



Global Reporting Initiative

Nome da empresa: Companhia Hidro Elétrica do São Francisco - Chesf

Preenchido por:

Nome: Sergio Antonio Veras Fernandes

Cargo: Chefe da Coordenadoria de Sustentabilidade Empresarial, Controle Interno e Gestão de Riscos

E-mail: veras@chesf.gov.br

Telefone: 55 081 3229-2069

Após ter preenchido este folder, envie uma cópia para a GRI no endereço:

Global Reporting Initiative P.O. Box
10039 1001 EA Amsterdam The
Netherlands

E-mail: smeandsupplychain@globalreporting.org Fax: +31
20 531 0031

Informação sobre numeração: Todas as seções contidas nos boxes foram extraídas diretamente da versão em português das Diretrizes G3 e os números originais de referência e respectivas páginas estão mencionados entre parênteses. As Diretrizes G3 estão disponíveis para download gratuito em vários idiomas no site www.globalreporting.org.

Perfil

1. Estratégia e Análise

Esta seção pretende fornecer uma visão estratégica da relação da organização com a sustentabilidade para dar o contexto para relatos subsequentes e mais detalhados em outras seções das Diretrizes. Tais relatos podem se basear em informações fornecidas em outras partes do relatório, mas esta seção visa propiciar o conhecimento sobre tópicos estratégicos, em vez de simplesmente resumir o conteúdo do relatório. A estratégia e a análise devem consistir na declaração esboçada no item 1.1 (...).

1.1 Declaração do detentor do cargo com maior poder de decisão

Declaração do detentor do cargo com maior poder de decisão na organização (como diretor-presidente, presidente do conselho de administração ou cargo equivalente) sobre a relevância da sustentabilidade para a organização e sua estratégia. A declaração deverá apresentar a visão e a estratégia geral de curto, médio (entre três e cinco anos) e longo prazo, especialmente com relação à gestão dos principais desafios associados ao desempenho econômico, ambiental e social. A declaração deverá incluir:

- prioridades estratégicas e temas fundamentais de curto e médio prazo referentes a sustentabilidade, incluindo o respeito a normas internacionalmente aceitas, e como elas se relacionam à estratégia e ao sucesso organizacional de longo prazo;
- tendências mais abrangentes (macroeconômicas ou políticas, por exemplo) que afetam a organização e influenciam as prioridades da sustentabilidade;
- principais eventos, realizações e insucessos durante o período coberto pelo relatório;
- visões sobre o desempenho em relação a metas;
- perspectiva sobre os principais desafios e metas da organização para o próximo ano e objetivos para os próximos três ou cinco anos;
- outros itens pertinentes à abordagem estratégica da organização. [GRI G3: pg. 20]

Pela primeira vez, com muita satisfação, a Companhia Hidro Elétrica do São Francisco – Chesf adota as diretrizes propostas pela Global Report Initiative (GRI) para a elaboração de seu Relatório de Sustentabilidade. O compromisso da Chesf com a responsabilidade socioambiental é antigo, podendo-se mesmo dizer que desde a sua criação em 1945, face sua ligação direta com o desenvolvimento da região Nordeste do Brasil.

A Companhia Hidro Elétrica do São Francisco - Chesf é uma concessionária de serviço público de energia elétrica, controlada pela Eletrobras, que atua norteada pelos princípios de eficiência empresarial, rentabilidade e responsabilidade socioambiental, comprometendo-se com a preservação dos recursos ambientais e com a redução das desigualdades sociais e regionais.

No ano de 2009, a Chesf teve um bom desempenho econômico-financeiro, mantendo-se sólida e lucrativa. A Empresa buscou uma expansão equilibrada na sua estrutura de negócios, com foco na sustentabilidade empresarial, destacando-se as seguintes realizações:

- Obtenção de expressivo lucro líquido de R\$ 764,4 milhões.
- Participação no Leilão de Transmissão 001/2009, promovido pela Agência Nacional de Energia Elétrica – ANEEL, obtendo a concessão do Lote F, para a implantação da linha de transmissão 230 kV Pau Ferro - Santa Rita II, com extensão aproximada de 116,3 km, da subestação Santa Rita II 230/69 kV – 300 MVA, da subestação Zebu 230/69 kV – 200 MVA e da subestação Natal III 230/69 kV – 300 MVA.
- Participação no Leilão de Transmissão 001/2009, promovido pela Agência Nacional de Energia Elétrica – ANEEL, obtendo a concessão do Lote L, para a implantação da linha de transmissão 230 kV Eunápolis/Teixeira de Freitas C2, com extensão aproximada de 152 km.
- Participação no Leilão de Transmissão 005/2009, promovido pela Agência Nacional de Energia Elétrica – ANEEL, obtendo a concessão do Lote F, para a implantação da subestação Camaçari IV - 500/230 kV – 2.400 MVA.
- Participação no Leilão de Transmissão 005/2009, promovido pela Agência Nacional de Energia Elétrica – ANEEL, em Consórcio formado pela Chesf (49%) e ATP Engenharia Ltda. (51%), obtendo a concessão do Lote C, referente à linha de transmissão São Luiz II/ São Luiz III 230 kV - C2, com extensão aproximada de 36 km, à subestação Pecém II - 500/230 kV e à subestação Aquiraz II - 230/69 kV.
- Aumento de 120 km de linha de transmissão de 230 kV e de 655 MVA da capacidade de transformação de energia elétrica, no Sistema de Transmissão da Chesf.
- Prosseguimento dos trabalhos de preparação dos processos empresariais relevantes da Companhia para adequação à Lei Sarbanes-Oxley – SOX, dos Estados Unidos da América, visando à Certificação da Eletrobrás.
- Implementação de ações direcionadas à sustentabilidade empresarial, destacando-se a criação da Coordenadoria de Sustentabilidade Empresarial, Controle Interno e Gestão de Riscos e a criação da Coordenadoria de Planejamento Empresarial e P&D+I.
- Adesão ao Pacto Global, no dia 19 de janeiro.

Muito embora, a Chesf tenha disponível em seu endereço eletrônico, www.chesf.gob.br, por meio de relatórios anuais, inúmeras informações sobre seu desempenho, para essa iniciativa, a Companhia optou pela escolha do primeiro Nível de Aplicação, “c”, do Relatório. O Companhia contemplou em seu Planejamento Empresarial, para os próximos anos, a evolução gradativa até ao Nível mais alto de Aplicação do Relatório no modelo GRI.

2. Perfil Organizacional

2.1 Nome da organização. [GRI G3: pg. 21]

Companhia Hidro Elétrica do São Francisco – Chesf.

2.2 Principais marcas, produtos e/ou serviços. [GRI G3: pg. 21]

A Chesf é uma concessionária de serviço público de energia elétrica, controlada pela Eletrobras. Suas unidades operacionais são responsáveis pela geração, pela transmissão e pela comercialização da energia elétrica, não fazendo uso da terceirização, a menos de serviços de limpeza e conservação, copa e vigilância.

O seu sistema de geração é hidrotérmico, com predominância de usinas hidrelétricas, responsáveis por percentual superior a 97% da produção total. Atualmente, seu parque gerador possui 10.615 MW de potência instalada.

O sistema de transmissão abrange os Estados de Alagoas-AL, Bahia-BA, Ceará-CE, Paraíba-PB, Pernambuco-PE, Piauí-PI, Rio Grande do Norte-RN e Sergipe-SE, composto por 18.588 km de linhas de transmissão em operação, nos níveis de 500kV, 230kV e 69kV, contando com 755 transformadores em operação em todas as tensões, totalizando uma capacidade de transformação de 43.659 MVA.

2.3 Estrutura operacional da organização

Estrutura operacional da organização, incluindo principais divisões, unidades operacionais, subsidiárias e *joint ventures*. [GRI G3: pg. 21]

Além de seu escritório sede, a Companhia tem escritórios operacionais e de apoio administrativos nas cidades de Teresina/PI, Fortaleza/CE, Paulo Afonso/BA, Sobradinho/BA, Salvador/BA, e como apoio, os escritórios de Xingó/AL, de São Paulo/SP e de Brasília/DF.

2.4 Localização da sede da organização. [GRI G3: pg. 21]

Rua Delmiro Gouveia, 333, Ed. André Falcão
Bongi, Recife – PE – Brasil
CEP: 50761-901
Telefone: 55 (81) 3229.2222 / 2952
www.chesf.gov.br

2.5 Número de países em que a organização opera

Número de países em que a organização opera e nome dos países em que suas principais operações estão localizadas ou são especialmente relevantes para as questões de sustentabilidade cobertas pelo relatório. [GRI G3: pg. 21]

A Chesf opera apenas no Brasil.

2.6 Tipo e natureza jurídica da propriedade. [GRI G3: pg. 21]

Sociedade Anônima de Economia Mista.

2.7 Mercados atendidos pela organização

Mercados atendidos (incluindo discriminação geográfica, setores atendidos e tipos de clientes/beneficiários). [GRI G3: pg. 21]

A energia comercializada pela Chesf é distribuída entre 21 estados do Brasil e o Distrito Federal.

A Chesf, como *geradora e comercializadora* é obrigada a comercializar energia, compra e venda, através de leilões públicos. Esses leilões ocorrem no Ambiente de Contratação Regulada – ACR, para venda às concessionárias de distribuição, que representou 93,8% do total comercializado em 2009. O restante, 6,2%, foi destinado ao ambiente de Contratação Livre – ACL, para atendimento aos comercializadores e aos consumidores livres.

Como *transmissora*, a Chesf é remunerada pela disponibilização de ativos. A ocorrência de falha de uma parte da transmissão sob concessão da Empresa implica em falta de disponibilidade do ativo e, por isso, a Empresa fica submetida a multas por parte do Agente Regulador – Agência Nacional de Energia Elétrica - ANEEL, mesmo que a falha não tenha comprometido a operação do Sistema Interligado Nacional - SIN.

Box 2: continuação...

2.8 Porte da organização, incluindo:

- número de empregados;
5.635.
- vendas líquidas (para organizações do setor privado) ou receita líquida (para organizações do setor público);
Receita Operacional Líquida: R\$ 4.242.613mil.
- capitalização total discriminada em termos de dívida e patrimônio líquido (para organizações do setor privado);
Não se aplica.
- Quantidade de produtos ou serviços oferecidos. [GRI G3: pg. 21]
Produto: energia elétrica produzida pelo seu parque gerador de 10.615 MW de potência instalada, composto por 14 usinas hidrelétricas, supridas através de 9 reservatórios com capacidade de armazenamento máximo de 52 bilhões de metros cúbicos de água e uma usina térmica bicomustível com 346,80 MW de potência instalada.
Serviço: disponibilização de 18.588 km de linhas de transmissão, sendo 5.122 km de circuitos de transmissão em 500kV, 12.657 km de circuitos de transmissão em 230kV e 809 km de circuitos de transmissão em tensões inferiores.

2.9 Principais mudanças durante o período coberto pelo relatório

Principais mudanças durante o período coberto pelo relatório referentes a porte, estrutura ou participação acionária, incluindo:

- localização ou mudanças nas operações, inclusive abertura, fechamento e expansão de unidades operacionais;

No ano, os investimentos em ativos fixos para expansão e modernização da capacidade produtiva da Chesf totalizaram R\$ 731,8 milhões. O valor contabilizado, considerando apenas as adições ao ativo imobilizado, está assim distribuído: R\$ 61,2 milhões em geração de energia; R\$ 443,7 milhões em obras do sistema de transmissão; R\$ 145,8 milhões no reassentamento de Itaparica; e R\$ 81,1 milhões em infraestrutura.

Em 31 de dezembro de 2009, a Chesf possuía participações minoritárias nas seguintes empresas:

- 49% no capital social da empresa STN – Sistema de Transmissão Nordeste S.A.;
 - 12% no capital social da empresa Integração Transmissora de Energia S.A.;
 - 24,5% no capital social da empresa Energética Águas da Pedra S.A.;
 - 20% no capital social da empresa ESBR Participações S.A.;
 - 19,5% no capital social da empresa Manaus Transmissora de Energia S.A.;
 - 19,5% no capital da empresa Manaus Construtora Ltda.;
 - 24,5% no capital da empresa Interligação Elétrica do Madeira S.A.
- mudanças na estrutura do capital social e outra formação de capital, manutenção ou alteração nas operações (para organizações do setor privado). [GRI G3: pg. 21]

Em 4 de junho de 2009, durante a Assembléia Geral Extraordinária de Acionistas da Chesf, foi aprovada proposta de aumento do Capital Social da Companhia, com a capitalização do saldo da Reserva de Incentivos Fiscais, segundo a ata de reunião AGE 155.

2.10 Prêmios recebidos no período coberto pelo relatório. [GRI G3: pg. 21]

A Companhia recebeu da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres do Governo Federal, com o apoio da Organização Internacional do Trabalho – OIT e do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher - UNIFEM o Selo Pró-Equidade de Gênero 2009, um atributo de destaque e distinção da Chesf como empresa comprometida e em reconhecimento pelas ações afirmativas da Chesf para a promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres e para a promoção da equidade de gênero no mundo do trabalho.

A Chesf também foi a primeira colocada no Prêmio Info Corporate 2009 - Os Melhores Cases de TI - no grupo Computação em Nuvem, concedido pela Editora Abril, Revista Info Corporate.

Além disso, a Chesf está entre as 100 empresas mais ligadas do Brasil, segundo a revista Info Exame, também da Editora Abril. Na lista geral das empresas, que abrange companhias nacionais e multinacionais que atuam no País em diversos segmentos, a Chesf ficou em 36º lugar.

4. Governança, Compromissos e Engajamento

4.1 Estrutura de governança da organização

Estrutura de governança da organização, incluindo comitês sob o mais alto órgão de governança responsável por tarefas específicas, tais como estabelecimento de estratégia ou supervisão da organização. [GRI G3: pg. 23]

Administração

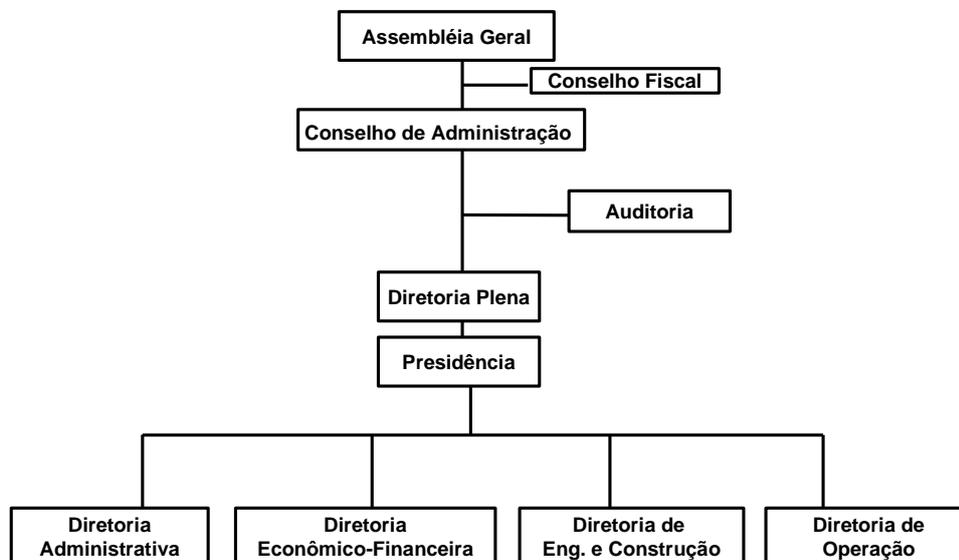
A Companhia é administrada por um Conselho de Administração e por uma Diretoria.

A Diretoria é constituída por um Diretor-Presidente, escolhido dentre os membros do Conselho de Administração, e até 5 Diretores, brasileiros, eleitos pelo Conselho de Administração, com mandato de 3 anos e com o exercício de suas funções em regime de tempo integral.

O Conselho de Administração é formado por um Presidente e mais 5 Conselheiros, todos acionistas, eleitos pela Assembléia Geral, com mandato de 3 anos, podendo ser reeleitos. Um dos membros do Conselho de Administração é indicado pelo Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão.

O Conselho Fiscal é permanente, composto por 3 membros efetivos e 3 suplentes, com mandato de um ano, brasileiros, eleitos pela Assembléia Geral. Dentre os membros do Conselho Fiscal, um membro efetivo e respectivo suplente são representantes do Tesouro Nacional.

O organograma simplificado da Companhia é adiante apresentado.



Código de Ética

A Companhia possui um Código de Ética e de Conduta Empresarial elaborado com a participação dos empregados, tendo como referência o Código de Conduta da Alta Administração Federal, contemplando temas presentes na Declaração Universal dos Direitos do Homem da ONU, na Declaração da OIT, sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, e no Pacto Global. Nele estão explicitados os valores e princípios éticos da Chesf que norteiam a conduta institucional nas interações com os diferentes públicos de relacionamento.

Controles Internos e Auditoria

A Auditoria Interna, subordinada ao Conselho de Administração, planeja, executa e avalia as atividades de auditoria na Companhia e atende às solicitações da alta direção e de órgãos de controle interno e externo. O Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna - PAINT é submetido à aprovação da Controladoria Geral da União - CGU.

Em atendimento à Lei Societária, as demonstrações financeiras da Chesf são auditadas por auditor independente, contratado por meio de licitação e aprovado pelo Conselho de Administração, com restrição de prestação de outros serviços e com a adoção de rodízio a cada período de 5 anos.

Objetivando adotar as melhores práticas de governança corporativa, a Chesf prosseguiu trabalhos do Projeto

Box 2: continuação...

SOX da Eletrobrás, com a atualização dos processos empresariais relevantes da Companhia, a realização de testes dos controles e o início da fase de certificação desses processos, visando a adoção dos procedimentos em conformidade com a Lei Sarbanes-Oxley – SOX, dos Estados Unidos da América e à Certificação da Eletrobrás.

Implementação de ações direcionadas à sustentabilidade empresarial, destacando-se a criação da Coordenadoria de Sustentabilidade Empresarial, Controle Interno e Gestão de Riscos e a criação da Coordenadoria de Planejamento Empresarial e P&D+I.

A Chesf, como empresa controlada da Eletrobras, participa diretamente do Plano de Transformação do Sistema Eletrobras – PTSE, que tem como propósito dotar o Sistema de uma estrutura de gestão corporativa integrada e transparente, tornando-o competitivo na operação e na expansão da oferta de energia elétrica, capaz de proporcionar a remuneração adequada aos seus acionistas e contribuir para a segurança no atendimento às necessidades energéticas e para o desenvolvimento sustentável do país.

4.2 Indicação caso o presidente do mais alto órgão de governança também seja um diretor executivo

Indicação caso o presidente do mais alto órgão de governança também seja um diretor executivo (e, se for o caso, suas funções dentro da administração da organização e as razões para tal composição). [GRI G3: pg. 23]

Não se aplica.

Para organizações com uma estrutura de administração unitária¹¹,

4.3 declaração do número de membros independentes ou não-executivos do mais alto órgão de governança. [GRI G3: pg. 23]

Sistema de Escalão Único para Empresas com Conselho de Administração

Membros	Número de membros
Conselheiros executivos	02
Conselheiros não executivos (exceto conselheiros independentes)	04
Conselheiros independentes	00
Total do conselho	06

4.4 Mecanismos para que acionistas e empregados façam recomendações ou dêem orientações ao mais alto órgão de governança.

Inclua referência a processos relativos a:

- uso de deliberações de acionistas ou outros mecanismos que permitam aos acionistas minoritários expressar opiniões à alta direção;
- informações e consulta aos empregados sobre as relações de trabalho com órgãos de representação formal, como "comissões de trabalhadores", em nível organizacional e representação de empregados no mais alto órgão de governança.

Identifique temas relacionados a desempenho económico, ambiental e social levantados por meio desses mecanismos durante o período coberto pelo relatório. [GRI G3: pg. 23]

Não se aplica.

3. Parâmetros para o Relatório

Perfil do Relatório

3.1 Período coberto pelo relatório

Período coberto pelo relatório (como ano contábil/civil) para as informações apresentadas. [GRI G3: pg. 22]

01/01/2009 a 31/12/2009.

3.2 Data do relatório anterior mais recente (se houver). [GRI G3: pg. 22]

Não se aplica por se tratar do 1º relatório GRI da Chesf.

Box 2: continuação...

3.3 Ciclo de emissão de relatórios (anual, bienal etc.) [GRI G3: pg. 22]

Anual.

3.4 Dados para contato em caso de perguntas

Dados para contato em caso de perguntas relativas ao relatório ou seu conteúdo. [GRI G3: pg. 22]

veras@chesf.gov.br
Sergio Veras
fone: 55 81 3229-2484
fax: 55 81 3229-2030

Escopo e Limite do Relatório

3.6 Limite do relatório

Limite do relatório (como países, divisões, subsidiárias, instalações arrendadas, *joint ventures*, fornecedores). *Para outras orientações, consulte o protocolo para definição de limite da GRI ("GRI Boundary Protocol") (www.globalreporting.org/ReportingFramework/ReportingFrameworkDownloads/)*. [GRI G3: pg. 21]

O presente relatório reúne informações, dados e atividades de todas as suas áreas de concessão da Chesf, com o objetivo de responder aos indicadores GRI.

3.7 Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do relatório. [GRI G3: pg. 22]

Não há limitações.

3.8 Base para a elaboração do relatório no que se refere a *jointventures*, subsidiárias, instalações arrendadas, operações terceirizadas e outras organizações

Base para a elaboração do relatório no que se refere a *jointventures*, subsidiárias, instalações arrendadas, operações terceirizadas e outras organizações que possam afetar significativamente a comparabilidade entre períodos e/ou entre organizações. [GRI G3: pg. 22]

Não se aplica.

3.10 Explicação das consequências de quaisquer reformulações

Explicação das consequências de quaisquer reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores e as razões para tais reformulações (como fusões ou aquisições, mudança no período ou ano-base, na natureza do negócio, em métodos de medição). [GRI G3: pg. 22]

Não se aplica por se tratar do 1º relatório GRI da Chesf.

3.11 Mudanças significativas em comparação com anos anteriores

Mudanças significativas em comparação com anos anteriores no que se refere a escopo, limite ou métodos de medição aplicados no relatório. [GRI G3: pg. 22]

Não se aplica por se tratar do 1º relatório GRI da Chesf.

Box 3—Sobre nossos stakeholders

4. Governança, Compromissos e Engajamento

Engajamento dos Stakeholders

Os pontos a seguir se referem ao processo de engajamento dos *stakeholders* conduzido pela organização ao longo do período coberto pelo relatório. Esse processo não se limita, portanto, ao engajamento dos *stakeholders* implementado para a preparação do relatório de sustentabilidade.

4.14 Relação de grupos de *stakeholders* engajados pela organização.:

- comunidades;
- sociedade civil;
- clientes;
- acionistas e provedores de capital;
- fornecedores;
- empregados, outros trabalhadores e seus sindicatos. [GRI G3: pg. 24]

A Chesf entende que seu desenvolvimento econômico somente é sustentável se acompanhado pelo cuidado com todos os seus públicos de relacionamento e com o meio ambiente. Assim, nas suas decisões estratégicas considera os legítimos interesses desses públicos e atua com ética e transparência. Alguns dos seus principais públicos de relacionamento são:

- O Público Interno, formado pelos empregados, pelos terceirizados, pelos estagiários e pelos aprendizes.
- Os Clientes, que compram a energia elétrica gerada e que acessam o sistema de transmissão.
- Os Fornecedores dos serviços e produtos de que a Companhia necessita para desenvolver suas atividades.
- As Comunidades que estão no entorno das usinas, subestações, linhas de transmissão e bordas dos rios e lagos das hidrelétricas.
- O Governo e a Sociedade, com os quais a Chesf deve contribuir para que alcancem níveis mais altos de desenvolvimento ético, social, político e econômico.
- Os Acionistas, que esperam ter o capital investido justamente remunerado.
- Os Sindicatos e as Entidades de Classe, com os quais mantém relações pautadas pelo respeito e pela colaboração.

4.15 Base para a identificação e seleção de stakeholders com os quais se engajar. [GRI G3: pg. 24]

Partes Interessadas	Detalhamento	Canais de Comunicação
Acionistas e investidores	Eletrobrás: 99,45% Ministério da Fazenda: 0,46% Light: 0,02% Finor: 0,01% Outros: 0,06%	O relacionamento com os acionistas é realizado por representantes da Companhia e por órgãos vinculados ao Diretor Econômico-Financeiro e de Relações com Investidores. Ocorrem por meio de contato direto, comunicações formais e Assembleias.

Box 3—Sobre nossos stakeholders

Partes Interessadas	Detalhamento	Canais de Comunicação
Clientes	Consumidores potencialmente livres:13 Consumidores livres: 9 Distribuidores de energia: 37 Comercializadores: 28 Acessantes à rede de transmissão: 45	Pesquisa anual de consumo e mercado. Pesquisa anual direta junto aos grandes clientes e distribuidores. Divulgações em jornais, eventos, congressos, palestras. Contatos diretos com gestores de contrato dos clientes. Divulgações no site da Chesf. Leilões de venda de energia por intermédio da rede mundial de computadores.
Fornecedores	Material: 6.748 fornecedores Serviço: 8.250 fornecedores	Comunicações formais, correio eletrônico, circulares, reuniões, encontros e seminários gerais ou setoriais. Nos encontros e seminários são incluídas palestras sobre Responsabilidade Social.
Empregados, colaboradores, estagiários	Empregados: 5.635 Terceirizados : 1.658 Estagiários: 180 Aprendizes: 168	Reuniões, encontros de órgãos normativos e operacionais, sistema de correio eletrônico, intranet, jornais internos, quadros de aviso.
Órgãos e programas públicos	Programa de Aceleração do Crescimento – PAC Programa Luz para Todos – Ministério de Minas e Energia Programa Pró-Equidade de Gênero – Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres Conselho Municipal da Criança e do Adolescente - Paulo Afonso-BA Conselho Municipal dos Direitos da Mulher - Paulo Afonso-BA Programa Nacional de Conservação de Energia Elétrica – PROCEL – Ministério de Minas e Energia e Eletrobrás Fórum de Ética das Estatais	Implementação de empreendimentos de geração e de transmissão integrantes do PAC. Coordenação, no Nordeste, do Programa Luz para Todos, pelo Diretor de Operação. Implementação de plano de ação para equidade de gênero na Empresa. Participação de empregados no Conselho Municipal. Participação de empregadas no Conselho Municipal. Atuação no Nordeste, juntamente com a Eletrobrás, para a implementação de projetos (PROCEL nas Escolas, Gestão Energética Municipal, Prédios Públicos, Reluz). Participação financeira e assento de empregados no Fórum.

Box 3—Sobre nossos stakeholders

Partes Interessadas	Detalhamento	Canais de Comunicação
<p>Organizações sociais, ambientais e comunidades</p>	<p>Associação Cristã Feminina do Recife - ACF – PE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Associação São Vicente de Paulo do Recife – PE ▪ Arraial Intercultural – ARRICIRCO – Recife - PE ▪ Associação Cultural Desportiva - ACD - Jaboatão dos Guararapes – PE ▪ Centro Pró-Integração, Cidadania e Arte - Recife - PE ▪ Centro de Abastecimento Alimentar de Pernambuco – CEASA - Recife – PE ▪ Companhia do Desenvolvimento dos Vales do São Francisco e do Parnaíba - Codevasf ▪ Escola Dom Bosco de Artes e Ofícios - Recife – PE ▪ Em Cena Arte e Cidadania - Recife – PE ▪ Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária - EMBRAPA ▪ Fundação Delmiro Gouveia - Delmiro Gouveia - AL ▪ Fundação Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia – UFBA – Salvador - BA ▪ Irmandade da Santa Casa de Misericórdia do Recife - Recife – PE ▪ Instituto Desenvolvimento Social e do Trabalho de Pernambuco - IDST - Recife - PE ▪ Instituto Carl Rogers – Recife – PE ▪ Instituto de Desenvolvimento Científico e Tecnológico de Xingó - Canindé de São Francisco - SE ▪ Instituto Dom Helder Câmara - IDHEC - Recife - PE ▪ Movimento Pró-Criança - Recife – PE ▪ Movimento Tortura Nunca Mais - Recife – PE ▪ Prefeitura Municipal de Santa Maria da Boa Vista - PE ▪ Prefeitura Municipal de Abaré - BA ▪ Prefeitura de Ibatiguara - AL ▪ Prefeitura Municipal de João Pessoa - PB ▪ Prefeitura Municipal de Mauriti - CE 	<p>A Chesf manteve relacionamento formal de parceria com essas organizações, para a realização de projetos sociais e ambientais por meio de convênios, termos de cooperação ou termos de parceria.</p>

Box 3—Sobre nossos stakeholders

Partes Interessadas	Detalhamento	Canais de Comunicação
<p>Sindicatos e associações de classe</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 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. 	<p>Reuniões periódicas, reuniões para negociação do acordo coletivo de trabalho e participação em comissões paritárias.</p>

Box 4—Definição do conteúdo do relatório

3. Parâmetros para o Relatório

Escopo e Limite do Relatório

3.5 Processo para a definição do conteúdo do relatório, incluindo:

- determinação da materialidade;
- priorização de temas dentro do relatório;
- identificação de quais *stakeholders* a organização espera que usem o relatório. [GRI G3: pg. 22]

Com a criação da Coordenadoria de Sustentabilidade Empresarial, Controle Interno e Gestão de Riscos - CSR, tomou-se a decisão de se desenvolver um relatório para a Chesf no modelo GRI, visando-se informar aos Público Interno, aos Clientes, aos Fornecedores, às Comunidades, ao Governo, à Sociedade, aos Acionistas e aos Sindicatos e Entidades de Classes.

Para esta primeira aplicação, referente a 2009, foi estabelecido que seu escopo seria o mais restrito possível, começando-se assim pelo Nível C do GRI.

A Companhia emite relatórios anuais, que se encontram disponíveis em seu Portal, em função das necessidades de algumas exigências legais ou requisitos de alguns *stakeholders* e também fornece informações para os relatórios anuais da controladora, que desde 2008 adotou o modelo GRI.

Os dados e os indicadores disponíveis nos citados relatórios formaram a base para o preenchimento deste 1º relatório da Chesf no modelo GRI.

Box 5—Dados sobre desempenho

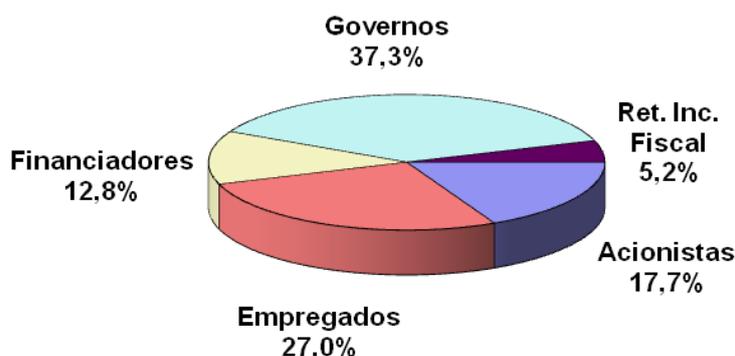
Dados sobre desempenho. Favor consultar os Protocolos de Indicadores da GRI antes de preencher este box.

Indicador 1: EC1 Valor econômico direto gerado e distribuído, incluindo receitas, custos operacionais, remuneração de empregados, doações e outros investimentos na comunidade, lucros acumulados e pagamentos para provedores de capital e governos.

Desempenho/Comentário:

O valor econômico gerado pela Companhia em 2009, R\$ 3.338,1 milhões, foi devolvido à sociedade em forma de: salários, encargos e benefícios aos Empregados (27,0%); impostos, taxas e contribuições aos Governos federal, estaduais e municipais (37,3%); juros aos Financiadores (12,8%); dividendos aos Acionistas (17,7%); e Retenção decorrente de Incentivo Fiscal (5,2%).

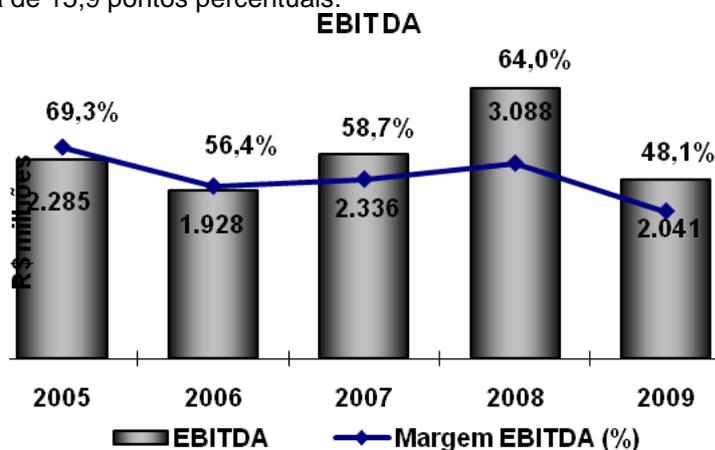
Distribuição do Valor Adicionado



Indicador 2: Geração Operacional de Caixa (EBITDA)

Desempenho/Comentário:

A geração operacional de caixa expressa pelo EBITDA (lucro antes dos juros, impostos, depreciação e amortização) foi de R\$ 2.041,2 milhões, representando uma redução de 33,9% em relação aos R\$ 3.087,5 milhões registrados em 2008. A margem EBITDA de 48,1% sobre a receita operacional líquida, ante 64,0% obtida em 2008, representa uma queda de 15,9 pontos percentuais.



Reconciliação do EBITDA (R\$ milhões)	2009	2008
Lucro Líquido	764,4	1.437,3
(+) Imposto de Renda e Contribuição Social sobre o Lucro	132,7	204,7
(+) Participações nos lucros	72,1	60,6
(+) Receitas (despesas) não recorrentes	-4,6	47,8
(+) Despesas Financeiras	404,7	644,0
(+) Depreciação	620,4	603,4
(+) Provisões para Contingências	51,5	89,7
(=) EBITDA	2.041,2	3.087,5

Box 5—Dados sobre desempenho

Indicador 3: EN18 Iniciativas para reduzir as emissões de gases de efeito estufa e as reduções obtidas.

Desempenho/Comentários:

- A CHESF integra um grupo de trabalho, GT3, na Eletrobras. Em 2009, colaborou na elaboração do inventário plurianual (2003 - 2008) das Emissões Diretas de Gases de Efeito Estufa provenientes da Usina Térmica de Camaçari – UTE, no Estado da Bahia.
- A CHESF implantou em junho/2009, um sistema de gerenciamento do consumo de combustível. Nesse novo sistema, ficou instituído na empresa que os veículos da frota com categoria *flex fuel*, só poderão ser abastecidos com álcool, combustível mais limpo do que seu substituto, a gasolina, pois possui menores fatores de emissão para poluentes de efeito local. Além disso, é proveniente de uma fonte renovável, a cana-de-açúcar, resultando em emissões líquidas de gases precursores do efeito estufa potencialmente nulas por seu conteúdo de carbono ser reciclado.
- Em 2009, a CHESF participou, em parceria com outras empresas, em dois processos de licitação para construção de 2 parques eólicos, fonte alternativa de geração de energia, considerada limpa quando comparada aos sistemas hidrotérmicos de geração, predominante na Companhia até então.
- A CHESF, em 2004, implantou o projeto de ampliação, repotenciação, recapacitação e modernização da UTE Camaçari, o qual contempla a instalação de novas turbinas e a conversão da usina para o funcionamento a partir da queima de gás natural – GN, como combustível principal, utilizando o óleo diesel somente quando da interrupção do fornecimento de gás. Apesar do esforço, em 2009 não houve disponibilidade de GN e assim, a usina operou utilizando o combustível óleo diesel. Além disto, recuperou os sistemas de tancagem e de transferência de diesel, reduzindo assim as emissões fugitivas provenientes desses sistemas.
- A CHESF, apesar das ações voluntárias para reduzir as emissões de gases causadores do efeito estufa citadas acima, não quantifica as reduções obtidas, não possuindo, portanto, metas de redução.

Indicador 4: EN22 Peso total de resíduos. Por tipo e método de disposição.

Desempenho/Comentário:

Resíduo Perigoso	Forma de Destinação	Peso (kg)	Período
Bauxita impregnada com óleo	Incineração	30.000 ou 30 t	21 a 25/09/2009
Resíduos líquidos de produto químicos fora de especificação e/ou de validade	Incineração	420 ou 0,42 t	24/9/2009
Pára-raios radioativos	Entrega ao CNEN	8 ou 0,008 t	30/10/2009

Em 2009, a CHESF deu início à implantação do Plano de Ação visando a substituição e descarte final dos equipamentos contendo Ascarel em operação nas subestações e usinas da Chesf e dos resíduos de Ascarel armazenados nos depósitos de guarda temporária, buscando sempre atender a legislação vigente e em cumprimento a uma Portaria interna que estabelece um prazo de 03 anos para erradicar este poluente da Companhia, prazo este menor que aquele estabelecido no Protocolo de Estocolmo, que é de 2025.

Em 2006, foram adquiridos 70 capacitores com óleo biodegradável com vistas a substituir cerca de 800 células capacitivas com Ascarel, armazenadas como Reserva Técnica nos almoxarifados da Chesf, quantitativo suficiente para atender às necessidades de manutenção das subestações. O processo de transferência destas células para os depósitos de guarda temporária já foi concluído em julho de 2009, observando-se o cumprimento da norma interna, IN-MA-03.002 - Manejo de Equipamentos e Resíduos Contaminados com Ascarel, no que se refere ao manuseio, acondicionamento, transporte e armazenamento desses equipamentos contendo Ascarel.

Indicador 5: EN28 Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos ambientais.

Box 5—Dados sobre desempenho

Desempenho/Comentários:

- No ano de 2009 o parque de geração hidrelétrica não sofreu sanções administrativas ou judiciais por descumprimento às leis ou regulamentos ambientais.
- Não houve multas ou sanções não monetárias no âmbito dos empreendimentos de resíduos perigosos e do gerenciamento destes resíduos nos demais empreendimentos da CHESF.
- Não houve valor monetário de multas significativas na área de transmissão.

Indicador 6: EN30 Total de investimentos e gastos em proteção ambiental, por tipo.

Desempenho/Comentários:

Indicadores Ambientais			
Interação com o Meio Ambiente	2009	2008	2007
Investimentos e gastos com manutenção nos processos operacionais para melhoria do meio ambiente (R\$ Mil)	10.914	10.675	7.869
Investimentos e gastos com a preservação e/ou recuperação de ambientes degradados (R\$ Mil)	1.905	2.689	2.187
Investimentos e gastos com a educação ambiental para empregado, terceirizados, autônomos e administradores da entidade (R\$ Mil)	-	66	95
Investimentos e gastos com educação ambiental para a comunidade (R\$ Mil)	933	1.240	1.296
Investimentos e gastos com outros projetos ambientais (R\$ Mil)	1.916	741	1.762
Quantidade de processos ambientais, administrativos e judiciais movidos contra a entidade (R\$ Mil)	-	5	8
Valor das multas e das indenizações relativas à matéria ambiental, determinadas administrativas e/ou judicialmente (R\$ Mil)	-	-	-
Passivos e contingências ambientais (R\$ Mil)	-	-	-
Total dos investimentos	15.668	15.411	13.209

Educação Ambiental – Na Organização	Meta	2009	2008	2007
Recursos Aplicados com educação ambiental para empregados, terceirizados, autônomos e administradores da entidade (R\$ Mil)	ND	150	66	95

Educação Ambiental – Na Comunidade	Meta	2009	2008	2007
Recursos Aplicados (R\$ Mil)	ND	250.000	1.240	1.296

Indicador 7 : LA1 Total de trabalhadores, por tipo de emprego, contrato de trabalho e região.

Desempenho/Comentários:

Em 31 de dezembro de 2009, a força de trabalho da Chesf era composta por 5635 empregados. Destes, 59 empregados estavam cedidos para empresas do Sistema Eletrobrás ou a órgãos públicos. Além destes empregados diretos, a Companhia contou com o trabalho de mais 12 empregados requisitados de outras empresas.

Box 5—Dados sobre desempenho

LA1 Total de trabalhadores por tipo de emprego, contrato de trabalho e região										
Total de trabalhadores por gênero, faixa etária, região e período de trabalho										
	Por faixa etária/Região	Nº de homens em 2009	Nº de mulheres em 2009	Total em 2009					Período integral (entre 6h e 8h/dia)	Meio período (entre 3h e 4h/dia)
				Região Sul	Região Sudeste	Região Centro Oeste	Região Nordeste	Região Norte		
Diretores + Conselheiros	18 a 25 anos	0	0							
	26 a 30 anos	0	0							
	31 a 40 anos	0	0							
	41 a 50 anos	0	1					1		
	51 a 60 anos	12	1					13	4	
	Maior que 60 anos	1	0					1	1	
	Total em 2009		13	2				15	5	
Empregados gerentes (incluindo cedidos)	18 a 25 anos	0	0				0		0	0
	26 a 30 anos	4	1				5		5	0
	31 a 40 anos	37	12				49		49	0
	41 a 50 anos	73	13				86		86	0
	51 a 60 anos	159	28				187		187	0
	Maior que 60 anos	16	1				17		16	1
	Total em 2009		289	55				344	343	1
Demais empregados (incluindo cedidos)	18 a 25 anos	57	10				67		67	0
	26 a 30 anos	263	70				333		333	0
	31 a 40 anos	641	168				809		809	0
	41 a 50 anos	1094	268				1362		1358	4
	51 a 60 anos	1821	516				2337		2310	27
	Maior que 60 anos	320	63				383		378	5
	Total em 2009		4196	1095				5291	5255	36

Indicador 8 : LA3 Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados pelas principais operações.

Desempenho/Comentários:

Em 2009, R\$ 72,1 milhões foram distribuídos para os empregados como Participação nos Lucros ou Resultados - PLR, resultante do cumprimento de metas pré-estabelecidas pela Eletrobrás e pela Chesf: dar lucro e distribuir dividendos, metas financeiras (margem operacional e índice de custeio) e operacionais (disponibilidade operacional do sistema de geração e de transmissão).

Os empregados da Chesf têm direito aos seguintes benefícios: Assistência materno-infantil para filhos de até 6 meses; Assistência educacional para filhos de mais de 6 meses até 20 anos; Auxílio educacional superior, concedido para empregados que não tenham curso universitário; Seguro de vida em grupo; Assistência ao portador de deficiência – PAPD, para empregados e dependentes; Atendimento médico e de enfermagem nos ambulatórios da Empresa durante o horário de expediente; Auxílio óculos e lentes, para os empregados e seus dependentes; Complementação de auxílio-doença; Plano de Assistência Patronal – PAP, abrangendo assistência médico-hospitalar, odontológica e demais serviços de saúde; Pecúlio por morte ou invalidez decorrente de acidente de trabalho; Transporte – antecipação de vale ao empregado para deslocamento residência/local de trabalho/residência; Vale refeição; Alimentação; Previdência privada, através da Fundação Chesf de Assistência e Seguridade Social – Fachesf.

Indicador 9 : LA4 Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva.

Desempenho/Comentários:

100%.

Indicador 10 : LA7 Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, por região.

Desempenho/Comentários:

Em 2009, a Taxa de Frequência Acumulada de Acidentes do Trabalho Típicos com Afastamento foi 4,31, ficando 0,9% acima do limite tolerável para o exercício. Com relação à Taxa de Gravidade Acumulada de Acidentes do Trabalho Típicos com Afastamento, os acidentes foram menos graves do que no ano anterior, mantendo-se a

Box 5—Dados sobre desempenho

tendência de queda, o que contribuiu para a redução dessa taxa de 83, em 2008, para 44, em 2009.

Segurança do Trabalho:

Em 2009 a Chesf atingiu as suas metas corporativas estabelecidas para segurança do trabalho, com seus resultados ficando abaixo dos limites toleráveis. Assim, a taxa de frequência acumulada de acidentes típicos com afastamento (TF) atingiu o valor de 4,31 para um limite tolerável 4,35 e a taxa de gravidade de acidentes típicos com afastamento (TG) atingiu o valor de 129 para um limite tolerável de 180. Em 2010, esses limites toleráveis serão reduzidos em 5%.

Saúde:

No último ano, o Exame Médico Ocupacional - Periódico apresentou um percentual de 97,2% de realização pelos empregados. Ele é constituído de um amplo conjunto de exames e retrata uma importante contribuição à saúde dos empregados, por ter caráter preventivo e corretivo, aproximando-se da meta de 98%, estabelecida para o ano de 2009.

Com relação ao absenteísmo-doença apuramos um valor de 1,74%, no ano de 2009, para um limite previsto de 1,35%. Em 2010, estão planejadas medidas corretivas, com foco em ações de qualidade de vida.

O Programa de Prevenção e Tratamento ao Uso Prejudicial de Álcool e Outras Drogas superou o planejado, no ano de 2009, tendo capacitado 35 profissionais de saúde e analistas de recursos humanos, e realizado oficinas preventivas com a participação de 418 empregados da Companhia. Além disso, o Programa de Redução do Tabagismo atendeu 60 empregados, obtendo 78,77% de abstinência (empregados que deixaram de fumar), resultado tido como excelente, quando comparado à previsão de 50%.

Indicador 11 : LA10 Média de horas de treinamento por ano, por funcionário, discriminadas por categoria funcional.

Desempenho/Comentários:

O investimento no desenvolvimento profissional dos empregados é permanente. Em 2009, o número médio de horas de treinamento por empregado foi de 80,24, correspondendo a 4,17% das horas de trabalho e a mais de 430 mil horas de treinamento durante o referido ano. Por categoria funcional, há a seguinte situação:

Categoria	HTE
CEDIDOS À CHESF	74
ADMINISTRADOR (A)	122,01
ADVOGADO (A)	91,93
ANALISTA SISTEMA	83,6
ASSIST. TECNICO(A)	69,98
AUX. TECNICO (A)	52,39
AUX. ADMIN.	4
CONTADOR (A)	74,26
ECONOMISTA	56,94
ENGENHEIRO (A)	108,11
TEC. NIV UNIVERSITÁRIO	90,07

HTE – Horas de Treinamento por Empregado

Indicador 12 : LA11 Programa para a gestão de competências e aprendizagem contínua que apóiam a continuidade de empregabilidade dos funcionários e para gerenciar o fim da carreira.

Desempenho/Comentários:

As ações para qualificação e treinamento dos empregados estão estruturadas no Programa de Desenvolvimento Humano e Organizacional - PDHO, que está subdividido em quatro subprogramas:

Box 5—Dados sobre desempenho

- Específico, voltado para suprir as lacunas nas competências específicas, sob a responsabilidade de cada Diretoria;
- Corporativo, voltado para suprir as lacunas nas competências gerais, funcionais (por nível ocupacional) e gerenciais, além de suprir as demandas de treinamentos consideradas estratégicas pela Companhia, sob a responsabilidade da Superintendência de Recursos Humanos;
- Setorial, envolvendo ações educativas voltadas a projetos especiais das Diretorias, bem como treinamentos no local de trabalho, treinamentos vinculados a contratos de fornecimento, visitas técnicas e estágios de empregados;
- Conexão, envolvendo ações educativas utilizando tecnologia de educação à distância.

O PDHO tem planejamento e orçamento plurianuais, com ajustes anuais. Utiliza a sistemática de audiências corporativas que envolvem os gerentes e centenas de empregados, visando ao planejamento e à avaliação das ações educativas do segmento corporativo.

No período, destaca-se que mais de 60% dos programas educacionais foram executados com instrutores internos, obtendo-se uma significativa ampliação da oferta de treinamentos.

Houve também o aumento expressivo de 26% da oferta de treinamentos à distância, tendo sido ofertados 232 cursos, em 2008, e 293 cursos em 2009, propiciando maior alcance do aprendizado, redução de custos e redução do tempo de aplicação do conteúdo do treinamento.

O Programa Chesf de Educação à Distância - Conexão tem possibilitado uma maior acessibilidade dos empregados ao conhecimento no ambiente da Companhia. O programa vem estimulando a criação de nova cultura de autodesenvolvimento, de educação mediada por tecnologia, permitindo que novos programas de treinamento possam ser imediatamente disponibilizados aos empregados, com a flexibilidade para que aprendam em sala de aula, no local de trabalho, em casa, ou em outro local.

Alinhado à nova realidade organizacional, está em curso o Plano de Preparação Gerencial, com alto investimento da Companhia no seu corpo gerencial. O objetivo central do Plano é a maximização do desempenho dos executivos da Chesf, possibilitando a capacitação nas funções gerenciais demandadas pelo novo ambiente empresarial, no tocante aos aspectos organizacionais, estratégicos, tecnológicos, gerenciais, mercadológicos e culturais.

Indicador13 : LA13 Composição dos grupos responsáveis pela governança corporativa e de discriminação de empregados por categoria, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade.

Desempenho/Comentários:

	Por faixa etária/Região	Nº de homens em 2009	Nº de mulheres em 2009	Total em 2009					Período integral (entre 6h e 8h/dia)	Meio período (entre 3h e 4h/dia)
				Região Sul	Região Sudeste	Região Centro Oeste	Região Nordeste	Região Norte		
Diretores + Conselheiros	18 a 25 anos	0	0							
	26 a 30 anos	0	0							
	31 a 40 anos	0	0							
	41 a 50 anos	0	1				1			
	51 a 60 anos	12	1				13		4	
	Maior que 60 anos	1	0				1		1	
	Total em 2009	13	2				15		5	

Box 5—Dados sobre desempenho

Indicador 14 : LA14 Proporção de salário base entre homens e mulheres, por categoria funcional.

Desempenho/Comentários:

Categorias	Salário base em 31/12/2009 homens (R\$)	Salário base em 31/12/2009 mulheres (R\$)
Quadro próprio (empregados, incluindo cedidos)	3.528,63	3.594,70
Quadro próprio gerentes	8.447,73	7.225,08
Diretores +Conselheiros	Diretor - 29.482,61 Conselheiro - 2.948,26	Conselheiro – 2.948,26

Indicador 15 : HR1 Percentual e número total de contratos de investimentos significativos que incluam cláusulas referentes a direitos humanos ou que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos.

Desempenho/Comentários:

Em 2009, a Companhia realizou 680 contratos com fornecedores de material e 762 contratos com fornecedores de serviços, num total de 1.442 contratos, que incluem cláusulas referentes a direitos humanos.

Indicador 16 : HR7 Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo e as medidas tomadas para contribuir para a erradicação do trabalho forçado ou análogo ao escravo.

Desempenho/Comentários:

De um modo geral, as operações realizadas pela Companhia não apresentam risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo, a menos de contratos de serviço para a realização de poda seletiva nas faixas de servidão das Linhas de Transmissão.

O tema está incluído nos *Princípios e Normas de Conduta Empresarial na Relação da Chesf com os Fornecedores*, que é anexado a todos os contratos, bem como no *Seminário Anual para Fornecedores*. Os serviços contratados são fiscalizados para coibição de qualquer infração relativa ao tema. Todas as empresas contratadas assinam declaração atestando que não têm empregados nessa situação.

Indicador 17 : HR6 Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho infantil e as medidas tomadas para contribuir para a abolição do trabalho infantil.

Desempenho/Comentários:

Não há risco significativo de ocorrência de trabalho infantil. No entanto, o tema está incluído nos *Princípios e Normas de Conduta Empresarial na Relação da Chesf com os Fornecedores*, que é anexado a todos os contratos, bem como no *Seminário Anual para Fornecedores*. Os serviços contratados são fiscalizados para coibição de qualquer infração relativa ao tema. Todas as empresas contratadas assinam declaração atestando que não empregam menores.

Indicador 18 : HR4 Número total de casos de discriminação e as medidas tomadas.

Desempenho/Comentários:

As manifestações recebidas pela Ouvidoria e pela Comissão de Ética da Chesf, em 2009, não se configuram como casos de assédio moral, assédio sexual ou discriminação.

Box 5—Dados sobre desempenho

Indicador 19 : HR9 Número total de casos de violação de direitos dos povos indígenas e medidas tomadas.

Desempenho/Comentários:

No ano de 2009, não houve registro de violação de direitos dos povos indígenas.

Indicador 20 : SO8 Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não monetárias resultantes da não conformidade com leis e regulamentos.

Desempenho/Comentários:

Não houve multas.

Indicador 21 : EU8 Atividade de pesquisa e desenvolvimento visando ao fornecimento de eletricidade confiável e a preço razoável e à promoção do desenvolvimento sustentável.

Desempenho/Comentários:

Segmentação Estratégica	Quantidade até 2009	Investido até 2009 (R\$ Mil)
Controle – Supervisão e Proteção	37	19.898.967,61
Distribuição de Energia	1	396.317,86
Eficiência Energética - ANEEL	12	6.915.689,60
Finanças	2	1.011.092,80
Fontes Alternativas	16	16.295.457,43
Geração de Energia	7	6.301.841,38
Gestão Estratégica	2	1.070.109,72
Inserção Regional e Social	2	970.456,60
Meio Ambiente	18	10.329.665,70
Pesquisa Estratégica	33	20.096.259,82
Qualidade	1	461.520,00
Telecomunicações	1	408.425,3
Transmissão – Linhas e subestação	41	31.921.411,28
Total	173	116.077.215,1

Box 6—Autodeclaração (Nível de Aplicação)

Nível de Aplicação do Relatório		C	C+ B	B+	A	A+
Conteúdo do Relatório	Perfil da G3	Responda aos itens: 1.1; 2.1 a 2.10; 3.1 a 3.8, 3.10 a 3.12; 4.1 a 4.4, 4.14 a 4.15;	Responda a todos os critérios elencados para o Nível C mais: 1.2; 3.9, 3.13; 4.5 a 4.13, 4.16 a 4.17	Sociedade, Responsabilidade pelo Produto	O mesmo exigido para o Nível B	
	Informações sobre a Forma de Gestão da G3	Não Exigido	Com Verificação Externa Informações sobre a Forma de Gestão para cada Categoria de Indicador		Forma de Gestão divulgada para cada Categoria de Indicador	Com Verificação Externa
	Indicadores de Desempenho da G3 & Indicadores de Desempenho do Suplemento Setorial	Responda a um mínimo de 10 Indicadores de Desempenho, incluindo pelo menos um de cada uma das seguintes áreas de desempenho: Social, Econômico e Ambiental.	Com Verificação Externa Responda a um mínimo de 20 Indicadores de Desempenho, incluindo pelo menos um de cada uma das seguintes áreas de desempenho: Econômico, Ambiental, Direitos Humanos, Práticas Trabalhistas,		Responda a cada Indicador essencial da G3 e do Suplemento Setorial* com a devida consideração ao Princípio da Materialidade de uma das seguintes formas: (a) respondendo ao Indicador ou (b) explicando o motivo da omissão.	



* Suplemento Setorial em sua versão final

Nível de Aplicação C da GRI

Declaro neste ato que, no meu melhor entender, este relatório preenche os requisitos do Nível de Aplicação C da GRI G3.

Nome: Sergio Antonio Veras Fernandes

Cargo: Chefe da Coordenadoria de Sustentabilidade Empresarial, Controle Interno e Gestão de Riscos

Data:.

Assinatura:

3. Parâmetros para o

Relatório Sumário de

Conteúdo da GRI

3.12 Tabela que identifica a localização das informações no relatório.

Identificação dos números das páginas ou *links* para páginas na internet em que podem-se encontrar os seguintes itens:

Informações sobre Estratégia e Perfil

1. <i>Estratégia e Análise</i>	2
1.1 <i>Declaração do detentor do cargo com maior poder de decisão</i>	2
2. <i>Perfil Organizacional</i>	3
2.1 <i>Nome da organização</i>	3
2.2 <i>Principais marcas, produtos e/ou serviços</i>	3
2.3 <i>Estrutura operacional da organização</i>	3
2.4 <i>Localização da sede da organização.</i>	3
2.5 <i>Número de países em que a organização opera</i>	3
2.6 <i>Tipo e natureza jurídica da propriedade.</i>	3
2.7 <i>Mercados atendidos pela organização</i>	3
2.8 <i>Porte da organização, incluindo:</i>	4
2.9 <i>Principais mudanças durante o período coberto pelo relatório</i>	4
2.10 <i>Prêmios recebidos no período coberto pelo relatório</i>	4
3. <i>Parâmetros para o Relatório</i>	6
3.1 <i>Período coberto pelo relatório</i>	6
3.2 <i>Data do relatório anterior mais recente</i>	6
3.3 <i>Ciclo de emissão de relatórios</i>	7
3.4 <i>Dados para contato em caso de perguntas</i>	7
3.5 <i>Processo para a definição do conteúdo do relatório</i>	12
3.6 <i>Limite do relatório</i>	7
3.7 <i>Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do relatório</i> ...7	
3.8 <i>Base para a elaboração do relatório no que se refere a jointventures, subsidiárias, instalações arrendadas, operações terceirizadas e outras organizações</i>	7
3.10 <i>Explicação das consequências de quaisquer reformulações</i>	7
3.11 <i>Mudanças significativas em comparação com anos anteriores</i>	7

4. Governança, Compromissos e Engajamento.....	8
4.1 Estrutura de governança da organização	5
4.2 Indicação caso o presidente do mais alto órgão de governança também seja um diretor executivo	6
4.3 Declaração do número de membros independentes ou não-executivos do mais alto órgão de governança.....	6
4.4 Mecanismos para que acionistas e empregados façam recomendações ou dêem orientações ao mais alto órgão de governança.	6
4.14 Relação de grupos de stakeholders engajados pela organização.:	8
4.15 Base para a identificação e seleção de stakeholders com os quais se engajar.	8

10 Indicadores de Desempenho da GRI

Indicador 1: EC1 Valor econômico direto gerado e distribuído, incluindo receitas, custos operacionais, remuneração de empregados, doações e outros investimentos na comunidade, lucros acumulados e pagamentos para provedores de capital e governos.....	13
Indicador 2: (sem nºGRI) Geração Operacional de Caixa (EBITDA).....	13
Indicador 3: EN18 Iniciativas para reduzir as emissões de gases de efeito estufa e as reduções obtidas.....	14
Indicador 4: EN22 Peso total de resíduos. Por tipo e método de disposição.	14
Indicador 5: EN28 Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos ambientais.	14
Indicador 6: EN30 Total de investimentos e gastos em proteção ambiental, por tipo.	15
Indicador 7 : LA1 Total de trabalhadores, por tipo de emprego, contrato de trabalho e região.....	15
Indicador 8 : LA3 Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados pelas principais operações.....	16
Indicador 9 : LA4 Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva.....	16
Indicador 10 : LA7 Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, por região.....	16
Indicador 11 : LA10 Média de horas de treinamento por ano, por funcionário, discriminadas por categoria funcional.	17
Indicador 12 : LA11 Programa para a gestão de competências e aprendizagem contínua que apóiam a continuidade de empregabilidade dos funcionários e para gerenciar o fim da carreira.	17
Indicador13 : LA13 Composição dos grupos responsáveis pela governança corporativa e de	

Box 7 . continuação...

<i>discriminação de empregados por categoria, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade.....</i>	<i>18</i>
<i>Indicador 14 : LA14 Proporção de salário base entre homens e mulheres, por categoria funcional..</i>	<i>19</i>
<i>Indicador 15 : HR1 Percentual e número total de contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas referentes a direitos humanos ou que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos.</i>	<i>19</i>
<i>Indicador 16 : HR7 Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo e as medidas tomadas para contribuir para a erradicação do trabalho forçado ou análogo ao escravo.....</i>	<i>19</i>
<i>Indicador 17 : HR6 Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho infantil e as medidas tomadas para contribuir para a abolição do trabalho infantil.</i>	<i>19</i>
<i>Indicador 18 : HR4 Número total de casos de discriminação e as medidas tomadas.....</i>	<i>19</i>
<i>Indicador 19 : HR9 Número total de casos de violação de direitos dos povos indígenas e medidas tomadas.</i>	<i>20</i>
<i>Indicador 20 : SO8 Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não monetárias resultantes da não conformidade com leis e regulamentos.</i>	<i>20</i>
<i>Indicador 21 : EU8 Atividade de pesquisa e desenvolvimento visando ao fornecimento de eletricidade confiável e a preço razoável e à promoção do desenvolvimento sustentável.</i>	<i>20</i>



Nome: Sergio Antonio Veras Fernandes

Cargo: Chefe da Coordenadoria de Sustentabilidade Empresarial, Controle Interno e Gestão de Riscos

^ E-mail: veras@chesf.gov.br



Aviso de Direitos Autorais e Marca Registrada

Os direitos autorais deste documento pertencem à fundação Global Reporting Initiative (GRI). Sua reprodução e distribuição para informações e/ ou utilização na preparação de um relatório de sustentabilidade são permitidas sem prévia autorização por parte da GRI. Entretanto, nem este documento nem qualquer parte dele poderão ser reproduzidos, arquivados, traduzidos ou transferidos, em qualquer forma ou mídia (eletrônica, mecânica, fotocopiada, gravada etc.), para qualquer outro fim sem que haja prévia autorização por parte da GRI. "Global Reporting Initiative", o logotipo da Global Reporting Initiative, "Diretrizes para a Elaboração de Relatórios de Sustentabilidade" e "GRI" são marcas registradas da Global Reporting Initiative.

Mais informações sobre a GRI e as Diretrizes para a Elaboração de Relatórios de Sustentabilidade podem ser obtidas em:
www.globalreporting.org, info@globalreporting.org

© 2008 Global Reporting Initiative. Todos os direitos reservados