 <i>Confidencialidade</i>	Tipo de Documento:	Procedimento
	Área de Aplicação:	Recursos Humanos
	Título do Documento:	Bonus Trading

SUMÁRIO

1. OBJETIVO .....1

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO .....1

3. DEFINIÇÕES.....1

4. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA .....2

5. RESPONSABILIDADES.....2

6. REGRAS BÁSICAS .....3

7. CONTROLE DE REGISTROS.....7

8. ANEXOS .....8

9. REGISTRO DE ALTERAÇÕES.....10

1. OBJETIVO

Estabelecer regras e procedimentos para o pagamento do Bônus Trading

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

2.1 Empresa

CPFL Brasil.

2.2 Área

BMT – Gerência de Trading, BMO – Gerência de Originação e BR – Diretoria Presidência da CPFL Brasil.

3. DEFINIÇÕES


3.1 ATS

Adicional por Tempo de Serviço.

3.2 Salário Nominal

Salário recebido mensalmente pelo ocupante do cargo, considerando apenas a sua parte fixa em sua forma bruta, sem considerar os descontos aplicados.

N.Documento:	Categoria:	Versão:	Aprovado por:	Data Publicação:	Página:
19230	Instrução	1.1	Renato Lourenço Vianna	29/12/2022	1 de 11

 Confidencialidade	Tipo de Documento:	Procedimento
	Área de Aplicação:	Recursos Humanos
	Título do Documento:	Bonus Trading

### 3.3 Salário Base

É composto por salário nominal somado ao ATS.

### 3.4 Target Referencial

100% da meta estipulada para o período, alvo desejado.

### 3.5 Bônus Trading

Plano de remuneração variável atrelado ao atingimento de resultados do negócio, conforme diretrizes expostas neste documento.

### 3.6 PLR

Sigla para Participação nos Lucros e Resultados, sendo aplicado dentro da gestão de Incentivos de Curto Prazo no grupo CPFL.

### 3.7 Bônus de Segurança

Plano de remuneração variável atrelado ao atingimento de resultados de segurança do negócio.

### 3.8 Bônus Total

Resultado do Bônus Trading, subtraindo PLR/PRVG quando aplicável.

### 3.9 VPL

Valor Presente Líquido.

### 3.10 PRVG

Programa de Remuneração Variável para Gestores.

## 4. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

Norma de Programas de Remuneração Variável (GED 17691)


Norma de Targets Referenciais Bônus de Segurança e PRVG (GED 19163)

## 5. RESPONSABILIDADES

### 5.1 Negócio (BR, BMO e BMT)

- Elaborar e divulgar à equipe o quadro de metas estabelecidas;

N.Documento:	Categoria:	Versão:	Aprovado por:	Data Publicação:	Página:
19230	Instrução	1.1	Renato Lourenço Vianna	29/12/2022	2 de 11

 Confidencialidade	Tipo de Documento:	Procedimento
	Área de Aplicação:	Recursos Humanos
	Título do Documento:	Bonus Trading

- Enviar à Gerência de Planejamento e Controle Geração e Comercialização - FPG a Margem Bruta anual.

## 5.2 Gerência de Planejamento e Controle Geração e Comercialização – FPG

- Validar a Margem do ano corrente e calcular o VPL de Margem futura, com os devidos ajustes fiscais/contábeis pertinentes, e enviar para a Gerência de Serviços de RH e Processos - SSH os valores a serem considerados para cálculo de pagamento.

## 5.3 Gerência de Serviços de RH e Processos – SSH

- Com base no resultado obtido, efetuar cálculo individual de pagamento de bônus aos elegíveis ao programa.
- Validar o resultado apurado individualmente com o Negócio e solicitar a coleta de assinatura pelos elegíveis e gestor imediato para arquivamento.
- Processar o pagamento em folha.

## 5.4 Gerência de Remuneração e Planejamento de RH – PGR

- Garantir a governança e aplicação das regras previstas nesta norma.
- Garantir a competitividade do programa de remuneração variável com base nas melhores práticas de mercado e nos objetivos estratégicos da CPFL.

## 6. REGRAS BÁSICAS

Este plano de remuneração variável está atrelado ao atingimento de resultados do negócio, conforme diretrizes expostas neste documento.

O valor a ser distribuído por ano é calculado com base nos múltiplos salariais de cada cargo indicado na tabela do item “8. ANEXOS”, e deverá ser atualizado pela mesma tabela considerando os salários vigentes dessas posições em dezembro de cada ano.


O cálculo considerará também as vagas orçadas, mas não preenchidas de cada ano. Nesse caso, o valor a ser considerado é o salário orçado para a vaga em dezembro.

Esse valor será reduzido ou majorado proporcionalmente ao atingimento das metas, considerando o mínimo de 20% e no máximo 150% do montante apurado pelo target salarial.

Atingimento	≤ 20%	=100%	> 100%
Pagamento	Mínimo de 20% (Target)	Quantia Fixa (100% Target)	Limite de 150% (Target)

Na data de apuração, o colaborador, com exceção do Diretor Presidente, fará jus ao pagamento de 70% do resultado do bônus total, sendo que os outros 30% serão retidos a título de “retenção” para efetivo pagamento no ano seguinte, atualizados pela variação da taxa Selic no período de 31/maio até a data efetiva de pagamento em abril do ano seguinte.

N.Documento:	Categoria:	Versão:	Aprovado por:	Data Publicação:	Página:
19230	Instrução	1.1	Renato Lourenço Vianna	29/12/2022	3 de 11

 Confidencialidade	Tipo de Documento:	Procedimento
	Área de Aplicação:	Recursos Humanos
	Título do Documento:	Bonus Trading

Na parcela que o Diretor Presidente tem referente ao bônus pool (5,6x salários), este fará jus ao pagamento de 70% do resultado do bônus trading, sendo que os outros 30% serão retidos a título de “retenção” para efetivo pagamento no ano seguinte, atualizados pela variação da taxa Selic no período de 31/maio até a data efetiva de pagamento em abril do ano seguinte.

Na parcela referente ao PRVG (1,92 x salários) e na parcela referente ao bônus de segurança (0,48 x) o pagamento ocorrerá conforme a política que regem estas remunerações variáveis.

### 6.1 Elegíveis e Targets

Colaboradores da BMT – Gerência de Trading, BMO – Gerência de Originação e BR – Diretoria Presidência da CPFL Brasil, conforme tabela do Anexo I.

### 6.2 Periodicidade

Será considerado o último ano civil, referente aos meses de janeiro a dezembro.

### 6.3 Admissão

Para ser elegível ao plano, o novo colaborador deve atuar por, no mínimo, 90 (noventa) dias em uma das áreas elegíveis, dentro do respectivo ano civil de apuração.

O atingimento das metas será pago proporcionalmente aos meses trabalhados na área, respeitando a regra dos 90 (noventa) dias acima mencionada.

Caso o colaborador seja admitido em data diferente do dia 01 (um), não há alterações: conta-se os 90 (noventa) dias a partir de sua data de admissão.

Em relação ao pagamento proporcional, será considerado um mês completo, caso o colaborador trabalhe 15 (quinze) dias ou mais.

### 6.4 Movimentação

O colaborador movimentado para ou de alguma das áreas elegíveis dentro do respectivo ano civil de apuração, fará jus ao pagamento proporcional de acordo com o atingimento da meta anual e período efetivamente trabalhado.


Em relação ao pagamento proporcional, será considerado um mês completo, caso o colaborador trabalhe 15 (quinze) dias ou mais.

### 6.5 Desligamento

#### 6.5.1 Desligamento por justa causa

Não haverá o pagamento do Bônus Trading em nenhuma hipótese. Nesse caso, o colaborador é automaticamente considerado como inelegível ao recebimento da bonificação.

N.Documento:	Categoria:	Versão:	Aprovado por:	Data Publicação:	Página:
19230	Instrução	1.1	Renato Lourenço Vianna	29/12/2022	4 de 11

 Confidencialidade	Tipo de Documento:	Procedimento
	Área de Aplicação:	Recursos Humanos
	Título do Documento:	Bonus Trading

### 6.5.2 Desligamento sem justa causa

O pagamento da bonificação será de acordo com o atingimento das metas da mesa de Comercialização, proporcionalmente ao período trabalhado pelo colaborador desligado no ano civil de apuração. Neste caso, considera-se o pagamento de 100% do valor devido.

No caso de haver diferimento pendente de outras apurações, o colaborador também manterá seu direito ao recebimento do valor diferido a ser pago na data já inicialmente estabelecida.

### 6.5.3 Pedido de demissão

O colaborador que solicitar o desligamento no período de apuração não terá direito ao bônus do ano corrente.

O colaborador que solicitar o desligamento após período de apuração, receberá 70% do resultado apurado referente ao ano anterior, porém não fará jus ao recebimento dos 30% relativos à retenção.

## 6.6 Afastamentos / Licenças

### 6.6.1 Licença Maternidade / Paternidade e Extensão de Licença Maternidade / Paternidade

O pagamento ocorrerá mediante apuração das metas atingidas, de acordo com o período trabalhado.

### 6.6.2 Auxílio-Doença e Acidente de Trabalho

O pagamento ocorrerá mediante apuração das metas atingidas, de acordo com o período trabalhado. Para afastamentos superiores a 15 (quinze) dias, será descontado 1 (um) avo correspondente ao mês do afastamento.

## 6.7 Férias


Nos casos de férias, não haverá qualquer tipo de proporcionalidade ou redução de meta, devendo ocorrer apuração das metas atingidas no período trabalhado.

## 6.8 Quadro de Metas

Este plano contempla 2 (duas) metas, sendo elas Margem Bruta (que garante o resultado no curto prazo) e VPL (que garante a sustentabilidade do negócio), e poderá ser revisado e atualizado a cada novo ano, de acordo com os objetivos de médio e longo prazo do negócio.

A definição do quadro de metas anual será validada e aprovada pelo Diretor da área e Vice-presidente de Operações de Mercado, antes de ser comunicada ao time.

N.Documento:	Categoria:	Versão:	Aprovado por:	Data Publicação:	Página:
19230	Instrução	1.1	Renato Lourenço Vianna	29/12/2022	5 de 11

 Confidencialidade	Tipo de Documento:	Procedimento
	Área de Aplicação:	Recursos Humanos
	Título do Documento:	Bonus Trading

As metas do ano seguinte devem ser comunicadas aos colaboradores elegíveis e suas respectivas assinaturas coletadas em formulário de conhecimento de metas.

## 6.9 Apuração dos Resultados

A apuração das metas ocorrerá anualmente até o 10º (décimo) dia útil do mês de abril do ano subsequente.

## 6.10 Pagamentos

O valor do bônus é impactado pelo atingimento das 2 (duas) metas contratadas, e o pagamento ocorrerá em maio.

O referencial salarial para cálculo do bônus considerará o target e salário base do colaborador, em 31 de dezembro e, nos casos de desligamentos por iniciativa da empresa, será considerado o último salário base na data de desligamento.

## 6.11 Encargos e Tributos

Sobre o valor pago haverá a incidência de imposto de renda, INSS e FGTS.

## 6.12 Cálculos

São considerados:

- Apuração das Metas;
- Salário Base;
- Target Salarial Bônus Trading;
- Apurado PLR (para Traders e Analistas);
- Apurado PRVG (Diretor Presidente CPFL Brasil e Head de Trading);
- Apurado Bônus de Segurança (Diretor Presidente CPFL Brasil e Head de Trading).

### 6.12.1 Regras de cálculo para cargo de Diretor Presidente


Uma vez apurado o montante em reais (R\$) fixos atualizados, os valores serão distribuídos proporcionalmente para os elegíveis.

Para efeitos de pagamento, o resultado do Bônus Trading deverá ser somado aos resultados do PRVG e Bônus de Segurança.

### 6.12.2 Regras de Cálculo para Head de Trading, Analistas e Traders

Sobre o resultado do Bônus Trading, haverá desconto de PLR.

N.Documento:	Categoria:	Versão:	Aprovado por:	Data Publicação:	Página:
19230	Instrução	1.1	Renato Lourenço Vianna	29/12/2022	6 de 11

 Confidencialidade	Tipo de Documento:	Procedimento
	Área de Aplicação:	Recursos Humanos
	Título do Documento:	Bonus Trading

## Vigência

Este Programa de bonificação anual, com as diretrizes estabelecidas neste documento, possui vigência a partir de janeiro de 2022, devendo ser reavaliada conforme necessidade.

## Situações não previstas

Quaisquer situações não previstas nesta norma, sem alteração de abrangência dos cargos elegíveis, deverão ser analisadas e aprovadas pela Gerência de RH, Diretoria de RH e Vice-presidência de Operações de Mercado.

## Tratamento de Dados Pessoais


A área de Recursos Humanos do Grupo CPFL, incluindo a CPFL Pessoas, trata os dados pessoais dos colaboradores mediante consentimento e com a finalidade de cumprimento de obrigações legais e/ou regulatórias, utilizando-se desses dados para processamento de informações relacionados aos processos de Recursos Humanos, em conformidade com a legislação vigente nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

Para governança dos tratamentos, quaisquer eventos que possam colocar em risco a privacidade dos dados pessoais serão imediatamente comunicados aos colaboradores titulares dos dados.

## 7. CONTROLE DE REGISTROS

Identificação	Armazenamento e Preservação	Proteção (acesso)	Recuperação e uso	Retenção	Disposição
Apuração do Bônus Trading	Diretório de Rede: Z:\PGRB\# 03 - REMUNERAÇÃO\02_Re muneração_Váriavel\01_I CP\11_CPFL Brasil	Restrição de acesso	Por ano de apuração	5 anos	Permanente

N.Documento:	Categoria:	Versão:	Aprovado por:	Data Publicação:	Página:
19230	Instrução	1.1	Renato Lourenço Vianna	29/12/2022	7 de 11

 Confidencialidade	Tipo de Documento:	Procedimento
	Área de Aplicação:	Recursos Humanos
	Título do Documento:	Bonus Trading

## 8. ANEXOS

### Anexo I - Referência salarial por cargo elegível (targets)

Cargos	Total	Bônus Trading	PRVG/PLR	Bônus Segurança
Diretor Presidente CPFL Brasil	8,00	5,60	1,92	0,48
Head de Trading	11,00	11,00	-	-
Trader Sr	9,00	9,00	-	-
Trader Pl	6,00	6,00	-	-
Trader Jr	6,00	6,00	-	-
Analista de Preço Sr	9,00	9,00	-	-
Analista de Preço Pl	6,00	6,00	-	-
Analista de Preço Jr	6,00	6,00	-	-
Analista de Portfólio Sr	6,00	6,00	-	-
Analista de Portfólio Pl	4,00	4,00	-	-
Analista de Portfólio Jr	2,00	2,00	-	-
Analista de Trading Sr	2,00	2,00	-	-
Analista de Trading Pl	2,00	2,00	-	-
Analista de Trading Jr	2,00	2,00	-	-

N.Documento:	Categoria:	Versão:	Aprovado por:	Data Publicação:	Página:
19230	Instrução	1.1	Renato Lourenço Vianna	29/12/2022	8 de 11



Tipo de Documento:	Procedimento
Área de Aplicação:	Recursos Humanos
Título do Documento:	Bonus Trading

[illegible]

RICARDO MOTOYAMA DE ALMEIDA  
Diretor Presidente CPFL Brasil



Tipo de Documento:	Procedimento
Área de Aplicação:	Recursos Humanos
Título do Documento:	Bonus Trading

Anexo III - Modelo de Planilha de Apuração do Bônus Trading

Bonus a Pagar	BÔNUS TRADING				BÔNUS TRADING - PAGAMENTO					PRVG / PLR + BÔNUS DE SEGURANÇA			BÔNUS TRADING - RESUMO DE PAGAMENTO		
	Salário Atrelado Bonus Mensal	Percentual Total	Bonus a Pagar	Multiplo Salarial Bônus	No Ano (70%)	Multiplo Salarial Final Pago Ano	Diferido Próximo Ano (30%)	Multiplo Salarial Diferido Próximo Ano	Multiplo Salarial sobre Bônus a Pagar	Target Bônus de Segurança + PLR/PRVG	PRVG + Bônus de Segurança (No Ano)	PRVG + Bônus de Segurança (No Ano)	No Ano Total	Total Geral	Multiplo Salarial Total Pago
Diretor Presidente CPFL Brasil	0,00	0,0%	0,00	0	0,00	0,00x	0,00	0,00x	0,00x	2,40x	0,00x	0,00	0,00	0,00	0,00x
Head de Trading	0,00	0,0%	0,00	0	0,00	0,00x	0,00	0,00x	0,00x	3,60x	0,00x	0,00	0,00	0,00	0,00x
Trader Pl	0,00	0,0%	0,00	0	0,00	0,00x	0,00	0,00x	0,00x	1,50x	0,00x	0,00	0,00	0,00	0,00x
Trader Jr	0,00	0,0%	0,00	0	0,00	0,00x	0,00	0,00x	0,00x	1,00x	0,00x	0,00	0,00	0,00	0,00x
Analista de Portfolio Sr	0,00	0,0%	0,00	0	0,00	0,00x	0,00	0,00x	0,00x	0,50x	0,00x	0,00	0,00	0,00	0,00x
Analista de Preço Jr	0,00	0,0%	0,00	0	0,00	0,00x	0,00	0,00x	0,00x	1,50x	0,00x	0,00	0,00	0,00	0,00x
Analista de Portfolio Jr	0,00	0,0%	0,00	0	0,00	0,00x	0,00	0,00x	0,00x	1,50x	0,00x	0,00	0,00	0,00	0,00x
Analista de Trading Jr	0,00	0,0%	0,00	0	0,00	0,00x	0,00	0,00x	0,00x	1,38x	0,00x	0,00	0,00	0,00	0,00x
Trader Jr	0,00	0,0%	0,00	0	0,00	0,00x	0,00	0,00x	0,00x	1,00x	0,00x	0,00	0,00	0,00	0,00x
Analista de Portfolio Sr	0,00	0,0%	0,00	0	0,00	0,00x	0,00	0,00x	0,00x	0,00x	0,00x	0,00	0,00	0,00	0,00x
Originador Sr	0,00	0,0%	0,00	0	0,00	0,00x	0,00	0,00x	0,00x	0,00x	0,00x	0,00	0,00	0,00	0,00x
Analista de Preço Pl	0,00	0,0%	0,00	0	0,00	0,00x	0,00	0,00x	0,00x	0,00x	0,00x	0,00	0,00	0,00	0,00x
Originador Pl	0,00	0,0%	0,00	0	0,00	0,00x	0,00	0,00x	0,00x	0,00x	0,00x	0,00	0,00	0,00	0,00x

9. REGISTRO DE ALTERAÇÕES


9.1 Colaboradores

Empresa	Área	Nome
CPFL Paulista	PGR	Cleber do Amaral
CPFL Renováveis	PGR	Fellipe Giacomim
CPFL Renováveis	PGR	Wellington Moura de Brito

9.2 Alterações

Versão Anterior	Data da Versão Anterior	Alterações em relação à Versão Anterior
1,0	04/05/2022	<p>3. Definições</p> <p>Exclusão dos itens 3.1 BA e 3.3 Bônus pool</p> <p>Inclusão dos itens 3.2 Salário Nominal, 3.3 Salário Base, 3.4 Target Referencial, 3.5 Bônus Trading, 3.6 PLR, 3.7 Bônus de Segurança, 3.8 Bônus Total, 3.9 VPL e 3.10 PRVG</p> <p>4. Documentos de Referência</p> <p>Inclusão do documento: Targets Referenciais Bônus de Segurança e PRVG (GED 19163)</p> <p>5. Responsabilidades</p> <p>Ajuste nas responsabilidades das áreas PGR e SSH</p> <p>6. Regras Básicas</p> <p>Alteração em regras como apuração atrelada ao atingimento de metas do negócio; valor calculado com base nos múltiplos salariais de cada cargo, sendo majorado ou reduzido</p>

N.Documento:	Categoria:	Versão:	Aprovado por:	Data Publicação:	Página:
19230	Instrução	1.1	Renato Lourenço Vianna	29/12/2022	10 de 11

 Confidencialidade	Tipo de Documento: Procedimento
	Área de Aplicação: Recursos Humanos
	Título do Documento: Bonus Trading

		<p>proporcionalmente ao atingimento de metas; e maior clareza quanto à apuração e à exceção do Diretor Presidente</p> <p>Exclusão dos cargos elegíveis; todos os colaboradores da BMT e BMO são elegíveis</p> <p>Ajustes de texto nos demais itens</p> <p>Exclusão dos itens 6.9 Décimo terceiro salário – 13º; 6.11 Gatilho e 6.12 Teto</p> <p>Inclusão do item 6.11 Encargos e Tributos</p> <p>Alteração do Anexo I – Referência Salarial por cargo elegível</p> <p>Exclusão do Anexo III – Métrica de Apuração</p> <p>Exclusão do Anexo IV – Métrica de Meta x Bônus Pool</p> <p>Exclusão do Anexo V – Cálculo do Bônus Pool e cenários possíveis</p> <p>Exclusão do Anexo VI – Exemplos de simulação de resultados</p> <p>Exclusão do Anexo VII – Composição do Referencial Salarial</p> <p>(Diretor Presidente CPFL Brasil e Demais Cargos Elegíveis)</p> <p>Inclusão do Anexo III – Modelo de Planilha de Apuração do Bônus Trading</p>
--	--	---

N.Documento:	Categoria:	Versão:	Aprovado por:	Data Publicação:	Página:
19230	Instrução	1.1	Renato Lourenço Vianna	29/12/2022	11 de 11