



*Jornada **EESG***



Chesf

Sumário

CLIQUE PARA SER REDIRECIONADO

- A nossa Jornada EESG
- Framework da Sustentabilidade
- Gestão da sustentabilidade
- Política de Sustentabilidade das Empresas Eletrobras
- Comissão Executiva de Gestão da Sustentabilidade
- Sistema de Indicadores de Gestão da Sustentabilidade Empresarial (Sistema IGS)
- Modelo de Criação de Valor
- Relato Integrado
- Comitê de Sustentabilidade Empresarial da Chesf
- Indicadores



A NOSSA JORNADA **EESG**

Em 2020 o Fórum Econômico Mundial lançou, com a colaboração de quatro das maiores firmas de consultoria internacionais, uma proposta de estrutura para o reporte de informações relativas à sustentabilidade empresarial e que reflete a interrelação dos fatores Econômicos, Ambientais, Sociais e de Governança (ou EESG, a sigla em inglês para *economic, environment, social and governance*). O modelo propõe organizar o relato em quatro pilares integrados: Princípios de Governança, Prosperidade, Pessoas e Planeta, com cada um deles abrangendo um conjunto de métricas e divulgações. Esta estrutura vem para sistematizar padrões já existentes de reporte como os da Global Reporting Initiative (GRI) e do Relato Integrado.

Já em 2020, a Eletrobras utilizou esse modelo como base para instituir o seu framework de sustentabilidade, ampliando a comunicação de resultados nestes quatro pilares indicados pelo Fórum Econômico Mundial.

Esta estrutura foi adotada por todas as empresas Eletrobras na construção dos seus relatórios anuais referentes ao ano de 2020.

Cada um desses eixos deve abranger realizações, resultados, diretrizes, indicadores, metas e ações do ano de uma companhia. Esta estrutura absorve e sistematiza padrões já existentes de reporte – como os da GRI ou do Relato Integrado da IIRC. A seguir, se encontram os resultados, realizações, ações e metas da Chesf organizados de acordo com os quatro pilares do framework.



FRAMEWORK DA SUSTENTABILIDADE DAS EMPRESAS ELETROBRAS



Gestão da Sustentabilidade:

A sustentabilidade permeia e engloba toda a nossa estratégia de negócios.

O Sistema de Gestão da Sustentabilidade das empresas Eletrobras é baseado em **cinco eixos**. São eles:

1. Política de Sustentabilidade das Empresas Eletrobras
2. Comissão Executiva de Gestão da Sustentabilidade
3. Sistema de Indicadores de Gestão da Sustentabilidade Empresarial (Sistema IGS)
4. Modelo de Criação de Valor
5. Relato Integrado



1. Política de Sustentabilidade das Empresas Eletrobras:

A Política de Sustentabilidade das Empresas Eletrobras estabelece diretrizes que norteiam as ações quanto à promoção da sustentabilidade empresarial, contribuindo para assegurar a perenidade dos negócios e para o desenvolvimento sustentável. O documento, que passou por uma revisão em 2019, completou 10 anos em 2020.

2. Comissão Executiva de Gestão da Sustentabilidade:

Gerida pela holding, esta comissão conta com líderes de sustentabilidade de todas as empresas Eletrobras e é a instância responsável por difundir as ações de sustentabilidade e coordenar os três outros pilares do Sistema de Gestão: o Sistema de Indicadores de Gestão da Sustentabilidade Empresarial (Sistema IGS), o Modelo de Criação de Valor e o Relato Integrado.

3. Sistema de Indicadores de Gestão da Sustentabilidade Empresarial:

Desenvolvido pelo Centro de Pesquisas de Energia Elétrica, o braço de P&D da holding, o Sistema de Indicadores de Gestão da Sustentabilidade Empresarial (IGS) é uma ferramenta estratégica para a gestão de indicadores de sustentabilidade. Em 2020 o sistema completou dez anos e incorporou o módulo com os indicadores ambientais (que foi o primeiro a ser criado e existe separadamente).



4. Modelo de Criação de Valor

Atualizado em 2019, o Modelo de Geração de Valor das empresas Eletrobras mostra como a sustentabilidade está presente em todos os processos de negócios das empresas da holding. É essa perspectiva, aliada à ação integrada da companhia, que permite o fomento das melhores práticas e a perenidade dos nossos negócios. Em sua atual versão, o Modelo de Criação de Valor das empresas Eletrobras identifica 30 expectativas. Veja a seguir como nós transformamos, por meio da nossa atividade, insumos em produtos – e como geramos valor para a empresa e para a sociedade:



4. Modelo de Criação de Valor - Imagem



5. Relato Integrado:

O Relato Integrado é uma abordagem criada para que empresas comuniquem de forma coesa como criam valor para os seus públicos de interesse. A Chesf vem adotando esta metodologia nos seus relatórios anuais desde 2018, como complemento à metodologia GRI. Dessa forma, apresentamos informações tangíveis e intangíveis sobre os capitais financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social e de relacionamento e natural.

Ao Sistema de Gestão da Sustentabilidade das Empresas Eletrobras soma-se também o Comitê de Sustentabilidade Empresarial da Chesf.

Comitê de Sustentabilidade Empresarial da Chesf

Reunindo-se mensalmente e formado por representantes de todas as Diretorias, este comitê é coordenado pelo Presidente da Chesf e tem por objetivo assessorar a governança e a gestão da Companhia em aspectos relacionados ao tema sustentabilidade e estimular e criar mecanismos para a integração da sustentabilidade ao processo de gestão da Companhia.



Indicadores

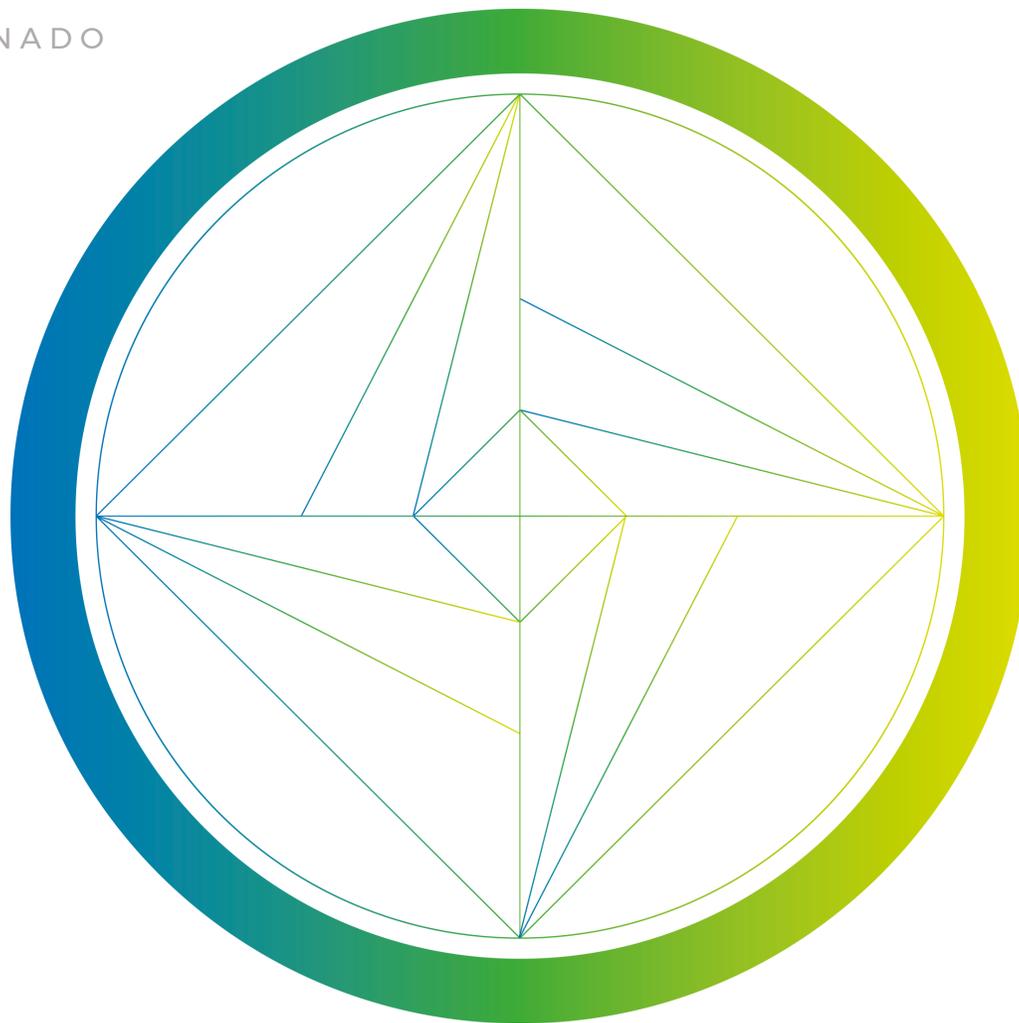
CLIQUE PARA SER REDIRECIONADO

1. Econômico (Prosperidade)

- 1.1 Criação de Valor Social
- 1.2 Desempenho Econômico e Operacional
- 1.3 Inovação e Capital Intelectual

2. Ambiental (Planeta)

- 2.1 Mudanças Climáticas
- 2.2 Uso sustentável do Capital Natural
- 2.3 Transição Energética



3. Social (Pessoas)

- 3.1 Saúde, segurança e bem estar
- 3.2 Direitos Humanos
- 3.3 Gestão e Desenvolvimento de pessoas

4. Governança

- 4.1 Ética Intergeracional e Integridade
- 4.2 Riscos e Oportunidades
- 4.3 Propósito, Governança Corporativa e Engajamento



1. ECONÔMICO (PROSPERIDADE)

1.1 CRIAÇÃO DE VALOR SOCIAL:

Novas contratações de funcionários e rotatividade por faixa etária, gênero e região



A Chesf fechou o ano de 2020 com

3.162
empregados

TIPO DE EMPREGO

2020	Homens	Mulheres	Total
Jornada integral	2.104	522	2.626
Jornada parcial	478	58	536
Total	2.582	580	3.162



1.1 CRIAÇÃO DE VALOR SOCIAL:

Contratações de funcionários e rotatividade por faixa etária e gênero

EMPREGADOS CONTRATADOS, POR FAIXA ETÁRIA GRI 401-1

	2018	2018	2019	2019	2020	2020
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
< 30 anos	1	0,82	0	0	0	0
De 30 a 50 anos	5	0,27	0	0	4	0,23
> 50 anos	13	0,68	1	0,07	4	0,29
Total	19		1		8	

EMPREGADOS QUE DEIXARAM A EMPRESA, POR FAIXA ETÁRIA GRI 401-1

	2018	2018	2019	2019	2020	2020
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
< 30 anos	2	1,64	3	3,75	0	0
De 30 a 50 anos	25	1,34	47	2,61	9	0,51
> 50 anos	311	16,34	602	44,2	33	2,41
Total	338		652		42	

EMPREGADOS CONTRATADOS, POR GÊNERO GRI 401-1

	2018	2018	2019	2019	2020	2020
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Homens	17	0,54	1	0,04	7	0,27
Mulheres	2	0,27	0	0	1	0,17
Total	19		1		8	

EMPREGADOS QUE DEIXARAM A EMPRESA, POR GÊNERO GRI 401-1

	2018	2018	2019	2019	2020	2020
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Homens	262	8,33	494	18,96	34	1,3
Mulheres	76	10,11	158	26,92	8	1,36
Total	338		652		42	



1.1 CRIAÇÃO DE VALOR SOCIAL:

Valor investido em Investimento Social Privado (ISP)

Envolvimento da Empresa com Ação Social	2020	2019	2018
Recursos aplicados em educação (R\$ mil)	1.000,00	0	39,60
Recursos aplicados em saúde e saneamento (R\$ mil)	32.662,00	43.663,00	36.967,20
Recursos aplicados em cultura (R\$ mil)	0	0	0
Recursos aplicados em esportes (R\$ mil)	0	0	0
Outros recursos aplicados em ações sociais (R\$ mil)	1.725,00	1.600,00	0
Empregados que realizam trabalhos voluntários na comunidade externa à Empresa/total de empregados (%)	1,32	1,05	1,15
Quantidade de horas mensais doadas (liberadas do horário normal de trabalho) pela Empresa para trabalho voluntário de funcionários	48,66	81,33	100,75

Envolvimento da Empresa em projetos culturais, esportivos etc. (Lei Rouanet) GRI 201-4	2020	2019	2018
Montante de recursos destinados aos projetos (R\$ mil)	630,00	990,00	555,00
Montante de recursos destinados ao maior projeto (R\$ mil) ¹	300,00	300,00	190,00



1.1 CRIAÇÃO DE VALOR SOCIAL:

Satisfação dos clientes

A cada dois anos, a Chesf realiza, junto com as empresas do grupo Eletrobras, pesquisa com clientes para avaliar os níveis de satisfação e importância dos serviços oferecidos. O ano de 2020 contou com um desses levantamentos, que foi realizado pela internet entre 27 de julho e 9 de agosto e teve como foco os negócios de Geração e Transmissão. Atributos de valor foram utilizados para avaliar as dimensões atendimento, comercial, gestão dos contratos de comercialização de energia, medição para faturamento, gestão dos contratos de transmissão, imagem e sustentabilidade.

A pesquisa mostrou um índice de satisfação por parte dos clientes de 90,6% – acima da meta estabelecida de 87,98%. Em alguns atributos, foi atingida a nota máxima 5. Na tabela estão apresentados os índices de satisfação por segmento de clientes:

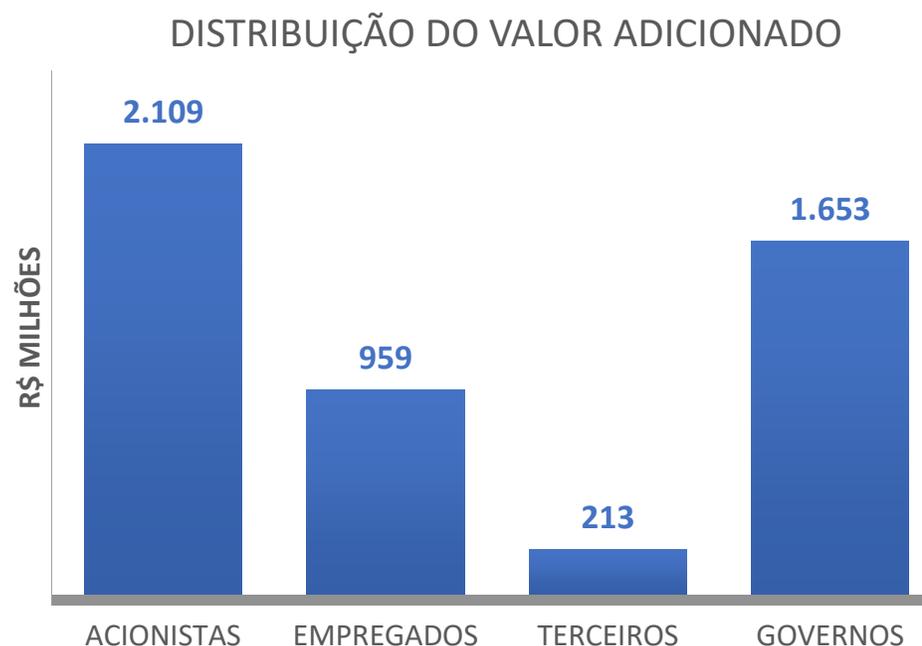
Cliente/Negócio	Satisfação
Comercializadores/Geração	95%
Consumidores livres/Geração	84%
Distribuidores/Geração	95,4%
Conectados/Transmissão	88%
Avaliação Geral	90,6%



1.2 DESEMPENHO ECONÔMICO E OPERACIONAL:

Valor econômico direto gerado e distribuído

O valor econômico gerado pela Companhia em 2020 foi de R\$ 4.933,2 milhões, contra R\$ 3.400,7 milhões gerados em 2019, agregando valor aos seguintes segmentos da sociedade, conforme distribuição a seguir:



1.2 DESEMPENHO ECONÔMICO E OPERACIONAL:

Evolução capacidade instalada (corporativo + SPE) em MW

Concessionária de um dos maiores sistemas de geração e transmissão de energia elétrica do Brasil, as operações da Chesf se concentram nas atividades de geração hidráulica e eólica, com predominância de usinas hidrelétricas, responsáveis por cerca de 99% da produção total de energia em 2020. Este parque gerador tem 10.347,43 MW de potência instalada, sendo composto por 12 usinas hidrelétricas, supridas por 9 reservatórios com capacidade de armazenamento máximo de 57,0 bilhões de metros cúbicos de água e 3 usinas eólicas.

CAPACIDADE – INSTALAÇÕES PRÓPRIAS

	2020	2019
Fonte	Potência (MW)	Potência (MW)
Hidrelétrica	10.262,33	10.262,33
Eólica	85,10	61,10
Total	10.347,43	10.323,43

CAPACIDADE – INSTALAÇÕES EM SOCIEDADE (SPE)

	2020	2019
Fonte	Potência (MW) Equivalente	Potência (MW) Equivalente
Hidrelétrica	2.597,37	2.597,37
Eólica	152,80	152,80
Total	2.750,17	2.750,17

CAPACIDADE INSTALADA TOTAL

	2020	2019
Capacidade instalada total	13.097,60	13.073,60



1.2 DESEMPENHO ECONÔMICO E OPERACIONAL:

Produção líquida de energia, discriminada por fonte de energia primária e por sistema regulatório

35.798.915MWh (35.596.918 oriundos de fonte eólica) ^{1 2}

¹ Informações coletadas por meio de medidores eletrônicos de 5 em 5 minutos, integralizados de hora em hora e enviadas à Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE)

² A geração da Chesf cresceu 37% entre 2018 e 2019; e 72% entre esse ano e 2020 graças à recuperação das condições hidrológicas dos reservatórios



1.2 DESEMPENHO ECONÔMICO E OPERACIONAL:

Fator de disponibilidade média da usina, discriminado por fonte de energia

Temos mantido a disponibilidade de geração hidrelétrica acima de 95%, graças a intervenções e melhorias nas unidades geradoras. Durante o ano de 2020, as perdas técnicas na nossa rede básica consolidada corresponderam a 1,16% do total. Fechamos o ano com uma marca histórica de apenas 1,14% da receita, melhor indicador de Parcela Variável (PV) já registrado pela Chesf.

Disponibilidade média de geração¹ (%) EU 30	2020
Disponibilidade média de geração por fonte hidrelétrica	95,9
Disponibilidade média de geração por fonte eólica	98,8

¹ Disponibilidade média do sistema Chesf equivalente às usinas despachadas pelo Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS) nos 12 meses do ano de 2020.



1.3 INOVAÇÃO E CAPITAL INTELECTUAL:

Investimento em P&D+I/ROL

		Histórico	Histórico	Histórico	Metas	Metas	
Nome do indicador	Unidade	2018	2019	2020	2020	2021	Análise Resultado 2020
Valor investido em P&D+I/Rol	%	1,7	1,11	1,2	1	1	O resultado de 2020 apresentou melhoria em relação ao ano de 2019 e superou a meta prevista para o ano. Tal desempenho se deve principalmente ao acréscimo em cerca de 19% no investimento em P&D+I.



1.3 INOVAÇÃO E CAPITAL INTELECTUAL:

Investimento em P&D+I total + por categoria

POR TEMAS DE PESQUISA (MANUAL DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO)	2020		2019		2018	
	Valor	%	Valor	%	Valor	%
FA - Fontes alternativas de geração de energia elétrica	12.428,55	28,78	2.377,90	7,29	25.902,72	46,65
GT - Geração termelétrica	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GB - Gestão de bacias e reservatórios	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MA - Meio Ambiente	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SE - Segurança	6,95	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
EF - Eficiência energética	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PL - Planejamento de sistemas de energia elétrica	66,552	1,54	665,52	2,04	-98,55	-0,18
OP - Operação de sistemas de energia elétrica	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SC - Supervisão, controle e proteção de sistema de energia elétrica	0,00	0,00	0,00	0,00	493,96	0,86
QC - Qualidade e confiabilidade dos serviços de energia elétrica	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MF - Medição, faturamento e combate a perdas comerciais	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
OU - Outro	30.079,38	69,66	29.585,43	90,67	29.222,08	58,63
Total	43.180,39	100	32.628,85	100,00	55.520,21	100,00



2. AMBIENTAL (PLANETA)

2.1 MUDANÇAS CLIMÁTICAS:

Emissões diretas de Gases de Efeito Estufa (GEE) - ESCOPO 1 / ESCOPO 2 / ESCOPO 3

Emissões (tCO2e)	2019	2020	Variação 2019-2020	Variação 2019-2020 (%)
Escopo 1	20.645	12.360	8.285	40,08
Escopo 2	140.447	101.412	39.035	27,8
Escopo 3	1.268	240	1.028	81
Total das emissões	162.360	114.012	48.348	29,77



2.1 MUDANÇAS CLIMÁTICAS:

Emissões totais de GEE / ROL

		Histórico	Histórico	Histórico	Metas	Metas	
Nome do indicador	Unidade	2018	2019	2020	2020	2021	Análise Resultado 2020
Emissões totais de GEE/Rol	tCO2e/R\$mil	0,037	0,032	0,017	0,04	0,04	Devido a pandemia, tivemos redução nas emissões do Escopo 1 (frota e efluentes), Escopo 2 (consumo de energia e perdas na transmissão) e Escopo 3 (viagens), mas também tivemos um aumento da ROL



2.2 USO SUSTENTÁVEL DO CAPITAL NATURAL:

Energia economizada em edificações corporativas das Empresas Eletrobras

Esse indicador indica a quantidade de energia economizada por ações de eficiência energética. As Iniciativas de eficiência das empresas Eletrobras, discutidas no âmbito do Comitê Integrado de Eficiência Energética do Sistema Eletrobras (CIEESE), aplicadas às edificações corporativas das empresas do grupo, estão totalmente aderentes ao processo de contribuição do alcance do indicador definido no ODS 7 – Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todas e todos, meta 7.3 – Até 2030, dobrar a taxa global de melhoria da eficiência energética, conforme diretrizes definidas no PDNG 2020-2024.

Nome do indicador	Unidade	Histórico 2019	Histórico 2020	Metas 2020	Metas 2021	Análise Resultado 2020
Energia economizada em edificações corporativas das Empresas Eletrobras	%	-	19,30	5,28	6,45	Redução pelo acompanhamento permanente e ajustes de nova rotina de ativação e desativação do sistema de dimatização do Complexo Sede, onde foram acompanhadas por período determinado e com configurações de horários e quantidade de chillers e fan coils ligados/desligados, temperaturas em locais específicos, ajustando estas ao conforto térmico adequado.



2.2 USO SUSTENTÁVEL DO CAPITAL NATURAL:

Consumo de água por fonte

	2020	2019	2018
Abastecimento (rede pública)	92.901	99.696	160.926
Fonte subterrânea (poço)	ND	34.506	30.784
Captação superficial (cursos d'água)	0	0	0
Consumo total de água (m ³)	92.902	134.302	191.710
Consumo de água por empregado	29,4	42	47,1



2.3 TRANSIÇÃO ENERGÉTICA:

Participação das fontes de energia limpa (solar, eólica, hidráulica, nuclear) na matriz elétrica da empresa

ODS	Indicador	2019	2020
7	Participação fontes de energia líquida	100%	100%



3. SOCIAL (PESSOAS) – Indicadores sociais

3.1 SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR:

Taxa de frequência e taxa de gravidade de acidentes (com afastamento) de empregados

1. Taxa de Frequência Acumulada de Acidentes do Trabalho Típicos com Afastamento (TFAF): 2,42 em 2020 (para um limite tolerável de 2,73)
2. Taxa de Gravidade Acumulada de Acidentes do Trabalho Típicos com Afastamento (TGAT): 25 (para um limite tolerável de 119). Este é o segundo menor número dos últimos vinte anos

Taxa de Frequência e Taxa de Gravidade - Acidentes típicos GRI 403-9, 403-10	
HHTER (horas/homem trabalhadas)	6.605.184
Número absoluto de acidentes com afastamento (≤ 15 dias)	15
Número absoluto de acidentes com afastamento (≥ 15 dias)	1
Número absoluto sem afastamento	7
Número total absoluto de acidentes	23
Dias/homens afastamento	155
Dias/homens debilitados	0
Total de dias/homens perdidos	155
Número de óbitos	0
TFA (taxa de frequência com afastamento)	2,42
TF (taxa de frequência)	3,48
TG (taxa de gravidade)	23,46



3.2 DIREITOS HUMANOS:

Forn. Nível 1 estimulados às práticas de valorização e promoção da diversidade

Nome do indicador	Unidade	Histórico	Histórico	Histórico	Metas	Metas	Análise Resultado 2020
		2018	2019	2020	2020	2021	
Fornecedor nível 1 estimulado às práticas de valorização e promoção da diversidade	%	100%	100%	100%	80%	90%	Considera-se estímulo à adoção de práticas de valorização e promoção da diversidade a existência de cláusulas contratuais específicas sobre o tema, bem como compromissos de conduta adotados pelos fornecedores, de acordo com o documento Princípios e Compromissos de Conduta Empresarial na Relação da Chesf com Fornecedores.



3.2 DIREITOS HUMANOS:

Colaboradores treinados em direitos humanos

Um total de **106 horas foram empregadas em treinamentos sobre direitos humanos** a 98,36% dos nossos funcionários – enquanto 94,74% dos nossos seguranças (contando quadro próprio e terceirizado) receberam esta capacitação.



3.2 DIREITOS HUMANOS:

Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil, trabalho forçado ou análogo ao escravo

Um total de 132 fornecedores da empresa com contratos vigentes de obras ou serviços com mão de obra dedicada no período abrangido pelo Relatório Anual 2020 foi listado como de risco para a ocorrência de trabalho infantil, forçado ou análogo ao escravo. Não houve, no entanto, casos confirmados de uso de trabalho infantil, forçado ou análogo à escravidão.

Os contratos da Chesf que envolvem mão de obra dedicada¹ são submetidos a uma auditoria especializada em gestão de risco com terceiros. Ela avalia as informações cadastrais de cada um dos empregados terceirizados, de forma a identificar eventuais casos de descumprimento de nossa proibição de contratação de menores.

¹ Considera-se que os fornecedores de serviços de obra e de terceirização com mão de obra alocada nas empresas Eletrobras são os mais suscetíveis aos riscos de casos de trabalho infantil e de trabalho forçado ou análogo ao escravo.



3.2 DIREITOS HUMANOS:

Diversidade e igualdade de oportunidade

EMPREGADOS, POR FAIXA ETÁRIA GRI 102-8, 405-1

	2018	2019	2020
< 30 anos	122	80	60
De 30 a 50 anos	1.862	1.787	1.760
> 50 anos	1.832	1.326	1.342
Total	3.816	3.193	3.162

EMPREGADOS, POR GÊNERO GRI 1028, 405-1

	2018	2019	2020
Homens	3.078	2.606	2.582
Mulheres	738	587	580
Total	3.816	3.193	3.162

EMPREGADOS NEGROS EM RELAÇÃO AO TOTAL DE EMPREGADOS (%)

	2018	2019	2020
Empregadas negras (pretas e pardas) – em relação ao total de empregados (%)	8,60	8	8
Empregados negros (pretos e pardos) – em relação ao total de empregados (%)	42,68	46	46
Empregados(as) negros (pretos e pardos) em cargos gerenciais em relação ao total de cargos gerenciais %	32,67	32	39



3.2 DIREITOS HUMANOS:

Cargos de gerência ocupados por mulheres

O indicador visa atingir no mínimo o percentual de mulheres em cargos de gerência com o mesmo valor do percentual de mulheres na empresa (quadro efetivo). Considerando o compromisso com a valorização da diversidade em matéria de emprego e ocupação, o indicador para o acompanhamento do número de mulheres em cargo de gerência (funções gratificadas) em relação ao total de cargos de gerência na empresa contribui para o alcance do ODS 8 (meta 8.5) e 5 (meta 5.C).

Nome do indicador	Unidade	Histórico	Histórico	Histórico	Metas	Metas	Análise Resultado 2020
		2018	2019	2020	2020	2021	
Cargos de gerência ocupados por mulheres	%	20,80%	20,28%	20,64%	20,30%	21%	A Chesf intensificou ações que valorizam a diversidade



3.2 DIREITOS HUMANOS:

Razão matemática do salário e remuneração entre mulheres e homens, discriminada por categoria funcional

A tabela salarial adotada pela Chesf é unificada com a do grupo Eletrobras. Esta tabela estabelece um salário inicial de acordo com a escolaridade exigida (Nível Fundamental, Nível Médio Suporte, Nível Médio Operacional e Nível Superior). Respeitamos os pisos de categorias específicas, de acordo com a legislação.

Monitoramos constantemente as diferenças salariais entre homens e mulheres, como mostram as tabelas abaixo.

RAZÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE DE MULHERES E HOMENS

Categoria profissional	2018	2019	2020
Nível gerencial	0,97	1	1
Cargo com nível superior	0,87	0,91	0,91
Cargo sem nível superior	1,10	1,07	1,05

RAZÃO ENTRE A REMUNERAÇÃO-BASE DE MULHERES E HOMENS

Categoria profissional	2018	2019	2020
Nível gerencial	0,88	0,93	0,94
Cargo com nível superior	0,78	0,83	0,84
Cargo sem nível superior	1,02	1,01	1



3.3 GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS:

Informações sobre funcionários (próprios e terceiros)

	2020	2019	2018
Número total de empregados	3.162	3.193	3.816
Número de terceirizados	2.772	3.287	3.133
Estagiários em relação ao total de empregados (%)	1,74	1,70	0
Empregados do programa de contratação de aprendizes (%)	2,12	2,19	2,70

2020	Homens	Mulheres	Total
Jornada integral	2.104	522	2.626
Jornada parcial	478	58	536
Total	2.582	580	3.162



3.3 GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS:

Número médio de horas de treinamento de colaboradores

O Planejamento Estratégico da Chesf é o nosso principal norte para desenvolver entre os colaboradores as capacidades técnicas e gerenciais necessárias para fazer frente aos desafios da organização. Por meio do Plano de Educação Corporativa, promovemos a gestão de competências gerais e específicas voltadas aos negócios da Chesf e à aprendizagem contínua com cursos, palestras, oficinas, seminários e outros; e monitoramos os indicadores ligados ao assunto trimestralmente.

Ações educacionais 2020	Nº de horas	Nº de colaboradores	% em relação ao quadro efetivo de colaboradores em 2019
258	385.897	3.041	95,24%

As ações educacionais englobam cursos de longa duração (como especializações e mestrados), congressos, seminários, workshops e outras.



3.3 GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS:

Perfil da escolaridade e Investimento em desenvolvimento profissional e educação

Perfil da escolaridade - % em relação ao total dos empregados	2020	2019	2018
Ensino fundamental	6,86%	6,92%	9,51%
Ensino médio	11,20%	11,15%	13,15%
Ensino técnico	28,27%	28,25%	26,47%
Ensino superior	39,50%	39,62%	37,58%
Pós-graduação	14,17%	14,06%	13,29%
Valor investido em desenvolvimento profissional e educação (R\$%)	0,42%	0,38%	0,15%



4. GOVERNANÇA

4.1 ÉTICA INTERGERACIONAL E INTEGRIDADE:

Due diligence de fornecedor exposto ao risco de fraude e corrupção

Nome do indicador	Unidade	Histórico	Histórico	Histórico	Metas	Metas	Análise Resultado 2020
		2018	2019	2020	2020	2021	
Due diligence de fornecedor exposto ao risco de fraude e corrupção	%	100%	100%	100%	80%	100%	Os procedimentos de due diligence de fornecedores críticos sob o aspecto de integridade estão bem consolidados junto à área de Suprimentos, além de estarem previstos nos editais das contratações que se enquadrem nos critérios estabelecidos nos documentos do Programa de Integridade, facilitando assim o alcance da meta



4.1 ÉTICA INTERGERACIONAL E INTEGRIDADE:

Afiliação a associações

1. Associação Brasileira de Energia Eólica (ABEEólica), com contribuição financeira
2. Associação Brasileira de Energia Solar Fotovoltaica (ABSOLAR), com contribuição financeira
3. Associação Brasileira das Grandes Empresas de Transmissão de Energia Elétrica (Abratel), com contribuição financeira e a presença do nosso Diretor de Operação João Franklin como Presidente do Conselho
4. Associação Brasileira das Empresas Geradoras de Energia Elétrica (Abrangel), com contribuição financeira
5. Associação Brasileira dos Contadores do Setor Energia Elétrica (Abrangel), com contribuição financeira
6. Associação de Serviços de Utilidades em Telecomunicações e Tecnologias para Empresas de Energia na América Latina (UTCAL), com contribuição financeira
7. Associação Brasileira de Ouvidores (ABO), com assento no Conselho de Governança e contribuição financeira
8. Câmara Americana do Comércio (Amcham), com contribuição financeira
9. Centro de Memória da Eletricidade no Brasil
10. Comitê Brasileiro da Comissão de Integração Energética Nacional (CIER-BRACIER), com contribuição financeira



4.1 ÉTICA INTERGERACIONAL E INTEGRIDADE:

Afiliação a associações - Continuação

11. Comitê Brasileiro de Barragens (CBDB)
12. Comitê da Bacia Hidrográfica do São Francisco (CBHSF), com assento no Conselho de Governança e contribuição financeira
13. Comitê Nacional Brasileiro de Produção e Transmissão de Energia Elétrica (CIGRE-Brasil)
14. Secretaria Especial de Comunicação Social da Secretaria Geral da Presidência da República (Comitê de Patrocínio da Secom-PR), com contribuição financeira
15. Comissão de Ética Pública da Secretaria Executiva da Comissão de Ética Pública da Secretária-geral da Presidência da República, com contribuição financeira
16. Fórum Nacional de Gestão da Éticas nas Empresas Estatais (mantido através de Acordo de Cooperação Técnica e Financeira entre 20 empresas), com assento no Conselho de Governança e contribuição financeira
17. Fundação COGE, com contribuição financeira
18. Grupo de Líderes Empresariais (LIDE)
19. Instituto Acende Brasil



4.1 ÉTICA INTERGERACIONAL E INTEGRIDADE:

Valores de contribuição por associação/entidade

Valores de contribuição por associação/entidade, em R\$	2020
ABEEólica	117.885,50
Abrage	199.450,29
Abrate	199.450,29
CIER-BRACIER	48.526,50
Fundação COGE	64.000,00
Outras	496.022,47



4.1 ÉTICA INTERGERACIONAL E INTEGRIDADE:

Fornecedores expostos ao risco de fraude e corrupção sensibilizados quanto ao Programa de Integridade (Compliance) das empresas Eletrobras

		Histórico	Histórico	Histórico	Metas	Metas	
Nome do indicador	Unidade	2018	2019	2020	2020	2021	Análise Resultado 2020
Fornecedores expostos ao risco de fraude e corrupção sensibilizados quanto ao Programa de Integridade (Compliance) das empresas Eletrobras	%	71%	62,90%	97,18%	80%	80%	Ações de sensibilização de fornecedores no tema integridade foram realizadas em duas ocasiões no ano de 2020, visando atingir o maior número possível de fornecedores críticos sob o aspecto de integridade.

[Cartilha para Fornecedores sobre o Programa de Integridade](#)



[Relatório Anual 2020](#) • [Política de Anticorrupção](#) • [Política de Logística de Suprimentos](#)



4.1 ÉTICA INTERGERACIONAL E INTEGRIDADE:

Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção

Realizamos treinamentos específicos de acordo com a área de atuação de cada profissional. Conselheiros e diretores (da holding e das empresas controladas, coligadas ou parceiras) recebem conteúdo sobre ética e integridade também por meio do Programa de Aprimoramento.

COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO EM POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS ANTICORRUPÇÃO GRI 205-2

Nível		2020	2020
		Comunicados	Capacitados
Gerencial	nº	218	209
Gerencial	%	100	95,87
Com nível superior	nº	921	921
Com nível superior	%	100	100
Sem nível superior	nº	2.026	1.987
Sem nível superior	%	100	97,98

PARCEIROS DE NEGÓCIOS EM SPES

Parceiros de negócios em SPES	Comunicados
nº	9
%	90



4.2 RISCOS E OPORTUNIDADES:

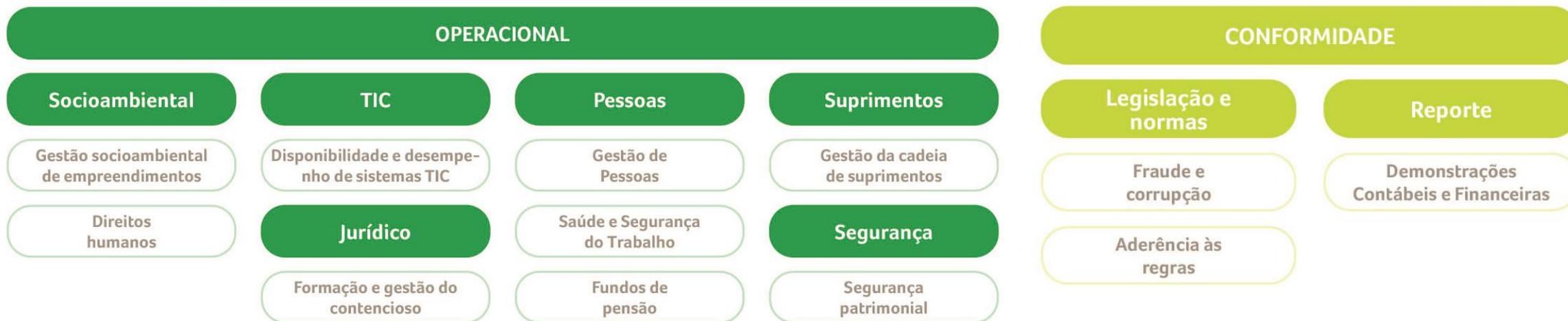
Principais riscos – Negócios e Financeiro

O processo de gestão de riscos na Chesf segue os princípios e as diretrizes estabelecidos na Política de Gestão de Riscos das Empresas Eletrobras, e tem como objetivos desenvolver uma visão integrada dos principais riscos corporativos aos quais a companhia está exposta e definir, em conjunto com as áreas de negócios, ações para mitigar estes riscos. As atividades de gestão de riscos na Chesf têm sido cada vez mais sistematizadas e incorporadas à estratégia empresarial, com o Conselho de Administração e a Diretoria Executiva exercendo um papel central no assunto. A seguir os principais riscos identificados:



4.2 RISCOS E OPORTUNIDADES:

Principais riscos – Operacional e Conformidade



4.2 RISCOS E OPORTUNIDADES:

Riscos priorizados

Entre os riscos identificados, alguns são priorizados pela Eletrobras para todas as empresas e outros somente pela Chesf. Na tabela abaixo, os primeiros estão discriminados como “Empresarial” e os segundos como “Chesf”.

	Riscos priorizados	Priorização
1	Comercialização de energia	Empresarial
2	Demonstrações contábeis e financeiras	Empresarial
3	Direitos humanos	Empresarial
4	Formação e gestão do contencioso	Empresarial
5	Fraude e corrupção	Empresarial
6	Gestão do negócio de SPEs	Empresarial
7	Gestão socioambiental dos empreendimentos	Empresarial
8	Operação e Manutenção (O&M) na Geração	Empresarial
9	Operação e Manutenção (O&M) na Transmissão	Empresarial
10	Obras em ativos de Geração	Empresarial
11	Obras em ativos de Transmissão	Chesf
12	Precificação regulatória de ativos	Chesf
13	Regulação setorial na Geração	Empresarial
14	Regulação setorial na Transmissão	Empresarial
15	Segurança da Informação	Empresarial
16	Gestão de pessoas	Chesf



4.2 RISCOS E OPORTUNIDADES:

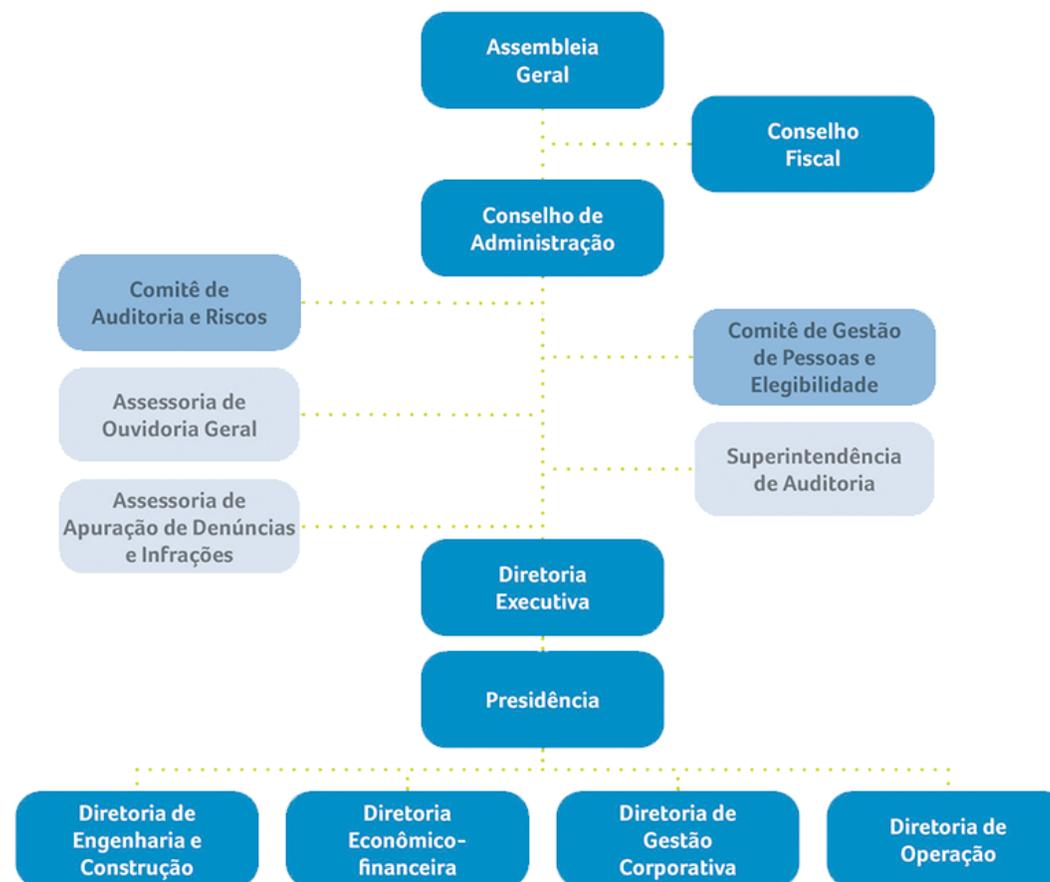
Remediação das Deficiências Significativas e Fraquezas Materiais

Nome do indicador	Unidade	Histórico	Histórico	Histórico	Metas	Metas	Análise Resultado 2020
		2018	2019	2020	2020	2021	
Remediação das deficiências significativas e fraquezas materiais	%	52,9%	81,8%	65,6%	100%	100%	A meta do indicador não foi alcançada em 2020, pois algumas ações planejadas para remediação das deficiências não foram totalmente implantadas ou foram consideradas insuficientes pela auditoria independente, que vem elevando o nível de exigência em relação aos controles-chave da Companhia, especialmente para novos riscos e controles do tipo IPE (informação produzida pela entidade), que precisam ser aprimorados para produzir evidências que atendam critérios específicos de integridade e confiabilidade da base de dados utilizada para execução dos controles



4.3 PROPÓSITO, GOVERNANÇA CORPORATIVA E ENGAJAMENTO:

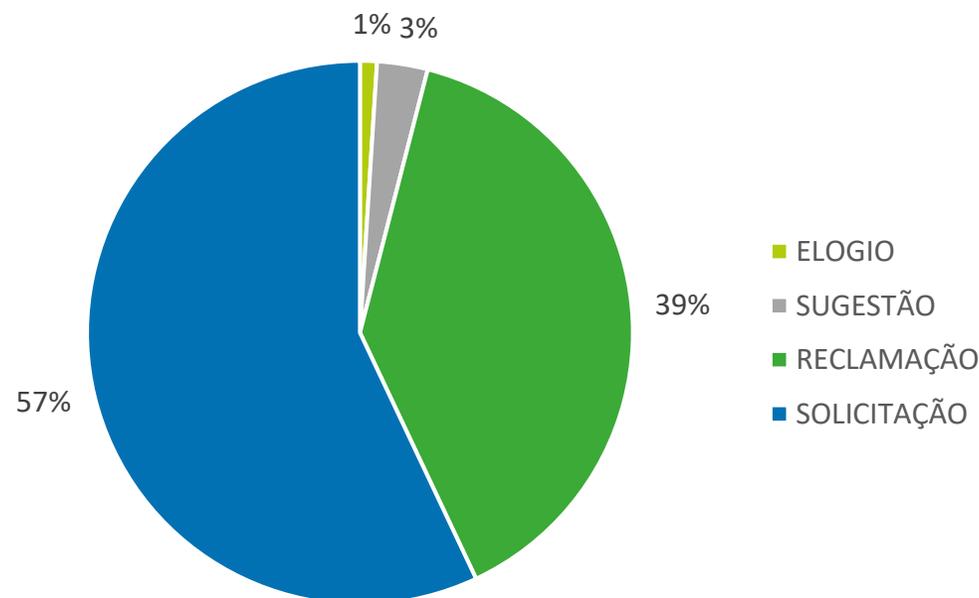
Composição do mais alto órgão de governança e seus comitês



4.3 PROPÓSITO, GOVERNANÇA CORPORATIVA E ENGAJAMENTO:

Natureza e número total de preocupações críticas

Durante o ano de 2020, a Ouvidoria da Chesf recebeu 747 demandas, sendo 677 (90,6%) por meio do Sistema de Ouvidoria e 70 (9,4%) endereçadas ao Serviço de Informação ao Cidadão (SIC) – um sistema disponibilizado pela Controladoria Geral da União (CGU) para atender especificamente aos pedidos baseados na Lei de Acesso à Informação. Todas as demandas são classificadas como elogio, reclamação, solicitação ou sugestão. O gráfico abaixo mostra a proporção de cada tipo de manifestação em relação ao total recebido durante o ano.



4.3 PROPÓSITO, GOVERNANÇA CORPORATIVA E ENGAJAMENTO:

Valores anuais pagos aos órgãos de governança

A cada ano, definimos uma remuneração global para a alta administração da companhia, com vigência de abril do ano corrente a março do ano subsequente. Aprovados em ata da Assembleia Geral Ordinária (AGO), os valores são submetidos ao Ministério da Economia que, por meio da Sest, emite uma nota técnica validando – ou revisando e redefinindo – os números.

Remuneração (R\$)	2018	2019	2020
Conselho de Administração	269.801,17	311.745,04	330.894,00
Conselho Fiscal	162.265,32	165.600,19	166.212,96
Diretoria Executiva	3.674.545,04	3.195.234,67	3.692.609,02



4.3 PROPÓSITO, GOVERNANÇA CORPORATIVA E ENGAJAMENTO:

Engajamento com stakeholders

Alinhada à Política de Comunicação e Engajamento com Públicos de Interesse das Empresas Eletrobras, a Chesf tem como premissa favorecer o diálogo e participação dos públicos de interesse em suas atividades. As práticas de engajamento são diferenciadas de acordo com as especificidades de cada parte interessada, conforme demonstrado nas tabelas abaixo.

Partes interessadas	Canais de comunicação	Detalhamento
Acionista e investidores	Eletrobras: 99,578%	Como empresa de capital aberto, a Chesf está sujeita às regras da Comissão de Valores Mobiliários - CVM
	Ministério da Fazenda: 0,347%	A política de relacionamento da Companhia é pautada pela divulgação de informações com transparência e caracterizada pelo respeito aos princípios legais e éticos alinhados às normas a que está submetida como concessionária de serviço público
	Light: 0,016%	A Companhia possui um canal de divulgação de informações em seu portal corporativo na Internet - www.chesf.gov.br , link "Investidores". A comunicação com seus acionistas é feita via atendimento telefônico, presencial e endereçamento eletrônico.
	Outros: 0,059%	



4.3 PROPÓSITO, GOVERNANÇA CORPORATIVA E ENGAJAMENTO:

Engajamento com stakeholders - Clientes

Partes interessadas	Canais de comunicação	Detalhamento
Clientes		Segmento Comercialização
	Consumidores potencialmente livres: 12	O relacionamento com os clientes é realizado por meio de pesquisas anuais, contatos telefônicos, reuniões, mala direta, e-mails, publicações no site da Chesf, divulgação em jornais e revistas, eventos como congressos e palestras, sites especializados do setor elétrico e leilões de venda de energia.
	Consumidores livres: 1	
	Distribuidores de energia: 54	
	Comercializador: 3	
		Segmento Transmissão
	Geradores (autoprodutor, PIE e ICG): 449	O relacionamento com os clientes é realizado por meio de pesquisas anuais, reuniões e contatos diretos com gestores de contrato dos clientes.
	Transmissoras: 39	
	Distribuidores: 11	
Consumidores: 21		



4.3 PROPÓSITO, GOVERNANÇA CORPORATIVA E ENGAJAMENTO:

Engajamento com stakeholders – Fornecedores

Partes interessadas	Detalhamento	Canais de comunicação
Fornecedores	Fornecedores registrados na base de dados (base SAP): total 18.936	Com os fornecedores registrados em sua base de dados, a Chesf mantém relacionamento principalmente por meio de correio eletrônico, a fim de incentivá-los a participar de duas licitações. É importante registrar que a Chesf migrou toda a sua base de fornecedores de um sistema próprio para o ERP SAP em 2019; e o saneamento dessa base de dados vem ocorrendo gradativamente desde então.
	Material: 14.160 fornecedores	
	Serviço: 4.605 fornecedores	
	Material e Serviço: 171 fornecedores	
	Fornecedores ativos em 2020 (com contrato vigente): 622 (base SAP)	Com os fornecedores ativos e com os licitantes, a Chesf se relaciona mais diretamente por meio da Central de Atendimento a Fornecedores (CAF). Com pregoeiros, coordenadores de comissão de licitação e administradores fiscais de contratos, a Companhia se relaciona por meio de comunicações formais, correio eletrônico, circulares, reuniões, encontros, seminários e publicações em seu website.



4.3 PROPÓSITO, GOVERNANÇA CORPORATIVA E ENGAJAMENTO:

Engajamento com stakeholders – Organizações sociais, ambientais e comunidades

Partes interessadas	Detalhamento	Canais de comunicação
Organizações sociais, ambientais e comunidades	Hospital Nair Alves de Souza (HNAS)	A Chesf manteve um relacionamento formal de parceria com estas organizações para a realização de projetos sociais por meio de convênios, termos de cooperação ou termos de parceria e adesão
	Ações de desenvolvimento para produtores agropecuários e pescadores do território do entorno da Barragem de Sobradinho (BA), feitas juntamente com a Embrapa Semiárido	
	Ações de desenvolvimento para estudantes e produtores agropecuários (bovino, caprino, ovino, abelha, galinha, hortaliças, frutas, milho, feijão, mandioca) e de proteção à vegetação ciliar dos Lagos do São Francisco (PE/SE/AL/BA), junto à Embrapa Semiárido	
	Ações de desenvolvimento para produtores agropecuários no entorno do parque Eólico de Casa Nova - Bahia (junto à Embrapa Semiárido)	
	ONG Comitê de Cidadania dos Chesfianos de Recife	
	ONG Childhood Brasil	



4.3 PROPÓSITO, GOVERNANÇA CORPORATIVA E ENGAJAMENTO:

Engajamento com stakeholders – Sindicatos e associações de classe

Partes interessadas	Canais de comunicação	Detalhamento
Sindicatos e associações de classe	Federação Regional dos Urbanitários do Nordeste (FRUNE)	A Chesf mantém relacionamento com estas entidades sindicais por meio de reuniões periódicas e contatos formais para a construção de Termo de Pactuação da Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) e negociação de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)
	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas no Estado de Alagoas	
	Sindicato dos Eletricitários da Bahia	
	Sindicato dos Eletricitários do Ceará	
	Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Distribuição de Energia Elétrica no Estado da Paraíba	
	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas no Estado da Paraíba	
	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas no Estado de Pernambuco	
	Sindicato dos Eletricitários de Sergipe	
	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado do Piauí	
	Sindicato dos Engenheiros no Estado de Pernambuco	
	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica do Rio Grande do Norte	



4.3 PROPÓSITO, GOVERNANÇA CORPORATIVA E ENGAJAMENTO:

Engajamento com stakeholders – Órgãos e programas públicos

Partes interessadas	Canais de comunicação	Detalhamento
Órgãos e Programas Públicos	Programa Pró-Equidade de Gênero - Secretaria de Políticas para as Mulheres	Participação para Implementação do Programa Pró-Equidade de Gênero na Chesf
	Conselho Municipal de Meio Ambiente - Paulo Afonso (BA)	Participação de representantes da Companhia no Conselho
	Comissão de Ética Pública da Secretaria Executiva de Ética Pública da Presidência da República	Participação de representante da Companhia
	Fórum Nacional de Gestão da Ética das Empresas Estatais	Apoio financeiro e representação da Companhia no Fórum
	Comitê Permanente para Questões de Gênero do MME e Empresas Vinculadas	Participação de representante da Companhia
	Conselho Estadual de Defesa dos Direitos da Criança e do Adolescente de Pernambuco	Participação de representante da Companhia
	Comitê de Patrocínios do Sistema de Comunicação de Governo do Poder Executivo Federal	Participação de representante da Companhia
	Fórum Pernambucano de Mudanças Climáticas	Representação da Companhia no Fórum
	Memória da Eletricidade	Participação de representante da Companhia



4.3 PROPÓSITO, GOVERNANÇA CORPORATIVA E ENGAJAMENTO:

Engajamento com stakeholders – Empregados, colaboradores e estagiários

Partes interessadas	Detalhamento	Canais de Comunicação
Empregados, colaboradores, estagiários	Empregados (força de trabalho): 3.162	Reuniões, encontros de órgãos normativos e operacionais, sistema de correio eletrônico, Intranet, jornais internos, quadros de aviso e pesquisa de clima
	Empregados de empresas terceirizadas: 2.772	
	Estagiários: 55	
	Aprendizes: 67	

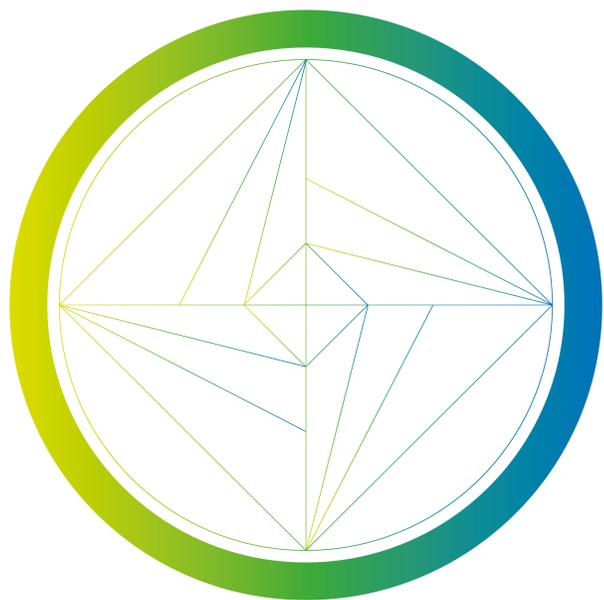


4.3 PROPÓSITO, GOVERNANÇA CORPORATIVA E ENGAJAMENTO:

Engajamento com stakeholders – Imprensa/Mídia

Partes interessadas	Canais de comunicação	Detalhamento
Imprensa/Mídia	Jornais impressos de grande circulação, portais, blogs, rádio, TV e redes sociais	<p>Ações que fazem parte das atividades diárias da Superintendência de Relações Institucionais:</p> <p>Envio de releases com sugestões de pautas positivas sobre a Chesf</p> <p>Organização de entrevistas exclusivas e de coletivas</p> <p>Notícias sobre a Companhia no Portal Chesf</p> <p>Atendimento às solicitações de informações e pedidos de entrevista</p> <p>Veiculação de campanhas de serviço (como contra pipas e queimadas, por exemplo)</p> <p>Campanhas dos valores empresariais (sobre Direitos Humanos, em defesa dos direitos da mulher, entre outros)</p>





Jornada **EESG**



Chesf