

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

Empresa: CPFL Energia

CNPJ: 02.429.144/0001-93

Representante: Fabio Cavalcanti Caldas

Cargo: Diretor de Comunicação Empresarial e Relações Institucionais e Secretário Executivo do COMET

Status: aprovada

PERFIL DA EMPRESA

A CPFL Energia é a sociedade holding do Grupo CPFL, controlada pela State Grid Corporation of China, com atuação no setor elétrico brasileiro, que, por meio de suas subsidiárias, atua nos segmentos de distribuição, geração, comercialização e transmissão de energia elétrica, também desenvolvendo atividades através de empresas de prestação de serviços. Levando em consideração seus segmentos de atuação, a CPFL está presente, por meio de controladas diretas e indiretas, nas seguintes unidades da federação: Ceará, Goiás, Mato Grosso, Minas Gerais, Paraíba, Paraná, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, São Paulo e Tocantins. A CPFL também possui um escritório no Distrito Federal que é encarregado da tramitação de documentos junto à Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL) e demais órgãos da União Federal. A CPFL energia está submetida à legislação do Foreign Corruption Practice Act (FCPA), por possuir títulos no mercado de capitais dos Estados Unidos da América (EUA). A empresa é considerada de grande porte por possuir faturamento superior a 1 bilhão de reais. A empresa possuía 12.746 colaboradores com vínculo CLT, dos quais 338 são administrativos, 9.226 operacionais, 19 diretores e 163 gerentes; e aproximadamente 7.900 colaboradores terceirizados, em dezembro de 2016. Informou que todos os colaboradores possuem acesso à intranet e internet no local de trabalho. O Grupo CPFL detém concessões do serviço público de energia elétrica, submetendo-se à regulação da ANEEL, aos requerimentos da Comissão de Valores Mobiliários no Brasil (CVM) e de sua equivalente no mercado americano, a Securities and Exchange Commission (SEC). A maioria dos negócios da empresa depende de licenças, autorizações e permissões, mas estão mais relacionadas à implantação de novos empreendimentos, do que a sua manutenção. Adicionalmente, são necessárias licenças para projetos específicos, tais como a aprovação junto às Secretarias Estaduais de Meio Ambiente e outras agências estaduais de meio ambiente e de regulação de serviços públicos de energia. A CPFL Energia participa eventualmente de licitações e declara celebrar com frequência contratos e convênios com a administração pública, mas afirma que esses contribuem 0% para o seu faturamento. Contata diretamente a administração pública para participar de licitações, e utiliza consultores técnicos externos (intermediários) apenas para estruturações de projetos, estudos de viabilidade e impactos socioambientais, quando participa em licitações públicas. A empresa subcontrata funções relacionadas à execução de contratos celebrados com a administração pública, por exemplo empresas parceiras da companhia ou a CPFL serviços para a manutenção da rede e outros serviços provenientes de sua atividade fim.

Informou que utilizou leis de incentivo fiscal para realização de patrocínios esportivos e culturais e efetuou doações filantrópicas passíveis de dedução do imposto de renda nos últimos 10 anos. Afirma não estar sendo investigada, não ser parte em processo de responsabilização, não estar negociando a celebração de acordo de leniência, não ter sido condenada, nos últimos três anos, pela prática de atos de corrupção e/ou fraudes em licitação. Informou que o programa de integridade abrange as empresas que forem integralmente controladas, direta ou indiretamente, pela CPFL Energia e cuja estrutura e funcionamento sejam definidos pelo Grupo. Participou do Pró-Ética, na sua versão anterior a 2014 que consistia em cadastro de empresas.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A empresa CPFL Energia informou que é a sociedade holding do Grupo CPFL, sendo controladora de diversas subsidiárias de distribuição, geração, transmissão e comercialização de energia elétrica. Levando em consideração que a empresa que foi avaliada é a CPFL Energia, ressalva-se que, conforme art. 23 do regulamento do Pró-Ética somente essa empresa poderá utilizar a marca “Empresa Pró-Ética”:

“Art. 23. O uso da marca “Empresa Pró-Ética” de cada ano específico é permitido exclusivamente para as empresas que compõem a lista do referido ano, conforme divulgada pela Secretaria-Executiva.

§1º É vedada a extensão do uso da marca para grupo econômico ou para empresas que compõem um mesmo grupo econômico, salvo se todas as empresas do grupo tenham sido aprovadas e incluídas na lista anual de Empresas Pró-Ética.

§2º É vedado o uso da marca em associação com outras empresas que não tenham sido aprovadas ou avaliadas no Pró-Ética, ainda que do mesmo grupo econômico.”.

ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO

Área I

Comprometimento da Alta Direção e Compromisso com a Ética

A empresa demonstrou o comprometimento da alta direção com o programa de integridade, porém não conseguiu comprovar de forma satisfatória a autonomia na atuação da área/pessoa específica responsável pelo programa de integridade. Além disso, pode apresentar deficiências relacionadas à divulgação de seu compromisso com a ética junto ao público interno e externo, à adequação dos recursos disponibilizados para a área responsável pelo programa de integridade, ou à participação em ações coletivas.

Destaques:

1.1. Envolvimento da alta direção com o programa de integridade.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- A nova versão do Código de Conduta Ética da CPFL, elaborada em 2015 para adaptação à legislação nacional foi aprovada pela Diretoria Executiva da CPFL em dezembro de 2015, conforme Resolução nº 2015135-E – Alteração do Código de Ética e Conduta Empresarial e Reestruturação do Sistema de Ética. As propostas dessa Resolução foram aprovadas pelo Conselho de Administração, conforme Sumário das Deliberações da 283ª Reunião do Conselho de Administração-RCA, em janeiro de 2016. No próprio Código há a informação da aprovação deste pela Diretoria Executiva e pelo Conselho de Administração;
- A reestruturação do Sistema de Gestão e Desenvolvimento da Ética (SGDE) foi implantada no segundo semestre de 2016 e contou com o acompanhamento permanente, em todas as suas etapas, do Conselho de Administração (CA), por meio do Comitê de Processos de Gestão, Riscos e Sustentabilidade (CPGRS), área de assessoramento, e do Conselho Fiscal (CF), inclusive quanto

aos fluxos dos registros éticos recebidos do Canal Externo da Ética, as investigações realizadas, as conclusões do COMET e suas recomendações às áreas e gestores envolvidos na denúncia, conforme comprova-se pela ata da 86ª Reunião da CPGRS de 25 11 2016 - Acompanhamento Auditoria e SGDE;

- A Auditoria Interna da CPFL Energia realiza a cada dois meses apresentação na Reunião do Conselho Fiscal (RCF) para acompanhamento do plano de auditoria da implantação do SGDE, conforme pode-se comprovar por meio dos documentos: ata da 173ª RCF, de 25.11.2016 - Acompanhamento Auditoria e SGDE;
- Membros do Conselho de Administração da CPFL Energia, recebem semestralmente, relatório informando as ações realizadas para o aprimoramento do programa de integridade, conforme comprovam as Atas de Reunião do Conselho de Administração de fevereiro e setembro de 2016.

1.2. Manifestações da alta direção de apoio ao programa de integridade e a temas relacionados.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- Diretor-Presidente da CPFL Energia assina o texto “Palavra do Presidente” na introdução do Código de Ética;
- Diretor-Presidente, no lançamento do Código de Ética encaminhou e-mail para todos os colaboradores (“bate papo com o presidente”) ressaltando o lançamento e a importância do documento, bem como do novo canal externo da ética;
- A empresa disponibilizou na intranet vídeo com mensagem do Presidente e de Membros do Comitê, tratando de temas relacionados à ética, e explicitando sobre os aspectos do SGDE tais como o Código de Conduta Ética da CPFL, do Comitê de Ética e do Canal Externo de Denúncias.

Pontos a serem aprimorados:

- 
- Estabelecer mensagens institucionais da empresa para o público externo demonstrando o compromisso com a ética e a integridade no *site* da empresa, redes sociais, publicações institucionais ou por meio de artigos em jornais, entrevistas, participação em eventos sobre ética e integridade de membros da alta direção.

1.3. Setor responsável pelo programa de integridade.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- De acordo com o tamanho e complexidade da empresa, as atribuições para implementação e manutenção do programa de integridade foram distribuídas em diversas áreas;
- A empresa possui um Comitê de Ética e Conduta Empresarial (COMET) formado por 5 membros, sendo 3 vice-presidentes da CPFL Energia (VP Jurídica e Relações Institucionais – Coordenador; VP de Planejamento e Gestão Empresarial – Vice Coordenador; Diretor de Comunicação Empresarial – Secretário Executivo) e 2 membros externos independentes. Subordinado ao COMET há um Especialista em Ética, com dedicação exclusiva, para auxiliar a Secretaria Executiva e a Comissão de Processamento de Denúncia (CPD). O Comitê mantém uma agenda anual de reuniões ordinárias, nas quais são analisadas as denúncias, consultas e sugestões recebidas pela Secretaria Executiva do COMET através do Canal Externo de Ética. Caso seja necessário, podem ser realizadas reuniões extraordinárias do Comitê;

- A Comissão de Processamento de Denúncias (CPD) é órgão de apoio ao COMET na apuração de denúncias recebidas dos colaboradores e demais públicos. A CPD é composta pelo Diretor Jurídico – coordenador da Comissão; Diretor de Gestão de Pessoas e Gerente de Auditoria Interna. A Comissão conta com uma equipe de 17 investigadores internos e externos, com capacidade profissional para exercer essas funções;
- A CPFL possui ainda uma Diretoria de Gestão de Riscos e *Compliance*, que segundo informações prestadas, é a responsável pelas ações voltadas à conformidade com as leis anticorrupção e pela avaliação da efetividade do programa de integridade, com o reporte à alta administração;

Pontos a serem aprimorados:

- A partir da documentação encaminhada Organograma e Regimento Interno do Comitê de Ética verifica-se que o Comitê está vinculado à Vice-Presidência Jurídica e de Relações Institucionais, não se reportando diretamente aos membros da Alta direção, como o Diretor Presidente e/ ou Conselho de Administração. Recomenda-se adaptação da estrutura da empresa para atribuir posição de destaque ao Comitê, com reporte direto à alta direção, podendo vir a figurar como um dos comitês de assessoramento do Conselho de Administração, por exemplo;
- Observa-se que a Diretoria de Gestão de Riscos e *Compliance* está ligada à Vice-Presidência Financeira e parece não participar nas discussões do COMET ou nas investigações da CPD nem possuir reporte direto ao Diretor-Presidente ou ao Conselho de Administração da CPFL. Ademais, a vinculação da área de *compliance* à área financeira pode gerar conflito nas atribuições dessas áreas de modo a prejudicar o bom funcionamento das atribuições de integridade;



1.4.

- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]

1.5. Participação em ações coletivas relacionadas à integridade.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- Conforme informações no site do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/2625-CPFL-Energia-S-A>) a CPFL Energia é signatária do pacto desde 2004.

Área II Política e Procedimentos

Padrões de Conduta; Política Anticorrupção; Avaliação de Terceiros e Controles Internos e Externos

A empresa apresentou medidas relacionadas a todos os subitens da área e demonstrou que um ou mais dos subitens estão estruturados de forma satisfatória e adequada ao perfil apresentado. No entanto, apresentou falhas [REDACTED] em relação a outros subitens.

Destaques:

2.1. Código de ética e padrões de conduta.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- A CPFL possui código de ética e conduta desde 2001. O Código passou por reformulação em 2006 e uma nova revisão em 2015, a fim de se adequar à legislação nacional. A nova versão do Código publicada em agosto de 2016, está bem estruturada, apresentando a missão, os valores e os compromissos da empresa, as diretrizes da conduta empresarial da CPFL e os procedimentos para aplicação do Código, bem como está em linguagem acessível para todos os públicos, com figuras ilustrativas em cada ponto e alguns conceitos em nota de rodapé.
- Ao final do Código há um termo de compromisso a ser assinado e que passa a fazer parte do contrato do colaborador com o grupo, o qual vem sendo assinado conforme exemplos de termos de compromisso assinados que foram encaminhados;
- O Código é abrangente com relação ao público que tem responsabilidade pelo seu cumprimento, pois trata no ponto 12 de todos os profissionais da CPFL, incluindo colaboradores, gestores, diretores, membros de Comitês e Comissões de assessoramento do Conselho de Administração e conselheiros, e de representantes da CPFL em empresas com outros sócios. Afirma ainda que o não alinhamento com o Código pode gerar medidas disciplinares.
- Com relação ao conteúdo do Código, os valores de ética e integridade estão bem definidos, há proibição clara a prática de atos de corrupção, como se observa a seguir:
 - No ponto 4 a empresa se compromete com princípios éticos, no ponto 5 baseia seus relacionamentos com o público em geral na honestidade e integridade e no ponto 11 trata do SGDE e do COMET;
 - No ponto 13 b) ressalta-se que não se pode exigir a prática de atos ilegais ou a violação de valores éticos e as diretrizes de conduta empresarial;
 - No ponto 25 trata da rejeição e combate a qualquer forma de corrupção, favorecimento, extorsão ou pagamento de propina;
 - No ponto 30 estabelece limites ao recebimento e ao oferecimento de brindes, presentes e hospitalidades.

- No Código também estão previstos alguns procedimentos de sua aplicação, tais como a existência do SGDE, sobre o COMET e como se dá o processamento de denúncias.

Pontos a serem aprimorados:

- Não obstante a empresa ter alegado que o Código passou por revisão em 2015 para fins de adaptação à legislação nacional, não há menção expressa a Lei 12.846/13, nem proíbe explicitamente os atos de fraude e corrupção previstos nessa lei;
- Apesar de mencionar no ponto 12 a possibilidade de aplicação de medidas disciplinares, não as descreve e nem expõe os possíveis casos em que serão aplicadas. A empresa possui a Norma Administrativa nº 17055 – Medidas Disciplinares e Ressarcimento de danos, que é mais específica sobre o assunto, mas a existência de tal norma não é mencionada no Código;
- Não há menção expressa aos canais de denúncia existentes na empresa, no ponto 35 apenas menciona-se que *“O regimento interno do Comitê estabelecerá canais para que os profissionais da CPFL e terceiros apresentem denúncias e consultas sobre o Código”*;
- No Código há vários pontos (Ex.: 16, 18, 24) que tratam de como os colaboradores da CPFL devem conduzir seus relacionamentos com terceiros, mas não há diretrizes específicas voltadas para os terceiros;

2.2. Política anticorrupção.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- A Política Anticorrupção foi aprovada pelo Conselho de Administração da CPFL em abril de 2014 e publicada no mês subsequente, estando adaptada e mencionando expressamente a lei anticorrupção brasileira;
- A Política Anticorrupção possui *“o objetivo de estabelecer os princípios para controle e combate da corrupção”*, sendo direcionada não apenas aos colaboradores mas também aos prestadores de serviços do grupo CPFL;
- Na política são definidos diversos termos relevantes para sua compreensão tais como agentes públicos, *due diligence*, normas anticorrupção, objetos de valor, atividade imprópria.
- A diretriz anticorrupção da política ressalta o repúdio da empresa a toda e qualquer forma de fraude, corrupção, favorecimento, extorsão, suborno e propina, bem como a apuração rigorosa de toda denúncia e adoção de medidas preventivas, disciplinares e punitivas cabíveis;
- Atribuições e responsabilidades pela política são atribuídas a todos os empregados, aos responsáveis por contratos com terceiros, aos gestores e diretores das empresas subsidiárias controladas, e representantes do Grupo CPFL em conselhos de administração de empresas não controladas;
- A Política estabelece no ponto 7.1 regras e procedimentos aplicáveis para condutas anticorrupção relacionadas a (i) transações comerciais realizadas; (ii) antissuborno; (iii) vendas e prestação de serviços com poder público; (iv) contratação de representantes, prepostos e terceirizados em negócios com o poder público; (v) viagens, refeições e entretenimentos; (vi) brindes, presentes, vantagens e favores; (vii) contribuições beneficentes; (viii) contribuições a partidos políticos; (ix) patrocínios e (x) fusões e aquisições.

Pontos a serem aprimorados:

- Como a política anticorrupção é anterior ao Código de Ética e Conduta, verificar a possibilidade de atualização dessa política para fins de adequação;

- Pelo perfil da empresa verifica-se que ainda estão ausentes na política anticorrupção ou em norma específica regras para mitigar riscos relacionados a: questões regulatórias, obtenção de licenças, autorizações e permissões; conflito de interesses com agentes públicos; contratação de servidores públicos e parentes;
- Formalizar na política anticorrupção o controle de agenda de reuniões com agentes públicos que é realizado para os níveis mais altos da organização e prevê um controle para os demais níveis que tenham contato com agentes públicos.

2.3. Avaliação de terceiros - prevenção de irregularidades e incentivo à integridade.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- A Empresa possui Norma Técnica de Qualificação de Fornecedores, que define os tipos de fornecedores que deverão ser submetidos à avaliação documental (ponto 5.1) por meio de consulta junto a cadastros públicos como: CEIS, CEPIM, CNPJ, Simples Nacional, FGTS, INSS, SERASA, bem como uma análise de *due diligence* para fornecedores sensíveis, com foco principal na mitigação de riscos de violação à lei e regulamentações anticorrupção, e a depender da avaliação de riscos essa análise pode ser refeita em 12 meses (baixo risco), 8 meses (médio risco) ou 6 meses (alto risco);
- A norma prevê o fluxo de qualificação de fornecedores (ponto 5.1), bem como diversas regras para qualificação, monitoramento e bloqueio de fornecedores;
- A empresa possui uma Gerência de Qualificação de Materiais e Fornecedores que é responsável pela definição de procedimentos acerca da qualificação, monitoramento e bloqueio de fornecedores;
- Conforme exemplo de consulta ao CEIS e CEPIM e questionário e relatório de *due diligence* preenchidos, observa-se que de fato as regras da norma de qualificação de fornecedores estão sendo aplicadas. Ressalta-se que a avaliação de *due diligence* é realizada por empresa terceirizada especializada (ICTS);
- Em novembro/dezembro de 2016 foi realizado um encontro específico com fornecedores tratando do tema ética e combate à corrupção na semana de integridade da CPFL energia, conforme comprova o jornal do fornecedor de nov./ dez. 2016;
- Nos contratos da empresa há Cláusula XII - Da Anticorrupção que possui diversos compromissos para a contratada em relação ao tema, tais como: (i) declaração de possuir programa de integridade efetivo, estruturado e atualizado de acordo com os riscos da contratada, e considerando os parâmetros do artigo 42 do Decreto nº 8420/15; (ii) declaração de conhecimento do Código de Conduta e Ética da CPFL e a informação de acesso na página da CPFL; (iii) declaração de conhecimento e observância de todas as leis, e em especial as leis anticorrupção brasileira e norte americana; (iv) não constar do CNEP ou do CEIS; (v) no caso de a contratada ou seus representantes virem a ser condenados por práticas ilícitas, necessidade de contratação de auditoria para verificar se o ilícito não contaminou os contratos com a CPFL, e caso haja contaminação pagar multa; (vi) previsão de resolução do contrato por descumprimento do exposto na cláusula XII, bem como se a contratada ou seus representantes forem denunciados pelo Ministério Público ou condenados pela prática de quaisquer atividades que sejam consideradas infração às leis anticorrupção brasileira e/ou norte-americana, conforme pode se constatar no modelo de minuta contratual encaminhado;
- No contrato real encaminhado para fins de comprovação da utilização da cláusula anticorrupção, observa-se a existência da Cláusula X – Da Ética e Conduta Empresarial, comprovando que estão sendo incluídas cláusulas sobre ética em contratos;
- Na Política Anticorrupção no ponto 7.1, a empresa prevê algumas regras de *due diligence* para fusões e aquisições, quais sejam: análise prévia de conformidade com as normas anticorrupção

aplicáveis e concluída a aquisição uma nova análise de conformidade do sistema de gestão e a possibilidade de ajustes para adequação.

Pontos a serem aprimorados:

- Poderia incluir na avaliação documental a consulta ao Cadastro Nacional de Empresas Punidas (CNEP), relacionado às empresas que foram punidas com base na Lei 12.846/13;
- A Diretoria de Gestão de Riscos e *Compliance* poderia participar do processo de qualificação de fornecedores sensíveis ou ser consultada quando da ocorrência de dúvidas acerca da contratação ou não do fornecedor;
- Ressalta-se que a Cláusula X do contrato real não possui o mesmo conteúdo da Cláusula XII do Modelo de Minuta Contratual, a qual é mais completa e prevê mais obrigações à contratada. Verificar a possibilidade de aplicação efetiva da cláusula mais próxima possível do modelo;
- Não obstante a previsão das regras acerca da *due diligence* em fusões e aquisições no ponto 7.1 da Política Anticorrupção, a empresa poderia criar norma específica sobre fusões e aquisições com os procedimentos para essa verificação prévia e a posteriori;

2.4. Controles internos e externos.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- A empresa possui controles internos relacionados aos processos de “Fechamento Contábil” e “Relatórios Financeiros”, os quais são, anualmente, certificados pela equipe de *Compliance*;
- Os controles internos dos registros contábeis são realizados por meio de sistema contábil automatizado e fluxo de aprovação em diversos níveis e segregação de funções;
- A empresa possui uma área de Auditoria Interna que se subordina diretamente ao Conselho de Administração, por intermédio do Comitê de Processos de Gestão de Riscos, e, administrativamente, ao Presidente da CPFL, além disso, reporta periodicamente o posicionamento de seus trabalhos para o Conselho Fiscal, conforme pode-se constatar por meio do fluxo de auditoria interna;
- A Auditoria Interna realiza auditoria contínua que monitora todos os desvios de receitas e despesas fora do padrão, conforme comprova o fluxo de auditoria interna;
- A fim de detectar padrões de risco de corrupção em lançamentos contábeis a empresa monitora indicadores de risco por meio da matriz de controles internos, com atenção aos lançamentos contábeis manuais e no fechamento contábil mensal também é verificado as eventuais inconsistências, além da revisão analítica dos saldos pela área de contabilidade mensalmente;
- A empresa passa por auditoria independente contábil, trimestralmente, para análise de suas informações contábeis intermediárias e, anualmente, de suas Demonstrações Financeiras, havendo rodízio de auditores a cada cinco anos, em atendimento às normas da CVM, conforme comprova os seguintes documentos: demonstrações financeiras anuais completas de 2016 e o comunicado de mudança de auditoria externa, de janeiro de 2017;

Ponto a ser aprimorado:

- Com relação ao programa de integridade, a empresa afirma que o submete a auditoria externa, bem como participa em índices empresariais que verificam a qualidade do programa de integridade da empresa, contudo, da análise da documentação encaminhada, não se pode perceber de fato que tenha sido realizada uma auditoria externa específica que trate do programa de integridade.

Área III

Comunicação e Treinamento

A empresa demonstrou que adota medidas de comunicação relacionada aos temas de ética e integridade, bem como medidas de capacitação e treinamento, porém uma destas duas áreas apresenta deficiências ao perfil da empresa. Estas inadequações podem estar relacionadas à periodicidade, planejamento ou público alcançado pelas medidas, dentre outros aspectos.

Destaques:

3.1. Estratégia para divulgação de temas relacionados à ética e ao programa de integridade.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- A CPFL Energia utiliza diversos meios de comunicação sobre temas relacionados a ética e integridade para seu público interno tais como: cartazes e banners, e-mails corporativos direcionados a públicos sensíveis, matérias publicadas na intranet, e ainda dissemina informações por meio de reuniões face-a-face dos gestores e líderes com seus subordinados realiza conforme comprovam os documentos: comunicação anticorrupção e comunicação jogos olímpicos. Tais atividades de comunicação são realizadas pela área de comunicação interna, com apoio de agências contratadas pela CPFL, quando necessário;
- Para os colaboradores e alguns fornecedores convidados a empresa realiza, desde 2014, uma vez ao ano, às vésperas do dia 09 de dezembro, dia internacional de combate à corrupção, a “Semana de Integridade”, na qual são realizadas palestras sobre temas de ética e integridade, exibição de filmes correlatos e outras ações relacionadas à ética, conforme cartaz da Semana da Integridade e Jornal do Fornecedor, edição de nov./ dez. de 2016;
- Os fornecedores recebem publicação periódica denominada “Jornal do Fornecedor”, que possui artigos que tratam dos temas relacionados ao programa de integridade da CPFL, tais como necessidade de um programa de integridade nas empresas parceiras, na edição de agosto de 2016; mudanças do Sistema de Gestão da Ética (SGDE) da CPFL energia, na edição de setembro de 2016; e o acompanhamento de fornecedores da palestra ministrada na Semana da Integridade, na edição de novembro/ dezembro de 2016;
- A empresa realiza um programa denominado “Café Filosófico” que é transmitido em rede de televisão aberta e/ou por meio da internet, realizado periodicamente, no qual são tratados temas como: “Verdades e mentiras: ética e democracia”; “A ética necessária: responsabilidade solidária”;
- A CPFL elaborou um plano de comunicação para divulgação do novo SGDE e do Código de Conduta Ética;
- Divulgação de mensagem do Presidente da CPFL Energia e de membros do Comitê de Ética Empresarial, por meio de vídeo disponibilizado na intranet;
- A empresa realizou divulgação do início da operação do Canal Externo de Ética, por meio de cartazes, mensagem na intranet e na internet.

Pontos a serem aprimorados:

- Não obstante a empresa ter demonstrado que produz cartazes e banners não comprovou a afixação desses em suas instalações;

- O programa “Café filosófico” é uma boa fonte de disseminação de temas relacionados à ética, mas poderia focar um pouco mais na divulgação do programa de integridade da empresa;
- A empresa não apresentou um plano de comunicação que contemple todas suas ações de comunicação, apenas como foi realizada a divulgação do SGDE e do CCE. A CPFL Energia poderia elaborar um plano de comunicação que abranja todas as suas ações de comunicação, bem como a periodicidade dessas ações e a área responsável;

3.2. Acesso ao Código de Ética e às demais normas do programa de integridade.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- Conforme plano de divulgação do SGDE e do Código de Conduta Ética, a CPFL Energia entregou um exemplar impresso do Código para cada colaborador (fotos da entrega nas áreas);
- A CPFL disponibiliza para seus colaboradores na intranet o Código de Conduta Ética, o regimento interno do Comitê de Ética e a Política Anticorrupção, para leitura e download;
- A CPFL enviou e-mail para 150 fornecedores, que conforme a empresa representam 85% das contratações de materiais e serviços da CPFL, com o código de conduta ética anexado, conforme comprova documento com e-mails de fornecedores confirmando recebimento;
- Na cláusula anticorrupção dos contratos firmados, os fornecedores declaram conhecimento do código e há endereço eletrônico para ser acessado;
- Na página inicial da internet da empresa <https://www.cpfl.com.br/Paginas/default.aspx> há link para acesso ao Código de Conduta Ética da CPFL. Na página <https://www.cpfl.com.br/institucional/etica-na-rede/o-codigo-de-etica/Paginas/default.aspx> é possível fazer o download do Código.

Ponto a ser aprimorado:

- A empresa poderia disponibilizar outras normas importantes, tais como política anticorrupção e regimento interno do Comitê de Ética, também para o público externo em sua página na internet.

3.3. Plano de treinamento ligado aos temas de ética e integridade.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- A empresa realizou 6 workshops de divulgação e discussão sobre a “Importância da integridade e da ética” direcionado para 250 gestores e líderes de equipe, no período de outubro e novembro de 2016, os quais trataram da reestruturação do SGDE, as diretrizes éticas da CPFL e a responsabilidade dos gestores e líderes no fortalecimento da ética e da integridade na CPFL;
- A empresa realiza diversas ações de capacitação a distância, por meio do seu sistema da Universidade Corporativa: Curso do Sistema de Gestão e Desenvolvimento da Ética e Código de Ética e conduta, e-learning mandatório e de caráter permanente para todos os colaboradores; Curso Integridade e Combate à Corrupção, e-learning, obrigatório para todos recém-admitidos;
- A empresa controla a participação dos colaboradores nos treinamentos on-line por meio de sistema da Universidade Corporativa, conforme comprova planilha com nomes de todos que foram capacitados em ética;
- A empresa realiza também treinamentos presenciais, como Seminário Integração de Novos Colaboradores, com módulo sobre ética e integridade e recebimento de exemplar do Código de Conduta Ética; Treinamento Normas Anticorrupção, para colaboradores com maior sujeição a situações que possam resultar em transgressão à Lei 12.846/13, conforme comprovam as apresentações e listas de presença dos cursos.

Ponto a ser aprimorado:

- [REDACTED]

3.4. Alcance dos treinamentos.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- O Curso do Sistema de Gestão e Desenvolvimento da Ética e Código de Ética e conduta, e-learning mandatório e de caráter permanente para todos os colaboradores e o Curso Integridade e Combate à Corrupção, e-learning, é obrigatório para todos recém-admitidos na empresa. Nos cursos e-learning, os colaboradores realizam avaliação de retenção de conteúdo e somente serão aprovados se obtiverem uma pontuação mínima;
- A empresa realiza treinamento sobre normas anticorrupção colaboradores que estão mais sujeitos a situações em que poderiam existir a oportunidade de transgressão da Lei 12.846/13, direta ou indiretamente, quais sejam: funcionários que têm relacionamento comercial com agentes públicos, que atendem a fiscalizações públicas, que aprovam pagamentos e desembolsos, que conduzem processos de qualificação de fornecedores, que trabalham com fusões e aquisições, entre outros;
- A Empresa realiza workshops sobre temas relacionados a ética e integridade para gestores e líderes de equipe;
- A Empresa realizou curso tratando do SGDE e do Código para membros do Conselho Fiscal, do Comitê de Processos de Gestão, Riscos e Sustentabilidade do Conselho de Administração;
- Realizou curso de capacitação sobre o Canal de Externo de Ética e cursos para Investigadores Internos para membros da Secretaria Executiva do Comitê de Ética, da Comissão de Processamento de Denúncias e Equipe de Investigadores;

Pontos a serem aprimorados:

- [REDACTED]

- A empresa adota diversas ações de comunicação para fornecedores, tais como o site e a Rede de Valor CPFL, acerca do seu programa de integridade, mas não realiza cursos específicos voltados diretamente a este público;

Área IV

Canais de Denúncia e Remediação

A empresa apresenta medidas para possibilitar o recebimento e apuração de denúncias, bem como medidas relacionadas à remediação e aplicação de sanções disciplinares em casos de irregularidades e violações às suas normas éticas. Porém, apresenta deficiências [REDACTED] ao perfil da empresa em relação a alguma(s) da(s) medida(s) adotada(s). Estas inadequações podem estar relacionadas, por exemplo, ao alcance dos canais de denúncia ao público externo; ao incentivo em relação a denúncias ou oferecimento de proteção ao denunciante; à proporcionalidade das medidas disciplinares em relação à

irregularidade ou sua aplicação à alta direção; à definição da responsabilidade pela apuração das denúncias, dentre outros.

Destaques:

4.1. Canais de denúncia e de esclarecimento.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- A CPFL disponibiliza diversos meios de canais de denúncia, disponíveis 24 horas por dia e 7 dias por semana: telefone (0800 601 8670), site (www.contatoseguro.com.br/cpflenergia), e-mail (eticacpfl@contatoseguro.com.br), bem como por meio de um aplicativo que pode ser obtido na Apple Store e no Google Play;
- O Canal está disponível para recebimento de “consultas, sugestões e denúncias internas e externas referentes a temas tratados no Código de Conduta Ética da CPFL Energia”;
- O Canal de Denúncias é externo e monitorado por empresa terceirizada (Contato Seguro), a qual disponibiliza equipe especializada para recebimento dos registros das denúncias.

Pontos a serem aprimorados:

- Para acessar o canal de denúncias no site da empresa é preciso entrar primeiramente na página sobre o Código de Ética (<https://www.cpfl.com.br/institucional/etica-na-rede/o-codigo-de-etica/Paginas/default.aspx>), para então acessar o link para o canal (<https://www.cpfl.com.br/institucional/etica-na-rede/canais-de-acesso/Paginas/default.aspx>);
- No Código de Conduta Ética não há menção expressa aos canais de denúncia da empresa, apenas que o “Regimento Interno do Comitê estabelecerá canais que os profissionais da CPFL e terceiros apresentem denúncias e consultas sobre o Código.”. Mencionar expressamente os canais (telefone, site, e-mail, etc.), no código.

4.2. Garantias de proteção aos denunciantes e incentivo à realização de denúncias.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- Na página da empresa <https://www.cpfl.com.br/institucional/etica-na-rede/canais-de-acesso/Paginas/default.aspx> está expresso que é “assegurado total sigilo e confidencialidade ao usuário.”;
- Na Política Anticorrupção, no ponto 7.2. – Comunicação de violações, são mencionados os canais de ética disponíveis, garante-se o direito a anonimato, bem como ressalta que não será permitido qualquer tipo de retaliação a denunciante de boa-fé;
- A empresa ressalta que não há possibilidade de cancelamento de registros pelo Canal, pela CPFL ou pelo usuário.

Pontos a serem aprimorados:

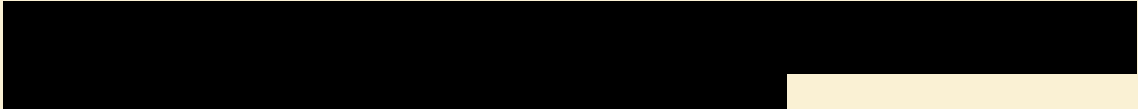
- Na página na internet não há menção a qualquer garantia para não retaliação a denunciante de boa-fé;
- O Código de Conduta Ética não menciona nem a possibilidade de denúncia anônima e a garantia de confidencialidade, nem tampouco a não retaliação a denunciante de boa-fé. A inserção dessas garantias no Código poderia ser feita de forma semelhante à Política Anticorrupção;
- A empresa informou que não há programas de incentivo para realização de denúncias, apenas realiza ampla divulgação dos mecanismos para apresentação de denúncias.

4.3. Estrutura para recebimento, tratamento e apuração de denúncias.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- A CPFL possui um “Fluxograma de Processamento de Denúncias” definido pelo Conselho de Administração, disponível no Anexo II do Regimento Interno do COMET, no qual os registros se dividem em quatro tipos: (i) registros éticos – denúncias, consultas e sugestões referentes ao Código de Conduta Ética – são encaminhados à Secretaria Executiva do Comitê de Ética, que após a análise inicial de admissibilidade/plausibilidade, em se tratando de denúncia, é encaminhada para apuração pela Comissão de Processamento de Denúncias-CPD.; (ii) denúncias de fraudes contábeis e fiscais que são encaminhadas à Auditoria Interna e ao Conselho Fiscal; (iii) denúncias envolvendo direta e exclusivamente membros da alta direção - Diretoria Executiva da CPFL Energia, do Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração – que são encaminhadas ao Presidente do Conselho de Administração, caso a denúncia envolva o Presidente do Conselho de Administração, esta será encaminhada ao Vice-presidente do Conselho; (iv) as denúncias envolvendo membros do Conselho Fiscal que são encaminhadas ao Presidente do Conselho Fiscal, caso envolva o Presidente do Conselho Fiscal, esta será encaminhada aos demais membros deste Conselho;
- Com relação aos registros éticos, cabe à CPD realizar as investigações, com apoio de um Especialista de Ética e da equipe de investigadores internos e externos da CPFL, e produzir um relatório, o qual passa por análise do COMET e os resultados das análises são registrados em atas de reunião, conforme RI do COMET e apresentação com pauta e conteúdo da 5ª Reunião ordinária do COMET;
- Para cada investigação, a empresa informa que são designados 2 investigadores sem conflito de interesses com o objeto de apuração e com a devida qualificação profissional para exercer as atividades necessárias, conforme pode se comprovar no Relatório de Apuração de Denúncia Registro Ético nº 292/2017;
- Cabe à Secretaria Executiva do COMET responder as consultas e analisar as sugestões recebidas. Todos esses registros são reportados e analisados pelo COMET nas suas reuniões mensais ordinárias ou em reuniões extraordinárias, se necessário, conforme regras dispostas no RI do COMET;
- No Regimento Interno do COMET estabelece-se um prazo máximo de 60 (sessenta) dias para processamento do registro ético, desde o seu recebimento pelo canal de denúncias até a informação do resultado final ao usuário do Canal;
- O denunciante recebe número de protocolo para acompanhamento e recebe informação sobre sua conclusão após análise e deliberação final do COMET, conforme RI estabelece-se um prazo de até 5 dias úteis para o canal de ética informar o resultado ao usuário;

Ponto a ser aprimorado:

- 

4.4. Medidas para assegurar a interrupção de irregularidades e a remediação de danos.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- Cabe ao Comitê de Ética formular ações a respeito de denúncias relacionadas com a conduta ética, conforme RI do COMET;

- Na Norma Medidas Disciplinares e Ressarcimento de Danos, no ponto 5 trata-se especificamente sobre o ressarcimento de danos à empresa, após apuração dos fatos e relatório fundamentado, e prevê normas para desconto do ressarcimento;

Pontos a serem aprimorados:

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- Não obstante a empresa informar que *“deverá comunicar às autoridades competentes situações nas quais identifique que essa denúncia possa evitar ou interromper o ilícito”*, não há qualquer previsão formal desse reporte às autoridades públicas competentes.

4.5. Previsão de aplicação de medidas disciplinares.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- No Código de Conduta Ética, no ponto 12 está previsto que *“condutas não alinhadas com o Código serão passíveis de medidas disciplinares”*, sem maiores detalhamentos;
- A empresa possui a norma Medidas Disciplinares e Ressarcimento de Danos, na qual define regras para aplicação pelos gestores de medidas disciplinares, definindo conceitos como: falta leve e falta grave, perdão tácito, sindicância; estabelecendo diretrizes e orientando para aplicação das medidas disciplinares: de advertência por escrito e suspensão, com as devidas correlação e proporcionalidade com relação à gravidade da falta, e disponibiliza os modelos de carta de advertência e suspensão;
- Conforme RI do COMET, quando este realizar recomendação de ações pelo gestor responsável, caso esse não o faça ou realize ações diferentes das recomendadas, poderá ser convocado a prestar os devidos esclarecimentos ao Comitê.
- Na cláusula anticorrupção há previsão de rescisão contratual, em caso de descumprimento do estabelecido nessa cláusula.

Área V

Análise de Risco e Monitoramento

A empresa demonstrou que a maior parte das medidas relacionadas à análise de risco e ao monitoramento está bem estruturada e é aplicada periodicamente. Entretanto, a empresa apresentou pequenas deficiências ou inadequações ao seu perfil na implementação das medidas em questão.

Destaques:

5.1. Análise de risco de corrupção e fraudes.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- A gerência de Auditoria Interna da CPFL, por meio da equipe de auditorias especiais, realiza análise de risco, utilizando o método FRA (Fraud Risk Assessment), na qual levou em consideração os processos com riscos inerentes e residuais relacionados à Lei 12.846/13 e ao FCPA, conforme apresentação do processo de análise de risco implementado;
- Foi realizada uma análise do ambiente externo (mudanças de legislações e novas boas práticas) do ambiente interno, no qual questionaram aos diretores das áreas sob sua responsabilidade nas quais existem riscos de corrupção, a partir de atividades sensíveis como: relacionamento com agentes públicos ou atendimento a fiscalizações e investigações de autoridades públicas, conforme comprova-se pela resposta do presidente da CPFL Paulista em 2015 e em 2016;
- A empresa realiza análise de ambiente interno e externo com periodicidade anual;
- A empresa informou que Gerência de Compliance é responsável pela avaliação de riscos de corrupção com amplo envolvimento de diretores e gerentes da CPFL
- A análise de risco parece de fato ter sido considerada para a implementação e o aprimoramento do programa de integridade da empresa, tendo em vista que os principais riscos estão sendo mitigados por suas políticas, mas ainda necessitam de algumas adequações.

Ponto a ser aprimorado:

- Não obstante a empresa informar que a Gerência de *Compliance* é responsável pela avaliação de riscos de corrupção com amplo envolvimento de diretores e gerentes da CPFL, não se pode verificar documentalmente essa responsabilidade da Gerência de *Compliance*, tal responsabilidade deveria ser formalmente estabelecida em estatuto da empresa;

5.2. Monitoramento.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- Membros do Conselho de Administração da CPFL Energia, recebem semestralmente, relatório informando as ações realizadas para o aprimoramento do programa de integridade;
- A reestruturação do SGDE foi acompanhada pela alta direção da empresa;
- A implantação de *due diligence* focada em risco de corrupção durante o processo de qualificação de fornecedores foi resultado de monitoramento no qual se constatou a inexistência de procedimentos específicos para esse fim;
- Ressalta-se ainda a nova versão do Código de Ética, que foi realizada para adequação do antigo código à nova legislação vigente (Lei 12.846/13), a partir de análise de ambiente externo.

Ponto a ser aprimorado:

- Garantir que nos reportes à Alta Direção possuam indicadores gerenciais de monitoramento do programa de integridade incluindo, por exemplo: percentual de colaboradores treinados; normativos da empresa mapeados pela área de *compliance*; quantitativos de denúncias e apurações realizadas; acompanhamento de riscos de fraude e corrupção mapeados.

Área VI

Transparência e Responsabilidade Social

A empresa demonstrou que adota medidas de transparência, incluindo a identificação de seus proprietários ou principais acionistas e a divulgação de suas demonstrações financeiras, e que tem

uma política sobre doações filantrópicas e realização de patrocínios, porém apresenta pequenas deficiências ou inadequações ao seu perfil na implementação das medidas em questão.

Destaques:

6.1. Medidas de transparência.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- A CPFL Energia disponibiliza seu Estatuto Social na página: <http://cpfl.riweb.com.br/ListGroup.aspx?idCanal=olsyny6JfF4xM17t4H2oqA==&ano=2017>, no qual descreve seus objetivos sociais (com a informação sobre suas principais atividades), a composição de capitais, as regras de funcionamento e o processo decisório da empresa, as atribuições da Assembleia Geral, do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva da empresa;
- As demonstrações financeiras são publicadas trimestralmente e consolidadas anualmente estão todas essas disponíveis, por ano, na página de relação com investidores da CPFL Energia (<http://cpfl.riweb.com.br/listresultados.aspx?idcanal=8Sa/H2RHBuSCDxu1tzX78w>);
- As demonstrações financeiras consolidadas também são publicadas nos jornais Valor Econômico e no Diário Oficial do Estado de São Paulo;
- No Relatório de Demonstrações financeiras consolidadas de 2016, nas páginas 2 e 3 (disponível na página na internet de relação com investidores da CPFL) estão identificados os proprietários e principais acionistas da empresa;

Pontos a serem aprimorados:

- Como a maioria das receitas da CPFL são provenientes de contratos de concessão com empresas controladas pelo Poder Público Concedente, a simples menção dos links dos contratos de concessão em aditivos não pode ser considerada suficiente em termos de transparência, recomenda-se que esses links para a página na Aneel também estejam divulgados no site da empresa.

6.2. Política sobre doações filantrópicas e patrocínios.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- A Política de Investimento Social Privado do Grupo CPFL Energia visa orientar repasse para projetos sociais, ambientes e culturais de interesse público. Nessa norma está previsto que o apoio às Organizações da Sociedade Civil deverá seguir as normas internas aplicáveis, incluindo as normas anticorrupção;
- A CPFL Energia possui também uma Política de Patrocínios, Doações, Parcerias Institucionais e Convênios, na qual prevê procedimentos a serem adotados: define cada um desses benefícios, estabelece diretrizes e alguns pré-requisitos para análise;
- A CPFL Social possui mecanismos de controle dos benefícios sociais, por meios de reportes, relatórios periódicos, acompanhamento por meio de plataforma on-line;
- A empresa divulga os valores provenientes de recursos destinados de incentivos fiscais para imprensa de cada município beneficiado e em cerimônias realizadas em cada cidade, que são divulgadas em seu site www.institutocpfl.org.br esporadicamente.

Pontos a serem aprimorados:

- Como na Política de Patrocínios, Doações, Parcerias Institucionais e Convênios não há regras formais de *due diligence* das instituições beneficiárias, poderia estabelecer análise prévia para verificar envolvimento de beneficiário em atos de corrupção, possíveis conflitos de interesse, bem como regras para prestação de contas por parte do beneficiário e recomendar a adoção de programa de integridade para a instituição receber benefícios;
- Apesar de a empresa informar que realiza as mesmas *due diligences* aplicados a terceiros, não restou demonstrada essa avaliação prévia;
- Divulgar o CPF/CNPJ dos beneficiários de patrocínios e doações, bem como os valores aplicados, discriminando as doações e os patrocínios.

Pontuação total: XXXXXXXXXX

Obteve, no mínimo, 40% da pontuação em cada área: **(X) SIM**
() NÃO

Resultado: **APROVADA**

Atenção: Este relatório apresenta tão somente avaliação do programa de integridade no âmbito da CPFL Energia e não expressa qualquer opinião quanto às demais empresas do Grupo que não se submeteram a essa edição do Pró-Ética. Dessa forma, apenas a CPFL Energia é autorizada a utilizar e divulgar a marca “Empresa Pró-Ética”, nos termos do artigo 23 do regulamento.

De acordo com o artigo 12 do Regulamento, parágrafo primeiro, serão consideradas aprovadas para figurar na lista anual de Empresas Pró-Ética as empresas que obtiverem pontuação total igual ou superior a 70 (setenta) pontos e tenham obtido, no mínimo, 40 por cento da pontuação em cada área do questionário.

Importante ressaltar que, antes da divulgação da lista de Empresas Pró-Ética, as empresas aprovadas serão submetidas às verificações e às diligências indicadas no artigo 17 do Regulamento, sendo certo que o resultado desses procedimentos poderá impactar na inclusão da empresa na referida lista.

Relatório aprovado pelo Comitê Gestor em **09 e 10 de outubro de 2017**.

AVISOS:

1. Caso a empresa participe das próximas edições do Pró-Ética, é importante ressaltar que a implementação ou não dos pontos a serem aprimorados indicados no presente relatório será considerada nas avaliações subsequentes e poderá impactar na pontuação;
2. A presente avaliação tem por objetivo analisar a adequação do programa de integridade das empresas participantes aos requisitos do Pró-Ética e promover o reconhecimento público daquelas que atendem a esses requisitos. A avaliação realizada não gera direitos ou garantias, sejam eles relacionados a eventual análise de programa de integridade em processo de responsabilização com base na Lei nº 12.846/2013 - Lei Anticorrupção, ou a qualquer outro processo ou procedimento nas esferas administrativa ou judicial;
3. O Pró-Ética não é uma certificação, é um programa de fomento à adoção de medidas de integridade voltadas para a prevenção e o combate à corrupção no ambiente empresarial brasileiro.