

MENSAGEM DO PRESIDENTE

No ano de 2019, a EDP São Paulo seguiu sua estratégia de buscar o equilíbrio entre clientes, fornecedores, colaboradores, acionistas e a sociedade com a melhoria na qualidade do serviço, de reforço da eficiência e de combate às perdas e à inadimplência, com foco na satisfação do consumidor. Teve um papel de destaque a segurança, onde o tema foi a “**Vida Sempre em Primeiro Lugar**”.

Com ambiente econômico mais favorável, registramos um aumento de 2,6% no número de consumidores em relação a 2018, o que representa 50 mil novos clientes conectados à rede de distribuição da companhia e um aumento no volume de energia distribuída em 1,6% em comparação ao ano anterior.

Reforçamos os investimentos na rede de distribuição, no combate às perdas e em novas tecnologias. Os investimentos líquidos totalizaram R\$ 329 milhões, destinados principalmente ao reforço do sistema elétrico, com ênfase em projetos de redes protegidas e de religadores automáticos, os quais garantem maior confiabilidade e eficiência no fornecimento de energia elétrica. Como resultado, as perdas totais atingiram o valor de 8,11%, queda de 0,32 p.p em relação a 2018 e o índice que mede a duração das interrupções de fornecimento nos últimos 12 meses (DEC) foi de 6,98 horas. Estes resultados refletem a efetividade da execução da estratégia, colocando a EDP São Paulo entre as empresas do setor que alcançaram maior redução percentual de perdas totais nos últimos anos e também entre as distribuidoras com menor DEC do Brasil.

Em continuidade a utilização da metodologia de Orçamento Base Zero, novas iniciativas foram aplicadas permitindo que a evolução dos custos operacionais ficasse mais um ano abaixo da inflação. A empresa também ampliou a utilização de ferramentas de analytics e de robôs de primeira geração, com objetivo de automatizar processos manuais e repetitivos.

Outro fato importante foi a conclusão da Revisão Tarifária da EDP São Paulo, a qual resultou na redução de 5,33% na tarifa média para o consumidor e um aumento de 45,3% na Base de Remuneração Líquida e de 24,8% na Parcela B. O resultado reforça o compromisso da companhia em manter os investimentos com foco na melhoria da qualidade dos serviços prestados, maior eficiência operacional e redução das perdas de energia. Neste ciclo de revisão tarifária, atingimos o menor nível de glosa de investimentos da história, alcançado por meio de melhorias implementadas nos processos operacionais, o que coloca a empresa em uma posição de referência entre as distribuidoras do país.

O reconhecimento também veio por meio dos consumidores na pesquisa da ABRADDEE de Satisfação dos Clientes Residenciais (ISQP), na qual a companhia obteve índice de 78,8 pontos de satisfação, o que coloca a EDP São Paulo entre as 4 melhores empresas do ranking nacional de distribuidoras com mais de 500 mil clientes.

Adicionalmente, em 2019, o município de São José dos Campos receberá a nova sede administrativa da EDP São Paulo, com pleno funcionamento previsto para abril de 2020. A cidade possui localização privilegiada na área de concessão, favorecendo a integração dos colaboradores e contribuindo para a melhoria na qualidade de vida das pessoas.

As conquistas foram importantes e os desafios de manutenção da trajetória de mais eficiência continuam, com a busca pela melhoria contínua e pela excelência na gestão, com objetivo de atender as expectativas de nossos clientes, colaboradores, sociedade e acionistas.

Michel Nunes Itkes
Presidente

A COMPANHIA

A EDP São Paulo, Companhia de capital aberto, tem por objetivo a prestação de serviços públicos de distribuição de energia elétrica, pelo prazo de 30 anos, a partir de 23 de outubro de 1998, conforme contrato de concessão, firmado naquela data.

A partir de abril de 2005 passou a ser subsidiária integral da EDP - Energias do Brasil S.A.. A sua sede está localizada na cidade de São Paulo, maior centro econômico-financeiro da América Latina.

Atua em 28 municípios do Estado de São Paulo, abrangendo cerca de 4,5 milhões de habitantes, compreendidos entre 2,5 milhões no Alto Tietê e 2,0 milhões no Vale do Paraíba e Litoral Norte.

CENÁRIO MACROECONÔMICO

Em 2019 a economia paulista mostrou-se revigorada, com crescimento superior média nacional. No acumulado do ano até o terceiro trimestre, o produto interno bruto (PIB) 1 paulista avançou +2,3%, na comparação com igual período de 2018, ante o crescimento de +1,0% do PIB2 brasileiro. Destacaram-se os setores de serviços (+3,3%) e a indústria (+0,4%).

A atividade do comércio varejista, em franca recuperação, no acumulado até outubro de 2019, teve alta de 5,5%³ - impulsionada pela redução dos juros⁴ (que em 2019 atingiu seu menor patamar, 4,5% a.a.), pelos baixos níveis de inflação⁵(4,31%, que é bem próximo da meta de 4,25% para o ano) e expansão das condições de crédito⁶ (+11,5%, em doze meses findos em novembro de 2019, em relação ao mesmo período de 2018).

No ano passado, a produção industrial paulista⁷ apesar de (a exemplo do que se observou no âmbito nacional) ter sido impactada pelas incertezas econômicas e políticas e pela crise na Argentina, mostrou-se estável. O índice acumulado da produção física industrial nos dez meses de 2019, frente a igual período de 2018, avançou +0,4%, com nove das dezoito atividades investigadas apontando crescimento na produção. As maiores contribuições positivas foram dadas pelos setores de máquinas e equipamentos (+7,7%) e produtos alimentícios (+3,5%). Os setores que exerceram as principais influências negativas foram veículos automotores (-3,0%) e outros equipamentos de transporte (-17,3%).

Nesta conjuntura o emprego formal cresceu. Nos onze primeiros meses de 2019, o saldo de postos de trabalho formais teve incremento de +2,42%⁸ (+289,5 mil postos). O setor que deu a maior contribuição positiva foi de serviços, com +180.383.

AMBIENTE REGULATÓRIO

O ano de 2019 iniciou com a expectativa de uma solução para o destravamento do mercado de curto prazo através dos projetos para a solução dos passivos do GSF no âmbito legislativo. O PL 10.985/18, que tratava do ressarcimento do risco hidrológico – GSF- foi aprovado na Câmara dos Deputados em 26 de junho e deveria ser votado no Senado, onde permanece tramitando sob a sigla PLS 3975/19, aguardando a votação em plenária. A Liminar do GSF da Apine, maior liminar vigente,

¹ Fonte: SEADE. PIB trimestral do Estado de São Paulo. 3º Trimestre de 2019

² Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Contas Nacionais Trimestrais. Julho/setembro 2019.

³ Fonte: IBGE. Pesquisa Mensal de Comércio. Outubro/2018

⁴ Fonte: Banco Central do Brasil. Meta SELIC em 31/12/2019.

⁵ Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Sistema Nacional de Índices de Preços ao Consumidor IPCA e INPC – Dezembro/2019.

⁶ Fonte: Serasa Experian. Indicador Serasa Experian de Demanda do Consumidor por Crédito. Novembro/2019.

⁷ Fonte: IBGE. Pesquisa Industrial Mensal Produção Física – Regional. Outubro/2019

⁸ Fonte: CAGED/MTE. Novembro/2019

mantêm valores retidos na CCEE até fevereiro/2018 e permanece ativa ao final de 2019.

Ao final de 2018, havia sido determinada a abertura do mercado até 2.000 kW e na continuidade desse processo, a Portaria 465/2019 estabeleceu o cronograma de abertura de mercado para agentes com consumo até 500kW, sendo 1.500 kW, a partir de 1º/jan/2021; 1.000 kW, a partir de 1º/jan/2022 e 500 kW, a partir de 1º/ jan/2023. A Portaria também estabelece que até 31/jan/2022 deverão ser apresentados estudos para avaliar a abertura do mercado aos consumidores abaixo de 500 kW a partir de 1º/jan/2024.

O Grupo de Trabalho de Modernização do Setor Elétrico foi criado com o objetivo de reformar o arcabouço regulatório do Setor Elétrico. Serão avaliados temas como a formação de preços, critérios de suprimento, separação entre lastro e energia, sustentabilidade da distribuição, sistemática de leilões, processo de contratação, MRE e integração gás-energia elétrica. Foi estabelecido um cronograma e um Comitê de Implementação da Modernização com prazo de dois anos prorrogável por mais um ano para fazer as modificações propostas.

Dois projetos de Lei que tratam da reforma do setor elétrico estão em tramitação: o PLS 232/2016 em discussão no Senado e o PL 1.917/15 na Câmara dos Deputados estão discutindo as novas diretrizes para o Setor, de forma já alinhada com o GT de Modernização do Setor Elétrico.

Entre as mudanças para 2019, a revisão do mecanismo de acionamento das Bandeiras Tarifárias foi um destaque da distribuição, agora com o gatilho baseado no GSF calculado com a Garantia Física Flat, ao invés de fator misto composto que também considerava a Garantia Física real do MRE. Essa modificação visava reduzir a sazonalidade da garantia física na composição da arrecadação da conta bandeira. Os novos gatilhos fazem com que a arrecadação prevista, com os valores propostos, se aproxime mais dos custos incorridos. Houve também aumento da arrecadação em caso de acionamento, que passa a ser na bandeira amarela R\$ 1,343 a cada 100 kWh consumidos, na bandeira vermelha no patamar 1, R\$ 4,169 e no patamar 2, R\$ 6,243.

As distribuidoras também têm nova regulamentação sobre iluminação pública e redução dos subsídios aplicados às unidades consumidoras classificadas como Rural, Serviços Públicos de Água, Esgoto e Saneamento, Serviços Públicos de Irrigação e Cooperativa de Eletrificação Rural, na razão de 20% ao ano a partir dos processos tarifários de 2019.

Nova regulação também sobre procedimentos, parâmetros e critérios de penalidades aos agentes do setor de energia elétrica e nas diretrizes gerais da fiscalização da ANEEL que afetam geradoras, transmissoras e distribuidoras.

Foi definido que os preços horários para o mercado de curto prazo da CCEE serão adiados para 2021, pela Portaria MME 301/19. Para 2020, ficou definida a operação com despacho semi-horário sem a utilização para o processo de formação de preço.

As agências reguladoras também sofreram mudanças regulatórias, A Lei 13.848/19 trata da gestão, organização, processo decisório e controle social das agências. Entre os aprimoramentos está a necessidade de análise de impacto regulatório e o regramento do mandato dos diretores.

Por fim, o tema regulatório mais discutido em 2019 e que continuará em alta em 2020 são os incentivos dados à Geração Distribuída. A ANEEL abriu a Audiência Pública 001/2019, que buscou obter subsídios para a Análise de Impacto Regulatório das regras para o micro e mini GD, O assunto avançou em outubro para a Consulta Pública 025/2019, com proposta para o fim gradual dos subsídios à geração distribuída. O tema ainda não foi encerrado e continuará sendo discutida ao longo de 2020.

REVISÕES TARIFÁRIAS E REAJUSTES TARIFÁRIOS

Em 22 de outubro, foi homologado pela ANEEL, a 5ª Revisão Periódica da EDP São Paulo, aplicada a partir de 23 de outubro de 2019. O efeito médio percebido pelos consumidores foi de -5,33% sendo -3,53 % para alta e média tensão e -6,34 % para baixa tensão. A Base de Remuneração Bruta foi definida em R\$ 4,280 bilhões, a Base de Remuneração Líquida em R\$ 2,423 bilhões e a Parcela B em R\$ 987 milhões

MERCADO DE ENERGIA ELÉTRICA

Balanco Energético (MWh)

O Balanço Energético retrata a energia contratada para atendimento ao mercado da Companhia e as perdas na distribuição e na rede básica, sendo o saldo ajustado no Mercado de Curto Prazo.

EDP SÃO PAULO	2019	2018
Itaipu + Proinfa	2.448.737	2.515.867
Leilão	8.065.634	8.330.964
Outros ¹	27.533	51.520
Energia em Trânsito	7.404.971	7.204.378
Total Energia Recebida	17.946.876	18.102.729
Perdas Transmissão	190.349	177.384
Perdas de Itaipu	130.762	130.956
Vendas C.Prazo	-625.706	-616.884
Ajustes C.Prazo	-50.182	28.022
Cessões MCSD Energia Nova	153.178	578.606
Total Perdas	1.150.177	1.475.808
Energia Requerida	16.796.699	16.626.921
Suprimento	48.340	47.692
Fornecimento	7.985.895	7.999.259
Perdas e Diferenças	1.357.493	1.375.593
Energia em Trânsito	7.404.971	7.204.378
Total	16.796.699	16.626.921

Compra de Energia

A compra de energia em 2019 foi de 10.541,9 GWh, menor em 3,3% à de 2018. Deste montante, as compras compulsórias de Itaipu e do Proinfa representam 23,2%, as compras no ACR (CCEAR e Contrato de Ajuste) 76,5% e os Contratos Bilaterais 0,3%.

DESEMPENHO OPERACIONAL

A EDP São Paulo vendeu, no ano de 2019, 8.867,7 GWh para os clientes cativos, permissionárias e consumo próprio, aumento de 11% em relação ao mesmo período do ano anterior. O resultado está impactado pelo desempenho das classes Residencial e venda de Energia pelo mecanismo de venda de excedentes (MVE).

A energia em trânsito, distribuída a clientes livres, totalizou 7.398,3 GWh em 2019, apresentando um aumento de 2,7% em relação ao mesmo período do ano anterior.

A energia distribuída pela EDP São Paulo, que compõe o mercado cativo e livre, aumento 7,1% no mesmo período, totalizando 16.266,0 GWh. Considerando a energia de curto prazo tivemos um aumento de 6,9%, passando para 16.896,0 GWh.

Janeiro a Dezembro				
Energia Distribuída	MWh		Consumidores	
	2019	2018	2019	2018
Fornecimento				
Residencial	3.836.965	3.747.802	1.770.287	1.722.917
Industrial	1.181.270	1.295.513	13.161	13.041
Comercial	1.980.589	1.918.708	132.828	128.403
Rural	79.381	81.684	4.912	7.915
Outros ⁽¹⁾	901.966	890.286	14.267	13.723
Consumo próprio	5.727	6.249	163	174
Total Fornecimento	7.985.898	7.940.242	1.935.618	1.886.173
Suprimento	881.875	51.326	2	2
Total Fornecimento e suprimento	8.867.773	7.991.568	1.935.620	1.886.175
Disponibilização do Sistema de Distribuição	7.398.300	7.200.801	642	518
Total Energia Distribuída	16.266.073	15.192.369	1.936.262	1.886.693
Energia de curto prazo	629.948	616.884		
Receita Operacional Líquida	16.896.021	15.809.253	1.936.262	1.886.693

(1) Outros = Poder público + Iluminação pública + Serviço público

QUALIDADE

Os indicadores DEC e FEC, apresentam-se em total conformidade com os padrões estabelecidos pela ANEEL, sendo em 2018 registradas 6,98 horas e 4,52 interrupções, respectivamente, refletindo os investimentos realizados para ações de manutenção preventiva, obras de melhoria, inovações nos ativos do sistema elétrico de distribuição e melhoria constante nos processos adotados por todas as áreas envolvidas com a operação do sistema.

Indicador	Unidade		2016	2017	2018	2019
DEC	Horas	Real	8,47	7,87	7,75	6,98
		Meta Aneel Regulatoria	8,61	8,41	7,94	7,68
FEC	Vezes	Real	5,42	4,96	4,83	4,52
		Meta Aneel Regulatoria	7,15	6,59	6,24	6,04

DEC = Duração Equivalente de interrupções por Clientes (horas - média cliente/ano)

FEC = Frequência Equivalente de interrupções por Cliente (interrupções - média cliente/ano)

Nota: O DEC e FEC das distribuidoras divulgados no trimestre são prévios, uma vez que o indicador final é divulgado até 30 dias após o fechamento do mês.

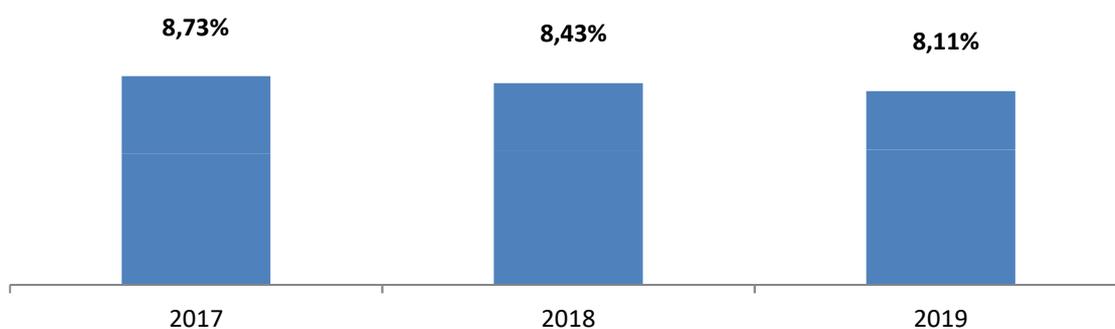
PERDAS DE ENERGIA

A EDP São Paulo encerra o ano de 2019 com Perdas Total no valor de 8,11%, que é a diferença entre a energia adquirida e a energia faturada.

Em 2019, a EDP São Paulo desembolsou R\$ 57,7 milhões em programas de combate às perdas. Do total de recursos, R\$ 54,5 milhões foram para investimentos operacionais (substituição de medidores, instalação de rede especial, painéis de medição blindados e monitorados e telemedição) e R\$ 3,1 milhões para despesas gerenciáveis (inspeções).

A EDP São Paulo realizou aproximadamente 76 mil inspeções, substituição de 25 mil medidores e blindagem de 13,6 mil consumidores através de redes especiais com monitoramento remoto que resultaram na recuperação de receitas de cerca de R\$ 25,1 milhões.

Perdas totais (%)



PRINCIPAIS DADOS DAS INSTALAÇÕES ELÉTRICAS

Descrição	2019	2018	Var. %
Subestações			
Quantidade	64	61	4,9
Potência Instalada de Transformadores (MVA)	4.412	4.146	6,4
Redes de Distribuição - Própria (Km)	28.588	28.364	0,8
AT (maior ou igual a 69 KV)	1.026	952	7,8
MT (entre 1 e menor a 69 KV)	14.948	14.836	0,8
BT (menor que 1 kV)	12.614	12.576	0,3
Transformador de Distribuição - Próprios (Quantidade)	70.371	68.653	2,5
Urbano	52.841	51.332	2,9
Rural	17.447	17.240	1,2
Subterrâneo	83	81	2,5
Potência Instalada na Distribuição Própria (MVA)	4.234	4.134	2,4
Urbano	3.740	3.648	2,5
Rural	448	441	1,6
Subterrâneo	46	45	2,2
Postes em Redes de Distribuição - Quantidade	571.310	566.776	0,8
Urbano	424.478	421.125	0,8
Rural	146.832	145.651	0,8

RELACIONAMENTO COM O CLIENTE

A EDP São Paulo mantém canais de relacionamento de fácil acessibilidade, interação e dotados de tecnologia digital e inteligência artificial, disponibilizados aos seus clientes que estão segmentados por nível de tensão de fornecimento, a saber: unidades consumidoras atendidas em média e alta tensão (grandes clientes) e unidades consumidoras atendidas em baixa tensão e por classe de clientes, pertencentes às esferas privada e pública, no âmbito federal, estadual e municipal.

O relacionamento com os seus clientes pode ser realizado através das agências de atendimento presencial e agentes comerciais, atendimento exclusivo para os grandes clientes, clientes corporativos, poderes públicos e órgãos de defesa do consumidor, além da agência virtual (web), aplicativo EDP Online, Chat & Chat BOT, SMS BOT e Call Center.

- Agência Virtual: a página de serviços da EDP Online na internet (www.edponline.com.br) possui layout moderno e maior acessibilidade, tais como solicitação de ligação nova, entrada de projeto elétrico e acordo de pagamento. Este canal de relacionamento permite o acesso, de forma segura, com a criação de login e senha para o cliente ou através de conta de Gmail e Facebook, contribuindo para aprimorar o atendimento, dando maior conforto e celeridade na execução das solicitações, além de facilitar o acompanhamento das mesmas pelos clientes, com maior interação e agilidade no tráfego de dados, dentro dos mais elevados padrões de segurança das informações.
- SMS: neste canal de atendimento o cliente pode informar, de forma gratuita, prática e célere, a falta de energia.
- Aplicativo EDP: este canal foi desenvolvido para dispositivos móveis (smartphones e tablets), é baixado gratuitamente, e facilita o contato dos clientes com a distribuidora, trazendo praticidade na solicitação de serviços e na palma da mão. O cliente pode obter informações, realizar agendamentos para atendimento presencial nas Agências e esclarecer dúvidas, a partir da funcionalidade de chat em tempo real. Com o aplicativo já é possível aderir, dentre outros serviços, à entrega de conta por e-mail, cadastrar-se para débito automático, solicitar código de barras para pagamento de fatura, acordo de pagamento, notificar falta de energia e enviar fotos no chat online. O aplicativo foi desenvolvido e customizado para uso exclusivo dos clientes da concessionária EDP e dentro dos mais elevados padrões de segurança, modernidade e praticidade.

Nestes canais virtuais em 2019 foram gerados 5,7 milhões de consultas e serviços.

Para garantir um atendimento de qualidade, a EDP São Paulo conta também com uma moderna Central de Atendimento Telefônico (Serviço 0800), com uma equipe de mais de 450 colaboradores para proporcionar um atendimento adequado, eficiente e ágil, além de dispor de uma infraestrutura e parque tecnológico de última geração. Esta Central opera 24 horas por dia, 7 dias por semana, e com ligação gratuita para o 0800 721 0123, e conta também com um canal exclusivo para deficiente auditivo através do 0800 727 2872. Por meio do Call Center foram realizados 1,7 milhões de atendimentos em 2019, que está preparado para os atendimentos comerciais, técnicos e emergenciais em 28 municípios da sua área de concessão, bem como realiza o monitoramento e interações com os seus clientes nas Mídias Sociais, tais como Facebook, Instagram, Twitter e Reclame Aqui.

Para o atendimento presencial, a concessionária conta com 30 agências, distribuídas nos 28 municípios de sua área de concessão, onde recebemos 764 mil clientes em 2019. Algumas de nossas agências contam também com equipamentos de autoatendimento (totens e tablets). Em 2019, realizamos 1,92 milhão de serviços presencialmente e 0,56 mil serviços no autoatendimento.

Além desses canais de relacionamento, há uma estrutura de Ouvidoria com call center dedicado, que opera de segunda a sexta-feira, das 08:00hrs as 18:00hrs, com ligação gratuita para o 0800 721 0201, e ainda, por e-mail, Whats'App, formulário eletrônico pelo EDP Online, aplicativo EDP, carta e presencialmente. A EDP São Paulo possui uma equipe capacitada para atender os preceitos regulatórios previstos na Resolução Normativa Nº 470/10, da ANEEL e principalmente para garantir a satisfação dos clientes. Dentre as suas atribuições, acolhe as reclamações, sugestões, críticas, denúncias e elogios, com a garantia de oferecer respostas a todas as suas manifestações, bem como realizar a intermediação com os órgãos reguladores e as demandas originárias do portal Consumidor.gov. No ano de 2019 foram recepcionadas 45.763 interações dos clientes no Canal.

Importante destacar que a EDP São Paulo pauta a sua atuação de maneira ética, justa, transparente, isonômica e cortês nas interações com os seus clientes, dentro de elevados padrões de qualidade, inclusive com processos devidamente certificados nas Normas da ISO 9.001 em seus canais de relacionamento, com foco na melhoria contínua da satisfação dos seus clientes.

PESQUISA E DESENVOLVIMENTO E EFICIÊNCIA ENERGÉTICA

Pesquisa e Desenvolvimento (P&D)

Em 2019, foi encerrado um e iniciados três projetos de P&D, permanecendo assim vinte e seis projetos em execução, com investimentos na ordem de R\$ 12,3 milhões. Dentre os projetos encerrados, destaca-se o projeto “Regulador de tensão tipo indução para utilização em transformador de distribuição”, que consistia no desenvolvimento de um equipamento robusto para a melhoria da qualidade de energia, cujo produto principal foi um regulador do tipo indução com sistema automático de controle. Esse equipamento uma vez ligado ao secundário de um transformador aéreo de distribuição, executa a correção de eventuais afundamentos ou elevações de tensões de forma automática, utilizando-se de um variador de tensão tipo indução e de seu sistema de correção automática acionado por servomecanismo, dispensando a atuação de equipe especializada e eliminando a temporização da correção.

Dentre os projetos aprovados durante o ano vigente, destacamos os três projetos submetidos à Chamada Estratégica 22 da ANEEL de Mobilidade Elétrica, pela qual foi iniciado o projeto “Desenvolvimento de Soluções para a Operação Nacional de Mobilidade Elétrica, que prevê a criação de uma infraestrutura física e pública de carregamento rápido para veículos elétricos através de uma malha conectada e segura concentrada na região Sudeste e com pontos adicionais nas regiões Sul e Centro-Oeste. Solução pioneira e inovadora no Brasil, uma vez que o projeto servirá como um laboratório para a criação de um operador nacional de mobilidade elétrica centrado no utilizador. Nos projetos em andamento, são destacados o projeto de P&D, “Filme OPV adesivo”, que visa o estudo científico sobre o desempenho da geração fotovoltaica orgânica (OPV – Organic Photovoltaic) com diferentes orientações e regiões geográficas no Brasil. É denominada a terceira geração de células solares, capazes de gerar energia elétrica à partir da luz do sol e sendo a alternativa mais “verde” para a geração de energia em todos os lugares. E o P&D “Sensores Vestíveis”, visa, o desenvolvimento e utilização de sensoriamento vestível para gestão da medicina, segurança e procedimentos do trabalho. Este projeto é fundamental para a preservação da vida humana, criando mecanismos de gestão e prevenção de saúde e riscos operacionais dos nossos colaboradores: internos e externos, bem como a promoção positiva da imagem da empresa, mediante ao tema de grande relevância para a sociedade e entidades de classe.

Ressaltamos que os resultados obtidos nos projetos de P&D foram amplamente divulgados à comunidade científica, através da participação em seminários nacionais e internacionais e publicação de artigos em revistas especializadas.



Eficiência Energética

Em 2019, a EDP São Paulo investiu R\$ 17,0 milhões em iniciativas de eficiência energética que levaram à economia de energia de 15,3 GWh/ano em São Paulo.

Esses investimentos estão em conformidade com a Lei 13.280/2016, que estabelece investimento em projetos do Programa de Eficiência Energética (PEE) e no Programa Nacional de Conservação de Energia Elétrica (PROCEL).

Entretanto, os projetos não buscam apenas atender a legislação, mas principalmente os compromissos com o desenvolvimento sustentável assumidos pela EDP. Entre as iniciativas de destaque no período estão o projeto de eficiência energética na instituição Fazenda da Esperança, que contemplou a substituição de 5.117 lâmpadas de maior consumo por LED e 400 chuveiros convencionais por equipamentos com sistema de controle de potência, mais eficientes e econômicos, o projeto proporcionou uma economia de cerca de 40% na Instituição.

A EDP São Paulo também realizou dentro do período a blitz sobre consumo consciente de energia elétrica em cinco municípios da área de concessão. Durante todo o dia, monitores e personagens orientaram moradores com folhetos informativos e brindes. Algumas cidades contaram com a presença do caminhão da Boa Energia, um laboratório móvel com experimentos e informações sobre consumo consciente e segurança com a rede elétrica.

Outro projeto de grande relevância foi a 4ª edição do Projeto Eficiência Solidária que foi realizado em 4 municípios da EDP São Paulo, substituindo 60 mil lâmpadas de baixa eficiência e beneficiando mais de 12 mil consumidores.

O Hospital do GACC – Grupo de Assistência à Criança com Câncer também foi beneficiado com de nossos projetos, foi realizado a substituição do sistema de iluminação e instalação de usina fotovoltaica com potência instalada de 151 quilowatt pico (kWp), o volume de energia gerada é suficiente para abastecer mais de 900 residências com consumo médio de 250kWh/mês.

A 3ª edição da Gincana Xô Desperdício da EDP São Paulo teve um resultado bastante expressivo, foram mais de 21 mil alunos participantes, 122 mil visualizações e 35 mil curtidas no canal YouTube. Os alunos dos colégios participantes foram convocados a cumprir determinadas tarefas transformadas em vídeos publicados na plataforma do YouTube, em conta especialmente dedicada ao concurso as temáticas tiveram como base o uso racional e seguro da energia elétrica, o meio ambiente e a sustentabilidade.

Demonstrativo de Resultados (R\$ mil)	2019	2018	%
Receita operacional líquida	4.403.520	4.189.086	5,1
Receita com construção da infraestrutura	328.973	318.683	3,2
Gastos não gerenciáveis	(2.932.478)	(2.931.600)	0,0
Margem Bruta	1.142.069	938.803	21,7
Gastos gerenciáveis	(977.215)	(917.438)	6,5
Total do PMSO¹	(609.394)	(559.447)	8,9
Ganhos e perdas na desativação e alienação de bens	(38.848)	(39.308)	-1,2
Custo com construção da infraestrutura	(328.973)	(318.683)	3,2
EBITDA	610.553	440.174	38,7
Margem EBITDA	13,9%	10,5%	3,4 p.p.
Resultado do serviço (EBIT)	493.827	340.048	45,2
Resultado financeiro líquido	(62.407)	(51.898)	20,2
LAIR	431.420	288.150	49,7
IR e Contribuição social	(88.317)	(74.657)	18,3
Lucro líquido	343.103	213.493	60,7

A margem bruta apresentou um aumento de 21,7% em 2019 em relação à 2018, atingindo R\$ 1.142,0 milhões. Este resultado reflete os principais efeitos:

- i) Resultado do impacto positivo da revisão tarifária e melhora do mercado de R\$ 114 milhões;
- ii) Aplicações de medidas para redução das perdas na área de concessão contribuíram para um registro menor em relação a 2018, em R\$ 8,0 milhões, passando de 8,43% para 8,11%;
- iii) Atualização de ganhos com VNR devido a revisão tarifária, resultaram em um aumento de R\$ 107 milhões com relação a 2018;
- iv) Compartilhamento de infraestrutura somaram R\$ 6,2 milhões.
- v) Outros efeitos tiveram um perda de R\$ 26 milhões, quando comparado à 2018. Entre esses efeitos estão menores custos com rede básica, entre outros efeitos.

Os gastos gerenciáveis encerraram 2019 com R\$ 977,2 milhões, considerando as receitas de construções que possuem valor nulo no resultado.

Desconsiderando o valor de receitas de construção, os gastos gerenciáveis fecharam em R\$ 648,2 milhões, um aumento de 8,3 % face à 2018. Devido principalmente a contingências que aumentou em R\$7,3 milhões por maiores provisões de êxitos jurídicos e ações movidas. As Provisões de Crédito de Liquidação Duvidosa (PECLD) que fecharam em R\$ 57,1 milhões, o aumento do PMSO foi de 2,0% abaixo da inflação do ano (IPCA 4,3%) composto principalmente de:

- vi) Remuneração (+R\$ 11,4MM), principalmente nas distribuidoras referente ao aumento de colaboradores e acordo coletivo, seguro saúde (+R\$ 5,2MM) referente a maior incidência procedimentos de alto custos; parcialmente mitigados por,
- vii) Menores gastos em fraudes (-6,2MM) devido a da desmobilização das equipes das contratadas referente a primarização da inspeção.

O Resultado Financeiro de 2018 foi -R\$ 62,4 milhões, maior em 20,2% do que o resultado financeiro de 2018.

Pelos motivos ressaltados anteriormente a EDP São Paulo apresentou um Lucro Líquido de R\$ 343,1 milhões no período de doze meses findo em 31 de dezembro de 2019, superior em 60,7% ao registrado em igual período do ano anterior.

INVESTIMENTOS

Foi realizado a título de investimento o valor de R\$ 328,9 milhões em 2019, já deduzidos os recursos recebidos na forma de doações e subvenções para investimento e considerando os juros capitalizados, ficando 3,2% acima do mesmo período do ano anterior. No período os juros capitalizados representam R\$ 3,1 milhões do total. Os investimentos realizados foram destinados a obras estruturantes para o reforço do sistema elétrico, telecomunicações, informática, entre outros.

Investimento - R\$ Mil	2019	2018	Var %
Expansão do Sistema Elétrico	111.748	152.810	-26,9%
Melhoramento da Rede	99.172	84.839	16,9%
Universalização	-	6.838	
Telecom., Informática e Outros	91.330	52.553	73,8%
Perdas ³	46.497	34.338	-
Sub Total¹	348.747	331.378	5,2%
(-) Obrigações Especiais ²	(19.775)	(12.695)	55,8%
Investimento Líquido	328.973	318.683	3,2%
Variação do Imobilizado	328.973	318.683	3,2%

(1) Sub Total = Capex Bruto, considerando Capital investido na rede + Juros capitalizados

(2) Participação financeira de clientes, sejam eles pessoas físicas, jurídicas, união, estado e municípios nos projetos de investimentos

(3) Em 2017 não eram demonstrados investimentos em Perdas, os mesmos estão em Melhoramento da Rede e Telecom., Informática e Outros

ENDIVIDAMENTO

Em 31 de dezembro de 2019, a EDP São Paulo apresentou um endividamento líquido de R\$ 1.027,8 milhões, fechando 14,7% menor quando comparado a dezembro de 2018.

	Unidade	Saldo		
		dez/19	dez/18	Variação %
Dívida Bruta ⁽¹⁾	R\$ mil	1.449.828	1.357.253	6,8
Caixa e equivalentes de caixa	R\$ mil	422.018	151.754	178,1
Dívida Líquida	R\$ mil	1.027.810	1.205.499	(14,7)
Dívida Líquida / Patrimônio Líquido	(vezes)	0,83	1,01	(17,9)
Dívida Líquida/Ebtida	(vezes)	1,68	2,74	(38,5)

(1) Dívida Bruta= Empréstimos, financiamentos, notas promissórias e encargos das dívidas + Debêntures

A dívida bruta da EDP São Paulo em 31 de dezembro de 2019 foi de R\$ 1.449,8 milhões, sendo composta por R\$ 831,7 milhões (57,4%) em debêntures, R\$ 620,0 milhões (42,8%) junto ao BNDES.

GESTÃO DE PESSOAS

Colaboradores

A EDP Brasil percebe seus colaboradores como elo fundamental para a condução dos negócios. Em 2019, contava com 3.188 colaboradores próprios, 95 nas joint ventures e 192 trainees, estagiários e aprendizes, para os quais investe constantemente no desenvolvimento, reconhecimento, segurança, saúde e bem-estar, entre outras iniciativas.

O período foi marcado pela consolidação da Cultura EDP, projeto que envolveu uma transformação cultural baseada nos princípios da Companhia. Por entender que alguns temas são transversais e envolvem questões de cultura, a EDP uniu a gestão de duas diretorias - de Recursos Humanos e de Transformação Organizacional. Ambas passaram a atuar por meio de uma cogestão e incorporaram as áreas de Sustentabilidade, Meio Ambiente e Digital na diretoria de People, Technology and Society.

Também foi o segundo ano desde a implementação do EDP Agility, modelo híbrido de desenho organizacional, em que é mantida a estrutura convencional, com inclusão da criação de redes (hubs) para ganho de agilidade na tomada de decisão. A novidade de 2019 foi a criação do Shift, com um time dedicado em tempo integral à criação de novas soluções. Com isso, cinco pessoas 100% dedicadas garantem a aplicação e acompanhamento da metodologia ágil sobre os desafios propostos pela Companhia, especialmente com relação à cultura e gestão de pessoas. Além das ideias sobre novas soluções, o grupo também é responsável pelo primeiro passo da implementação.

Destaques do EDP Agility em 2019

Como resultado dessa consolidação, um dos projetos criados no ano foi o Prêmio Estrela EDP, que visa reconhecer simbólica e financeiramente projetos de destaque em linha com as seis dimensões das Metas com Propósito, sob uma ótica além do resultado financeiro.

Entre as iniciativas vencedoras, está a Escola de Eletricistas para Mulheres, projeto em parceria da EDP com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), com foco em qualificar e capacitar mulheres à profissão de eletricista de redes de distribuição. Com carga horária de 556 horas e cerca de quatro meses de duração, o projeto bolsa-auxílio durante o curso e certificado chancelado pelo SENAI e as participantes são incluídas no banco de talentos da Empresa. Em 2019, a Escola de Eletricistas formou 24 mulheres, a partir de uma turma mista e uma turma exclusiva. Para 2020, o objetivo é incorporar a valorização à diversidade à premiação. GRI EU14

Outro projeto desenvolvido pela equipe foi o EDP Way, que consiste em uma cartilha sobre a atuação esperada dos líderes da Companhia. Os reconhecimentos da gestão deverão ser pautados pelo documento, que, entre outros temas, fomenta o empoderamento dos colaboradores por parte dos líderes.

Para os próximos anos, a Companhia conta com um *roadmap* de tendências a serem exploradas, em linha com as mudanças que deverão ser observadas no mercado de trabalho e perfil de colaboradores, que incluem novas formas de contratação, dinâmicas e flexibilidade, bem como diferentes formas de avaliação de desempenho e reconhecimento.

Valorização da diversidade

Valorizar a diversidade e promover a inclusão são imperativos éticos que reafirmam a dimensão humana da Companhia e representam, na prática, a Cultura EDP. Neste contexto, um dos principais destaques do ano foi o lançamento oficial do Programa de Inclusão & Diversidade, com criação de estrutura de governança constituída por um Comitê Executivo, um Comitê Nacional e seis Grupos de Afinidade: Equidade de Gênero, Pessoas com Deficiência, Raça, Gerações, LGBTI+ e Culturas & Espiritualidades.

Ao longo de 2019, os Grupos, formados voluntariamente pelos próprios colaboradores, construíram planos de ação para endereçar alguns dos principais desafios de diversidade e inclusão na Companhia. Como desdobramento, foi aprovado um *roadmap* que norteará as ações dos grupos para os próximos anos.

O período também foi marcado pela realização da 1ª Semana da Diversidade, evento que reuniu palestrantes e profissionais do mercado para debater diferentes questões relacionadas ao tema de diversidade e inclusão. De 7 a 11 de outubro, os colaboradores tiveram a oportunidade de participar de uma agenda de ações que aconteceram simultaneamente em oito localidades nos estados do Ceará, Espírito Santo, Rio Grande do Sul, São Paulo e Tocantins. As palestras e debates foram transmitidos ao vivo pela ferramenta de comunicação interna, WorkPlace, o que tornou o conteúdo acessível aos colaboradores de qualquer lugar do Brasil.



Entre os destaques, o painel “Diversidade como diferencial competitivo para o negócio”, que contou com as participações de André Clark, CEO da Siemens, Cristina Palmaka, CEO da SAP, e Miguel Setas, CEO da EDP. Além disso, vale ressaltar a apresentação da Orquestra de Câmara da ECA/USP (OCAM), patrocinada pela EDP, ao lado da Orquestra Mundana Refugi, formada por músicos refugiados de diversos países.

O encerramento da Semana da Diversidade foi marcado pelo anúncio do Presidente Miguel Setas e da Diretora de RH, Fernanda Pires, sobre a adesão da EDP ao Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008), com extensão da licença-maternidade de 120 para 180 dias e licença-paternidade de 5 para 30 dias – 10 dias a mais do que o previsto pela lei. A adesão reafirmou o compromisso da Companhia com os Princípios de Empoderamento das Mulheres, estabelecidos pela ONU Mulheres.

A EDP Brasil também oficializou a meta de obter 30% de mulheres em seu quadro colaborativo até 2022, seguindo o posicionamento global do Grupo EDP. Ao final de 2019, o número de mulheres correspondia a 22,1% dos colaboradores. A meta corrobora o compromisso da Companhia com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5: Igualdade de Gênero, um dos nove ODS incorporados à agenda estratégica EDP 2022.

Ressalta-se ainda a valorização dos comportamentos de liderança inclusiva. Em 2019, a Companhia investiu em treinamentos para desenvolver competências relacionadas a diversidade e inclusão, abordando temas como vieses inconscientes, sistema de tomada de decisão, empatia e vulnerabilidades. Participaram destes treinamentos a alta liderança e a diretoria People, Technology and Society.

Para 2020, a expectativa é de expansão dos treinamentos para demais níveis de liderança e multiplicadores, consolidação das ações dos grupos de afinidade e fortalecimento do tema de diversidade na agenda de recrutamento e seleção.

Da porta de entrada à pós-carreira

A atuação da área de Gestão de Pessoas da EDP é pautada em Employee Experience e engloba desde a atração de pessoas até a aposentadoria e pós-carreira.

A Companhia busca atrair colaboradores cujos valores e princípios estejam alinhados aos seus. Além de incentivar a mobilidade interna, em 2019, foi realizado o projeto piloto Recruta E, a fim de promover maior eficiência para o processo de triagem. Com uso de inteligência artificial, o intuito é garantir uma experiência positiva, tanto para os candidatos, quanto para os gestores e uma triagem efetiva. Para 2020, o projeto deverá passar por outros testes com as empresas parceiras, até ser lançado oficialmente.

Os matriculados em cursos de graduação têm como porta de entrada o Programa de Estágio, que contou com mais de 8.664 inscritos em 2019, dos quais 37 foram contratados.

Com relação à aposentadoria e a pós-carreira, há o Programa Planejar a Aposentadoria, cujo foco são três pilares: finanças, bem-estar físico e psicológico e ocupação do tempo. Além disso, as empresas do Grupo EDP patrocinam planos de previdência complementar privada, administrados pela Enerprev Previdência Complementar do Grupo Energias do Brasil. Para saber mais, acesse www.enerprev.com.br.

Desenvolvimento de pessoas

Por meio da Universidade Corporativa EDP, são promovidas iniciativas de capacitação e desenvolvimento aos colaboradores, em linha com a estratégia e o crescimento da Companhia.

Em 2019, a EDP Brasil investiu em multiplicação interna, de forma a capacitar pessoas para promover conhecimento, especialmente sobre as demandas futuras para a Empresa e o setor. Um exemplo é o Programa Imentors, programa que envolve treinamentos em Design Thinking e metodologias ágeis, para que colaboradores atuem posteriormente como multiplicadores, além da abertura de turmas para treinamento sobre robotização e automatização de processos pela Universidade EDP em conjunto com a área de Projetos Digitais. Mais informações em Inovação.

São realizados, ao longo do ano, treinamentos presenciais, on-line, workshops e palestras. Nestes, algumas participações são previamente definidas e outras têm inscrições livres. No período, a EDP Brasil investiu R\$ 5,34 milhões no desenvolvimento de colaboradores de todas as empresas controladas e não controladas, com 177.676 mil horas de treinamento, uma média de 30 horas por colaborador.

Para 2020, o objetivo é não somente repensar o conteúdo, mas a forma por meio da qual as pessoas aprendem. Nesta linha, a Universidade Corporativa EDP deve passar por uma reformulação.

Avaliação e reconhecimento

Anualmente, os colaboradores são avaliados sobre as Metas com Propósito, com foco no desempenho das equipes e metas compartilhadas, e também sobre as competências estratégicas de acordo com os diferentes níveis de cargos, reuniões de feedback e elaboração de planos de desenvolvimento individuais. **GRI 404-3**

Além do Prêmio Estrela EDP (informações em Destaques do EDP Agility em 2019), lançado neste ano, a Companhia conta com o Prêmio Melhores Líderes, de forma a reconhecer os gestores de destaque no período. Para a Alta Direção, conta desde 2016 com um programa de remuneração variável de incentivo de longo prazo.

SAÚDE E SEGURANÇA

Saúde e bem-estar

Ciente da relevância dos temas de saúde e bem-estar para todos os colaboradores e para a sociedade, em 2019, a EDP Brasil criou, pela primeira vez, uma gerência específica e direcionada para Saúde Ocupacional e Assistencial. Conectada à diretoria de People, Technology and Society, tem o objetivo de consolidar todos os programas da EDP Brasil.

Por meio do programa Conexão Saúde, lançado em 2018, são realizadas uma série de ações que integram a saúde física, mental e o bem-estar no trabalho, promovendo o acolhimento e o acompanhamento da jornada de saúde dos colaboradores e seus dependentes. Entre elas, destacam-se campanhas de saúde, vacinação, acompanhamento da performance das operadoras de saúde médica e dental, subsídio para medicamentos, e checkup executivo.

No intuito de resgatar o modelo do médico de família, há ainda o Dr. Saúde EDP, com foco na prevenção de doenças e não apenas no seu tratamento. Este atendimento é realizado durante uma consulta médica, previamente agendada, com médicos especializados e referenciados, e é disponível para todos os colaboradores e dependentes.

Outro foco são as ações de promoção de maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional, consolidadas pelo programa Conciliar, que estimula a adoção de hábitos saudáveis, com o incentivo à prática de esportes, lazer, cultura e qualidade de vida. Essa iniciativa abrange, também, o Programa de Assistência Social, que em 2019 realizou 10,4 mil atendimentos, um aumento de 25% frente ao ano anterior, com atendimentos relacionados à assistência psicológica, previdenciária, jurídica e financeira, tanto para colaboradores, como seus dependentes e ex-colaboradores já aposentados.

Segurança do Trabalho

O ano de 2019 foi de transformação para a Segurança do Trabalho na EDP SP. Em parceria com a Dupont, consultoria especializada no tema, empresa consolidou o programa VIVA – A vida sempre em primeiro lugar!

O programa possui 4 vertentes distribuídos em uma bússola, orientando a gestão de segurança: REGRAS e PROCEDIMENTOS – CONSEQUÊNCIAS; VALORES, CRENÇAS E ATITUDES – PERCEPÇÃO DO MEIO (CONTEXTO). Dentro destas vertentes, foram distribuídas 12 iniciativas para melhorar e reforçar a cultura de segurança da instituição, sendo liderada pela alta liderança da EDP SP.

As 12 iniciativas implementadas foram:



- **Comitês de Segurança**

Estes fóruns estabelecem o processo de governança do tema segurança do trabalho em todos os níveis hierárquicos do grupo. A partir do Comitê Executivo de Segurança, liderado pelo CEO Miguel Setas este fórum desdobrou os Comitês de Segurança para a Vice-Presidência da Distribuição. A partir deste comitê, as reuniões de governança foram desdobradas para as gerências de toda EDP SP e ocorrem de forma periódica.

Estes fóruns são periódicos e a força motriz para a gestão eficaz da Segurança do Trabalho em todas as localidades. Os líderes, em todos os níveis, discutem temas relacionados a segurança, andamento de projetos estratégicos e avaliam tendência de indicadores estratégicos para tomadas de decisões focado no zero acidente.

- **Gestão de Riscos Críticos**

Em 2019 foi concluída o processo de gestão de riscos críticos em toda EDP SP, identificando os perigos e avaliando os riscos em segurança do trabalho, para a aplicação de medidas de controle. A metodologia estabelecida segue as premissas das melhores práticas de mercado, orientada pela ISO31000 – Gerenciamento de Riscos e foi procedimentada, se tornando uma ferramenta importante para a antecipação de riscos e prevenção de acidentes. Este é um tema que obrigatoriamente é monitorado por todas as lideranças no Comitê de Segurança.

- **Investigação e análise de acidentes**

Um dos pontos principais do programa em 2019 foi “aprender com os erros”. Para fortalecermos esta cultura todo o processo de análise e investigação de incidentes foram revisados pela área corporativa de Segurança do Trabalho com o apoio da Consultoria Du Pont, definindo uma metodologia de identificação de causa raiz única para todo o grupo. Os papéis e responsabilidades também foram revisados, tendo a participação desde o CEO e VPs do grupo, demonstrando o comprometimento e apropriação do tema Segurança na EDP.

- **Gestão de Prestadores de Serviço**

Atualmente a EDP SP possui uma média de 3.000 contratados, por este motivo, o fortalecimento da gestão de segurança para os prestadores de serviço se torna sensível. Para isso, o grupo de trabalho desta frente teve como objetivo focar na etapa do processo de contratação, definindo as obrigações das parceiras de negócio, padronizando os requisitos gerais de segurança e saúde ocupacional para as contratadas a serviço da EDP Brasil. Dois produtos foram elaborados e implementados:

- I. os requisitos gerais de segurança e saúde ocupacional para as contratadas;
- II. e os critérios para gestão de segurança e saúde ocupacional das empresas contratadas.

O final do trabalho foi complementado por um workshop com gestores de contrato para apresentação do trabalho final. Hoje os requisitos já estão em utilização nos novos contratos, auxiliando na melhoria da a gestão de segurança dos parceiros de negócio e o acompanhamento da gestão EDP Brasil.

- **Observação Comportamental**

O programa de observação comportamental veio para fortalecer o conceito de “Liderança Visível e Percebida”. O programa iniciou com o treinamento da alta liderança da empresa pela consultoria Du Pont, com o CEO, VPs e Diretores do grupo. O treinamento foi dividido em duas partes, a teórica e prática. A alta liderança da empresa iniciou com o programa, realizando interações com os nossos eletricitistas na distribuição, demonstrando a preocupação da segurança de todos os envolvidos nas atividades.

A segunda etapa do programa foi a execução dos treinamentos para toda a liderança da EDP, desde a liderança executiva e a liderança de campo. O impacto positivo que esta ferramenta obteve foi significativa, onde os colaboradores notam a evolução da cultura pelas interações da liderança em campo, demonstrando a preocupação com a segurança.

- **Percepção de risco**

O programa “The Risk Factor” foi outra iniciativa que a consultoria Dupont nos apoiou para implementarmos. O objetivo deste programa é aumentar a percepção de riscos dos colaboradores da EDP e parceiros de negócio. O treinamento instrui em reduzir o nosso limite de aceitação de riscos, por meio de esforços conscientes e deliberados nas ações diárias. O treino de percepção de risco e como as ações do dia-a-dia, que muitas vezes tomamos inconscientes, influenciam no fortalecimento de ações e atitudes seguras, tanto no trabalho quanto na vida pessoal. Outra forma de evolução da cultura de segurança para todos do grupo.

Além dos treinamentos aplicados pela Du Pont, foram selecionados colaboradores com aptidão para se tornarem multiplicadores e treinarmos todos os colaboradores e parceiros de negócio nesta ferramenta de percepção de riscos.

- **Regras que Salvam Vidas**

Por meio de um processo de consulta aos colaboradores, foi realizado uma eleição para decidirmos quais seriam as nossas **Regras que Salvam Vidas**. Estas regras são todas relacionadas aos nossos procedimentos críticos, onde as falhas nas conduções de trabalhos críticos podem causar acidentes graves e/ou fatais. Por este motivo estas são consideradas as Regras que Salvam Vidas e nunca deverão ser violadas. Foram selecionadas 10 Regras que Salvam Vidas para a EDP SP.



- **Parada de Segurança EDP**

Outra iniciativa que teve destaque no ano de 2019 foi a Parada de Segurança EDP. Para reforçar a importância da cultura de segurança na EDP Brasil, a diretoria de Segurança Corporativa organizou no dia 29 de agosto de 2019 uma parada geral no período da manhã para todos os colaboradores e parceiros de negócios. Foi um momento de reflexão com o intuito de elevar a cultura de segurança, chamando todos para uma reflexão e fortalecer o comprometimento cada para o atingimento de um objetivo, SIM O ZERO É POSSÍVEL!!!



Esta ação foi liderada pelo CEO, conduzindo a parada em um de nossos Centro de Serviços de Distribuição no Espírito Santo e os VP e Diretores conduziram nas nossas operações espelhadas pelo Brasil.

Desempenho

Na EDP São Paulo no ano de 2019, envolvendo os seus colaboradores próprios não foi registrado nenhum acidente com afastamento, as taxas de frequência e gravidade ficou em 0(Zero) respectivamente.

Quanto aos prestadores de serviços no mesmo ano, ocorreram 2 (dois) acidentes com afastamento, sendo nenhum deles grave, resultando em 0,34 a taxa de frequência e 4 a taxa de gravidade, cuja a metodologia de cálculo adotada atende a NBR 14.280.

Com a população os registros de acidentes oriundos do contato com o sistema elétrico de potência, ocorreram um total de 6 (seis) acidentes, sendo 03 fatais, na área de concessão da EDP no estado de São Paulo.

Além das ações do programa VIVA, as ações operacionais da área de segurança foram realizadas durante o ano, como: treinamento em requisitos legais a fim de mitigar acidentes, revisão de normativos para melhoria dos processos em campo, intensificado as inspeções de segurança em campo em todos os negócios, verificação do cumprimento legal, treinamentos e simulações de atendimento a emergências, cursos de capacitação promovidos em parceria com a Universidade EDP, análises contínuas de risco e interações com as equipes, de acordo com as atividades exercidas em cada local.

SUSTENTABILIDADE, INOVAÇÃO E RESPONSABILIDADE CORPORATIVA

Sustentabilidade e Responsabilidade Social Corporativa

Voluntariamente, a EDP subscreve iniciativas nacionais e internacionais alinhadas à sua Cultura. Entre elas, destacam-se, por exemplo, o Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU); o Programa Brasileiro GHG Protocol, ferramenta que gerencia as emissões de gases de efeito estufa e o Carbon Disclosure Project (CDP), relacionado a alterações climáticas.

O Grupo EDP também tem contribuído para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU desde 2015. Os esforços estão concentrados em oito dos 17 objetivos, por meio de metas previstas nos Objetivos EDP 2020.

Pelo 14º ano consecutivo, a EDP São Paulo contribuiu para manter o reconhecimento da EDP Energias do Brasil no Índice de Sustentabilidade Empresarial no Novo Mercado da B3, que seleciona apenas as empresas com nível elevado de comprometimento com o desenvolvimento sustentável.

Em 2019, o Instituto EDP deu continuidade à sua trajetória de investimento social privado, sendo o coordenador das ações socioambientais junto às comunidades onde o Grupo EDP está presente. Neste ano os programas do Instituto EDP favoreceram diretamente 16.492 pessoas e 49.476 pessoas indiretamente na área de concessão da EDP SP.

Meio Ambiente

A Política de Meio Ambiente segue vigente para orientar a atuação do Grupo EDP em relação à Gestão Ambiental, essencial ao desenvolvimento do negócio e para a relação com a sociedade. Foram integradas e substituídas diversas políticas existentes anteriormente e o documento visa assegurar a adequação à Norma ISO14001:2015 e a compatibilidade com os atuais critérios de avaliação de *compliance*.

Na EDP São Paulo, em virtude dos impactos ambientais ocasionados pelas obras de investimento no sistema elétrico, foram realizados plantios compensatórios de 2087 indivíduos de espécies arbóreas nativas, a fim de equalizar o ecossistema e a biodiversidade local. Em 2019, a EDP monitorou 20.840 mudas de indivíduos arbóreos nativos, que ocupam uma área equivalente a 14 campos de futebol.

Apenas no município de Mogi das Cruzes, há 14.719 mudas plantadas em decorrência de quatro Termos de Compromisso de Recuperação Ambiental (TCRAs) emitidos pela Companhia Ambiental do Estado de São Paulo (CETESB). A iniciativa garante enriquecimento ecossistêmico para a Bacia Hidrográfica do Alto Tietê, responsável por drenar os principais rios da Região Metropolitana de São Paulo e abastecer diversas cidades do Alto Tietê, incluindo São Paulo.

Além disso, a empresa realiza gestão ambiental durante a implantação de novas subestações e linhas de distribuição, contemplando a integração ambiental da mão de obra e acompanhamento e fiscalização da obra e dos programas. Em 2019, a gestão ocorreu na Linha de Distribuição Aérea (LDA) Água Azul - Aeroporto, no município de Guarulhos, e a subestação Dona Benta, em Suzano.

A Empresa adota processos e procedimentos que avaliam, mitigam e compensam os impactos socioeconômicos e ambientais de seus projetos e atividades, com destaque para os recursos hídricos e mudanças climáticas, adequando-se a normas nacionais e internacionais de responsabilidade social corporativa, gestão ambiental e saúde e segurança operacional.

Em 2019, a EDP SP aumentou o número de subestações certificadas nas Normas ISO14001 e OHSAS 18001 no escopo "Operação e Manutenção de Subestações", chegando a 100% de subestações nas normas ambiental e de segurança do trabalho. A meta da EDP Brasil é alcançar 100% de certificação ambiental até 2020 e assegurar a implementação de sistema de gestão em fornecedores críticos.

A EDP SP estabeleceu convênios para dar destino adequado aos resíduos gerados pela poda das árvores que estão muito próximas da rede elétrica. As prefeituras se encarregam pelo descarte ambientalmente adequado e, em troca, a EDP oferece uma contrapartida, como por exemplo doar mudas e trituradores de madeira ou reformar viveiros.

Ainda em 2019, foi iniciado o projeto piloto realizado por meio de uma parceria entre EDP São Paulo e município de Jambuí a qual prevê a substituição de árvores com estado estrutural e/ou fitossanitário comprometidos, que acabavam gerando periodicamente desligamentos na rede elétrica e riscos à população local. Sendo assim, serão removidas 5 árvores e em compensação serão plantadas 125 mudas de indivíduos arbóreos mais adequadas para desenvolvimento no meio urbano. Tal projeto propiciará diversos resultados, sendo: Diminuição das interrupções de fornecimento de energia elétrica à população local; Prevenção de acidentes decorrentes das atividades periódicas de realização de podas nas árvores com incidência com a rede elétrica; Melhoria significativa na arborização urbana e; Realização de educação ambiental com a população local.

AUDITORES INDEPENDENTES

Nos termos da Instrução CVM nº 381, de 14 de janeiro de 2003, a Companhia firmou acordo com a KPMG Auditores Independentes (KPMG), para prestação de serviços de auditoria de suas demonstrações contábeis, bem como a revisão de informações contábeis intermediárias relativas ao exercício de 2019.

A KPMG não é responsável pela auditoria de valores de energia medida, clientes e outras informações quantitativas, não financeiras.



Em 2019, a KPMG e suas afiliadas não prestaram nenhum serviço adicional à auditoria independente que superasse em 5% o valor contratado. A política de atuação da Companhia, bem como das demais empresas do Grupo EDP – Energias do Brasil, quanto à contratação de serviços não-relacionados à auditoria junto à empresa de auditoria, se fundamenta nos princípios que preservam a independência do auditor independente. Estes princípios consistem, de acordo com princípios internacionalmente aceitos, em: (a) o auditor não deve auditar o seu próprio trabalho; (b) o auditor não deve exercer funções gerenciais no seu cliente; e (c) o auditor não deve promover os interesses de seu cliente.

DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS

Conforme requerido pelo artigo 25 da instrução CVM nº 480/09, e posteriores alterações, declaramos que revisamos e concordamos com as demonstrações financeiras e com os Relatórios dos Auditores Independentes emitidos sobre as respectivas Demonstrações Financeiras para os exercícios findos em 31 de dezembro de 2019 e 2018. Estas foram preparadas de acordo com as práticas contábeis adotadas no Brasil e o International Financial Reporting Standards (“IFRS”) emitidas pelo International Accounting Standards Board (“IASB”).

BALANÇO SOCIAL ANUAL – FORMULÁRIO IBASE



BALANÇO SOCIAL ANUAL | FORMULÁRIO IBASE

EDP Bandeirante

1 - Base de Cálculo	2019 (R\$ mil)			2018 (R\$ mil)		
Receita líquida (RL)	4.403.520,00			4.189.086,00		
Resultado operacional (RO)	493.827,00			340.048,00		
Folha de pagamento bruta (FPB)	139.272,88			137.826,00		
2 - Indicadores Sociais Internos	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	19.951,55	14,3%	0,5%	17.737,69	12,9%	0,4%
Encargos sociais compulsórios	33.060,68	23,7%	0,8%	32.762,92	23,8%	0,8%
Previdência privada	6.703,09	4,8%	0,2%	5.288,28	3,8%	0,1%
Saúde	25.503,29	18,3%	0,6%	20.373,34	14,8%	0,5%
Segurança e saúde no trabalho	1.221,16	0,9%	0,0%	656,42	0,5%	0,0%
Educação	154,79	0,1%	0,0%	263,25	0,2%	0,0%
Cultura	-	0,0%	0,0%	-	0,0%	0,0%
Transporte	875,55	0,6%	0,0%	709,67	0,5%	0,0%
Capacitação e desenvolvimento profissional	1.070,95	0,8%	0,0%	973,48	0,7%	0,0%
Creches ou auxílio-creche	776,90	0,6%	0,0%	674,55	0,5%	0,0%
Participação nos lucros ou resultados	15.829,64	11,4%	0,4%	13.201,77	9,6%	0,3%
Programa de Desligamento Voluntário - PDV	-	0,0%	0,0%	-	0,0%	0,0%
Outros	532,24	0,4%	0,0%	514,04	0,4%	0,0%
Total - Indicadores sociais internos	105.679,82	75,9%	2,4%	93.155,42	67,6%	2,2%
3 - Indicadores Sociais Externos	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL
Educação	735,00	0,1%	0,0%	573,02	0,2%	0,0%
Cultura	2.558,00	0,5%	0,1%	1.594,59	0,5%	0,0%
Saúde e saneamento	-	0,0%	0,0%	306,09	0,1%	0,0%
Esporte	871,00	0,2%	0,0%	641,00	0,2%	0,0%
Combate à fome e segurança alimentar	524,00	0,1%	0,0%	61,92	0,0%	0,0%
Outros	91,00	0,0%	0,0%	221,03	0,1%	0,0%
Total das contribuições para a sociedade	4.779,00	1,0%	0,1%	3.397,65	1,0%	0,1%
Tributos (excluídos encargos sociais)	-	0,0%	0,0%	-	0,0%	0,0%
Total - Indicadores sociais externos	4.779,00	1,0%	0,1%	3.397,65	1,0%	0,1%
4 - Indicadores Ambientais	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa	11.387,51	2,31%	0,26%	14.176,40	4,17%	0,34%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	-	0,00%	0,00%	-	0	0
Total dos investimentos em meio ambiente*	11.387,51	2,31%	0,26%	14.176,40	4,17%	0,34%
Quando ao estabelecimento de “metas anuais” para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa	<input type="checkbox"/> não possui metas <input type="checkbox"/> cumpre de 0 a 50% <input type="checkbox"/> cumpre de 51 a 75% <input type="checkbox"/> cumpre de 76 a 100%			<input type="checkbox"/> não possui metas <input type="checkbox"/> cumpre de 0 a 50% <input type="checkbox"/> cumpre de 51 a 75% <input type="checkbox"/> cumpre de 76 a 100%		
5 - Indicadores do Corpo Funcional	2019 (R\$ mil)			2018		
Nº de empregados(as) ao final do período	1272			1232		
Nº de admissões durante o período	138			122		
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	2661			2661		
Nº de estagiários(as)	141			38		
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	134			ND		
Nº de mulheres que trabalham na empresa	274			259		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	10%			9%		
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	53			54		
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	1,67%			1,72%		
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	14			13		
6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2019 (R\$ mil)			2018		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	23,96			24,42		
Número total de acidentes de trabalho	12			19		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	<input type="checkbox"/> direção	<input checked="" type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos empregados	<input type="checkbox"/> direção	<input checked="" type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos empregados
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	<input checked="" type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos empregados	<input checked="" type="checkbox"/> todos + Cipa	<input checked="" type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos empregados	<input type="checkbox"/> todos + Cipa
Quando à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input checked="" type="checkbox"/> segue as normas da OIT	<input type="checkbox"/> incentiva e segue a OIT	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input checked="" type="checkbox"/> segue as normas da OIT	<input type="checkbox"/> incentiva e segue a OIT
A previdência privada contempla:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos empregados	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos empregados
A participação dos lucros ou resultados contempla:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos empregados	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos empregados
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	<input type="checkbox"/> não são considerados	<input type="checkbox"/> são sugeridos	<input checked="" type="checkbox"/> são exigidos	<input type="checkbox"/> não são considerados	<input type="checkbox"/> são sugeridos	<input checked="" type="checkbox"/> são exigidos
Quando à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input type="checkbox"/> apoia	<input checked="" type="checkbox"/> organiza e incentiva	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input type="checkbox"/> apoia	<input checked="" type="checkbox"/> organiza e incentiva
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as): (na empresa, no procon, na justiça)	na empresa: 34.573	no Procon: 2.506	na Justiça: 3.035	na empresa: 35.859	no Procon: 1.963	na Justiça: 2.297
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa: 99,90%	no Procon: 99,72%	na Justiça: 62,33%	na empresa: 99,00%	no Procon: 100,00%	na Justiça: 44,07%
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	2.981.334,00			3.321.094,00		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	governo: 70% acionistas: 3% colaboradores: 5% retido: 8% terceiros: 14%			governo: 83% acionistas: 2% colaboradores: 4% retido: 4% terceiros: 6%		
7 - Outras Informações	N/A - Não Aplicável.					

*Nota: Os investimentos em programas e/ou projetos externos são contabilizados de forma integrada aos investimentos de operação/produção