting Initiative). Esses tópicos foram discutidos internamente e resultaram em 12 temas materiais para a CESP para um ciclo de atuação de até três anos (até 2023):

## A matriz de materialidade da CESP

- **Temas materiais**
- **Temas iniciais**
- **1 Conformidade ambiental**
- **2 Conservação ambiental e da biodiversidade**
- **3 Emissões de gases de efeito estufa**
- **4 Emprego e desenvolvimento humano**
- **5 Ética, transparência e boas práticas de governança corporativa**
- **6 Geração e gestão de resíduos materiais perigosos**
- **7 Gestão de fornecedores**
- **8 Gestão dos impactos nas comunidades locais**
- **9 Gestão e eficiência energética**
- **10 Mudança do clima e uso de energias renováveis**
- **11 Promoção da diversidade e igualdade**
- **12 Qualidade do ar**
- **13 Relacionamento com o cliente**
- **14 Resiliência do modelo de negócios**
- **15 Saúde e segurança ocupacional**
- **16 Segurança de barragens**
- **17 Segurança energética e gestão hidráulica**
- **18 Universalização e acessibilidade do uso da energia**

Impactos ambientais, econômicos e sociais significativos da Empresa

Influência significativa na tomada de decisão dos stakeholders		7		1 2 4 11 14 15 16	5 8 10 17
	12	6	9 18		13
			3		

— +

## Os 12 temas materiais e os ODS prioritários aos quais se relacionam

	5 IGUALDADE DE GÊNERO	7 ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO	13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA	15 VIDA TERRESTRE
Conservação ambiental e da biodiversidade					✓
Promoção da diversidade e igualdade	✓				
Emprego e desenvolvimento humano	✓		✓		
Ética, transparência e boas práticas de governança corporativa			✓		
Conformidade ambiental					✓
Relacionamento com o cliente		✓			
Segurança energética e gestão hídrica		✓		✓	
Gestão dos impactos nas comunidades locais		✓			✓
Mudança do clima e uso de energias renováveis		✓		✓	
Resiliência do modelo de negócios			✓		
Saúde e segurança ocupacional			✓		
Segurança de barragens					✓

## Uma nova plataforma de sustentabilidade

Concluídas essas etapas, a CESP uniu os resultados desses trabalhos em uma Plataforma de Sustentabilidade que visa alinhar seus processos de gestão aos critérios ESG – *Environmental, Social and Corporate Governance* (Governança Ambiental, Social e Corporativa) relevantes para o negócio, identificados pelo cruzamento dos ODSs prioritários e da matriz de materialidade.

Para garantir uma gestão da Plataforma de Sustentabilidade de forma que ela apresente de maneira clara o desempenho socioambiental da Companhia, a CESP estabeleceu três linhas temáticas:

- **Proatividade ambiental e climática:** Alinhar geração de energia elétrica à garantia dos usos múltiplos da água em ações desenvolvidas em prol da conservação do ecossistema, da minimização dos impactos das operações, da adaptação às mudanças climáticas, da educação ambiental e do bom relacionamento com a comunidade.

- **Desenvolvimento local e humano:** Busca contínua de geração de valor e compromisso com a transparência na administração, reforçando os compromissos com as partes interessadas: funcionários, comunidades, clientes, fornecedores e investidores. Isso se dá oferecendo condições de trabalho, saúde, segurança, bem-estar, diversidade e atuação transparente, garantindo direitos e oportunidades de desenvolvimento humano e geração de negócios.
- **Crescimento inclusivo:** A sustentabilidade e a rentabilidade devem caminhar juntas. Por isso, deve-se focar na criação de programas socioambientais que impulsionem uma nova mentalidade entre funcionários e comunidade, proporcionando inclusão financeira, inclusão social e desenvolvimento de competências locais.

## PLATAFORMA DE SUSTENTABILIDADE DA CESP

### Linhas temáticas

Proatividade ambiental e climática	Desenvolvimento local e humano	Crescimento inclusivo
CAPITAL AMBIENTAL	CAPITAL SOCIAL	CAPITAL ECONÔMICO
  	  	  
Conformidade ambiental	Emprego e desenvolvimento humano	Gestão dos impactos nas comunidades locais
Conservação ambiental da biodiversidade	Ética, transparência e boas práticas de governança corporativa	Relacionamento com o cliente
Mudança do clima e uso de energias renováveis	Promoção da diversidade e igualdade	Resiliência do modelo de negócios
Segurança energética e gestão hídrica	Saúde e segurança ocupacional	
	Segurança de barragens	

## O olhar das comunidades locais

Outra ação fundamental para selar nosso compromisso com a sustentabilidade de nossa Companhia e das regiões em que estamos presentes foi o trabalho feito em 2020 de fortalecer nosso relacionamento com as comunidades locais, o que é essencial para nos ajudar a consolidar as mudanças para sermos a empresa que queremos no futuro.

No ano, realizamos o Diagnóstico Socioambiental Participativo, no contexto do licenciamento ambiental da UHE Porto Primavera, para caracterizar eventuais fragilidades, conflitos e oportunidades sociais, culturais e ambientais nos municípios de sua área de influência. Mais detalhados no capítulo “Nossos relacionamentos” deste relatório, os dados desse diagnóstico oferecem melhores subsídios para o desenvolvimento de projetos de educação ambiental e comunicação social mais conectados à realidade, às demandas locais e às tecnologias atuais.

A participação de funcionários da CESP e gestores das secretarias municipais de 12 municípios da área de influência da UHE Porto Primavera, representantes de instituições (universidades e ONGs), lideranças de associações comunitárias, de colônias de pescadores e de cooperativas de importância local que tenham relação com o empreendimento foi essencial para ampliar a compreensão de nosso papel e subsidiar todo esse processo que estamos desenhando rumo a uma gestão de sustentabilidade de excelência.

Todas essas iniciativas são um primeiro e fundamental passo para a incorporação definitiva da sustentabilidade à estratégia da Empresa, em uma jornada que está apenas começando e que é também parte de um processo maior de transformação e modernização, englobando todas as áreas da Companhia. Para 2021, metas estratégicas serão definidas, consolidando o caminho da CESP rumo a seu objetivo de ser referência em sustentabilidade para o setor elétrico.



# MODELO DE NEGÓCIO CESP 2020

## CAPITAL FINANCEIRO

- Empresa de controle privado desde 2019
- Gestão do contencioso passivo

## CAPITAL MANUFATURADO

- 2 usinas de geração hidrelétrica:
- Porto Primavera, com 14 unidades geradoras de energia e 1.540 MW de potência de geração de energia
- Paraibuna, 2 unidades geradoras de energia e 87 MW de potência de geração de energia
- Escritório administrativo em São Paulo (SP)

## CAPITAL INTELECTUAL

- Parcerias com instituições de ensino para treinamento e capacitação dos funcionários
- Projetos de pesquisa e desenvolvimento alinhados à estratégia do negócio
- Parcerias com institutos e empresas para pesquisa e inovação
- Programa CESP Mais Valor (CMV): incentivo para que funcionários contribuam com ideias que tragam ganhos financeiros e de processo para a Empresa

## CAPITAL HUMANO

- Funcionários próprios e parceiros nas usinas e no escritório de São Paulo

## CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

- Relacionamento com funcionários, clientes de grande porte e líderes em seus setores, investidores, governos, fornecedores e com as comunidades próximas às áreas de atuação da Empresa

## CAPITAL NATURAL

- Água é a fonte de geração da energia produzida pela CESP
- 2 centros de conservação de biodiversidade na UHE Paraibuna: o Centro de Conservação de Aves Silvestres (CCAS) e a Estação de Hidrobiologia e Aquicultura (EHA)
- Reserva Particular do Patrimônio Natural Cisalpina (RPPN) na área da UHE Porto Primavera, que garante a preservação de 3.850 hectares de área natural e abriga mais de 259 espécies de fauna nativa da região
- 2 viveiros para a produção de mudas de árvores nativas: um em Porto Primavera e outro em Paraibuna
- Manutenção e preservação de 67 mil hectares de áreas naturais ao longo das margens dos reservatórios

RECURSOS

ODS PRIORITÁRIOS

# CESP

### PROPÓSITO

Criar e oferecer as melhores soluções em energia, gerando e compartilhando riqueza de forma sustentável por meio da transformação das pessoas e da sociedade.

### LINHAS TEMÁTICAS DA PLATAFORMA DE SUSTENTABILIDADE

Proatividade ambiental e climática

Desenvolvimento local e humano

Crescimento inclusivo



RESULTADOS EM 2020

## CAPITAL FINANCEIRO

- Receita Líquida: R\$ 1,9 bilhão
- Lucro Líquido: R\$ 1,7 bilhão
- EBITDA Ajustado<sup>1</sup>: R\$ 1 bilhão
- Redução de R\$ 2,9 bilhões no contencioso passivo total em relação a 2019
- Captura de R\$ 1,5 bilhão pela emissão da 12ª Debênture de infraestrutura a uma taxa de IPCA + 4,30% a.a. e prazo de 10 anos
- Início da venda de certificados I-REC (*International REC Standard*), sistema que possibilita o comércio de certificados de energia renovável

## CAPITAL MANUFATURADO

- 95,7% de índice de disponibilidade de energia
- Geração de 1.016,7 MW médio de energia
- Criação da CESP Comercializadora
- Barragens das duas usinas classificadas na Categoria B da matriz de classificação de risco de barragens da Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL)

## CAPITAL INTELECTUAL

- Definição da Plataforma de Sustentabilidade, com 12 temas materiais e 5 ODS priorizados
- Desenvolvimento do Manual de Governança Corporativa e da política de Gestão de Riscos
- Implementação do sistema GRC para Gestão dos Controles Internos
- Parceria com a Academia Votorantim e com a Fundação Dom Cabral para desenvolvimento dos funcionários e da liderança, respectivamente
- Implantação da plataforma de Gestão de Aprendizagem Escola de Talentos
- R\$ 87.257.201,24 destinados a projetos de Pesquisa & Desenvolvimento desde 2016 e R\$ 6.565.062 destinados em 2020
- 100 novas ideias e 34 projetos finalizados no Programa CESP Mais Valor, com captura de R\$ 34 milhões (estimativa para 2020-2025)

## CAPITAL HUMANO

- 208 funcionários
- Presença na lista do Great Place to Work das Melhores Empresas para Trabalhar
- Conselho de Administração com membro representante dos empregados
- Ações de saúde e segurança para prevenção e combate à pandemia de Covid-19 englobando todos os funcionários
- Criação de grupo de diversidade e inclusão que, inicialmente, concentrará esforços em mulheres e pessoas com deficiência (PCDs)
- Participação de três funcionários no Programa Potenciar da Academia Votorantim

## CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

- Integrante do segmento Nível 1 de Governança Corporativa da B3
- Investidores: mais de 200 interações com investidores e analistas, com participação em conferências e NDRs
- Governo: trabalho em conjunto com as Defesas Cíveis na elaboração dos planos de contingência nos locais onde a CESP tem operações
- Comunidades:
- Diagnóstico Socioambiental Participativo com a comunidade no contexto do licenciamento ambiental da UHE Porto Primavera
- Podcasts, vídeos e Boletins Informativos no âmbito do Programa de Comunicação Social
- Oficinas do Programa de Educação Ambiental Colhendo Frutos no município de Rosana (SP), sede da UHE de Porto Primavera
- Capacitação de jovens do município de Brasilândia (MS), por meio do Projeto Jovem Monitor Ambiental, para desenvolver ações de proteção do meio ambiente e soluções sustentáveis para a comunidade
- Nas comunidades próximas às usinas, criação de um grupo para tratar do auxílio emergencial e doação de EPIs, equipamentos hospitalares e cestas básicas durante a pandemia de Covid-19
- R\$ 2 milhões investidos em ações sociais

## CAPITAL NATURAL

- Programas para mitigar os riscos das operações ao meio ambiente: monitoramento da qualidade de água, monitoramento de icnofauna (peixes dentro dos reservatórios), operação e monitoramento da escada para peixes na UHE Porto Primavera, reflorestamento ciliar, manutenção de Bancos Ativos de Germoplasma no entorno da UHE Porto Primavera e gestão de resíduos sólidos
- Mais de 5.000 análises por ano para avaliar a qualidade da água
- Mais de 20 milhões de mudas produzidas e 2 milhões de mudas doadas de 200 espécies nativas até hoje
- Cerca de 5.600 aves criadas e soltas pelo CCAS desde a sua criação
- Cerca de 11,7 milhões de alevinos nativos da bacia do Rio Paraíba do Sul, sendo 117.100 peixes soltos em 2020
- 200 hectares reflorestados em Porto Primavera
- 200 espécies de árvores da mata atlântica e do cerrado cultivadas nos viveiros de mudas

# CESP EM 2020



Definição da Plataforma de Sustentabilidade, alinhando os processos de gestão aos critérios ESG – *Environmental, Social and Corporate Governance* (Governança Ambiental, Social e Corporativa)



Criação da CESP Comercializadora



Presença na lista do Great Place to Work das Melhores Empresas para Trabalhar

## 12

Temas materiais definidos

## 208

Funcionários

## 5

ODS priorizados para ações até 2023

## R\$ 17,8 milhões

Investidos em ações ambientais

## R\$ 1,9 bilhão

de Receita Operacional Líquida

## 95,7%

de índice de disponibilidade de energia

## 2

usinas de geração hidrelétrica

## 1.032 MW

gerados em 2020

## 1.627 MW

de potência

## R\$ 1 bilhão

de EBITDA Ajustado

## R\$ 2 milhões

Investidos em ações sociais

# NOSSOS RESULTADOS E ATIVOS

## CAPITAIS FINANCEIRO E MANUFATURADO



Para nós, da CESP, nossos recursos financeiros e nossos ativos físicos são veículos para exercermos nossa missão de gerar e comercializar energia por meio de iniciativas pioneiras firmes com o propósito de atuar com excelência, refletindo nosso compromisso com a ética, a transparência, os resultados e com a responsabilidade de gerar impacto positivo nas comunidades onde estamos presentes.

### PLATAFORMA DE SUSTENTABILIDADE DA CESP

#### LINHAS TEMÁTICAS RELACIONADAS A ESTE CAPÍTULO

Desenvolvimento local  
e humano

Crescimento inclusivo

#### TEMAS MATERIAIS RELACIONADAS A ESTE CAPÍTULO

Ética, transparência e  
boas práticas de  
governança corporativa

Resiliência do modelo  
de negócios

Segurança de barragens

#### ODS RELACIONADOS A ESTE CAPÍTULO



## A CESP

A Companhia Energética de São Paulo (CESP) é uma empresa geradora de energia criada em 1966 pelo Governo do Estado de São Paulo a partir da fusão de 11 empresas paulistas de energia elétrica.

Em 19 de outubro de 2018, o leilão das ações da CESP teve como vencedor o Consórcio São Paulo Energia, constituído pela VTRM Energia Participações S.A. ("VTRM") e pela SF Ninety Two Participações Societárias S.A. ("SF 92"), resultado da parceria da Votorantim Energia com o fundo canadense Canada Pension Plan Investment Board (CPP Investments). Em 11 de dezembro de 2018, após a celebração do Contrato de Compra e Venda de Ações com o Estado de São Paulo, a CESP passou a ser uma empresa de controle privado.

50%

50%

VTRM Energia

Free Float

ON: 93,5%  
PNB: 13,7%  
Total: 40,0%

ON: 6,5%  
PNB: 86,3%  
PNA: 100%  
Total: 60,0%



Com isso, desde 2019 a nova administração tem trabalhado para o estabelecimento de um novo patamar de governança na Companhia, com a implementação de mudanças estruturais relacionadas a modernização, excelência operacional e foco nos resultados. E o ano de 2020 foi o período de consolidação e amadurecimento de muitas dessas iniciativas rumo à nova CESP.

## A CESP e o mercado de geração de energia

Nosso negócio é totalmente baseado na geração de energia a partir de fontes renováveis, em especial a geração hidrelétrica.



2

usinas de geração hidrelétrica



16

unidades geradoras



1.627<sup>MW</sup>

de potência



935<sup>MW</sup>

médios de garantia física de energia

Os ativos da CESP estão estrategicamente posicionados em bacias hidrográficas de grande relevância para o Sistema Interligado Nacional, como o Rio Paraná (UHE Porto Primavera) e o Rio Paraíba do Sul (UHE Paraibuna), além de estarem conectados e escoarem a energia gerada para o maior mercado consumidor de energia elétrica brasileiro, que é o submercado Sudeste/Centro Oeste (SE/CO).



## USINA PORTO PRIMAVERA

**Potência:** 1.540 MW

**Garantia física:** 887 MW médios

**Concessão até abril/2049** (contrato celebrado em abril de 2019)

**Localização:** Rosana (SP)

**Área do reservatório:** 2.040 km<sup>2</sup>

**Extensão da barragem:** 10,2 km

**Unidades geradoras:** 14



## USINA PARAIBUNA

**Potência:** 87 MW

**Garantia física:** 48 MW médios

**Concessão até março/2021**

**Localização:** Paraibuna (SP)

**Área do reservatório:** 177 km<sup>2</sup>

**Extensão da barragem:** 0,6 km

**Unidades geradoras:** 2

## Desempenho financeiro de 2020

- **Receita líquida:**  
R\$ 1,9 bilhão
- **Lucro líquido:**  
R\$ 1,7 bilhão
- **EBITDA Ajustado<sup>1</sup>:**  
R\$ 1 bilhão
- **Proposta de distribuição de R\$ 850 milhões em proventos, R\$ 2,59/ação e dividend yield de 9%**

<sup>1</sup> Exclui provisão para litígios, PDV, baixa de depósitos judiciais, reversão de *impairment* e ajuste ativo Jupia e Ilha Solteira.

Em maio de 2020, chegou ao termo final a concessão da Usina Hidrelétrica Jaguari e, conforme deliberado em Reunião do Conselho de Administração da CESP realizada em 28 de junho de 2019, a Empresa decidiu pela não renovação da concessão dessa usina, que representava menos de 2% da sua energia assegurada total. Em novembro de 2020, a Portaria do Ministério de Minas e Energia nº 409/2020 designou Furnas Centrais Elétricas S.A. como responsável pela prestação do serviço de geração de energia elétrica da Usina Hidrelétrica de Jaguari a partir de 1º de janeiro de 2021.

## Gestão do contencioso passivo e ativo

Um aspecto bastante importante de nosso trabalho é a gestão do contencioso passivo e ativo, oriundo da Companhia pré-privatização. A cada ano, evoluímos nos resultados desse trabalho.

### **Contencioso passivo**

Atualmente, a CESP é parte em processos judiciais que representam uma contingência passiva total de, aproximadamente, R\$ 10 bilhões. É importante reforçar que a Companhia ainda mantém um procedimento de avaliação criteriosa do saldo de contencioso passivo, inclusive com a contratação de assessores jurídicos e financeiros externos, complementarmente à atuação de nossa equipe própria.

Devido à relevância do contencioso passivo, os valores em discussão judicial são revisados constantemente, bem como os próprios prognósticos de perda aplicáveis às ações. Adicionalmente, em uma busca perene por otimizar a gestão e reduzir a contingência judicial passiva, a Companhia continua qualificando, de forma criteriosa, determinadas ações como “estratégicas”, submetendo-as a um monitoramento próprio e à condução por escritórios externos de alto nível técnico e reputação. Ao final de 2020, o grupo de ações estratégicas abrangia cerca de 45 processos, o que representa, aproximadamente, 75% do contencioso passivo total da Companhia.

Em 2020, a CESP avançou na gestão dos casos estratégicos, o que, combinado a todas as movimentações do período, permitiu uma redução de sua contingência total do valor aproximado de R\$ 2,9 bilhões em relação a 2019, após os efeitos da correção monetária.

O valor avaliado pelo perito do contencioso ativo é composto de:



R\$ 1,9 bilhão

Usina



R\$ 1 bilhão

Eclusas e Canal



R\$ 1,8 bilhão

Terrenos

A redução do contencioso passivo ao longo de 2020 é explicada pela combinação de: (i) decisões definitivas favoráveis à CESP; (ii) acordos judiciais; (iii) revisão criteriosa do valor de contingência atribuído a cada um dos casos estratégicos (ajustes podem significar majoração ou redução do valor de contingência); e (iv) novas demandas recebidas pela Companhia, o que compensa, em parte, as reduções realizadas no período.

### Contencioso ativo

O processo sobre o ressarcimento de ativos indenizáveis da concessão da usina de Três Irmãos está em primeira instância, em fase de instrução probatória, com discussões a respeito do último laudo do perito judicial, que avaliou os ativos reversíveis em R\$ 4,7 bilhões (a valores históricos de junho de 2012).

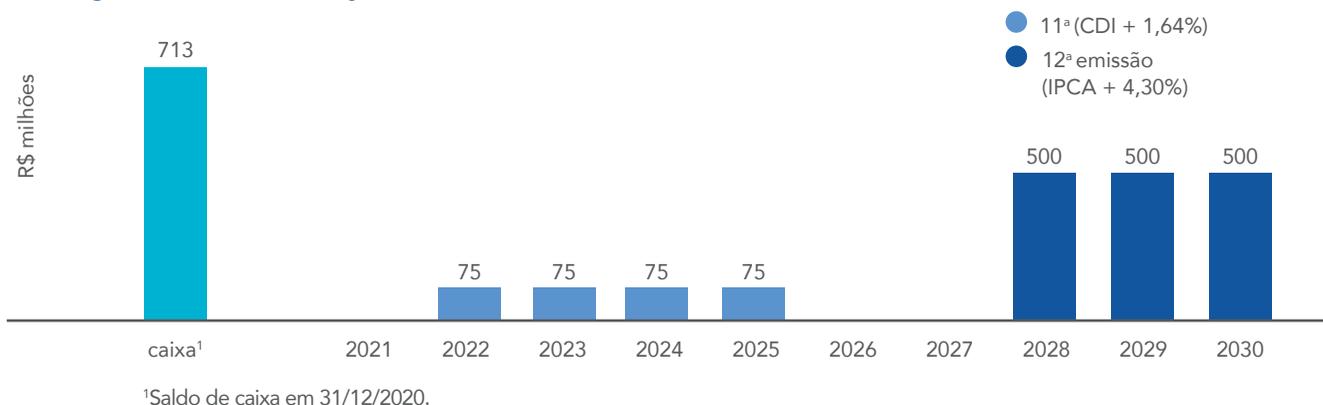
Em paralelo à tramitação do caso, há um recurso pendente de julgamento no âmbito do Superior Tribunal de Justiça (STJ) visando o pagamento imediato, pela União, do valor incontroverso de R\$1,7 bilhão (valor na data-base de junho de 2012).

## Endividamento & Alavancagem

Em 31 de dezembro de 2020, o endividamento bruto da CESP era de R\$ 1,8 bilhão. Como estratégia da gestão do endividamento, em agosto a CESP captou R\$ 1,5 bilhão pela emissão da 12ª Debênture de infraestrutura a uma taxa de IPCA + 4,30% a.a. e prazo de dez anos. A captação foi realizada com o objetivo de pré-pagar, parcialmente, as debêntures emitidas no âmbito da 11ª Emissão, que, por sua vez, foram emitidas com a finalidade de financiar o pagamento da outorga de renovação da concessão da UHE Porto Primavera. Com essa operação a dívida da CESP teve um aumento de cinco anos no prazo médio, mantendo, porém, o custo médio, além de melhorar as condições contratuais de forma a adequá-las ao novo perfil de crédito da CESP.

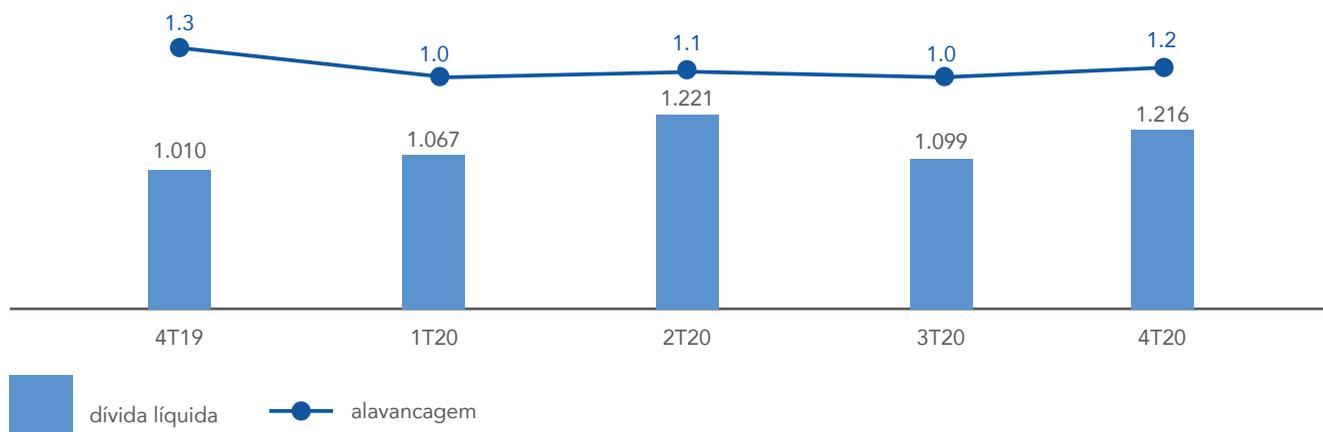
A posição de caixa e equivalentes de caixa ao final de dezembro 2020 era de R\$ 713 milhões, e a dívida líquida era de R\$ 1,2 bilhão.

## Cronograma de Amortização



A alavancagem, medida pela relação entre dívida líquida e EBITDA ajustado, chegou a 1,2 vez em dezembro de 2020.

## Dívida Líquida (R\$ milhões) e Alavancagem

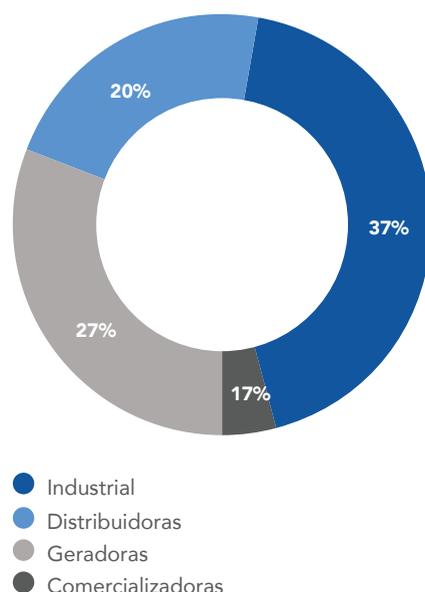


## Estratégia e competitividade

Nosso portfólio de clientes é composto por empresas de grande porte e risco de crédito premium, líderes em seus setores e que mantiveram suas atividades mesmo durante os tempos mais rígidos de quarentena por conta da pandemia de Covid-19.

Toda a energia que geramos é vendida a preços definidos em contrato no ambiente regulado (distribuidoras) e no ambiente livre (geradoras, comercializadoras e industrial), corrigidos anualmente pela inflação ou o dólar, quando aplicável.

## Perfil dos Clientes na Receita (R\$)



Com a perspectiva de ampliação do mercado livre de energia, a CESP começa a se posicionar para capturar oportunidades decorrentes desse movimento. Para 2021, estamos ampliando nossa estrutura comercial, além de investirmos em automatização de processos, gerando agilidade na atuação comercial.

Em decorrência das revisões de garantia física e do efeito negativo do GSF, ou risco hidrológico, a CESP apresentava um balanço energético deficitário para os anos de 2020 a 2022. Para a equalização do balanço, a Companhia atua de forma estratégica com o objetivo de otimizar os resultados e reduzir a exposição a esse risco.

Para o ano de 2020, equalizamos o balanço energético com uma redução de 15% no preço de compra de energia. Para 2021, a Companhia vem aproveitando as melhores janelas de oportunidade para aquisição, e atualmente já adquiriu 90% da energia necessária para cobrir o déficit.

**Em 2020, iniciamos a venda de certificados I-REC (International REC Standard), sistema global que possibilita o comércio de certificados de energia renovável. A Usina Porto Primavera foi cadastrada para a venda desse certificado e é o segundo maior ativo do Brasil a emitir certificados de energia renovável.**

## A CESP Comercializadora

Como parte da estratégia de negócios da Companhia, em janeiro de 2020, iniciamos as operações da CESP Comercializadora, subsidiária integral da CESP Geradora. Atuando no mercado de *trading* de energia, a CESP Comercializadora foca em capturar oportunidades comerciais, angariar novos clientes e otimizar o portfólio da CESP Geradora, ampliando nossa participação no mercado e gerindo os riscos hidrológico e de mercado com o aperfeiçoamento da estratégia comercial da Companhia.

---

### Objetivos da CESP Comercializadora

- Comércio direto de energia elétrica
- Otimização da gestão dos ativos da CESP Geradora
- Mitigação de riscos de mercado
- Liquidez para a comercialização de energia da CESP

---

## Governança Corporativa

A CESP aprimora e promove a adoção das melhores práticas de Governança Corporativa desde a sua privatização (concluída em dezembro de 2018), garantindo, inclusive, condutas superiores ao segmento em que é listada atualmente, o Nível 1 na B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (“B3”).

Desde julho de 2006 integramos o segmento Nível 1 de Governança Corporativa da B3. O Nível 1 se traduz em um conjunto de regras mais transparentes e abrangentes para as relações entre o acionista controlador, o Conselho de Administração, a Diretoria Executiva, os demais acionistas e, em especial, o mercado financeiro, visando garantir a troca de informações com qualidade, equidade, agilidade e transparência.

A CESP possui uma estrutura de Governança Corporativa responsável por elaborar e disseminar políticas, regras, responsabilidades, fluxos e processos e direcioná-los para atingir aderência com as práticas de Governança Corporativa de mercado.

A CESP tem como compromisso perante seus acionistas e *stakeholders* a continuidade da sua atuação em observância aos princípios de transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa, visando o fortalecimento da estrutura de gestão e governança com a finalidade de solidificar os pilares para a perenidade da CESP e seus negócios.



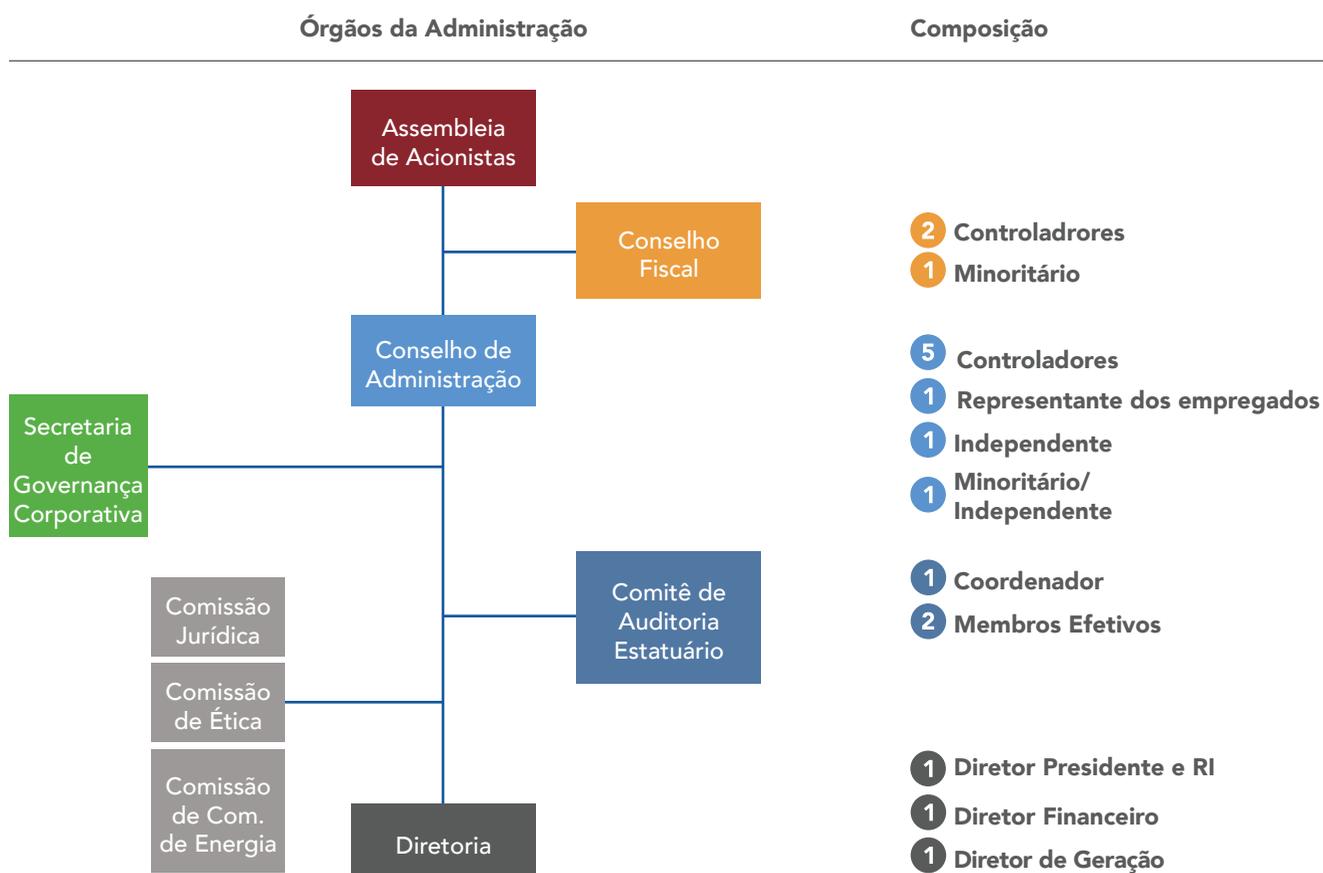
Importantes iniciativas em Governança Corporativa foram criadas, implementadas ou adotadas pela CESP, além daquelas já exigidas pelo Nível 1 da B3, cabendo destacar:

- Adesão à **Câmara de Arbitragem do Mercado da B3** para dirimir divergências, disputas e controvérsias entre os acionistas e a Companhia, ou entre os acionistas controladores e os acionistas minoritários.
- **Tag Along 100%** conferindo aos acionistas detentores de ações preferenciais classe B (CESP 6) o recebimento de um valor por ação correspondente a 100% (cem por cento) do valor pago ao acionista controlador na hipótese de alienação do controle da Companhia.
- Composição do Conselho de Administração por **25% de conselheiros independentes, inclusive com um representante dos empregados**, eleito pelo voto direto destes, garantindo e proporcionando assim um monitoramento com olhar externo ao dos acionistas controladores.
- Mais de dez horas de **treinamento** em Governança Corporativa, Representação da CESP e Política de Alçadas para 120 funcionários do corporativo e das usinas, envolvendo todas as áreas e cargos.
- Aprovação de **novos documentos de governança corporativa**, tais como:
  - os **Regimentos Internos (i) do Conselho de Administração; (ii) da Diretoria; (iii) do Conselho Fiscal; e do (iv) Comitê de Auditoria Estatutário**, documentos que possuem como principal objetivo disciplinar o funcionamento de cada órgão, o relacionamento com os demais órgãos sociais da Companhia e os direitos e deveres dos seus membros, observadas as disposições do Estatuto Social da Companhia e da legislação aplicável;

## O Manual de Governança Corporativa da CESP, lançado em 2020, é um guia sobre as boas práticas de governança da Empresa

- a **Política de Indicação** da Companhia, cujo objetivo é assegurar que a composição do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, dos Comitês Estatutários e da Diretoria da Companhia ocorra de forma organizada, adequada e alinhada às melhores práticas de Governança Corporativa. Estabelece ainda, no processo de indicação de membros para compor os órgãos da Companhia, a diversidade de capacidades, conhecimentos, experiências, comportamentos, aspectos culturais e idade e gênero;
- atualização da **Política de Alçadas** para refletir novos critérios e alçadas para aprovação pelos órgãos de administração da Companhia, permitindo assim um controle mais efetivo e assertivo sobre operações relevantes que exijam discussão e análise prévia ou não, nos termos do Estatuto Social da Companhia e da legislação aplicável;
- elaboração e aprovação em reuniões do Conselho de Administração e/ou reuniões de Diretoria de **dez novas Políticas Corporativas e sete novas Normas Gerenciais** que versam sobre os mais variados temas, desde comercialização de energia, riscos, saúde e segurança.
- elaboração e disponibilização a toda a Companhia e seus administradores do **Manual de Governança Corporativa** da CESP, que é um documento interno que consolida, em um formato prático, dinâmico e acessível a todos, diversos aspectos da estrutura de Governança Corporativa da CESP, assim como resume fluxos de reuniões, responsabilidades dos administradores e diretrizes/práticas de governança, informações que naturalmente acabam dispostas em diferentes documentos (Estatuto Social, Regimentos, Políticas e etc.).

## A estrutura de Governança Corporativa da CESP



### **Assembleia Geral de Acionistas**

É o órgão de decisão superior formado pelo conjunto de todos os acionistas, independentemente da classe de ações. Tem por funções eleger os membros do Conselho de Administração, decidir sobre as demonstrações contábeis e a destinação dos lucros da Companhia, deliberar sobre quaisquer formas de reorganização societária, entre outras atribuições.

### **Conselho de Administração**

O Conselho de Administração é o órgão responsável por fixar a orientação geral dos negócios, os planos e os orçamentos da Companhia, assim como fiscalizar a gestão da Diretoria.

O Conselho de Administração da CESP é composto de no mínimo 3 e no máximo 11 membros, eleitos pela Assembleia Geral, todos com mandato unificado de dois anos, a contar da data da eleição, estendendo-se até a posse dos sucessores, permitida a reeleição por no máximo três reconduções consecutivas.

O presidente do Conselho de Administração é designado em Assembleia Geral, conforme dispõe o Estatuto Social da CESP.

A indicação dos membros do Conselho de Administração é realizada considerando a escolha de executivos de notório conhecimento do setor elétrico, do mercado financeiro e de capitais, e com ilibada reputação e idoneidade moral.

Conforme ainda determina o Estatuto Social da Empresa, é assegurada a participação de um representante dos empregados no Conselho de Administração, escolhido pelo voto dos empregados, em eleição direta, com mandato coincidente com os dos demais conselheiros.

É garantida também a participação de representante dos acionistas minoritários, com mandato coincidente com o dos demais conselheiros, nos termos do artigo 141 da Lei das S.A.

Fabio Rogerio Zanfelicce	Presidente do Conselho de Administração
Raul Almeida Cadena	Vice-Presidente do Conselho de Administração
Ricardo Szejf	Conselheiro de Administração
Mauro Eduardo Guizeline	Conselheiro de Administração
Frederico Ferreira Sarmiento	Conselheiro de Administração
Iara Pasian	Conselheira de Administração Independente
Felipe Dutra Caçado	Conselheiro de Administração Independente
Paulo Sérgio Cordeiro Novais	Conselheiro de Administração (representante dos empregados)

### **Conselho Fiscal**

O Conselho Fiscal é órgão de fiscalização da Companhia de funcionamento não permanente que acompanha e verifica a ação dos administradores e o cumprimento dos seus deveres legais e estatutários, exercendo as atribuições inerentes ao seu poder fiscalizador em consonância com a legislação vigente e com o Estatuto Social da Companhia, buscando, por meio dos princípios da transparência, equidade e prestação de contas, contribuir para o melhor desempenho da Companhia.

O Conselho Fiscal é constituído por no mínimo 3 e no máximo 5 membros efetivos e seus respectivos suplentes, eleitos anualmente em Assembleia Geral Ordinária de Acionistas, sendo permitida a reeleição.

É garantida pelo Estatuto Social da CESP a participação no Conselho Fiscal de representante dos acionistas minoritários e dos preferencialistas, se houver, e de seus respectivos suplentes, nos termos do artigo 161 da Lei das S.A.

O Conselho Fiscal reúne-se ordinariamente uma vez por mês e, extraordinariamente, sempre que convocado por qualquer de seus membros ou pela Diretoria.

Compete ao Conselho Fiscal, entre outras responsabilidades, analisar trimestralmente os balancetes e demais demonstrações financeiras do exercício social, bem como opinar sobre o relatório anual da administração, fazendo constar em seu parecer as informações complementares que julgar necessárias à deliberação da Assembleia Geral.

O Conselho Fiscal também se reporta aos acionistas em assuntos relacionados a planos de investimento ou orçamento, mudanças de capitalização, distribuição de dividendos e reorganizações societárias.

Guilherme Oscar Braunbeck	Membro Efetivo
Heraldo Gilberto de Oliveira	Membro Efetivo
Paulo Roberto Franceschi	Membro Efetivo
Carlos Atushi Nakamuta	Suplente
Bruno Shigueyoshi Oshiro	Suplente
Carla Alessandra Trematore	Suplente

### **Comitê de Auditoria Estatutário**

O Comitê de Auditoria Estatutário, órgão independente, de caráter técnico e consultivo e que se reporta ao Conselho de Administração, tem por finalidade assessorar o referido Conselho no que concerne ao exercício das suas funções de auditoria e supervisão: (i) dos processos de apresentação de relatórios contábeis e financeiros; (ii) dos processos de controles internos e gestão de riscos; (iii) das atividades dos auditores internos e auditores externos independentes; e (iv) dos assuntos pertinentes ao Código de Conduta e Ética.

O referido comitê é adotado pela CESP em linha com as melhores práticas de Governança Corporativa. Este órgão é responsável pelo monitoramento e controle da qualidade das demonstrações financeiras, dos controles internos, do gerenciamento de riscos e *compliance*, visando a confiabilidade e integridade das informações e a proteção da CESP e de seus acionistas e partes relacionadas.

Iara Pasian	Coordenadora
Angela Aparecida Seixas	Membro Efetivo
José Ecio Pereira da Costa Junior	Membro Efetivo

### **Diretoria CESP**

É composta por no mínimo 2 e no máximo 6 membros, todos com mandato unificado de dois anos, sendo um Diretor Presidente, um Diretor Financeiro, um Diretor de Relações com Investidores, um Diretor de Geração e os demais sem designação específica, sendo permitida a cumulação do cargo de Diretor de Relações com Investidores com o cargo de Diretor Presidente ou com o cargo de Diretor Financeiro.

Os Diretores são responsáveis por representar a Companhia e praticar os atos necessários ao seu funcionamento e por gerir os negócios com observância aos limites de risco e às diretrizes aprovados pelo Conselho de Administração.

Mario Antonio Bertocini	Diretor Presidente e de Relações com Investidores
Marcelo Antonio de Jesus	Diretor Financeiro
Carlos Alberto Dias Costa	Diretor de Geração

### **Comissões da CESP**

São grupos de constituição e funcionamento não estatutários e não permanentes criados pelo Conselho de Administração e possuem a função de estudar, discutir e gerir temas específicos.

- **Comissão de Ética:** a CESP dispõe de uma Comissão de Ética que possui o dever de analisar e recomendar ações corretivas referentes às denúncias realizadas por meio dos canais da Linha Ética da Companhia.

A Comissão de Ética é dotada de total independência e autonomia e é composta por três membros, com competências, experiências e habilidades complementares, escolhidos pelo Diretor Presidente, cabendo ao Conselho de Administração da Companhia ratificar a decisão.

## Diversidade na governança



Mulheres



Homens

1

7

Conselho de Administração

0

3

Conselho Fiscal

2

1

Comitê de Auditoria Estatutário

0

3

Diretoria

- **Comissão Jurídica:** a Comissão Jurídica da CESP tem como objetivo (i) acompanhar as principais movimentações das contingências jurídicas da Companhia, sejam elas passivas ou ativas, judiciais ou administrativas; (ii) supervisionar as estratégias de curto, médio e longo prazos voltadas à redução do passivo e maximização do ativo jurídicos da Companhia; (iii) promover a discussão e dar visibilidade sobre decisões relevantes e possíveis cenários em processos específicos; (iv) compartilhar entendimentos e opiniões sobre a *performance* dos escritórios de advocacia, pareceristas e demais terceiros contratados pela Companhia; (v) discutir sobre eventuais acordos e negociações relevantes em andamento; e (vi) dar visibilidade sobre os principais indicadores da área jurídica.

É composta por três membros indicados pelo Conselho de Administração, que poderão pertencer ou não ao Conselho, e terão um mandato unificado de um ano, podendo ser destituídos pelo Conselho de Administração a qualquer momento.

- **Comissão de Comercialização de Energia:** a Comissão de Comercialização de Energia da CESP tem como objetivo (i) acompanhar as posições de compra e venda de energia assumidas pela Companhia; (ii) promover a discussão sobre cenários e perspectivas do mercado de energia nacional; (iii) promover a discussão sobre a estratégia de comercialização da CESP; (iv) supervisionar a gestão do risco de mercado e do risco hidrológico dentro dos parâmetros previamente estabelecidos e acompanhar as ações propostas pela Companhia para a sua mitigação quando os limites forem extrapolados, conforme procedimentos estabelecidos nas normas internas de Risco de Mercado e de Risco Hidrológico; (v) incentivar e assegurar que a CESP atue na comercialização de energia de acordo com as melhores práticas de mercado; e (vi) elaborar recomendações e pareceres sobre os temas de comercialização de energia para suportar a decisão do Conselho de Administração.
- **Comissão de Sustentabilidade:** em fevereiro de 2021, estabelecemos as bases para a criação da Comissão de Sustentabilidade com a finalidade de apoiar o Conselho de Administração na incorporação e no endereçamento dos temas ESG no processo de tomada de decisão estratégica e direcionamento do negócio.

## Ética e compliance

Em 2020, evoluímos para uma área de Compliance mais robusta e consultiva, com base em um programa composto por sete pilares:

- Leis e regulamentos
- Licenças, autorizações e certificações
- Defesa da concorrência e antitruste
- Prevenção à corrupção
- Contratos e acordos
- Relatórios externos
- Prevenção a perdas e fraudes

Todos os nossos funcionários receberam treinamento sobre esse programa de *Compliance* e participaram de uma intensa campanha de comunicação interna, que culminou no primeiro *Compliance Day* da CESP, um evento dedicado a debater exclusivamente o tema.

Durante 2020, quatro pilares foram os mais trabalhados:

- **Prevenção à corrupção:** com política anticorrupção de alçada do Conselho de Administração, treinamento *e-learning* dessa política para 100% dos funcionários, processo de *due diligence* de integridade para todas as contrapartes, controle de transações entre partes relacionadas, etc.
- **Defesa da concorrência e antitruste:** com norma publicada com diretrizes para garantir as nossas regras de defesa da concorrência e treinamento interno.
- **Licenças, autorizações e certificações:** com a adoção de uma ferramenta para controle e inventário dos requisitos necessários para as operações da CESP.
- **Leis e regulamentos:** com a realização de diagnóstico da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

Em 2021, manteremos o foco nesses quatro pilares e iniciaremos trabalhos mais robustos ligados aos outros três.



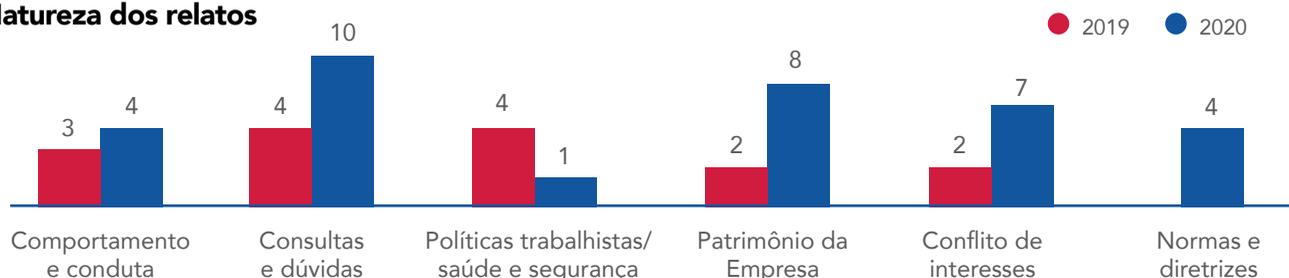
## Linha Ética

Nosso Código de Ética foi lançado em 2019, paralelamente ao lançamento da Linha Ética, o nosso canal de denúncia independente, confidencial e sigiloso. As pessoas podem acessar a Linha Ética se identificando ou anonimamente e relatar quaisquer desvios de comportamento, práticas trabalhistas irregulares, favorecimentos indevidos, descumprimento de normas e diretrizes, problemas com as comunidades, questões de saúde e segurança, entre outros temas.

A confiança dos funcionários pode ser medida pela evolução da utilização do canal:



### Natureza dos relatos



### Gestão de riscos

A área de Auditoria Interna, Gestão de Riscos, Controles Internos e Compliance (AIRCC) ganhou ainda mais força em 2020. A política de Gestão de Riscos foi aprovada no Conselho de Administração, com papéis, responsabilidades e diretrizes específicas sobre cada etapa do processo. Nosso processo de gestão de riscos segue a ISO 31000, norma internacional específica para esse tema, e todos os riscos são avaliados em seis esferas de impacto:

- Saúde e segurança
- Ambiental
- Social
- Conformidade
- Reputação e imagem
- Financeira

É obrigatória a definição de uma resposta para todo risco identificado e, para aqueles aplicáveis, é definido um plano de ação que suporte sua respectiva resposta.

# 46

riscos identificados na  
Matriz de Riscos

# 242

ações mitigatórias  
mapeadas para redução  
de probabilidade e  
impactos de riscos

# 240

pessoas treinadas  
nas metodologias de  
gestão de riscos

Foram instaurados também um processo e uma agenda de governança, em que os riscos, as respostas a esses riscos e os planos de ação são avaliados mensalmente pelos pontos focais de cada área e trimestralmente pelos donos dos riscos. Adicionalmente, ocorrem reportes mensais nas Reuniões de Diretoria e Comitê de Auditoria Estatutário, e são disponibilizados relatórios e painéis de gestão atualizados em tempo real para os gestores e comitês de assessoramento envolvidos neste processo.

### **Gestão de crises**

Criamos, no ano, um processo de gestão de crises, com a definição de uma Comissão de Crise formada por integrantes fixos e opcionais, de acordo com a natureza do evento avaliado.

- 23 usuários cadastrados para utilização do aplicativo de registro/gestão de crise.
- Mapeamento de eventos de crise de acordo com temas prioritários.
- Manual de crise elaborado, revisto e aprovado, com diretrizes, etapas e processos em situações de crise.
- Definição de fluxos dos processos de gestão de crise e comunicação antes, durante e após um evento de crise.

### **Controles internos**

Diversos avanços foram feitos também em controles internos em 2020, com ações contínuas em conjunto com as áreas de negócio da Companhia. Implementamos o sistema GRC para Gestão dos Controles Internos, e criamos e executamos um modelo de monitoramento para 100% dos controles, incluindo avaliações de efetividade dos controles com o intuito de mitigar riscos, reforçar nossa gestão e a eficiência dos processos.

- 92 controles validados, implementados e reportados para Diretoria e Conselho de Administração
- 74 controles avaliados após diversas reuniões e 19 relatórios emitidos
- Reports de indicadores para Gestão e Diretoria da Companhia

## Operações

As boas práticas de governança corporativa garantem uma gestão ética e transparente, mas são as operações que estão no core da CESP. Em 2020, mantivemos o aumento da nossa disponibilidade operacional, gerando mais energia que a nossa garantia física, e nosso índice de disponibilidade atingiu 95,7%, valor acima do índice de referência da ANEEL, mantendo nossa trajetória de crescimento.

Participamos de pesquisa anual feita pela Associação Brasileira das Empresas Geradoras de Energia Elétrica (ABRAGE) e nos posicionamos com a segunda melhor taxa de falhas entre os mais de 52 GW de usinas hidrelétricas que participaram do levantamento em que se encontram os principais agentes de geração de energia do país. Neste sentido, ao avaliar quantas vezes as unidades geradoras de energia elétrica falham por ano, o resultado da pesquisa da Associação atesta a confiabilidade das nossas operações.

Nesse mesmo período, além da nossa disponibilidade operacional citada, geramos 1.016,7 MW de energia, 7% acima da nossa garantia física.

Alguns projetos de modernização importantes aconteceram no ano:

- Finalização da modernização dos painéis de serviços auxiliares na UHE Paraibuna.
- Substituição e modernização do sistema de proteção diferencial de barras da UHE Porto Primavera.
- Migração de nossos sistemas para o módulo PM do SAP, para gestão da manutenção nas usinas.



---

## As operações e a Covid-19

Somos uma atividade essencial e, por isso, não paramos um minuto de trabalhar, mesmo durante o período de quarentena imposto pela pandemia. Mas, para garantir a saúde e a segurança dos nossos funcionários, reduzimos a equipe da operação ao mínimo necessário para a manutenção plena das atividades nas usinas.

Algumas ações preventivas foram tomadas frente à pandemia:

- Remanejamento de equipes, com escalas de revezamento de funcionários e afastamento dos colaboradores integrantes de grupos de risco.
- Distanciamento físico dentro dos espaços de trabalho.
- Para o caso de haver necessidade de confinamento total dos funcionários, disponibilização de contêineres adaptados e climatizados na UHE Paraibuna e reforma de apartamentos de um antigo hotel da CESP na UHE Porto Primavera.
- Videoconferências substituindo as reuniões presenciais, inclusive todas as reuniões dos órgãos de Governança.
- Ensaios de fábrica a distância. Os ensaios que precisaram ser feitos *in loco* nas usinas contaram com acompanhamento remoto da Engenharia de Operação e Manutenção.
- Uso mais frequente de drones para levantamento de informações nas usinas.
- Adiamento de grandes manutenções para 2021.
- Ao menor sinal de sintomas relacionados à Covid-19, o funcionário era isolado e fazia o teste para detecção de eventual contaminação. Aqueles que tivessem tido contato com familiares com sintomas da doença também eram afastados.

---

## Segurança das barragens

Em barragens, o foco da CESP foi e continua sendo desenvolver um trabalho muito criterioso tecnicamente para garantir a integridade dos empreendimentos. Para isso, além da manutenção de uma equipe interna especializada, as atividades de inspeção, monitoramento, acompanhamento e manutenção das estruturas são a base da rotina de trabalho. Mesmo com os desafios impostos pela Covid-19 em 2020, o acompanhamento das estruturas de nossas barragens foi contínuo, com revezamento de equipes para manter a frequência das leituras da instrumentação das inspeções e as obras de manutenção primordiais.

Todos os nossos empreendimentos estão classificados na Categoria B da matriz de classificação de risco de barragens da Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), após inspeção realizada pela agência em 2019. Isso significa que a CESP apresenta a menor categoria de risco com o maior dano associado (impacto alto, porém com risco baixo).



**Nosso objetivo é ser referência em segurança de barragens no setor hidrelétrico.**

### **O ano de 2020 em barragens**

- Realização das intervenções planejadas de manutenção civil das estruturas.
- Análise continuada da instrumentação de auscultação dos empreendimentos.
- Manutenção das inspeções rotineiras mensais e da Inspeção de Segurança Regular anual.
- Reforço do relacionamento direto com prefeituras e defesas civis dos municípios de influência imediata de nossas usinas, com realização de no mínimo três reuniões com cada município no ano.
- Apoio às Defesas Civis para elaboração e construção dos Planos de Contingência Municipais.
- Aprimoramento dos estudos de ruptura hipotética e geração de mapas de inundação atualizados para a UHE Paraibuna. Essa revisão gera informações relevantes para compartilhar e trabalhar junto com as Defesas Civis Municipais na elaboração e na implementação dos Planos de Contingência Municipais. A revisão dos mapas de Porto Primavera está prevista para 2021.
- Revisão do Plano de Ação de Emergência (PAE) de Paraibuna, com a inclusão dos mapas de inundação revisados.
- Aumento da participação em comitês técnicos e setoriais.
- Oficina on-line de segurança de barragens com a presença das Defesas Civis estaduais, com palestras para disseminação da cultura de segurança e de rotinas de proteção e defesa civil atreladas aos empreendimentos.
- Realização de auditoria dos processos, comprovando a qualidade do trabalho realizado, assim como reforçando a rastreabilidade e a governança das rotinas.

Para 2021, destaca-se o início do trabalho de Revisão Periódica de Segurança de Barragens. A partir desse estudo, vamos reanalisar todo o processo sob o ponto de vista técnico. No campo da transformação digital, modernizaremos nossa plataforma de acompanhamento das estruturas. Também implantaremos uma comissão de segurança de barragens para repasse de informações.

# NOSSAS PESSOAS E SEU CONHECIMENTO

CAPITAIS HUMANO E INTELLECTUAL



Nossas pessoas e o conhecimento que retemos são valores fundamentais para exercermos o nosso propósito de “criar e oferecer as melhores soluções em energia, gerando e compartilhando riqueza de forma sustentável por meio da transformação das pessoas e da sociedade”. Valorizamos o conhecimento, a diversidade, a capacidade transformadora de cada ser humano. E nos orgulhamos do clima organizacional que estamos estabelecendo na CESP. Estar, pelo segundo ano consecutivo, na lista das melhores empresas do Brasil para se trabalhar, do Great Place to Work, é um indicador de que estamos no caminho certo.

## PLATAFORMA DE SUSTENTABILIDADE DA CESP

### LINHAS TEMÁTICAS RELACIONADAS A ESTE CAPÍTULO

Desenvolvimento local  
e humano

### TEMAS MATERIAIS RELACIONADAS A ESTE CAPÍTULO

Emprego e  
desenvolvimento humano

Promoção da diversidade  
e igualdade

Saúde e  
segurança ocupacional

### ODS RELACIONADOS A ESTE CAPÍTULO



## Gestão de pessoas

A CESP vem se transformando continuamente desde o final de 2018, com a privatização, e os nossos funcionários são peça fundamental desse processo. Enquanto em 2019 o tema trabalhado com nossos funcionários foi *Sintonia*, integrando os diversos públicos internos (funcionários da CESP estatal, novos funcionários oriundos do Grupo Votorantim e novos funcionários oriundos do mercado), em 2020 nosso tema foi *CESP em Transformação*, e estes são nossos pilares:

- Pessoas
- Saúde e segurança
- Transformação digital
- Resultados

Além de trabalhar nesses temas, elaboramos um diagnóstico cultural e revelamos, a partir do que descobrimos nessa análise, o novo propósito e os pilares de cultura da nossa Companhia, divulgados no início de 2021 para nosso público interno.

---

## Pilares do jeito de fazer CESP

- **Excelência:** energia que vem do compromisso de fazer sempre o melhor possível, trazendo resultados extraordinários para o negócio sem jamais abrir mão da segurança.
- **Inovação:** energia que vem de processos ágeis, simples e colaborativos, provocando a Organização a se reinventar constantemente.
- **Pessoas:** energia que vem da pluralidade de pessoas e de ideias, valorizando e reconhecendo quem quer aprender e se transformar continuamente.
- **Protagonismo:** energia que vem da coragem de se posicionar e desafiar o *status quo*, atuando de forma responsável e sendo propositivo ao fazer questionamentos.
- **Sustentabilidade:** energia que vem do compromisso com o futuro, agindo com ética e integridade ao gerar resultados para o negócio, o meio ambiente e a sociedade.

---

**O nosso propósito:  
Criar e oferecer as melhores soluções em energia, gerando e compartilhando riqueza de forma sustentável por meio da transformação das pessoas e da sociedade.**

Ao longo de 2021, estão previstos treinamentos, palestras e iniciativas para a consolidação da nossa cultura, em um processo fundamental para posicionar a CESP onde queremos.

A seguir, detalhamos as iniciativas nas frentes de transformação Pessoas, Saúde e Segurança e Transformação digital. Os resultados podem ser conferidos no capítulo “Nossos resultados e ativos”.

## Pessoas

### Sistema de Desenvolvimento

Em 2019, lançamos o Sistema de Desenvolvimento CESP (SDC), ferramenta que impulsiona o desenvolvimento das pessoas e oferece um momento de reflexão sobre carreira e protagonismo. Iniciamos com a liderança, e, em 2020, o mesmo modelo de avaliação foi aplicado para todos os funcionários. Após treinamentos sobre a metodologia e a utilização da plataforma Feedz, iniciamos o processo de avaliação com as seguintes etapas:

- **Autoavaliação:** o profissional realiza sua autoavaliação, considerando suas competências, a entrega de resultados e sua expectativa de carreira na CESP.
- **Avaliação gestor:** o gestor avalia sua equipe considerando as mesmas competências, a entrega de resultados e o potencial de carreira do profissional na CESP.
- **Comissão de pessoas:** gestores e a área de Desenvolvimento Humano e Organizacional (DHO) discutem sobre o desempenho, as entregas, as agilidades e a expectativa de carreira dos avaliados, permitindo uma avaliação mais abrangente dos profissionais na visão da Empresa, e não apenas em sua área de atuação.

Depois de todas as etapas concluídas, os funcionários recebem o *feedback* com a devolutiva do processo de avaliação para traçar um Plano de Desenvolvimento Individual, o PDI.

### Treinamentos

Em 2020, firmamos uma parceria com a Academia Votorantim para intensificar o desenvolvimento dos nossos funcionários. Foram realizados vários treinamentos, especialmente comportamentais, e uma parceria com a Fundação Dom Cabral para capacitação da liderança. Implantamos também a Escola de Talentos, uma plataforma de Gestão de Aprendizagem (LMS/LRS) de última geração, pensada e desenvolvida para atender as demandas da CESP nas ações de aprendizagem e desenvolvimento. Todos os profissionais possuem acesso à plataforma.

Além disso, elaboramos, em 2020, a nossa matriz de capacitação voltada para a diretoria de geração, para que os profissionais dessa equipe aprimorem sua formação, qualifiquem suas habilidades, aperfeiçoem os processos do dia a dia e ampliem seus conhecimentos. Na matriz, constam quais treinamentos são exigidos para cada cargo, proporcionando ao funcionário a oportunidade de trilhar a sua própria evolução técnica na CESP. Todos os cargos foram elencados, e os treinamentos importantes para aqueles profissionais foram providenciados, além de treinamentos técnicos, de *compliance* e de segurança. Realizamos também vários treinamentos técnicos sobre metodologias ágeis e certificações para as áreas corporativas.

Abrimos, ainda, a oportunidade para profissionais se candidatarem para participar de treinamentos no exterior. Com esse programa, queremos proporcionar uma experiência internacional de estudo, fomentar o olhar para a diversidade cultural e de ideias, propiciar oportunidades de *networking* e reforçar *accountability* do profissional com relação à sua carreira. Todos os empregados podem participar do programa de experiência internacional, desde que tenham proficiência na língua do país para onde desejam ir e que o treinamento esteja relacionado com a sua atividade ou seu PDI. Dois funcionários foram contemplados em 2020, mas, por conta das restrições impostas pela pandemia da Covid-19, os treinamentos foram postergados. Em 2021, além desses profissionais, outros três serão beneficiados por essa iniciativa, totalizando cinco pessoas.

Concedemos bolsa de estudos e de idiomas para promover o desenvolvimento profissional voltado para a área de atuação do funcionário. Todos podem solicitar a bolsa de estudos e cursos de idiomas, e os cursos precisam estar alinhados com a atividade atual ou constar no PDI. O valor de desconto da bolsa é de até 50%.



## Dialogando sempre

Na CESP, estimulamos o diálogo aberto, promovendo um espaço de confiança entre líder e liderado. Desde o início da pandemia pelo novo coronavírus, realizamos *lives* quinzenais para toda a Companhia. Em todas as *lives*, nosso CEO fez a abertura do evento reportando a todos o acompanhamento da área de Saúde e Segurança em relação à evolução de casos de Covid-19 nas localidades em que estamos presentes.

Este momento foi utilizado também para abordar algum tema que precisasse ser comunicado. Convidamos especialistas para falar de assuntos como saúde mental, felicidade, educação financeira, equilíbrio, vieses inconscientes. E tivemos diversos momentos de descontração, pois acreditamos que é necessário termos essas experiências incluindo a família, que faz parte dessa nova rotina de trabalho.

Em 2020:

75

jovens de cargos diferentes participaram do Potenciar, representantes de todas as investidas da Votorantim (Brasil e Peru)

25 a 35

anos foi a média de idade dos participantes

### Potenciar

Em 2020 a CESP, em parceria com a Academia Votorantim, realizou processo de seleção para indicar três pessoas para participar do **Programa Potenciar**. O Potenciar é o programa de desenvolvimento para profissionais das investidas do Grupo Votorantim, que proporciona troca de experiências, motivação, retenção de talentos, formação e sustentação de *pool* sucessório para impulsionar o nosso negócio.

O programa possui uma conexão com o “Eu (jornada de autoconhecimento), nós (conexão) e todos (geração de valor)”, e falamos de cada um durante as semanas de formação.

Além das ações do programa, a CESP realizou encontros entre os três selecionados e os executivos da CESP para que os jovens pudessem conhecer mais a Empresa e a liderança.

### Boas-vindas aos novos profissionais

Implementamos, em 2020, o **Programa Energizando** para a integração dos novos funcionários. Esse programa tem início na semana em que o profissional é admitido, quando ele recebe em sua casa seu *notebook* de trabalho e um *kit* de boas-vindas da CESP. Para recepcionar os novos talentos, os líderes enviam mensagens por e-mail ou WhatsApp, com fotos do time, o que permite o início da interação entre o recém-chegado e a equipe. Há, também, uma agenda de integração, conforme abaixo:

- **Integração com DHO:** o novo profissional recebe o contrato de trabalho e o DHO apresenta os programas de benefícios, pacote de remuneração, horário, entre outras informações. É apresentada, também, a plataforma de treinamentos com todos os cursos que já estão liberados para o seu desenvolvimento e a plataforma de benefícios com vários parceiros e descontos.

- **Integração ADM:** a gerência administrativa realiza a liberação e a apresentação dos sistemas para solicitação de táxi, hotel, passagens aérea e reembolsos.
- **Integração com o time:** antes da admissão, o gestor elabora uma agenda de apresentação do novo funcionário para toda a equipe, compartilhando os papéis e as responsabilidades de cada integrante e as metas da área.
- **Onboarding com o Partner:** mapeamos alguns funcionários da CESP para serem os *Partners* e recepcionarem os novos profissionais com o objetivo de incluir o recém-chegado à Companhia. Após o alinhamento com o gestor, o *Partner* entra em contato com o novo profissional para agendar um bate-papo e contar sobre a cultura da CESP e sua experiência na Empresa.

Realizamos, ainda, a integração do novo funcionário com as áreas de Auditoria Interna, Riscos, Controles Internos e Compliance, Saúde & Segurança, Sustentabilidade, O&M e Engenharia Civil e Segurança de Barragem. Em 2021 as áreas de Comercialização, Planejamento Financeiro, Jurídico, Relações com Investidores e Controladoria também participarão das integrações.

## Gestão do clima organizacional

Em 2020, fomos certificados, pela segunda vez consecutiva, pelo Great Place to Work (GPTW) como uma das melhores empresas para trabalhar no Brasil, com um aumento de 8 pontos percentuais em relação ao índice obtido em 2019 e participação de 87% de nossos profissionais.

Durante o ano, implementamos diversas iniciativas geradas a partir do plano de ação desenhado em função dos resultados da pesquisa GPTW de 2019:

- Aniversariantes do mês nas usinas e no corporativo
- Reunião mensal on-line com o CEO
- Mais *feedbacks* ao longo do ano
- Boas-vindas para os novos profissionais, com *kit* enviado para a casa do colaborador com diferentes itens para compartilhar com a família
- Integração dos novos funcionários com as diversas áreas da Empresa

## Remuneração e benefícios

A Companhia remunera e beneficia os seus funcionários de acordo com as melhores práticas do mercado e visando a equidade de gênero.

### Média de salários das mulheres/média de salários dos homens

Gerentes	Coordenadores	Consultores	Analistas	Técnicos
84%	94%	77%	71%	ND

A CESP é uma Empresa Cidadã e faz parte do cadastro da Receita Federal de empresas que têm benefícios diferenciados, como licença-maternidade de 180 dias e paternidade de 20 dias. Sempre em busca de oferecer os melhores benefícios a nossos profissionais, reforçamos, em 2020, a New Value, nossa plataforma de convênios com diversas empresas de comércio de bens e serviços, que dá descontos e condições especiais a nossos funcionários, incluindo cursos de idiomas e grandes universidades.

Passamos a oferecer a nossas funcionárias aderentes ao plano Bradesco Saúde o sistema Criteri – programa de acompanhamento de gestantes durante o período da gravidez e os três primeiros meses do bebê. Esse benefício também se estende às gestantes que são dependentes de nossos profissionais. Além disso, contamos com um plano de previdência mais moderno e adaptado ao mercado, administrado pela Vivest. O novo plano possui sistema de contribuição definida, em que cada colaborador contribui com um percentual do salário, com uma contrapartida adicional da Companhia, criando assim um fundo. O montante investido pode ser utilizado no futuro como complemento de renda ou mesmo para um saque único, da forma que melhor convier ao funcionário.

## Nossas pessoas e a Covid-19

Com a pandemia de Covid-19, nosso grande desafio em gestão de pessoas em 2020 foi colocar cerca de 85% de nossos funcionários trabalhando em *home office* muito rapidamente, a partir da segunda quinzena de março. Todo o pessoal administrativo passou a trabalhar nesse esquema, e o número de funcionários que continuou nas usinas foi reduzido ao mínimo necessário para garantir a continuidade da operação com excelência e a segurança de todos.

Para fortalecer o engajamento dos funcionários, nosso CEO manteve reuniões semanais com a liderança e cafés virtuais com muitos profissionais sobre diversos assuntos.

Reforçando nossa preocupação com a saúde, estabelecemos o sistema de teleconsulta com a Bradesco Saúde, evitando o deslocamento dos profissionais para consultas de determinadas especialidades médicas. Também promovemos *lives* sobre vários temas, incluindo saúde mental, *mindfulness*, relaxamento e saúde financeira.



## 208 FUNCIONÁRIOS

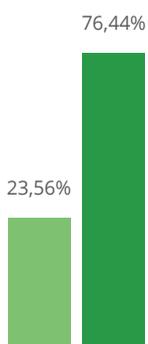
### Gênero



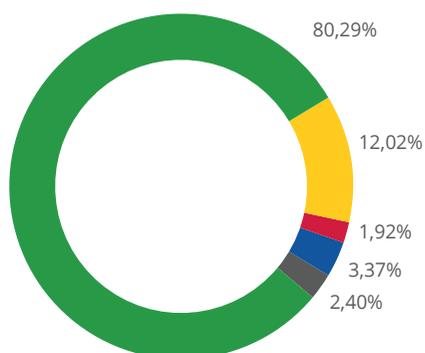
49  
mulheres



159  
homens



### Raça



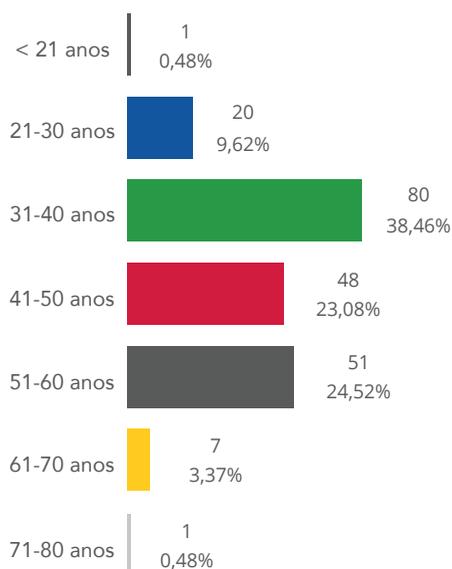
- 167 brancos
- 25 pardos
- 4 pretos
- 7 amarelos
- 5 não informados

## Diversidade

Os desafios neste tema ainda são grandes para a CESP. Por isso, estamos iniciando trabalhos importantes que nos ajudarão a chegar aonde queremos. Escolhemos a questão da igualdade de gênero como um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) prioritários. Por isso, em 2020, montamos um grupo de diversidade e inclusão que, em um primeiro momento, concentrará esforços em dois públicos: mulheres e pessoas com deficiência (PCDs). Além disso, participamos do Comitê de Diversidade das empresas investidas do Grupo Votorantim e mapeamos nossa realidade em relação a esses dois públicos.

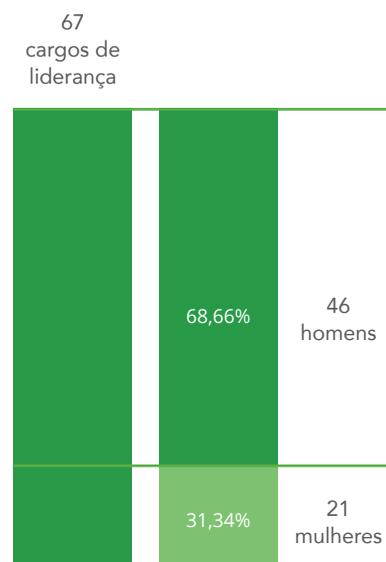
Para 2021, teremos programas de incentivo à contratação de profissionais desses grupos e ao empoderamento feminino e trabalharemos com iniciativas de conscientização dos nossos profissionais em relação ao tema.

### Faixa etária



### Cargos de liderança

(consultor, coordenador, gerente, supervisor, diretor)





## Pilares das ações de segurança da CESP:

- Comportamental
- Físico
- Sistêmico

## Saúde e segurança organizacional

Em 2019, iniciamos um diagnóstico sobre cultura em segurança na Empresa e, com base nele, estruturamos nossas ações para 2020 em três pilares: comportamental, físico e sistêmico (adequação de procedimentos, políticas, regras e normas internas).

Esse foi nosso foco de trabalho no ano, com ações como:

- Implantamos o App de Relatos, ferramenta para relatar qualquer desconforto, condição ou atitude insegura, acidentes e quase acidentes, de forma imediata, em tempo real, e que nos permite comunicar, investigar, criar plano de ações e gerar lições aprendidas em uma única plataforma.
- Criamos o programa #CespPelaVida, que leva nossa identidade a todos os programas e iniciativas vinculados à área de Saúde e Segurança do Trabalho, reforçando ainda mais o tema nas operações.
- Construimos um Programa e um Manual de Motivação Progressiva, que reúne um conjunto de regras, gestão de consequências e a prática de reconhecimento, com critérios definidos para quem pratica atitudes e comportamentos seguros, nomeados como destaques de segurança.
- Revitalizamos uniformes e Equipamentos de Proteção Individual (EPI), com mais conforto, modernidade, segurança e qualidade.
- Disponibilizamos cursos sobre Liderança em Segurança, buscando evoluir continuamente em nosso processo de fortalecimento de nossa cultura de Saúde e Segurança do Trabalho e a transformação da nossa Empresa em um *benchmark* em Cultura de Segurança.
- Realizamos um *workshop* de Cultura de Segurança, apresentando os resultados do ano, métricas, próximos passos de 2021 e debates sobre a cultura de segurança na CESP.
- Fortalecemos as operações, principalmente as atividades mais críticas, com Procedimentos Operacionais (PO) de Trabalho em

Altura, Espaço Confinado, Trabalho a Quente e Bloqueio de Energias Perigosas, deixando o trabalho ainda mais seguro.

- Criamos uma Norma Gerencial de Saúde e Segurança do Trabalho (SST), que define diretrizes técnicas sobre a forma segura de atuar em diferentes temas, e elaboramos um Manual de SST para Empresas Contratadas, que traz muito mais segurança para nossos terceirizados.
- Realizamos um Diagnóstico referente à norma NR12, que nos trouxe referências e subsídios técnicos para seguir com as adequações de proteções físicas de máquinas, equipamentos e *layout*.
- Realizamos a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT) totalmente voltada para o cuidado com a segurança dos profissionais e da família, com palestras e interações. Com o tema “Desafios e motivações na pandemia – pratique os cuidados pela vida, viva a felicidade!”, foi a primeira SIPAT virtual, com *lives* com mais de 250 pessoas.

Além disso, o ano teve um componente atípico que interferiu diretamente na nossa gestão das questões de saúde e segurança, a pandemia de Covid-19. Nosso objetivo foi trazer o cuidado genuíno para todos, incluindo as operações onde as pessoas continuaram trabalhando presencialmente. *Saiba mais sobre nossos cuidados com os profissionais das usinas no item Operações do capítulo “Nossos resultados e ativos”.*



## CESP Mais Valor em 2020:

 **100**  
novas ideias

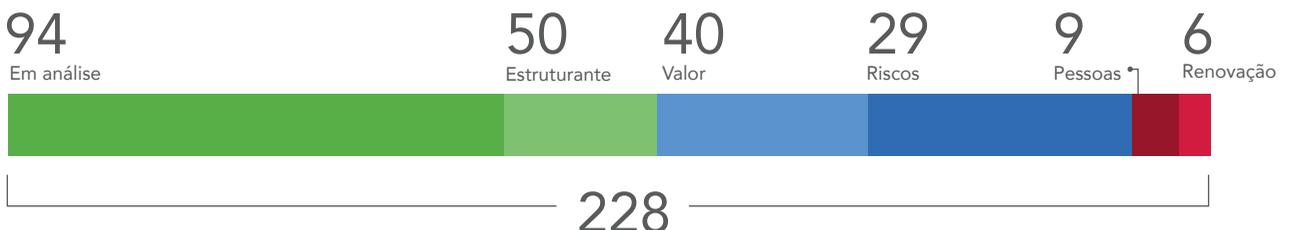
 **225**  
iniciativas cadastradas no sistema

 **73**  
projetos nos estágios de execução

 **34**  
projetos finalizados, com captura validada de R\$ 34 milhões (estimativa para 2020-2025)

 **Lançamento da Biblioteca CMV, para aprendizado metodológico**

### Portfólio de projetos por categoria



## Transformação digital

A inovação faz parte do nosso negócio, e temos parcerias firmadas com institutos e empresas. Em 2020, iniciamos o mapeamento de todo o nosso trabalho de P&D e inovação, contatando *startups* e potenciais novos parceiros. Nosso objetivo é, ainda no primeiro trimestre de 2021, estabelecer as melhores parcerias para a CESP.

Também em 2020, trouxemos novas capacidades tecnológicas para a Companhia, como um ambiente em nuvem para facilitar a tomada de decisões baseadas em dados. Implantamos ferramentas de negócios na metodologia ágil e finalizamos o ano como uma empresa alinhada às boas práticas do mercado.

Desenhamos o nosso Plano Estratégico de Tecnologia para evoluir no tema e estabelecer um norte de atuação. O plano atuará em diversas frentes, como:

- Preparação de um ambiente mais robusto e resiliente, tanto nas áreas corporativas como nas usinas;
- Automatização por meio de sistemas especialistas e até mesmo robótica;
- Amadurecimento da cultura de inovação, com as pessoas trazendo ideias em um ambiente mais colaborativo e inovador.

E, para incentivar ainda mais a criatividade e a inovação, temos o CESP Mais Valor (CMV), programa que incentiva os funcionários a trazerem ideias sobre os mais diversos temas com ganhos financeiros e de processo. É um canal direto para que todos os funcionários se sintam confortáveis em dar sugestões, sem medo de errar. As ideias vão desde mudanças simples, como trocar a escova de manutenção do motor da usina, até questões que exigem um estudo de impacto mais aprofundado, como a implantação de auxílio creche para funcionários homens. A iniciativa de comercialização de I-REC, o certificado de energia renovável, por exemplo, surgiu de uma ideia do CESP Mais Valor.

Por critérios estabelecidos pela ANEEL, todas as empresas do setor elétrico desenvolvem projetos inovadores para o setor.

Desde de 2016 até o momento, R\$ 87.257.201 foram destinados a projetos de Pesquisa & Desenvolvimento na CESP. Em 2020, destinamos R\$ 6.565.062 para projetos de P&D.

<b>Título do Projeto</b>	<b>Data de Início</b>	<b>Status em dez/2020</b>	<b>Realizado (R\$)</b>
Implantação de Usina Piloto por meio de Integração da Fonte de Geração Termossolar ao Complexo de Energias Alternativas Renováveis de UHE Porto Primavera	12/04/2016	EM ANDAMENTO	48.009.077,22
Prolongamento da Vida Útil de Enrolamento Estatórico através do Controle e Otimização de Água de Refrigeração	31/01/2017	ENCERRADO	5.013.888,99
Análise da Eficiência do Armazenamento Complementar de Energia junto a Usinas Hidrelétricas utilizando Tecnologias de Armazenamento Eletroquímico e em Hidrogênio: Rotas Tecnológicas para Aplicações em larga escala no Brasil - Sistema de Armazenamento Piloto CESP	01/07/2017	ENCERRADO	29.643.553,20
Cogeração de Energia Elétrica no Setor Sucoalcooleiro com aproveitamento de Bioenergéticos Regionais: Rotas Tecnológicas para Otimização do processo produtivo e modelo de Negócio para Comercialização de Energia Gerada	01/04/2018	EM ANDAMENTO	3.121.051,02
Projeto de Gestão 2019 / 2021 - Projeto aloca 100% do valor da equipe PD&I, além de custear as necessidades para Gerenciamento do Programa de P&D ANEEL CESP	01/04/2019	EM ANDAMENTO	1.469.630,81
		<b>Total</b>	<b>R\$ 87.257.201,24</b>

# NOSSOS RELACIONAMENTOS

## CAPITAIS SOCIAL E DE RELACIONAMENTO



Estamos sempre evoluindo e crescendo no relacionamento com nossos diversos públicos de interesse, pois melhorar o bem-estar individual e coletivo faz parte do nosso propósito de transformar as pessoas e a sociedade.

### PLATAFORMA DE SUSTENTABILIDADE DA CESP

#### LINHAS TEMÁTICAS RELACIONADAS A ESTE CAPÍTULO

Crescimento inclusivo

#### TEMAS MATERIAIS RELACIONADAS A ESTE CAPÍTULO

Gestão dos impactos nas  
comunidades locais

Relacionamento com o cliente

#### ODS RELACIONADOS A ESTE CAPÍTULO



## Desenvolvimento das comunidades locais

Muita coisa mudou na CESP nos últimos dois anos no que se refere ao relacionamento com as comunidades. Em 2020, realizamos o Diagnóstico Socioambiental Participativo, no contexto do licenciamento ambiental da UHE Porto Primavera, para caracterizar eventuais fragilidades, conflitos e oportunidades sociais, culturais e ambientais nos municípios de sua área de influência. Esses dados oferecem melhores subsídios para o desenvolvimento de projetos de educação ambiental e comunicação social mais conectados à realidade, às demandas locais e às tecnologias atuais.

Ao todo, foram realizadas 70 entrevistas na Área de Influência da UHE Porto Primavera com gestores municipais e representantes da sociedade civil e de instituições nos 12 municípios. Entre abril e maio, foram feitas 35 entrevistas de modo remoto e, em agosto, outras 35 entrevistas de modo presencial.



## Oficinas do Diagnóstico Socioambiental Participativo

Setembro e outubro de 2020

26

oficinas,  
18 presenciais e 8 on-line

223

participantes

14

oficinas em MS

12

oficinas em SP

Entre setembro e outubro, foram realizadas 26 Oficinas Participativas, sendo 8 on-line e 18 presenciais. Nessas oficinas, o público foi ampliado, participando, além de representantes de instituições e lideranças locais, alguns moradores, destacando-se pescadores, reassentados, assentados rurais e ceramistas.

Em dezembro, foram conduzidas 12 oficinas devolutivas, uma em cada um dos municípios, com a participação de representantes dos grupos sociais locais.

De forma geral, o trabalho é constituído por três etapas sequenciais:

1. Estudo de Percepção Socioambiental
2. Oficinas participativas com grupos sociais
3. Oficinas participativas e *workshops* para apresentação e discussão dos resultados do diagnóstico

Nesse processo, conduzimos de forma participativa a caracterização socioeconômica, territorial e ambiental de cada município do entorno, abrangendo dados primários e secundários, bem como os resultados dos estudos de Percepção Socioambiental e das Oficinas Participativas. Assim, mais do que atender a um requisito legal, este diagnóstico é uma importante ferramenta para o reconhecimento dos valores específicos dos municípios e comunidades inseridos na área de influência do empreendimento, oferecendo subsídios para estabelecimento de estratégias de relacionamento de longo prazo de modo a aumentar a resiliência socioambiental da Companhia, gerando valor compartilhado.

Outras iniciativas também vêm sendo realizadas na UHE Porto Primavera. A seguir, destacamos as principais:

- **Programa de Comunicação Social (PCS):** Foram realizados *podcasts* e vídeos e distribuídos Boletins Informativos, correspondentes ao PCS, nos 12 municípios inseridos na área de influência da UHE Porto Primavera. Nos boletins, foram apresentados, entre outros temas:



Usina opera de acordo com o licenciamento ambiental, que tem um plano de atividades

### O que é o PBA da UHE Porto Primavera

Porto Primavera é uma usina hidrelétrica que fica no rio Paraná, entre os estados de Mato Grosso do Sul e de São Paulo, na região do Pontal do Paranapanema. A construção da usina começou na década de 70 e durou até 1999, quando a usina começou a operar e gerar energia, sendo a CESP sua concessionária desde o início da construção. Pelo fato de que a usina está localizada no rio Paraná, que fica na divisa entre dois estados, ela é licenciada pelo Ibama, que acompanha e fiscaliza todas as atividades socioambientais da CESP no que se refere ao empreendimento.

A UHE Porto Primavera possui uma licença de operação vigente, que prevê diversas obrigações, no Plano Básico Ambiental (PBA). O PBA contempla todos os programas e projetos socioambientais que vêm sendo executados no entorno

do empreendimento. O seu grande objetivo é executar ações para minimizar impactos e potencializar aspectos positivos e oportunidades identificadas.

Dentre os programas socioambientais em execução, podemos citar o acompanhamento da qualidade ambiental da água para os seus múltiplos usos pela população e o monitoramento dos peixes e seus locais de reprodução. São realizados também um Diagnóstico Socioambiental Participativo e o Programa de Educação Ambiental.

Para saber de tudo isso e muito mais, acompanhe os produtos de Comunicação Social da UHE Porto Primavera produzidos pela CESP: teremos vídeos, podcasts e mais um boletim até o final deste ano, para mostrar todas essas atividades. ■

como funciona uma UHE, qualidade da água, reflorestamento, o Plano Básico Ambiental da usina e das Unidades de Conservação, com destaque para a Reserva Particular do Patrimônio Natural – RPPN Cisalpina, situada no município de Brasilândia (MS), e alertas sobre as queimadas. O alcance direto da campanha de comunicação foi de mais de 8 mil pessoas, abrangendo os grupos focais Institucional, Pescadores, Reassentados, Assentados e Associações de Catadores de Material Reciclável.

- Projeto Colhendo Frutos:** Este projeto faz parte de nosso Programa de Educação Ambiental e consiste em atividades de formação, com oficinas participativas e materiais sobre os temas Licenciamento Ambiental, Meio Ambiente e Sustentabilidade, sensibilizando o público-alvo para as questões ambientais e formando agentes multiplicadores. Em 2020, foram realizadas três oficinas no município de Rosana (SP), sede da UHE Porto Primavera, com a participação de representantes da Secretaria Municipal de Meio Ambiente, de pescadores, do Projeto Guri, do Projeto Semeando Futuro e de mulheres empreendedoras do Assentamento Porto Maria, lideradas pela assentada Vera Lúcia Ferreira Leão. No encerramento das oficinas, cada grupo apresentou um projeto coletivo, que poderá ser utilizado para melhoria socioambiental de seus espaços coletivos e sociais, evidenciando o engajamento e o empoderamento dos participantes.

- Projeto Jovem Monitor Ambiental:** Esta iniciativa teve como objetivo capacitar jovens e adolescentes do município de Brasilândia (MS) para que fossem capazes de desenvolver e fomentar ações e projetos voltados a proteção do meio ambiente e soluções sustentáveis para a comunidade onde vivem, a partir de oficinas que ampliem seu repertório sobre educação ambiental, ODS, preservação e recuperação do meio ambiente, melhoria da qualidade de vida, mudança de comportamento e atitudes em relação ao meio ambiente. Com o encerramento das oficinas, os jovens decidiram realizar uma campanha virtual para conscientizar a comunidade a respeito das queimadas na região, com o propósito de engajar e mobilizar cerca de 400 pessoas sobre esse tema.



A importância da Hidrelétrica como fonte hídrica

### UHE Porto Primavera

A UHE Porto Primavera, localizada no Pontal do Paranapanema, corta com a barragem mais extensa do Brasil. Seu reservatório tem aproximadamente 230 km de extensão, é um espelho d'água que equivale a mais ou menos 21 mil campos de futebol.



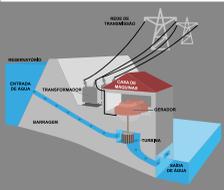
#### Como funciona?

A UHE Porto Primavera gera energia elétrica através do aproveitamento da força da água do rio Paraná. Trata-se de uma energia gerada por fonte limpa, ou seja, não necessita da queima de combustíveis que poluem a atmosfera.

- ✓ Barragem: 10 km de comprimento
- ✓ Reservatório: 230 km de extensão
- ✓ 14 turbinas
- ✓ 1.540 MW de potência instalada

#### Como a energia elétrica gerada em hidrelétricas chega a nossa casa?

Ela percorre um longo caminho! A água é represada nos reservatórios da usina através da construção de barragem e, então, conduzida por tubos para movimentar as turbinas e os geradores, produzindo assim a energia elétrica. Depois que sai da UHE Porto Primavera, a energia é conduzida por meio das linhas e torres de transmissão de alta tensão, até chegar às subestações, onde a tensão é reduzida e depois distribuída por postes e cabos até chegar nas residências, escolas, hospitais e empresas.



## As comunidades e a Covid-19

Em 2020, com a pandemia de Covid-19, o relacionamento próximo com as comunidades se fez ainda mais necessário. Um grupo foi criado na CESP para tratar do auxílio emergencial às comunidades próximas às usinas, doando EPIs, equipamentos hospitalares e cestas básicas.

Participamos de ações estruturadas pelo Instituto Votorantim para doações de EPIs (máscaras, frascos de álcool em gel, luvas), Apoio à Gestão Pública nos municípios do entorno das usinas de Primavera e Paraibuna e implementação de telemedicina nas comunidades. E, para a doação de cestas básicas, contamos com a participação ativa de nossos colaboradores. A cada real doado por um colaborador, a CESP doava mais um, dobrando o montante arrecadado. A ação teve início em março, logo no início da quarentena, e o último lote de cestas básicas foi entregue em novembro.



# R\$ 769 mil

destinados ao combate à pandemia de Covid-19

Foram doados:



## 28

equipamentos hospitalares



## 563 mil

EPIs



## 195

litros de álcool  
em gel



## 1 mil

cestas básicas doadas  
e famílias beneficiadas

## Relacionamento com clientes

A CESP tem um portfólio de clientes de longa data, composto por empresas sólidas e que vêm da época anterior à privatização, quando o relacionamento entre a Companhia e seus clientes era mais financeiro do que comercial. Agora, com a CESP privatizada e renovada, estamos fortalecendo a área de relacionamento com clientes, apresentando-nos nessa nova realidade e oferecendo novas oportunidades de negócios e relacionamento.

Para 2021, planejamos estabelecer uma nova célula dentro da área comercial da CESP, que atuará no cumprimento do nosso propósito de ser um player do mercado baseado em valores de governança e responsabilidade socioambiental, com o objetivo de ampliar e diversificar nossa carteira de clientes, mantendo a mesma diligência nos novos contratos a serem firmados.

**Mais de 200  
interações com  
investidores  
e analistas  
em 2020**

## **Relacionamento com investidores**

A estratégia desenhada pela CESP para o relacionamento com esse público envolve um plano proativo, transparente e ágil de comunicação com a base de investidores, analistas e mercado de capitais em geral. Implementamos uma agenda ativa com os investidores, com participação ainda maior em conferências, encontros, reuniões, e uma agenda de comunicação aderente às melhores práticas e necessidades do mercado investidor.

Em 2020, tivemos mais de 200 interações com investidores e analistas por meio da participação de conferências e NDRs com todos os bancos de cobertura da CESP, reformulamos todos os materiais de comunicação e antecipamos as datas de divulgação de resultados como forma de garantir a informação de forma clara e ágil ao mercado e investidores.

Para maiores informações, acesse o site de RI da Companhia no <https://ri.cesp.com.br/>.

## **Relacionamento com governo**

Somos concessionários do serviço de geração de energia elétrica, e nossos principais relacionamentos são com a Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), a Agência Nacional de Águas (ANA), a Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE) e o Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS), com os quais mantemos comunicação frequente e transparente, pautada em questões técnicas e operacionais.

Também desenvolvemos uma agenda positiva de relacionamento mais próximo com as prefeituras dos municípios em que nossas unidades têm influência, assim como com as Defesas Cíveis. Em 2020, intensificamos essa agenda com reuniões trimestrais. Trabalhamos em conjunto com as Defesas Cíveis na elaboração dos planos de contingência nos locais onde temos operações. Nossa relação com governos locais também inclui as parcerias que mantemos com as prefeituras de Rosana e Brasilândia no âmbito da Parceria pela Valorização da Educação (PVE) para melhoria da qualidade da educação nesses municípios. O PVE é uma iniciativa que busca contribuir para a melhoria da



educação pública por meio da qualificação das práticas de gestão educacional e escolar, bem como por meio da mobilização social das comunidades.

Em 2020

394

fornecedores homologados

1.131

fornecedores mapeados com potencial para fornecimento de serviços e/ou materiais para a CESP

## Relacionamento com fornecedores

Ao longo de 2020, nosso processo de escolha de fornecedores amadureceu, acompanhando todas as mudanças que vieram em 2019. Oxigenamos a nossa base, melhoramos o processo de homologação e encerramos o ano atingindo a meta de 100% de fornecedores ativos homologados.

Todos os nossos fornecedores passam por uma análise econômico-financeira e de certidões negativas. Depois de contratados pela área de Suprimentos e mobilizado pelas áreas de negócio e de Saúde e Segurança do Trabalho (SST), checamos mensalmente toda a sua documentação, incluindo convenção coletiva, encargos trabalhistas e sociais. Se encontramos alguma anomalia, o fornecedor é notificado para que tome providências, sempre em um relacionamento aberto e franco. Se o fornecedor não fizer os ajustes necessários, em um segundo momento podemos aplicar uma retenção de pagamento e, em persistindo a anomalia, o contrato pode ser rescindido.

No ano de 2020, nossas minutas contratuais foram trabalhadas e se tornaram mais robustas, alcançando um padrão que abrange cláusulas específicas sobre cumprimentos legais, ambientais, trabalhistas etc.

Em 2021, pretendemos evoluir ainda mais em nosso relacionamento, incluindo o perfil ESG (*Environmental, Social, Governance*) dos fornecedores na análise que fazemos deles. Estamos desenvolvendo, em parceria com a área de Sustentabilidade, uma pesquisa socioambiental para fornecedores com o objetivo de avaliá-los e, assim, garantir a parceria com empresas que compartilhem dos mesmos valores que a CESP.

# O CUIDADO COM O MEIO AMBIENTE

## CAPITAL NATURAL



Horto Florestal da UHE  
Porto Primavera

**Os recursos naturais são a base do que somos. Afinal, nosso negócio vem da água, e devemos cuidar sempre para que ela não venha faltar para o nosso negócio nem para a sociedade. Geramos energia limpa e renovável, e é nesse mercado que vamos crescer, respeitando e ajudando a conservar o meio ambiente.**

### PLATAFORMA DE SUSTENTABILIDADE DA CESP

#### LINHAS TEMÁTICAS RELACIONADAS A ESTE CAPÍTULO

Proatividade ambiental  
e climática

#### TEMAS MATERIAIS RELACIONADAS A ESTE CAPÍTULO

Conformidade ambiental

Conservação ambiental e da  
biodiversidade

Mudança do clima e uso de  
energias renováveis

Segurança energética e  
gestão hídrica

#### ODS RELACIONADOS A ESTE CAPÍTULO



## Política de meio ambiente

Nossa Política de Meio Ambiente estabelece as diretrizes de nossas práticas ambientais, visando o equilíbrio contínuo entre o foco estratégico na geração de energia e o compromisso permanente da Companhia com o meio ambiente. Isso garante que aspectos ambientais estejam presentes na cultura da Companhia, bem como nos processos de gestão, operação, tomada de decisões, comunicação e relato. A última atualização dessa política foi em 2019, e ela está disponível no nosso site, em <https://www.cesp.com.br/wp-content/uploads/2019/10/Política-de-Meio-Ambiente.pdf>.

Na temática ambiental, nosso foco em 2020 foi garantir o atendimento a todas as condicionantes que regem nossas operações, mas, em evolução contínua de nosso processo de transformação, trabalhamos para aumentar ainda mais a qualidade de nossas entregas nos órgãos ambientais, com mais transparência, mais evidências e informações.



Atuamos em diversos programas para mitigar os riscos de nossas operações ao meio ambiente, incluindo:

- Monitoramento da qualidade de água
- Monitoramento de ictiofauna (peixes dentro dos reservatórios)
- Operação e monitoramento da escada para peixes na UHE Porto Primavera
- Reflorestamento ciliar
- Manutenção de Bancos Ativos de Germoplasma no entorno da UHE Porto Primavera
- Gestão de resíduos sólidos



## Análise da qualidade de água

- Coleta de amostras de água quatro vezes por ano
- Coletas em diversos pontos, tanto a montante (acima) como a jusante (abaixo) das barragens (dez pontos em Porto Primavera e quatro pontos em Paraibuna)
- 66 parâmetros analisados (físicos, químicos e biológicos) no reservatório de Porto Primavera e 55 parâmetros no reservatório de Paraibuna

## Gestão hídrica

Analisamos sistematicamente a qualidade da água de nossos reservatórios. Temos como base os parâmetros estabelecidos pelo Conselho Nacional do Meio Ambiente (Conama), abrangendo variáveis físico-químicas e biológicas.

Nosso Programa de Monitoramento Limnológico monitora a qualidade da água para garantir que, na área de influência das usinas, ela esteja adequada aos usos múltiplos do reservatório, como aquicultura, pesca, irrigação, navegação, lazer e turismo. A CESP realiza mais de 5 mil análises por ano para avaliar a qualidade da água.

## Conservação e biodiversidade

Visando a conservação da biodiversidade, a CESP mantém dois centros de conservação na UHE Paraibuna: o Centro de Conservação de Aves Silvestres (CCAS) e a Estação de Hidrobiologia e Aquicultura (EHA).



Cerca de  
**5.600**

**aves de espécies nativas foram criadas e soltas pelo CCAS desde a sua criação, em 1984, além de dezenas de espécimes que foram destinadas a outros criadores**



**117.110**

**peixes de espécies nativas foram soltos pela EHA em 2020 nas áreas de influência da UHE Paraibuna**

O CCAS tem como objetivo estudar, produzir e reintroduzir aves ameaçadas de extinção nas áreas de influência dos reservatórios da Companhia. Nele, são produzidas aves silvestres da mata atlântica, como mutum, jacutinga, jacupemba, macuco e inhambu-chororó.

Já a Estação de Hidrobiologia e Aquicultura (EHA) de Paraibuna foi inaugurada em 1981, sendo mantida e operada pela CESP. Nela, é mantido um banco genético por meio de plantel com matrizes de espécies nativas da região e produzidos alevinos para ações de repovoamento. São, também, realizadas pesquisas científicas com instituições parceiras.

Desde 1998, a CESP já realizou a soltura de aproximadamente 6,9 milhões de alevinos em áreas de influência da UHE Paraibuna, de pelo menos oito espécies de peixes nativos da bacia do Rio Paraíba do Sul, sendo: piau-palhaço, piapara, curimatã, curimatã-de-lagoa ou curimatã, lambari, piabanha, pirapitinga e surubim-do-Paraíba.

Além disso, a CESP possui o Programa de Conservação da Ictiofauna e Pesca nos seus empreendimentos para monitorar as espécies de peixes nos reservatórios, estudar sua atividade reprodutiva e propor medidas de conservação. Na UHE Porto Primavera, o empreendimento conta com duas estruturas de transposição para os períodos de piracema, que são a escada e o elevador para peixes.

Em 2020, depois de intensos estudos feitos pela CESP e da realização de *workshop* com o IBAMA, que contou com a participação de especialistas na área e com uma rica discussão técnica, foi estabelecido um consenso de que a escada para peixes atende a demanda migratória dos peixes na região, dispensando a operação do elevador. Esse resultado foi alcançado pelo trabalho de qualidade técnica e pela prática do diálogo com o órgão licenciador.

Buscando ainda a melhoria no atendimento de suas obrigações ambientais, em dezembro de 2020, foi realizada a modernização do sistema de monitoramento da escada para peixes, trazendo maior precisão na obtenção dos dados da passagem dos peixes.





## RPPN Cisalpina dedicada à preservação do ecossistema

Mais de 25 espécies de mamíferos silvestres registradas, como onça-parda, lobo-guará, anta, cervo e tatu-canastra

No seu entorno:

95

espécies de flora regional

171

tipos de aves

63

espécies de peixes

## Programa de Conservação de Fauna

Em 2020, a CESP avançou com atividades preparatórias ao Programa de Conservação da Fauna da UHE Porto Primavera, por meio da contratação de empresa especializada para elaboração do Programa de Fomento Florestal, do Plano de Manejo da RPPN Cisalpina, do Plano de Soltura do mutum-de-penacho e do termo de referência para o monitoramento da fauna previsto para 2021.

Nesse contexto, o Plano de Manejo elaborado em 2020 dará as diretrizes para as ações de conservação da Reserva Particular do Patrimônio Natural Cisalpina (RPPN). Ela é uma das unidades de conservação criadas pela CESP e relacionadas ao licenciamento ambiental da UHE Porto Primavera.

No local, já foram desenvolvidos 16 projetos em parceria com grandes instituições, como a Universidade Estadual Paulista Julio de Mesquita Filho, a Universidade Federal do Mato Grosso do Sul e o Instituto Ipê. No ano de 2020, a CESP também avançou para a formalização de parcerias com essas instituições.

## Reflorestamento ciliar

A restauração florestal desenvolvida pela CESP tem como objetivo, além do atendimento à condicionante de licenciamento ambiental da UHE Eng. Sergio Motta, em Porto Primavera, a proteção do solo e dos recursos hídricos, a conservação de espécies vegetais e animais e a manutenção da diversidade genética nas áreas de influência do reservatório.



200

hectares reflorestados em 2020



67 mil

hectares de áreas de preservação permanente ao longo das margens dos reservatórios



400 mil

mudas plantadas

Nesse programa, promovemos diversas ações de restauração florestal como conservação, enriquecimento e reflorestamento na Área de Preservação Permanente do reservatório da usina Porto

## Viveiros de mudas

### PORTO PRIMAVERA:

- 200 espécies de árvores da mata atlântica e do cerrado cultivadas
- Capacidade de produzir até 1,5 milhão de mudas por ano
- Entre as espécies produzidas estão o ipê, o jatobá e o jequitibá

### PARAIBUNA:

- 120 espécies florestais nativas cultivadas
- 12 canteiros de sementeiras
- 108 canteiros para crescimento e estocagem das mudas
- Capacidade de produzir até 1 milhão de mudas por ano

Primavera. Além disso, incentivamos o plantio de espécies nativas nas propriedades próximas, com um programa de fomento florestal e doação de mudas. Dessa forma, a preservação do meio ambiente da região passa a ser uma atividade compartilhada com toda a comunidade.

## Viveiros de Mudas Nativas

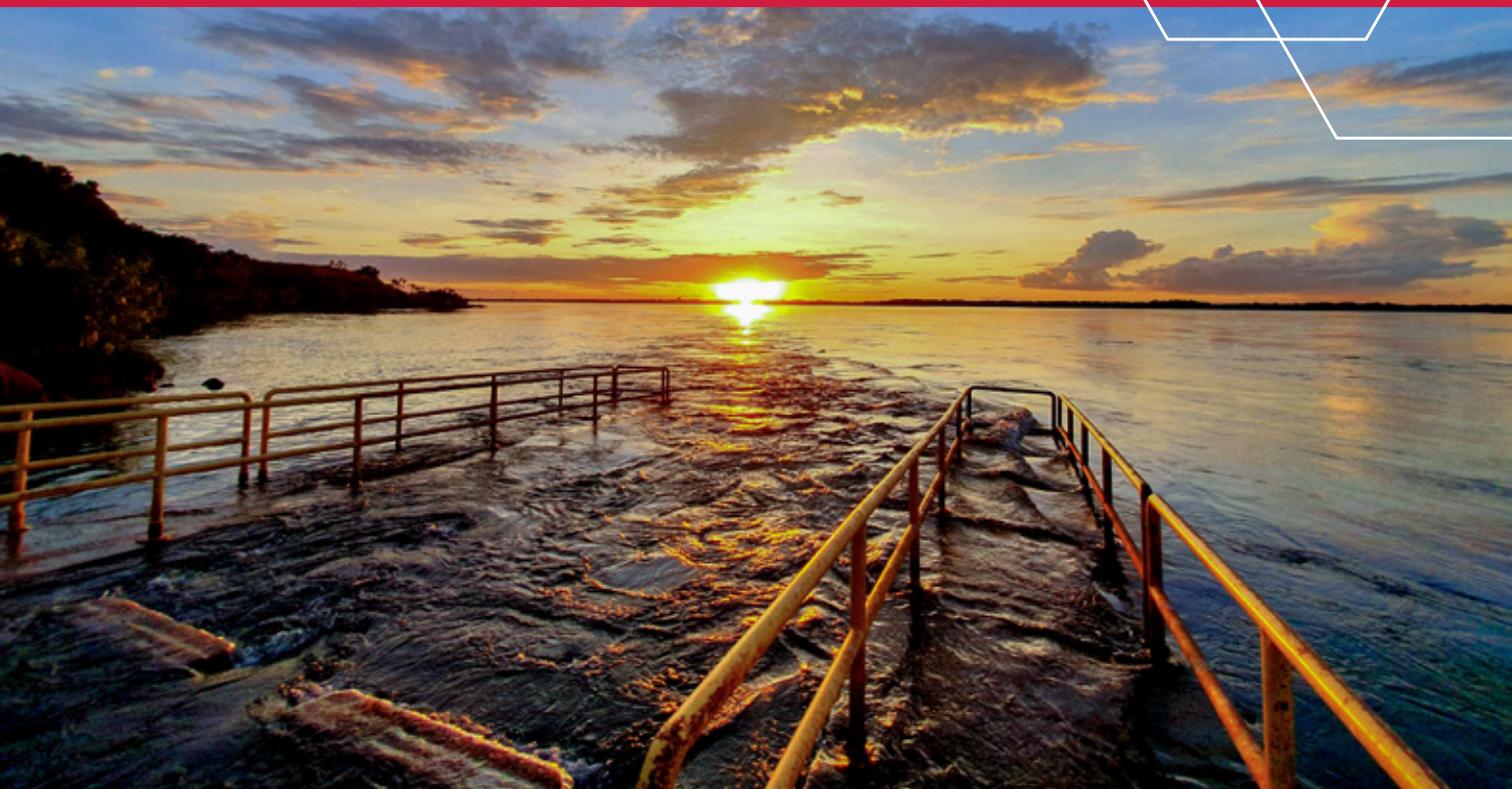
A CESP mantém dois viveiros para a produção de mudas de árvores nativas da região de seus empreendimentos, um em Porto Primavera e outro em Paraibuna. Suas atividades incluem desde a coleta das sementes até o envio de mudas aos locais destinados ao plantio.

## Bancos Ativos de Germoplasma (BAGs)

Os BAGs são áreas que contribuem para a conservação genética de mais de 65 espécies de árvores dos biomas mata atlântica e cerrado. Há mais de 20 anos, na época do enchimento do reservatório de Porto Primavera, sementes de árvores da região são resgatadas e plantadas nessas áreas. Atualmente, as sementes produzidas são utilizadas para o cultivo de mudas destinadas aos plantios de restauração florestal da região.

## Gestão de resíduos

Na CESP, a gestão dos resíduos é realizada de forma criteriosa, dando o destino adequado a todos os resíduos de suas unidades. Um dos destaques nesse trabalho é o programa de compostagem na usina de Paraibuna. Todos os resíduos orgânicos oriundos das podas de gramado, carcaças de peixes e aves, esterco de aves, cascas de frutas e ovos e plantas aquáticas são transformados, por meio de processo de compostagem, e utilizados como adubo no viveiro de produção de mudas. Os resíduos recicláveis são destinados para reaproveitamento, e os perigosos são armazenados adequadamente, com seu transporte e destinação final realizados por empresas especializadas, atendendo a Política Nacional de Resíduos Sólidos.



## Balço social

1. Base de cálculo	2020			2019		
Receita líquida (RL)	1.917.248			1.571.296		
Lucro Operacional Bruto (LOB)	727.606			479.281		
Folha de pagamento bruta (FPB)	92.042			224.307		
2. Indicadores sociais internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	3.065	3,33%	0,16%	3.073	1,37%	0,20%
Encargos sociais compulsórios	8.862	9,63%	0,46%	37.778	16,84%	2,40%
Previdência privada	-489	-0,53%	-0,03%	13.488	6,01%	0,86%
Saúde	4.205	4,57%	0,22%	5.067	2,26%	0,32%
Educação	195	0,21%	0,01%	6.057	2,70%	0,39%
Capacitação e desenvolvimento profissional	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Creches ou auxílio-creche	67	0,07%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Participação nos lucros ou resultados	12.068	13,11%	0,63%	9.177	4,09%	0,58%
Outros	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
<b>Total - Indicadores sociais internos</b>	<b>27.973</b>	<b>30,39%</b>	<b>1,46%</b>	<b>74.640</b>	<b>33,28%</b>	<b>4,75%</b>

<b>3. Indicadores sociais externos</b>	<b>Valor (mil)</b>	<b>% sobre RO</b>	<b>% sobre RL</b>	<b>Valor (mil)</b>	<b>% sobre RO</b>	<b>% sobre RL</b>
Educação	1.248	0,17%	0,07%	1.354	0,28%	0,09%
Cultura	2.689	0,37%	0,14%	2.576	0,54%	0,16%
Esporte	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Outros	665	0,09%	0,03%	0	0,00%	0,00%
<b>Total das contribuições para a sociedade</b>	<b>4.602</b>	<b>0,63%</b>	<b>0,24%</b>	<b>3.930</b>	<b>0,82%</b>	<b>0,25%</b>
Tributos (excluídos encargos sociais)	237.193	32,60%	12,37%	164.468	34,32%	10,47%
<b>Total - Indicadores sociais externos</b>	<b>241.795</b>	<b>33,23%</b>	<b>12,61%</b>	<b>168.398</b>	<b>35,14%</b>	<b>10,72%</b>
<b>4. Indicadores ambientais</b>	<b>Valor (mil)</b>	<b>% sobre RO</b>	<b>% sobre RL</b>	<b>Valor (mil)</b>	<b>% sobre RO</b>	<b>% sobre RL</b>
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa	7.208	0,99%	0,38%	10.088	2,10%	0,64%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	6.156	0,85%	0,32%	10.468	2,18%	0,67%
<b>Total dos investimentos em meio ambiente</b>	<b>13.364</b>	<b>1,84%</b>	<b>0,70%</b>	<b>20.556</b>	<b>4,29%</b>	<b>1,31%</b>

## Geração do Valor Adicionado

	<b>2020</b>	<b>Var %</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Receitas operacionais	2.203.798	20,39%	1.830.499	1.927.319
Provisão para perda estimada de créditos	0	-100,00%	2.440	-368
	<b>2.203.798</b>	<b>20,23%</b>	<b>1.832.939</b>	<b>1.926.951</b>
<b>Menos: Insumos</b>				
Energia comprada e encargos setoriais	751.687	12,58%	667.717	866.112
Serviços de terceiros	34.540	-25,61%	46.429	59.246
Materiais	1.676	-63,33%	4.571	4.628
Outros custos operacionais	8.775	19,19%	7.362	13.259
	<b>796.678</b>	<b>9,72%</b>	<b>726.079</b>	<b>943.245</b>
<b>VALOR ADICIONADO BRUTO</b>	<b>1.407.120</b>	<b>27,13%</b>	<b>1.106.860</b>	<b>983.706</b>
Retenções				
Depreciação	397.329	4,68%	379.565	316.345
Contratos futuros de energia	21.444	n/m		

	2020	Var %	2019	2018
<b>VALOR ADICIONADO LÍQUIDO GERADO TRANSFERÊNCIAS</b>	<b>988.347</b>	<b>35,89%</b>	<b>727.295</b>	<b>667.361</b>
Receitas financeiras	29.742	-60,04%	74.438	75.704
Variações cambiais	0	-100,00%	-2.809	-52.364
Entidade de previdência a empregados - CPC 33/IAS 19	489	-103,63%	-13.488	-10.330
Imposto de renda e Contribuição social diferidos	1.496.603	45,79%	1.026.560	10.147
	1.526.834	40,76%	1.084.701	23.157
<b>OUTRAS</b>				
Provisão para riscos legais	266.644	-19,67%	331.952	410.186
Baixa de depósitos judiciais	-63.284	n/m		
Provisão (Reversão) para obrigações socioambientais	-4.206	-128,35%	14.835	
Reversão de provisão para redução ao valor recuperável ( <i>impairment</i> )	7.589	-93,70%	120.405	62.652
Provisão para redução ao valor realizável de almoxarifados	66	-99,18%	8.053	3.370
Reversão / (Provisão) PIS/COFINS sobre atualização depósitos judiciais	527	-91,29%	6.048	9.873
Ajuste ativo contingente - Ilha Solteira e Jupia	0	-100,00%	-230.040	-
Outras (despesas)/receitas líquidas	-3.027	-188,46%	3.422	-42.979
	<b>204.309</b>	<b>-19,78%</b>	<b>254.675</b>	<b>443.102</b>
<b>VALOR ADICIONADO A DISTRIBUIR DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO</b>	<b>2.719.490</b>	<b>31,59%</b>	<b>2.066.614</b>	<b>1.133.620</b>
Pessoal	92.042	-58,97%	224.307	117.241
Remuneração do trabalho (Não inclui INSS)	83.277	-61,70%	217.407	115.003
Remuneração de administradores	8.765	27,03%	6.900	2.238
<b>Financiadores e alugueis</b>				
Juros e encargos de dívidas	130.084	-8,85%	142.715	23.784
Outras despesas financeiras	455.586	65,19%	275.789	374.423
Alugueis	1.827	15,20%	1.586	4.640
	<b>587.497</b>	<b>39,85%</b>	<b>420.090</b>	<b>402.847</b>
<b>Intrasetoriais - Encargos regulamentares:</b>				
Compensação financeira pela utilização de recursos hídricos	51.389	5,30%	48.801	48.063
Reserva Global de Reversão - RGR	2.579	-90,20%	26.304	54.714
Pesquisa e Desenvolvimento - P&D	15.098	-3,41%	15.631	16.319
Taxa de Fiscalização - ANEEL/outros encargos	4.930	23,28%	3.999	3.028
	73.996	-21,89%	94.735	122.124
<b>Tributos e contribuições sociais:</b>				
Federal	237.109	44,27%	164.348	196.843
Municipal	84	-30,00%	120	132
	237.193	44,22%	164.468	196.975
<b>Acionistas</b>				
Lucro líquido / (prejuízo) do exercício	1.728.762	48,64%	1.163.014	294.433
<b>TOTAL</b>	<b>2.719.490</b>	<b>31,59%</b>	<b>2.066.614</b>	<b>1.133.620</b>

## Indicadores do setor elétrico

RECURSOS APLICADOS EM PESQUISA E DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E CIENTÍFICO (R\$ MIL)			
Por temas de pesquisa (Manual de Pesquisa e Desenvolvimento- ANEEL)	2020	2019	2018
FA - Fontes alternativas de geração de energia elétrica	R\$ 4.341.563	R\$ 9.677.346	R\$ 15.494.515
GB - Gestão de Bacias e Reservatórios	R\$ -	R\$ 357.966	R\$ 725.561
MA - Meio Ambiente	R\$ -	R\$ 646.101	R\$ 1.341.636
PL - Planejamento de Sistemas de Energia Elétrica	R\$ -	R\$ 827.190	R\$ 1.181.458
SC - Supervisão, Controle e Proteção de Sistemas de Energia Elétrica	R\$ 485.926	R\$ 1.421.373	R\$ 1.759.135
OU - Outro	R\$ 1.737.573	R\$ 2.566.623	R\$ 19.472.113
<b>Total</b>	<b>R\$ 6.565.062</b>	<b>R\$ 15.496.599</b>	<b>R\$ 39.974.418</b>

## Indicadores de desempenho operacional e de produtividade

INDICADORES OPERACIONAIS E DE PRODUTIVIDADE			
Dados técnicos (insumos, capacidade de produção, vendas, perdas)	2020	2019	2018
Número de consumidores atendidos - cativos	NA	NA	NA
Número de consumidores atendidos - livres	4	4	5
Número de localidades atendidas (municípios)	NA	NA	NA
Número de empregados próprios	208	240	520
Número de empregados terceirizados	NA	ND	ND
Número de escritórios comerciais	NA	NA	NA
Energia gerada (GWh)	9.066	9.010	9.275
<b>Energia comprada (GWh)</b>			
1. Itaipu	NA	NA	NA
2. Leilão (inclusive leilão das geradoras federais - ano 2002)	2.410	1.861	2.106
3. Suprimento de Concessionária	NA	NA	NA
<b>Perdas elétricas globais (GWs)</b>			
Perdas elétricas - total (%) sobre requisito de energia	NA	NA	NA
Perdas técnicas - (%) sobre requisito de energia	NA	NA	NA
Perdas não técnicas - (%) sobre o requisito de energia	NA	NA	NA

<b>INDICADORES OPERACIONAIS E DE PRODUTIVIDADE</b>			
<b>Dados técnicos (insumos, capacidade de produção, vendas, perdas)</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
<b>Energia Vendida (GWh)</b>	9.676	8.699	9.357
Residencial	NA	NA	NA
Industrial	NA	NA	NA
Comercial	NA	NA	NA
Rural	NA	NA	NA
Poder Público	NA	NA	NA
Iluminação Pública	NA	NA	NA
Serviço Público	NA	NA	NA
Subestações (em unidades)	NA	NA	NA
Capacidade Instalada (MW)	1.655	1.655	1.655
Linhas de Transmissão (em km)	NA	NA	NA
Rede de Distribuição (em km)	NA	NA	NA
Transformadores de Distribuição (em unidades)	NA	NA	NA
Venda de energia por capacidade instalada (GWh/MVA * Nº horas/ano)	NA	NA	NA
Energia Vendida por Empregado (GWh)	47	36	18
Número de consumidores/Empregado	0,02	0,02	0,01
Valor Adicionado / GWh Vendido	281,0	237,6	121,2
Duração Equivalente de Interrupção por Unidade Consumidora "DEC", geral da empresa – Valor apurado	NA	NA	NA
Duração Equivalente de Interrupção por Unidade Consumidora "DEC", geral da empresa – Limite	NA	NA	NA
Frequência Equivalente de Interrupção por Unidade Consumidora "FEC", geral da empresa – Valor apurado	NA	NA	NA
Frequência Equivalente de Interrupção por Unidade Consumidora "FEC", geral da empresa – Limite	NA	NA	NA
"FEC", geral da empresa – Limite	NA	NA	NA

## Indicadores de Desenvolvimento Humano e Organizacional

<b>a) Informações gerais</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Número total de empregados	208	248	520
Número de terceirizados (terceirizados, subcontratados, autônomos) por tipo de emprego, contrato de trabalho e região)	260	ND	ND
Empregados com até 30 anos de idade (%)	10,10%	8,50%	0,60%
Empregados com idade entre 31 e 40 anos (%)	38,46%	29,80%	9,60%
Empregados com idade entre 41 e 50 anos (%)	23,08%	28,20%	22,90%
Empregados com idade superior a 50 anos (%)	28,37%	33,50%	66,90%
Número de mulheres em relação ao total de empregados (%)	23,56%	21,00%	18,50%
Mulheres em cargos gerenciais - em relação ao total de cargos gerenciais (%)	24,00%	12,50%	6,50%
Empregadas negras (pretas e pardas) - em relação ao total de empregados (%)	2,4%	ND	2,90%
Empregados negros (pretos e pardos) - em relação ao total de empregados (%)	11,54%	ND	21,20%
Empregados negros (pretos e pardos) em cargos gerenciais em relação ao total de cargos gerenciais (%)	4%	ND	2,20%
Estagiários em relação ao total de empregados (%)	0,00%	0,00%	
Empregados do programa de contratação de aprendizes (%)	0,48%	3,00%	3,50%
Empregados portadores de deficiência	2	1	5
<b>b) Remuneração, benefícios e carreira (R\$ mil)</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Remuneração			
Folha de pagamento bruta	88.166	211.183	211.183
Encargos sociais compulsórios	8.894	19.830	19.830
Educação	76	35	35
Alimentação	3.065	3.456	3.456
Transporte	292	25	25
Saúde	12.527	8.748	8.748
Fundação (PSAP)	3.749	4.343	4.343
Segurança e medicina do trabalho	ND	ND	ND
Cultura	0	0	0
Capacitação e desenvolvimento profissional	652	410	410
Creches ou auxílio-creches	46	59	59

<b>c) Participação nos resultados</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Investimento total em programa de participação nos resultados da empresa (R\$ mil)	9.802	9.627	5.386
Valores distribuídos em relação à folha de pagamento bruta (%)	11,12%	4,60%	5,62%
Ações da empresa em poder dos empregados (%)	0,002%	ND	ND
Divisão da maior remuneração pela menor remuneração em espécie paga pela empresa (inclui participação nos resultados e bônus)	92,99	83,11	17,19
Divisão da menor remuneração da empresa pelo salário mínimo vigente (inclui participação nos resultados e programa de bônus)	30,62	37,2	3,04

<b>d) Perfil da remuneração</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
<b>Categorias (salário médio no ano corrente) - R\$</b>			
Diretores	74.936	69.088	24.637
Gerentes	24.485	25.630	22.622
Nível Universitário	12.326	13.544	11.954
Técnico	6.392	6.893	5.338
Administrativo	6.195	7.756	5.707
Operacional	4.386	4.814	3.590

<b>e) Saúde e segurança no trabalho</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Média de horas extras por empregado/ano	1,42	4,728	ND
Índice TF (taxa de frequência) total da empresa no período, para empregados	1,72	2	0
Índice TG (taxa de gravidade) no período, para empregados	12	81	0
Índice TF (taxa de frequência) total da empresa no período, para terceirizados/ contratados	ND	ND	ND
Índice TG (taxa de gravidade) no período, para terceirizados/ contratados	ND	ND	ND
Índice TF (taxa de frequência) da empresa no período, para a força de trabalho (próprios + terceiros)	ND	ND	ND
Índice TG (taxa de gravidade) no período, para a força de trabalho (próprios + terceiros)	ND	ND	ND
Óbitos- próprios	0	0	0
Óbitos- terceirizados	0	0	0

<b>f) Desenvolvimento profissional</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
<b>Perfil da escolaridade-percentagem em relação ao total dos empregados</b>			
Ensino fundamental	0,5%	3,23%	8,85%
Ensino médio	31,3%	34,68%	31,15%
Ensino técnico	ND	ND	ND
Ensino superior	64,4%	58,47%	55,77%
Pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado)	3,9%	3,62%	4,23%
Valor investido em desenvolvimento profissional e educação	729	410	251
Média de horas de treinamento por ano, por funcionário, discriminadas por categoria funcional	47,05	71,3	19,92

<b>g) Comportamento frente a demissões</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Taxa de rotatividade	27,6%	94,39%	ND
Reclamações trabalhistas	0		
Valor provisionado no período (R\$ mil)	113.388	138.597	247.663
Número de processos trabalhistas movidos contra a empresa no período	82	142	182
Número de processos trabalhistas julgados procedentes no período	79	347	149
Número de processos trabalhistas julgados improcedentes no período	41	279	222
Valor total de indenizações e multas pagas por determinação da justiça no período (R\$ mil)	24.591	63.083	57.544

<b>h) Preparação para a aposentadoria</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Investimentos em previdência complementar (R\$ mil)	ND	ND	ND
Número de beneficiados pelo programa de previdência complementar	192	239	ND

NA = Não aplicável/ND = Não disponível

Administradores	2020				2019				2018			
	CA	DE	CF	TOTAL	CA	DE	CF	TOTAL	CA	DE	CF	TOTAL
<b>Nº de membros</b>	8	3	3	14	7,5	2,67	4,75	14,92	9,42	3,5	4,92	17,83
Remuneração fixa anual (R\$ mil)												
Salário ou pró-labore	565.509	2.904.970	306.048	3.776.527	558.254	1.748.823	342.156	2.649.233	715.946	1.278.538	240.779	2.235.263
Benefícios direto ou indireto	0	274.578	0	274.578	0	62.652	0	62.652		183.874		183.874
Participações em comitês	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outros (contribuição ao INSS do empregador)	113.102	1.018.288	61.210	1.192.600	118.095	822.340	57.350	997.785	155.230	467.395	52.205	674.830
<b>Remuneração variável (R\$ mil)</b>												
Bônus	0	0	0	0	0	386.000	0	386.000	-	27.513	-	27.513
Participação de resultados	0	3.600.833,72	0	3.600.833,72	0	2.804.101	0	2.804.101	0	27.733	0	27.733
Participação em reuniões	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comissões	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outros (Gratificação Anual)	0	0	0	0	0	0	0	0	60.203	99.519	20.245	179.967

## QUANTIDADE DE TRABALHADORES POR GRAU DE INSTRUÇÃO, LOCALIDADE E GÊNERO

Grau de instrução	Capital			Interior			Total		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Pós-graduação	5	1	6	2	0	2	7	1	8
Ensino Superior	62	42	104	26	4	30	88	46	134
Ensino Técnico/Médio	7	1	8	56	1	57	63	2	65
Ensino Fundamental	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Analfabeto	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>74</b>	<b>44</b>	<b>118</b>	<b>85</b>	<b>5</b>	<b>90</b>	<b>159</b>	<b>49</b>	<b>208</b>

## Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, discriminados por região e gênero

Tópico		2020									2019	2018
		Capital			Interior			Total				
		Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Total	Total
Acidentes que resultaram em morte de empregados e/ou de prestadores de serviço	qtde	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Taxa de lesões - TL *(incluir óbitos)	índice	0	0	0	1,72	0	1,72	1,72	0	1,72	2	0
Taxa de doenças ocupacionais - TOD	índice	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Taxa de absenteísmo - TA	índice	0,2	0,2	0,4	0,25	0,25	0,5	0,45	0,45	0,92	0	2,06
Quantidade de dias parados	qtde	0	0	0	14	0	14	14	0	14	40	12
Taxas de dias parados - **TDD	índice	0	0	0	12	0	12	12	0	12	0	0,01

\* Foi considerada a TF nesse caso

\*\* Foi considerada a TG nesse caso

## Relacionamento com partes interessadas

Partes interessadas	Detalhamento	Canais de Comunicação
Órgãos e programas públicos	ANEEL, Defesa Civil dos municípios, Órgãos Ambientais, tais como Cetesb, IBAMA, IMASUL, Secretarias Municipais de Meio Ambiente e de Educação, Polícia Ambiental, Corpos de Bombeiros, Fundação Florestal, entre outros	Reuniões técnicas de trabalho, troca de correspondências (ofícios, cartas), realização de <i>workshop</i> , website, fale conosco, e-mail corporativo
Organizações sociais, ambientais e comunidades	ONGs, universidades, entidades locais, comunidades	Website, fale conosco, e-mail corporativo, realização de campanhas de Educação Ambiental, realização de oficinas, reuniões técnicas
Acionistas e investidores	Acionistas, Investidores, B3 S.A. - Brasil, Bolsa, Balcão, CVM - Comissão de Valores Mobiliários	Website de Relações com Investidores, webmail, Atendimento aos Acionistas
Clientes	4 consumidores livres 4 comercializadores 32 distribuidoras	Centrais de relacionamento, <i>call center</i> , ouvidorias, pesquisas realizadas, <i>chat</i>
Fornecedores	A Empresa possui 844 fornecedores de materiais e serviços ativos	Reuniões presenciais e virtuais, plataforma de <i>e-procurement</i> , e-mail e telefone.
Empregados, colaboradores, estagiários, parceiros	A Companhia conta com 208 empregados próprios ativos	Reuniões presenciais, e-mail corporativo, Intranet, website, fale conosco, reuniões técnicas de trabalho

## Indicadores sociais externos

Comunidade	
	2020
<b>d) Envolvimento da empresa com ação social</b>	
Recursos aplicados em educação (R\$ Mil)	1.241.431,00
Recursos aplicados em saúde e saneamento (R\$ Mil)	657.486,31
Recursos aplicados em cultura (R\$ Mil)	-
Recursos aplicados em esporte (R\$ Mil)	-
Empregados que realizam trabalhos voluntários na comunidade externa à empresa / total de empregados (%)	5%
<b>e) Envolvimento da empresa em projetos culturais, esportivos, etc. (Lei Rouanet)</b>	
Montante de recursos destinados aos projetos (R\$ Mil)	0
Montante de recursos destinados ao maior projeto (R\$ Mil)	0

## Indicadores de desempenho ambiental para empresas de geração de energia elétrica

[ANEEL 3.6.1]

Indicadores de desempenho	U.M	2020	2019	2018
Consumo de energia elétrica das unidades geradoras e auxiliares	MWh	<b>21.520</b>	18.597	16.801
Consumo de água por KWh gerado	-	<b>ND</b>	ND	ND
Restauração de mata ciliar	ha	<b>150</b>	83,32	89
Resgate de peixes em turbinas(*)	kg	-	283,5	3
Repovoamento de peixes	qtde.	<b>117.100</b>	392.043	345.650
Vazamento de óleos lubrificante e hidráulico nas turbinas	kg	<b>939</b>	960	810
Consumo de água de reposição durante a geração de energia	m <sup>3</sup>	<b>NA</b>	NA	NA

Fonte de Geração Hidráulica

## Indicadores ambientais

[ANEEL 3.6.1]

Recuperação de áreas degradadas	Unidade	2020	2019	2018
Implantação de reflorestamento em área própria	ha	200	-	10
Implantação de fomento florestal em área de terceiros	ha	10,0	83,3	78,7
Número de mudas de espécies florestais produzidas	n°	700.000	430.000	453.494
<b>Emissão</b>				
Volume anual de gases do efeito estufa (CO <sub>2</sub> e SF <sub>6</sub> ), emitidos na atmosfera (em toneladas de CO <sub>2</sub> equivalentes)	ton	ND	ND	ND
Volume anual de gases do efeito estufa (CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> e N <sub>2</sub> O), emitidos na atmosfera (em toneladas de CO <sub>2</sub> equivalentes)	ton	ND	ND	ND
Volume anual de emissões de gases destruidores da camada de ozônio (em toneladas de CFC equivalentes)	ton	ND	ND	ND
<b>Efluentes</b>				
Descarte total de água, por qualidade e destinação	m <sup>3</sup>	ND	ND	ND
<b>Sólidos</b>				
Quantidade anual (em toneladas) de resíduos sólidos gerados (lixo, dejetos, entulho etc.)	ton	ND	ND	ND
Quantidade de resíduos contaminados por PCB (Ascarel) destinados	ton	ND	ND	ND

<b>Uso de recursos no processo produtivo e em processos gerenciais da organização</b>	<b>Unidade</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
<b>Consumo total de energia por fonte</b>				
Consumo de energia por kWh produzido (vendido)	KWh	ND	ND	ND
<b>Consumo de energia direta discriminado por fonte de energia primária, em GJ</b>				
Diesel	litros	ND	ND	ND
Gasolina	litros	ND	ND	ND
Etanol	litros	ND	ND	ND
Outros (discriminar)		ND	ND	ND
<b>Consumo total de água por fonte (em m³)</b>				
Abastecimento (rede pública)	m³	ND	ND	ND
Fonte subterrânea (poço)	m³	ND	ND	ND
Captação superficial (cursos d'água)	m³	ND	ND	ND
Consumo total de água	m³	ND	ND	ND
Consumo de água por empregado	m³	ND	ND	ND
<b>Educação e conscientização ambiental</b>				
<b>Educação ambiental – Comunidade – na organização</b>				
	n°			
Número de empregados treinados nos programas de educação ambiental	n°	21	ND	ND
Percentual de empregados treinados nos programas de educação ambiental	%	10,0%	ND	ND
Número de horas de treinamento ambiental/total de horas treinamento	%	2,0%	ND	ND
<b>Educação ambiental – Comunidade*</b>				
Número de unidades de ensino fundamental e médio atendidas	n°	8	26	26
Número de alunos atendidos	n°	ND	1.658	1.658
Número de professores capacitados	n°	365	167	167
Número de unidades de ensino técnico e superior atendidas	n°	1	1	1
Número de alunos atendidos	n°	421	150	150

## Relação de espécies na lista vermelha da União Internacional para a Conservação da Natureza e Recursos Naturais (IUCN)

[ANEEL 3.6.1]

Nome vulgar	Nome científico	IUCN <sup>1</sup>	Brasil <sup>2</sup>	São Paulo <sup>3</sup>	2020	2019	2018
<b>Aves</b>						<b>Plantel</b>	
Mutum	<i>Crax fasciolata</i>	VU	---	CR	74	83	94
Jacutinga	<i>Aburria jacutinga</i>	EN	EN	CR	48	63	65
Macuco	<i>Tinamus solitarius</i>	NT	---	VU	50	55	165
Jaó-do-sertão	<i>Crypturellus undulatus</i>	LC	---		0	0	1
<b>TOTAL</b>					<b>172</b>	<b>201</b>	<b>325</b>
<b>Peixes</b>						<b>Plantel</b>	
Piabanha	<i>Brycon insignis</i>	---	EN	CR	487*	120	122
Pirapitinga-do-sul	<i>Brycon opalinus</i>	---	VU	EN	396	341	350
Corimbatá-de-lagoa	<i>Prochilodus vimboides</i>	---	VU	VU	193	250	256
Surubim-do-Paraíba	<i>Steindachneridion parahybae</i>	---	EN	CR	974*	58	58
Cascudo-leiteiro	<i>Pogonopoma parahybae</i>	---	EN	CR	17	20	20
<b>TOTAL</b>					<b>2.067</b>	<b>789</b>	<b>806</b>

\* A CESP ampliou o número de indivíduos para dar maior garantia na segurança no manejo dessas espécies

## Educação ambiental

### Participantes beneficiadas

Atividade	2020	2019	2018
<b>Programa de Educação Ambiental:</b>	<b>661</b>	<b>462</b>	<b>2.205</b>
Colhendo Frutos	380	321	1.115
Ecotime	21	24	350
Monitor Ambiental	243	92	43
Visitas ao Museu da Memória Regional de Rosana	17	25	697

## **EXPEDIENTE**

### **COORDENAÇÃO CESP**

Gerência de Relações com Investidores

Isabela Comelato Cerbasi | Gerente de Tesouraria e RI

Lúcia Césarí | Consultora de RI

Gerência de Sustentabilidade

Sergio Fernando Larizzatti | Gerente de Sustentabilidade

Luciano Viana | Coordenador de Responsabilidade Social

Filipe Oliveira | Consultor de Sustentabilidade

Paula Keiko Takeda Nakayama | Analista de Sustentabilidade

### **APOIO**

Bárbara Gonçalves Pereira | Comunicação

### **COORDENAÇÃO**

Quintal 22 – Hub de Inteligência em Comunicação

<https://www.quintal22.com.br/>

### **REDAÇÃO**

Quintal 22 – Hub de Inteligência em Comunicação

CESP

### **PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO**

Prata Design

<https://pratadesign.com.br/>

### **TRADUÇÃO**

Darrell Champlin

### **FOTOS**

Acervo CESP

An aerial photograph of a large reservoir with a dam in the foreground. The water is a vibrant blue, and the surrounding landscape is green with some industrial buildings and parking lots. A large white hexagonal graphic is overlaid in the top left corner.

**CSP**

[www.cesp.com.br](http://www.cesp.com.br)