

Pacto Global

Comunicação de Progresso

Novembro 2011



Recife, 16 novembro de 2011

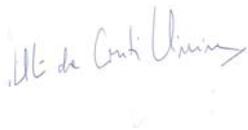
Senhor
Ban Ki-moon
Secretário Geral
Organização das Nações Unidas

Em nome da Companhia Hidro Elétrica do São Francisco – Chesf e dos seus empregados, reafirmo o compromisso contínuo com o Pacto Global das Nações Unidas e comunico nossos progressos na implementação de seus princípios, relacionados aos direitos humanos, direitos do trabalho, à proteção do meio ambiente e ao combate à corrupção em todas as suas formas.

A Chesf tem como missão produzir, transmitir e comercializar energia elétrica com qualidade, de forma rentável e sustentável, além de ter como valores a preservação da ética em todas as relações, satisfação do acionista, satisfação dos clientes, o respeito ao meio ambiente, e a valorização da empresa e dos seus empregados.

Os princípios do Pacto Global já fazem parte da estratégia, cultura e operações da companhia. Com o envio desta Comunicação de Progresso (COP), expressamos nossa convicção em continuar praticando e difundindo tais princípios junto aos nossos stakeholders.

Atenciosamente,

A handwritten signature in blue ink that reads "Dilton da Conti Oliveira".

Dilton da Conti Oliveira
Diretor-Presidente

PERFIL DA EMPRESA

➤ Nome da organização

Companhia Hidro Elétrica do São Francisco – Chesf.

➤ Principais marcas, produtos e/ou serviços

A Chesf é uma concessionária de serviço público de energia elétrica, controlada pela Eletrobras, que atua norteadada pela sua meta corporativa de ofertar soluções e serviços para o mercado de energia elétrica, de forma rentável e sustentável, com o reconhecimento dos acionistas, da sociedade e de seus empregados

O seu sistema de geração é hidrotérmico, com predominância de usinas hidrelétricas, responsáveis por percentual próximo a 97% da produção total. Atualmente, seu parque gerador possui 10.615 MW de potência instalada, sendo composto por 14 usinas hidrelétricas, supridas por nove reservatórios com capacidade de armazenamento máximo de 52 bilhões de metros cúbicos de água e uma usina térmica bicomustível com 346,8 MW de potência instalada.

O sistema de transmissão da Chesf é composto por 18.723 km de linhas de transmissão em operação, sendo 5.122 km de circuitos de transmissão em 500 kV, 12.792 km de circuitos de transmissão em 230 kV, 809 km de circuitos de transmissão em tensões inferiores; 99 subestações com tensões superiores a 69 kV, e 762 transformadores efetivamente em operação em todos os níveis de tensão, totalizando uma capacidade de transformação de 44.181 MVA, além de 5.683 km de cabos de fibra óptica.

➤ Estrutura operacional da organização

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

➤ Localização da sede da organização

Rua Delmiro Gouveia, 333, Ed. André Falcão
Bongi, Recife – PE – Brasil
CEP: 50761-901
Telefone: 55 (81) 3229.2000
www.chesf.gov.br

➤ Número de países em que a organização opera

A Chesf opera apenas no Brasil.

➤ Estrutura Tipo e Natureza Jurídica da propriedade

Sociedade de economia mista de capital aberto.

➤ Mercados atendidos pela organização

A energia comercializada pela Chesf em 2010 atingiu o montante total de 51.748 GWh, distribuído entre 21 Estados do Brasil e o Distrito Federal. Desse montante, 43.492 GWh foram destinados ao Ambiente de Contratação Regulada – ACR, para atendimento às distribuidoras e aos consumidores cativos, que representam 84,05% do total comercializado, enquanto que 8.256 GWh foram destinados ao Ambiente de Contratação Livre – ACL, para atendimento aos comercializadores e aos consumidores livres, representando 15,95% desse total.

O processo de negócio de venda de energia é realizado pela Companhia por meio de leilões. Para tanto, a Chesf conta com suporte de plataforma computacional.

No ano de 2010, a Chesf promoveu 10 leilões, que resultaram em 55 novos contratos com comercializadores e consumidores livres. Esses novos contratos no ambiente livre representaram 40,49% da energia contratada nesse exercício para esse ambiente.

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.

DESEMPENHO ANUAL

No ano de 2010, a Chesf manteve o bom desempenho econômico-financeiro dos últimos exercícios, mantendo-se sólida e lucrativa, registrando o expressivo lucro líquido de R\$ 2.126,8 milhões, melhor resultado da sua história.

A Chesf buscou uma expansão equilibrada na sua estrutura de negócios, com foco na sustentabilidade empresarial.

No segmento de transmissão, a Companhia arrematou seis lotes de leilões promovidos pela Aneel, obtendo a concessão para a implantação de novas subestações e de novas linhas de transmissão.

No segmento de geração, participou do consórcio vitorioso no leilão de outorga da concessão da UHE Belo Monte, no Rio Xingu/PA, com uma potência de 11.233 MW, que resultou na formação da Sociedade de Propósito Específico Norte Energia S.A., da qual a Chesf tem 15% participação.

Na área de fontes alternativas de energia, a Chesf obteve autorização, por meio de leilão, para implantação do parque eólico Casa Nova, no município de Casa Nova/BA, com uma potência de 180 MW, de propriedade integral da Chesf, e também para os parques eólicos Pedra Branca, Sete Gameleiras e São Pedro do Lago, no município de Sento Sé/BA, totalizando 86,4 MW, em parceria com o Grupo Brennand Energia, tendo a Companhia uma participação de 49% em cada empreendimento, marcando o início do investimento comercial nesse segmento.

Considerando que as melhorias operacionais nos sistemas de geração e de transmissão são determinantes para que a Chesf mantenha níveis de continuidade e disponibilidade

satisfatórios ao atendimento das demandas, foi realizada modernização no parque de geração de várias usinas tendo também, na área de transmissão, sido efetuada expansão de 395 MVA na capacidade de transformação e de 135 km de linhas de transmissão.

Na área de comercialização de energia, vale ressaltar o significativo aumento de 11,5% em relação ao montante comercializado no ano de 2009.

No campo da gestão empresarial, destaca-se a aprovação do Planejamento Empresarial para o período de 2010 a 2015.

Também é relevante a criação da Coordenadoria de Sustentabilidade Empresarial, Controle Interno e Gestão de Riscos, com atribuições relacionadas à gestão das ações de sustentabilidade corporativa, atuando de forma matricial junto aos demais órgãos da empresa, à gestão de programas sociais para as comunidades, ao gerenciamento integrado dos riscos empresariais, e às ações de controle interno.

➤ Sustentabilidade Empresarial

A Chesf acredita que a garantia do seu futuro somente se dará por meio de uma gestão que consolide a robustez econômico-financeira com a responsabilidade social e o compromisso com o meio ambiente.

Neste sentido, em 2010 a Companhia participou da construção e formalizou a aprovação interna da Política de Sustentabilidade das Empresas do Sistema Eletrobras. Este documento expressa que a sustentabilidade empresarial significa fazer negócios promovendo a inclusão social (com respeito à diversidade cultural e aos interesses de todos os públicos envolvidos no negócio direta ou indiretamente), reduzindo – ou otimizando – o uso de recursos naturais e o impacto sobre o meio ambiente, preservando a integridade do planeta para as futuras gerações, sem desprezar a rentabilidade econômico-financeira do negócio.

Dentre as ações executadas, ressalta-se a emissão do primeiro Relatório de Sustentabilidade no modelo do Global Reporting Initiative (GRI), considerado o padrão mundial neste tipo de relato, além de adesão aos Princípios de Empoderamento da Mulher da UNIFEM/Pacto Global, ao Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, instituído pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, pelo Instituto Observatório Social, pela ONG Repórter Brasil e pela Organização Internacional do Trabalho e celebração com Itaipu Binacional do Termo de Inclusão da Chesf ao Projeto Veículo Elétrico – VE.

Ainda no ano de 2010, foi instituído o Comitê de Sustentabilidade Empresarial, que tem como objetivo principal a formulação de propostas de políticas e diretrizes relacionadas ao tema, além da proposição e acompanhamento de planos de ação para a melhoria das práticas de sustentabilidade.

➤ Gestão de Riscos Corporativos

A Companhia possui um Comitê de Riscos, constituído por representantes de todas as Diretorias, responsável pela definição e aprovação das políticas globais para a gestão de riscos corporativos.

A função de Gestão de Riscos Corporativos tem por objetivo identificar, avaliar e reportar os riscos inerentes aos processos do negócio. Em 2010, foram iniciadas as primeiras ações voltadas à gestão de riscos, com atividades de treinamento, entrevistas com os principais gestores, definição da matriz de risco da Chesf e seleção de quatro riscos corporativos para um projeto piloto, ainda em fase de execução. Em 2011, será dada continuidade à priorização dos riscos específicos de geração, transmissão e demais áreas de negócio da Companhia.

➤ Gestão de Controles Internos

A função de Controle Interno tem por objetivo, garantir a eficiência e confiabilidade dos processos, assegurando, de maneira corporativa e tempestiva, que as diversas unidades da organização estejam respeitando e cumprindo as regras e normas aplicáveis ao negócio. No ano de 2010, foram realizadas ações junto às diversas áreas responsáveis, com vistas à eliminação de pendências de forma a garantir a conformidade da Eletrobras à Lei Sarbanes-Oxley, necessária para a manutenção do seu registro de American Depositary Receipts (ADR) nível II junto à Securities and Exchange Commission (SEC), órgão regulador do mercado de ações dos Estados Unidos da América.

➤ Planejamento Empresarial

No ano de 2010, foi instituído o Comitê de Planejamento Empresarial composto por representantes de todas as Diretorias, que tem como objetivo principal a formulação, internalização e gestão do Planejamento Empresarial.

➤ Responsabilidade com Partes Interessadas

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 e 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.

➤ Prêmios Recebidos

Em 2010, a Chesf recebeu os seguintes prêmios e reconhecimentos:

- Selo Pró-Equidade de Gênero - 3ª. Edição, concedido pela Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM, pela Organização Internacional do Trabalho – OIT e pelo Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para as Mulheres;
- Selo de Promoção da Diversidade Étnico-Racial da Cidade de Salvador.
- Prêmio Melhor Programa de Estágio 2010 pelo Centro de Integração Empresa-Escola - CIEE/PE.
- Participação na publicação técnica especializada em Tecnologia da Informação “The CIO Edge: Seven leadership Skills You Need to Drive Results”, como caso de sucesso relacionado à gestão de TI. A Chesf foi a única empresa brasileira presente na publicação.
- Prêmio Ser Humano Paulo Freire 2010, concedido ao Projeto Alocação, Integração e Acompanhamento do Novo Empregado, pela Associação Brasileira de Recursos Humanos - ABRH/PE.
- Prêmio Fundação Coge - Edição 2010, concedido ao Projeto Alocação, Integração e Acompanhamento do Novo Empregado. Categoria Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas. Foram também classificados para concorrer ao prêmio os seguintes projetos: Plano de Preparação Gerencial - Eixo Competências. Categoria Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas e Vivendo e Aprendendo - Categoria Ações de Responsabilidade Social.
- 2º lugar no prêmio “Melhor Divulgação das Informações Contábeis na Categoria Companhia de Capital Aberto de Grande Porte com as Demonstrações Contábeis do Exercício de 2009”, concedido pela Abraconee.

ADESÃO AO PACTO GLOBAL

A Chesf aderiu ao Pacto Global das Nações Unidas em 19 de janeiro de 2009, mediante carta de intenções e compromisso enviada pelo seu Presidente à sede do Pacto em Nova York.

A CHESF E OS PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL

A Chesf compartilha a visão de que as práticas de negócios baseadas nos dez princípios universalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, direitos do trabalho, meio ambiente e combate à corrupção contribuem para a formação de um mercado global mais estável e justo. Por esta razão mantém-se empenhada em realizar sua parte da melhor forma possível.

Direitos Humanos

PRINCÍPIO 1

As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente.

PRINCÍPIO 2

Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.

A Chesf apóia e respeita a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente e assegura a sua não participação na violação de tais direitos. A empresa, por meio da atuação de seus dirigentes, garante que as pessoas que trabalham em suas instalações têm seus direitos integralmente respeitados.

➤ Valorização da Diversidade

Para a Chesf, o respeito e a promoção da diversidade vão muito além da garantia de não discriminação de pessoas por cor/raça, etnia, sexo, idade, origem regional, condição econômica, social, condição física ou mental, orientação política, religiosa ou sexual ou por qualquer outra condição, o que está presente há alguns anos no seu Código de Ética e no seus normativos de Gestão de Pessoas. A Companhia compreende que é o respeito à diversidade que expande a vida na organização, compreensão que está fundamentada em valores universais presentes na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Para que a diversidade seja respeitada a Chesf compreende que o olhar para essa questão precisa perpassar toda a empresa de modo que a necessidade de valorizar a diversidade seja considerada em todos os processos organizacionais que impactam pessoas. A valoração positiva da diversidade deve ser uma atitude importante nas escolhas a serem feitas, de modo a interferir construtivamente nas decisões. Por essa razão, durante a revisão do seu Planejamento Estratégico/2010-2015 a Companhia incluiu uma medida para cuidar dessa questão.

Auto Declaração de Cor/Raça, por Sexo, em 31.12.2010

RESPOSTAS	QUANTIDADE	%	MASCULINO	FEMININO
			%	%
Indígena	45	0,8	0,6	0,2
Branca	2.639	46,8	35,7	11,1
Negra / Preta	368	6,5	5,6	0,9
Amarela	34	0,6	0,4	0,2
Parda	2.333	41,3	33,4	7,9
Não Informada	219	3,8	3,6	0,2

Como reconhecimento pelas ações afirmativas desenvolvidas pela Companhia no exercício, a Chesf foi contemplada pela Prefeitura da Cidade de Salvador com o Selo de Promoção da Diversidade Étnico-Racial da Cidade de Salvador.

O quadro abaixo discrimina, por faixa etária, o número de empregados com deficiência, nos últimos três anos.

Empregados com Deficiência por Faixa Etária

Ano	Faixa Etária			
	21 a 40	41 a 60	61 a 70	Total
2008	8	42	6	56
2009	3	39	6	48
2010	20	43	13	76

Em 2010, 59 empregados encontravam-se cadastrados no Programa de Assistência à Pessoa com Deficiência (PAPD). O Programa contribui para melhorar a qualidade de vida dos empregados e dependentes beneficiários. A Chesf participa com significativo percentual nas despesas realizadas com tratamentos, apoio educacional e esportivo. Para ingresso neste Programa, é necessário apresentar laudo médico comprobatório da deficiência, conforme estabelecido pela legislação vigente. Em 2010, o PAPD atendeu 304 dependentes.

Empregados participantes do PADP, por Tipo de Deficiência e Sexo

Deficiência \ Ano	Física			Auditiva			Visual			Total
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	
2008	11	20	31	16	3	19	5	1	6	56
2009	16	4	20	17	4	21	6	1	7	48
2010	26	6	32	16	5	21	6	0	6	59

Em 2010, a Chesf continuou trabalhando para ampliar a acessibilidade de empregados com deficiência. Para tal, implementou diversas ações, na Sede e nas Regionais. Em 2010, o Evento Chesf da Pessoa com Deficiência, programado anualmente para debater temas importantes do segmento, foi integrado à Semana Viver Bem, que teve como finalidade oferecer atividades intelectuais, sociais, culturais e físicas, visando à melhoria da saúde e qualidade de vida, além de contribuir para o fortalecimento da integração entre a Chesf e seus empregados.

As catracas de acesso às instalações e as portas internas dispõem de informação na linguagem Braille e os elevadores oferecem informações por meio de voz para atendimento às pessoas com deficiência visual. Também o Código de Ética está disponível em Braille. Os empregados com essa deficiência dispõem de equipamentos e softwares específicos para a realização de suas atividades.

Na Chesf os empregados gozam de total liberdade religiosa e respeito pela sua orientação política e sexual. Grupos de várias religiões reúnem-se frequentemente em horários que não sejam de trabalho em um espaço ecumênico construído para celebrações religiosas. Desde 2006, os empregados que vivem com companheiro do mesmo sexo têm o direito de incluí-lo como dependente no plano de saúde da Companhia, conforme procedimentos estabelecidos nos normativos pertinentes. Os demais benefícios a que fazem jus também estão disponíveis para empregados com orientação homoafetiva, sem discriminação.

Empregados por Religião ou Culto

RESPOSTAS	QUANTIDADE	%	MASCULINO %	FEMININO %
Católica Apostólica Romana	3900	69,2	54,80	14,40
Evangélica / Protestante	547	9,7	7,70	2,00
Espírita	362	6,42	4,29	2,13
Judaica	3	0,06	0,04	0,02
Afro	8	0,14	0,12	0,02
Muçulmana	4	0,07	0,07	0,00
Budismo / Hinduismo	9	0,16	0,12	0,04
Ateu	31	0,55	0,50	0,05
Outra religião	92	1,61	1,40	0,21
Sem religião	308	5,46	4,59	0,87
Não informado	374	6,63	5,87	0,76

➤ Equidade de Gênero

Em 2010, a Chesf continuou a implementação do Plano de Ação pró-equidade de gênero pactuado no início de 2009 com a Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM, do Governo Federal. Como reconhecimento pelo conjunto das ações desenvolvidas, a Companhia recebeu o Selo Pró-Equidade de Gênero - 3ª. Edição, concedido pela SPM, pela Organização Internacional do Trabalho – OIT e pelo Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para as Mulheres. Dentre as novas ações realizadas destacam-se:

- Realização de pesquisa sobre a história das mulheres na Chesf.
- Publicação do livro: Chesfianas: rompendo barreiras, realizando sonhos, ação que deu visibilidade à contribuição das mulheres para a construção da Empresa.
- Inclusão de novos exames e procedimentos médicos que atendem a necessidades específicas de mulheres e homens no Exame Periódico e no Plano de Assistência Patronal -PAP.
- Inclusão da perspectiva de gênero no Programa de Preparação para a Aposentadoria.
- Adesão pela Companhia aos Princípios de Empoderamento das Mulheres do Pacto Global/UNIFEM.
- Além dessas ações, deu-se continuidade a ações iniciadas em 2009, como: capacitação na temática de gênero de profissionais que atuam em funções e áreas estratégicas para a

transformação da cultura organizacional; inclusão de cláusula de promoção da diversidade, combate à discriminação, violência, assédio moral e sexual em diversos normativos de gestão de pessoas; campanha direcionada aos empregados da Companhia visando o seu não envolvimento sexual com crianças e adolescentes e para uma paternidade responsável; Campanha contra a exploração e o abuso sexual de crianças e adolescentes

Empregados por Estado Civil

RESPOSTAS	QUANTIDADE	%	MASCULINO %	FEMININO %
Solteiro	878	15,57	9,52	6,05
Casado	3.914	69,42	59,90	9,52
Divorciado	429	7,6	4,66	2,94
Viúvo	66	1,18	0,50	0,68
União Estável	317	5,62	4,52	1,10
Não informado	34	0,61	0,43	0,18

➤ Cidadania

Conhecendo a problemática social das regiões em que estão localizadas suas instalações, a Chesf contribui com diversos programas e projetos de fortalecimento da identidade e de construção da cidadania,

- Programa Pró-Equidade de Gênero - com o objetivo de conscientizar seus empregados e seus fornecedores, o Comitê de Gênero promoveu em 2010 diversas ações e palestras para combate à discriminação, promoção da equidade de gênero, combate à violação dos direitos humanos na internet, acessibilidade para as pessoas com deficiência, campanha contra o abuso e a exploração sexual de crianças e adolescentes, conscientização de igualdade e direitos da mulher.
- Participação ativa na Campanha 16 Dias de Ativismo Pelo Fim da Violência Contra as Mulheres, na Sede e nas Regionais, com realização de palestras para as comunidades e distribuição de peças da campanha para rádios comunitárias.

Direitos do Trabalho

PRINCÍPIO 3

Apoiar a liberdade de associação e o reconhecer o direito à negociação coletiva.

PRINCÍPIO 4

Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.

PRINCÍPIO 5

Eradicar efetivamente todas as formas de trabalho infantil da sua cadeia produtiva

PRINCÍPIO 6

Estimular práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego

Em 31 de dezembro de 2010, a força de trabalho da Chesf era composta por 5638 empregados, sendo 1.154 mulheres e 4.484 homens. Do total de empregados, 55 estavam cedidos para empresas do Sistema Eletrobrás ou a órgãos públicos, contando também com o trabalho de mais 15 empregados requisitados de outras empresas.

Além dos empregados da Chesf, colaboraram para a execução das atividades da Companhia 173 estagiários, 41 jovens aprendizes e 2.055 trabalhadores de empresas contratadas para executar os serviços de vigilância, copa, limpeza e conservação.

Todos os empregados da Chesf têm o direito à livre associação com sindicatos e/ou associações de classe. A comunicação da empresa com estas organizações é realizada através de reuniões periódicas, reuniões para negociação do acordo coletivo de trabalho e participação em comissões paritárias.

A partir de 2010, existe um Código de Ética, único para todas as empresas do Sistema Eletrobras, no qual estão explicitados entre outros princípios o da não tolerância do trabalho infantil e do trabalho realizado em condições degradantes ou realizado sob constrangimento, inclusive nas suas cadeias produtivas. A Chesf faz a captação de pessoal por concurso público, mecanismo que não permite o ingresso na Companhia de menores de 18 anos.

A Companhia promove periodicamente a atualização de seus fornecedores sobre os procedimentos utilizados para contratação e na gestão dos contratos. Atua, também, no sentido de fortalecer a parceria e melhorar a qualidade dos serviços e produtos. Para tal, foram realizados encontros em Recife, Paulo Afonso, Teresina, Sobradinho e Salvador. Os requisitos de responsabilidade socioambiental, ética e questões de diversidade e gênero são enfatizados em palestra específica na programação dos eventos.

A Chesf continua a promover ampla divulgação dos princípios e normas de conduta empresarial na relação com os fornecedores, enfatizando o repúdio ao trabalho infantil e à submissão de profissionais a trabalhos em condições degradantes. Para isso, na contratação de fornecimento de bens e serviços exige formalmente o cumprimento desses princípios.

A companhia possui políticas na área de Gestão de Pessoas para eliminação de qualquer tipo de discriminação, como também consta em seu Código de Ética.

Meio Ambiente

PRINCÍPIO 7

Assumir uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais

PRINCÍPIO 8

Desenvolver iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade sócio-ambiental

PRINCÍPIO 9

Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente responsáveis

A incorporação da dimensão ambiental na gestão corporativa das empresas do Setor Elétrico tem avançado nos últimos anos, resultando na implantação de processos de Gestão Ambiental para o gerenciamento de questões ambientais desde o planejamento, até a operação dos empreendimentos de geração e transmissão.

A Chesf vem adotando uma gestão sistemática das questões ambientais decorrentes de seus ativos de geração e transmissão, bem como de processos de armazenagem e movimentação de produtos perigosos, tendo destinado, em 2010, R\$ 19 milhões na implantação, execução, monitoramento e controle das ações ambientais.

Na área de geração, todos os empreendimentos possuem licença de operação. As usinas Pedra, Funil, Sobradinho e o Complexo Paulo Afonso, na Bahia, Boa Esperança, no Piauí, Xingó, em Alagoas e Luiz Gonzaga, em Pernambuco, encontram-se em processo de renovação das licenças.

Os impactos ambientais resultantes dos empreendimentos de geração vêm sendo gerenciados com a execução de programas de monitoramento, controle, mitigação e compensação, tais como: Recuperação de Áreas Degradadas; Monitoramento de Fauna e Flora; Inventário dos Ecossistemas Aquáticos dos Reservatórios das Usinas; Manutenção de Áreas de Reserva Legal; Monitoramento de Processos Erosivos; Educação Histórico-Patrimonial; Plano Ambiental de Conservação e Uso do Entorno do Reservatório; Capacitação de Pescadores e Filhos de Pescadores no Baixo São Francisco; Resgate Cultural dos Pescadores do Baixo São Francisco.

Evidencia-se a conclusão do inventário dos ecossistemas aquáticos do Baixo São Francisco, com registro de aproximadamente 153 espécies da ictiofauna e 48 da fauna aquática. O Programa de Recuperação de Matas Ciliares, parte integrante da Revitalização do São Francisco, foi concluído. No trecho compreendido entre Petrolina/PE e Paulo Afonso/BA foram plantadas 802.686 mudas.

Na área de transmissão, a gestão dos impactos ambientais continua sendo realizada através da execução de programas de levantamento e monitoramento de fauna e flora; programas de controle de processos erosivos e recuperação de áreas degradadas; programas de saúde, educação ambiental e comunicação socioambiental voltados para as comunidades situadas no entorno das faixas de servidão. Em 2010, foram elaborados relatórios técnicos para o planejamento da supressão de vegetação e realizada a apresentação das fases de diagnóstico e planejamento de projeto para a criação de corredores agrícolas. Para os novos empreendimentos, foram executados: projetos de prospecção e/ou salvamento arqueológicos e estudos de otimização de traçado.

Quanto aos novos aproveitamentos, a Chesf obteve, nesse exercício, a Licença Prévia dos Aproveitamentos Hidrelétricos de Cachoeira e Estreito, no Piauí, e da Central Geradora Eólica de Casa Nova, na Bahia. Para a transmissão, foram emitidas as Licenças Prévias dos seguintes empreendimentos:

- LT Paulo Afonso III/Zebu - C1/C2 e SE Zebu;
- Seccionamento LT 230 kV Goianinha/Mussuré II, derivação SE Santa Rita II;
- Seccionamento LT Messias/Recife II, derivação SE Suape II;
- Seccionamento LT Pirapama II/UTE Termopernambuco C1/C2 derivação SE Suape III, SE Suape II e SE Suape III;
- SE Natal III;

Obtiveram-se as Licenças de instalação para os empreendimentos listados abaixo:

- LT Picos/Tauá - C1;
- Seccionamento LT 230 kV Goianinha/Mussuré II, derivação SE Santa Rita II;
- Seccionamento LT Messias/Recife II, derivação SE Suape II;
- Seccionamento LT Pirapama II/UTE Termopernambuco C1/C2;

A LT Paraíso-Açu C2 foi o empreendimento de transmissão com Licença de Operação obtida em 2010.

O Plano de Ação Socioambiental do Complexo Paulo Afonso – projeto piloto com o objetivo de promover a organização social das comunidades e selecionar temáticas para construção de seus primeiros projetos socioambientais – realizou, nos meses de junho, julho e agosto de 2010, fóruns sob o título "Organizar para Participar" no entorno dos reservatórios, nos seguintes municípios: Pariconha e Delmiro Gouveia, em Alagoas; Jatobá, em Pernambuco; Glória e Paulo Afonso, na Bahia. Os eventos resultaram na participação de 383 pessoas e na constituição de 24 Comissões Ambientais Comunitárias.

Uma significativa ação de educomunicação foi realizada em mais 500 km de linhas de transmissão no entorno de Paulo Afonso, focando a questão de vandalismo em isoladores, que contemplou escolas (11.212 crianças) e comunidades (4.400 famílias). Esta ação resultou em uma redução de mais de 98% nas ações de vandalismo.

A Chesf iniciou Campanha de Combate às Queimadas de Cana, no Estado de Pernambuco, em parceria com a Celpe, CPRH e Ibama/PrevFogo, contemplando seis usinas de açúcar. No exercício de 2010, ocorreu apenas uma saída de linha da Chesf proveniente de queimadas sob linhas de transmissão, o que representa expressiva redução dos registros de queimadas, em relação aos anos anteriores.

Em relação à compensação ambiental, a Chesf passou a depositar recursos diretamente em conta específica do fundo de compensação ambiental do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade - ICMBIO tendo assinado o primeiro Termo de Compromisso referente à compensação ambiental da linha de transmissão Milagres/Coremas. Contudo, a Chesf deu prosseguimento ao atendimento das medidas compensatórias de execução direta,

relativas à elaboração dos Planos de Manejo para a Reserva Biológica de Santa Isabel, em Sergipe e a de Serra Negra, em Pernambuco.

Com relação à área de manejo dos produtos perigosos, a Chesf possui seis licenças de operação para instalações de guarda e manuseio desses agentes. Relacionadas às licenças, a Companhia dispõe de 60 condicionantes, além de ações de monitoramento de riscos ambientais de resíduos e descarte de produtos perigosos. Na Usina Termelétrica de Camaçari (BA) é adotado um programa de gestão participativa com o acompanhamento periódico, por meio do Plano de Ação para Atendimento das Condicionantes da licença em vigor. Destaca-se o Programa de Gerenciamento de Resíduos Sólidos - PGRS, com o foco na Reciclagem, Reutilização e Redução na fonte.

No âmbito do manejo ambientalmente adequado dos resíduos perigosos, em 2010 foi implantado projeto para o recolhimento e a destinação final de pilhas portáteis inservíveis, o qual contemplou a distribuição, nas áreas estratégicas da empresa de coletores especiais e a promoção de uma permanente campanha de conscientização.

Combate à corrupção

PRINCÍPIO 10

Combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno

A Chesf continua adotando práticas de combate à corrupção. Há menção a este combate em documentos formais da empresa como: o Código de Ética e o de “Princípios e Normas de Conduta Empresarial na Relação da Chesf com os Fornecedores”. Encontra-se em andamento a atualização dos processos empresariais relevantes da Companhia, a realização de testes dos controles e a 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

No site da Chesf (www.chesf.gov.br) existe um Canal para denúncias do Sistema Eletrobrás criado para atender às normas legais e com o objetivo de possibilitar a obtenção da certificação dos controles internos exigida pela Lei Sarbanes-Oxley, pronto para o recebimento de denúncias e informações sobre possíveis irregularidades ou impropriedades nos registros contábeis.

➤ Gestão da Ética

Em 2010, a Chesf adotou um novo Código de Ética, único para todas as empresas do Sistema Eletrobras. Neste código, estão explicitados os princípios éticos, valores e compromissos de conduta que norteiam a Companhia nas interações com os diferentes públicos. A sua utilização contribui para reduzir as ambiguidades e interpretações pessoais em torno de princípios morais e éticos e sobre condutas profissionais valorizadas e indicadas pela Chesf e para aprimorar práticas que assegurem os direitos individuais e coletivos e que preservem os interesses da Companhia.

A Comissão de Ética da Companhia, responsável pela gestão do Código, atua regularmente com o objetivo de disseminar para todo o público interno os princípios éticos, valores e compromissos de conduta expressos no Código, bem como monitora o seu cumprimento, avalia denúncias de infração e atua para a eliminação dos desvios.

➤ Ouvidoria

A Ouvidoria da Chesf é um canal direto de diálogo entre a Companhia e os seus públicos de interesse, funcionando como porta de entrada para solicitações, sugestões, reclamações, elogios e denúncias. Atua no tratamento das manifestações recebidas, na busca por atender às demandas com agilidade e objetividade, e por tornar a Chesf mais transparente, em conformidade com as boas práticas de Governança Corporativa.

Em 2010, recebeu um total de 1.638 manifestações, o que representa uma média mensal de 137 demandas e um aumento de 58% em relação às demandas de 2009, seu primeiro ano de funcionamento. A grande maioria das demandas (91%) é oriunda do público externo. Essa configuração é influenciada pelo significativo número de manifestações relativas ao Concurso Público de 2007 que, em 2010, representaram 53% do total.

O prazo médio de resposta, em 2010, foi de sete dias, tendo a Ouvidoria respondido diretamente a 70% das manifestações.