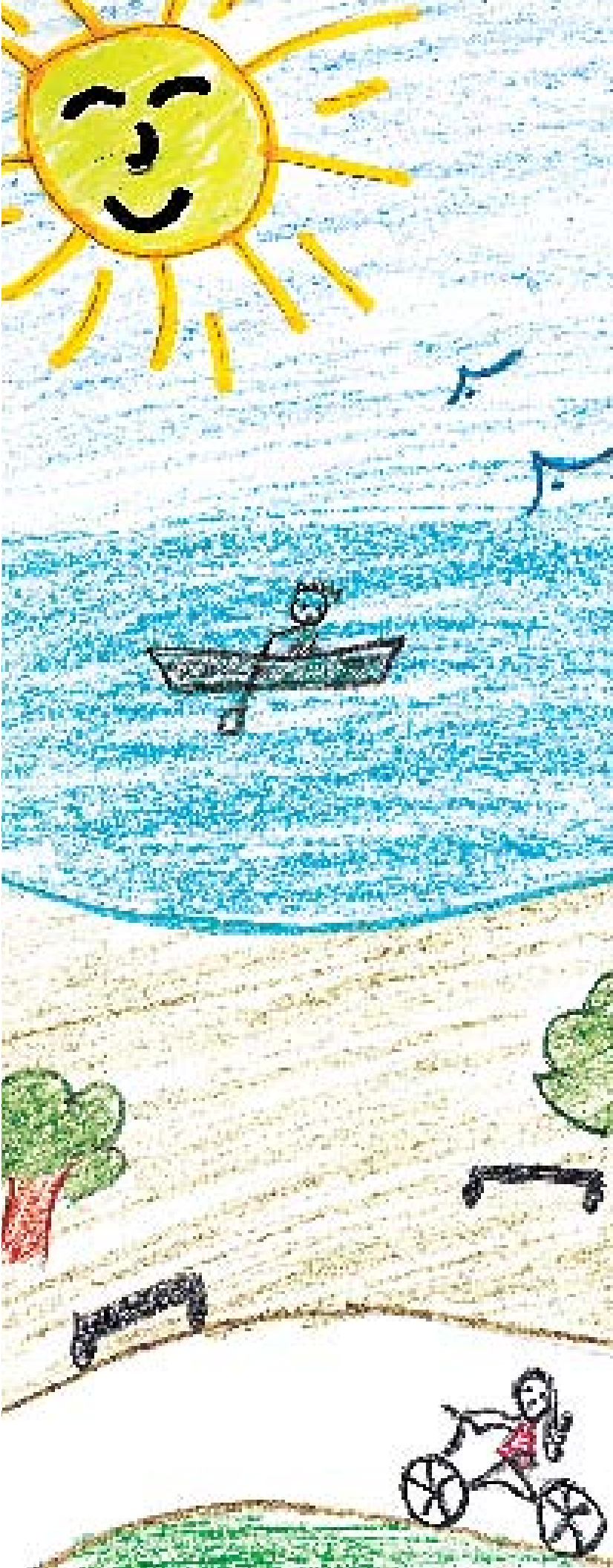




endesafortaleza

Relatório de Sustentabilidade 2006



endesafortaleza06

MENSAGEM DO PRESIDENTE	4
APRESENTAÇÃO E ALCANCE DO RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2006	6
PERFIL E ESTRUTURA DA ORGANIZAÇÃO	10
ENDESA FORTALEZA E SEU COMPROMISSO COM A SUSTENTABILIDADE	18
OS SETE COMPROMISSOS DA ENDESA FORTALEZA	30
BALANÇO SOCIAL 2006	64
DESAFIOS DE 2007 PARA A ENDESA FORTALEZA	68
ANEXOS	72
QUESTIONÁRIO DE RETROALIMENTAÇÃO	84

Os desenhos que ilustram o Relatório de Sustentabilidade da Endesa Fortaleza foram criados pelos jovens artistas, filhos dos colaboradores da Endesa Geração Brasil, para os concursos “Um Mundo de Valor” (2005) e “O que Combina com a Felicidade?” (2006).

pessoa

trabalho e

orientação ao cliente

comunidades e

orientação a resultad

conduta ética

S conduta ética

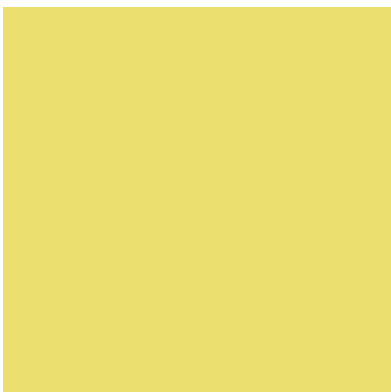
m equipe

inovação

meio ambiente

os pessoas

trabalho em equipe



MENSAGEM DO PRESIDENTE

A Endesa Fortaleza é resultado da confiança da ENDESA no desenvolvimento do Brasil e do Programa Prioritário de Termelétricidade, do governo brasileiro, por sua relevância para o crescimento econômico do Estado do Ceará. Com o Informe de Sustentabilidade 2006 expandimos nossa presença na direção de nossa esfera de influência, promovendo um salto de qualidade em nossos relacionamentos, que passam a contar com esta rica ferramenta de análise e síntese de nosso negócio.

A finalidade deste relatório é divulgar e prestar contas dos impactos de nossas atividades durante o ano de 2006, refletindo a filosofia de nossa organização, nossa gestão e nossas ações. Para isso, por meio deste Relatório de Sustentabilidade 2006, a Endesa Fortaleza entra para o grupo de empresas que adotam as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), instituição internacional que trabalha no desenvolvimento de um formato universal levando em conta os pilares social, ambiental e econômico.

O grande valor por trás deste relatório é o fortalecimento da esfera pública qualificada em torno de nossos assuntos, em especial daqueles que afetam a todos. É isso que as melhores empresas vêm fazendo e é isso que nós fazemos também. Podemos assim tornar públicos os compromissos que assumimos. Podemos ratificar e divulgar a adoção, o enraizamento e a prática dos dez princípios de ética nos negócios do Pacto Global das Nações Unidas. Podemos difundir a prática dos valores expressos em nosso Código de Ética, publicado em 2006. E podemos deixar claro que nosso modelo de atuação é, na verdade, um modelo elétrico, um modelo empresarial e um modelo de gestão, todos exercendo seu papel para o desenvolvimento.

A iniciativa desta publicação coroa o trabalho realizado em 2005, quando produzimos um relatório interno que serviu como importante experiência de autoconhecimento e uma base para a análise crítica de nossas atividades, além de ter contribuído para o aprendizado sobre o esforço de aprofundar o relacionamento e incluir a participação ativa de nossos parceiros de negócios.

Sabemos, agora mais do que nunca, que ainda temos avanços a empreender, mas ficamos felizes em poder afirmar por meio deste informe que a Endesa Fortaleza tem realizado progressos consistentes na busca de uma sociedade mais justa, equilibrada e sustentável, com avanços significativos nas áreas social e cultural, de recursos humanos, de gestão ambiental e da aplicação de tecnologias de ponta, além dos investimentos constantes na qualificação de nossos profissionais.

Este relatório, portanto, tem um grande significado para nós. Esperamos que seja de grande significado também para você, leitor.

FRANCISCO BUGALLO
Presidente

APRESENTAÇÃO E ALCANCE DO RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2006



PERFIL DO RELATÓRIO

A Endesa Fortaleza apresenta seu Informe Anual de Sustentabilidade com o objetivo de tornar público a seus diversos stakeholders as principais ações levadas a cabo pela empresa em 2006 nas dimensões social, econômica e ambiental.

A iniciativa desta publicação faz parte de um processo que se iniciou em 2006 com a elaboração de um relatório interno, que serviu como exercício de autoconhecimento e base para análises críticas das atividades da empresa. O amadurecimento adquirido com essa experiência também representou motivação para a elaboração deste relatório, que agora deverá ser publicado anualmente.

Para a elaboração deste informe a Endesa Fortaleza se baseou nas diretrizes de conteúdo propostas pela Global Reporting Initiative (GRI), versão G3, além de utilizar as Diretrizes para Comunicação de Progresso para a implementação dos dez princípios do Pacto Global das Nações Unidas e o modelo do Balanço Social Ibase.

Para a comunicação com todos os interessados, a Endesa Fortaleza disponibiliza o endereço de *e-mail* comunicacao@endesabr.com.br, além do *site* www.geracaobrasil.com.br, que representa a ferramenta mais indicada para apresentação de sugestões ou realização de consultas.

ESCOPO E LIMITE DO RELATÓRIO

A Endesa Fortaleza é filial da holding Endesa Brasil, constituída em 2005 com o objetivo de simplificar a estrutura acionária dos ativos da ENDESA no País, proporcionando maior estabilidade aos fluxos de caixa locais, melhorando o acesso a financiamentos externos e preparando suas filiais para o crescimento no País.

As participações financeiras da ENDESA na Endesa Fortaleza foram concentradas na Endesa Brasil, da qual esta se tornou acionária. Portanto, não ocorreram mudanças significativas quanto a tamanho, estrutura, produtos e serviços da Endesa Fortaleza e também não ocorreram mudanças significativas nos métodos de mensuração da sustentabilidade.

A Endesa Fortaleza constitui o limite deste relatório, ou seja, a informação aqui disponibilizada refere-se integralmente a ela, exceto quando disposto em contrário.

A Endesa Fortaleza obteve as informações que agora publica neste documento por meio de sistemas de gestão econômicos, ambientais e sociais, presentes em distintas áreas da organização.

Presidência, diretoria, gerência e colaboradores em geral integraram este trabalho, fazendo dele uma ferramenta de gestão. Além disso, as gerências da empresa levaram adiante processos de revisão que, entre outros aspectos, procuram garantir a qualidade e a veracidade da informação.

O conteúdo deste Informe de Sustentabilidade tem por base dados contábeis, econômicos, gerenciais e sociais, além de entrevistas em profundidade realizadas com diretores, gerentes e supervisores de áreas específicas, comprovados por meio de contratos, balanços, documentos e relatórios internos produzidos pela empresa.

Este informe tem como objetivo ser utilizado de maneira abrangente por todos os stakeholders da Endesa Fortaleza – acionistas, clientes, colaboradores, concorrentes, fornecedores de materiais e serviços, governo, comunidade e sociedade. Por ser este relatório o primeiro publicado pela Endesa Fortaleza, sua classificação de acordo com os parâmetros de aplicação propostos pela GRI é de nível “C”.

VERIFICAÇÃO

Este Informe de Sustentabilidade não foi verificado externamente por auditoria independente. Entretanto, grande parte dos dados nele publicados foi auditada por organização independente dentro do contexto dos sistemas de controles internos e de gestão implantados na empresa. Isto é verdadeiro para toda informação financeira relatada, por exemplo. A Endesa Fortaleza se responsabiliza pela informação aqui disponibilizada.

Visando ao aperfeiçoamento dos futuros relatórios, incluímos ao final de cada exemplar um questionário de avaliação com o objetivo de disponibilizar um canal de retorno a nossos stakeholders e obter deles um feedback. Estimulamos fortemente os leitores de nosso Informe de Sustentabilidade para que compartilhem suas impressões conosco. Os dados recolhidos a partir deste processo de feedback serão sistematizados e utilizados de forma crítica, servindo como canal de verificação da qualidade de nossa publicação.

PERFIL E ESTRUTURA DA ORGANIZAÇÃO



MISSÃO, VISÃO E VALORES CORPORATIVOS

O comprometimento e a eficiência ancorados na ética permitiram ao Grupo ENDESA ser um operador global do setor energético. A Endesa Fortaleza tem uma postura ativa, pois está ciente de seu papel na construção deste grupo. O alinhamento ao Pacto Global, aos parâmetros ambientais vigentes, juntamente com a transparência em suas atividades econômicas indicam os Valores e a Política de Sustentabilidade da ENDESA, que há seis décadas está no mercado mundial, presente hoje em 11 países de três diferentes continentes.

VISÃO

- um operador global do mercado elétrico;
- um grupo multinacional responsável, eficiente e competente.

MISSÃO

- gerar o máximo de valor a nossos acionistas;
- servir a nossos mercados superando as expectativas de nossos clientes;
- contribuir para o desenvolvimento de nossos colaboradores.

VALORES

- **Pessoas** – asseguramos as oportunidades de desenvolvimento com base no mérito e na contribuição profissional.
- **Trabalho em equipe** – estimulamos a participação de todos para chegar a um objetivo comum, compartilhando informação e conhecimento.

- **Conduta ética** – atuamos com profissionalismo, integridade moral, lealdade e respeito às pessoas.
- **Orientação ao cliente** – centramos nossos esforços na satisfação do cliente, indicando soluções competitivas e de qualidade.
- **Inovação** – promovemos a melhoria contínua e a inovação para alcançar a máxima qualidade em critérios de rentabilidade.
- **Orientação a resultados** – direcionamos nossa atuação a alcançar os objetivos do projeto empresarial e a rentabilidade para nossos acionistas, tratando de superar suas expectativas.
- **Comunidades e meio ambiente** – comprometemo-nos social e culturalmente com a comunidade. Adaptamos nossas estratégias empresariais à preservação do meio ambiente.

HISTÓRICO DA ORGANIZAÇÃO

GRUPO ENDESA

O grupo ENDESA é a maior empresa elétrica da Espanha, a maior companhia elétrica multinacional privada da América Latina e um dos principais operadores elétricos da região mediterrânea europeia, presente em 11 países, com potência instalada de 47.109 MW, atendendo 23 milhões de clientes, em todas as etapas da cadeia elétrica – geração, transmissão, distribuição e comercialização de energia –, além de realizar investimentos crescentes no setor de gás natural e energias renováveis.

A ENDESA foi fundada em 1944 na cidade de Ponferrada, província de Leon, ao noroeste da Espanha, e no ano seguinte deu início à construção da Central Térmica

de Compostilla. A partir de então, iniciou seu processo de expansão com a construção de várias usinas na Espanha.

Nos anos 70 a empresa se fundiu com a Hidroalucía e ampliou sua área de atuação e oferta de serviços, abrangendo o ramo de exploração mineral em diversos pontos da Espanha. Em 1983 a empresa adquiriu ações de várias empresas ligadas a companhias energéticas espanholas: nascia assim o Grupo ENDESA. Cinco anos depois, em 1988, ocorreu a abertura do capital da empresa com a primeira Oferta Pública de Ações da ENDESA na Bolsa de Madri. Nesse mesmo ano, a ENDESA estreou na Bolsa de Nova Iorque, e se tornou totalmente privada.

Nos anos seguintes, o Grupo ENDESA prosseguiu sua expansão, abrangendo outros setores econômicos. Em 1992 ingressou na América Latina com a compra de ações no processo de internacionalização da Endesa Chile e da Enersis, adquirindo filiais no Chile, na Argentina, no Peru e na Colômbia.

ENDESA NO BRASIL

A ENDESA chegou ao Brasil em 1996, com a aquisição da distribuidora de energia Ampla. Em 1997 teve início a consolidação dessa linha de negócios da ENDESA com a aquisição da hidrelétrica Centrais Elétricas Cachoeira Dourada, localizada nas margens do Rio Paranaíba, no Estado de Goiás, e com a posterior aquisição da distribuidora de energia COELCE, no Estado do Ceará.

A expansão da empresa no País deu-se em 1998, quando do início da construção da Companhia de Interconexão Energética (CIEN), localizada no município de Garruchos (RS), próximo à fronteira com a Argentina. Em junho de 2000 foi iniciada a operação comercial da primeira etapa e em agosto de 2002 o empreendimento foi concluído, passando a operar em sua capacidade plena.

A operação comercial da Central Geradora Térmica Fortaleza teve início em 2003, reforçando os investimentos da ENDESA no Brasil.

Em 2005, foi criada a Endesa Brasil, com o objetivo de representar a linha de negócios do grupo no País, respondendo pelas áreas de geração, comercialização e distribuição, e também de simplificar a estrutura acionária dos ativos da ENDESA no País, agregando as participações financeiras da ENDESA em suas filiais no Brasil, proporcionando maior estabilidade nos fluxos de caixa locais, melhorando o acesso ao financiamento externo, preparando suas empresas para o crescimento do País e criando vantagens sinérgicas operacionais.

NEGÓCIOS DA ENDESA BRASIL	
Geração de energia	<ul style="list-style-type: none"> • Endesa Cachoeira Dourada – CDSA; • Endesa Fortaleza – CGTF.
Importação, Exportação e Comercialização	<ul style="list-style-type: none"> • Endesa CIEN.
Distribuição	<ul style="list-style-type: none"> • Coelce – Companhia Energética do Ceará, distribuidora de energia do Estado do Ceará; • Ampla, distribuidora de energia no Estado do Rio de Janeiro.

ENDESA FORTALEZA

A Central Geradora Termelétrica Fortaleza S.A. – CGTF – nasceu no contexto de investimentos e mudanças no setor elétrico brasileiro. Com o intuito de aumentar as opções de geração de energia, o Programa Prioritário de Termelétricidade – PPT –, lançado em 2000 pelo governo federal, incentivou investimentos nessa área e permitiu o desenvolvimento econômico e social em todo o Brasil, principalmente da Região Nordeste.

O Grupo ENDESA decidiu, em 2001, ampliar suas atividades no Brasil, optando pela implantação da termelétrica situada em Caucaia, às margens da

rodovia CE-42, e que se encontra estrategicamente localizada dentro do Complexo Industrial e Portuário do Pecém, distante cerca de 50 km da capital do Estado do Ceará, Fortaleza.

Construída numa área de 70 mil metros quadrados, a operação comercial da Endesa Fortaleza iniciou-se no final de 2003 e sua inauguração oficial, como empresa do Grupo ENDESA, ocorreu em janeiro de 2004.

ESTRUTURA OPERACIONAL

A Central Geradora Térmica Fortaleza S.A., conhecida como Endesa Fortaleza, é uma sociedade anônima de capital fechado, que tem como único acionista a Endesa Brasil S.A., com 100% de participação. Responsável exclusivamente pela geração de energia, a Endesa Fortaleza possui potência instalada de 346,6 MW e energia assegurada de 318,5 MW, produzida a partir

de ciclos térmicos de gás natural (Brayton) e vapor (Rankine), conhecidos como ciclo combinado.

Toda a energia contratada é vendida a um único cliente direto: a Companhia Energética do Ceará – COELCE, responsável por sua distribuição aos consumidores finais.

As vendas de energia elétrica pela Endesa Fortaleza em 2006 foram de 2.690 GWh. A usina tem capacidade para fornecer aproximadamente 1/3 da energia consumida em todo o Estado do Ceará. Este montante de energia é capaz de suprir o equivalente a uma cidade com 1,2 milhão de consumidores residenciais e industriais.

A Endesa está confiante da importância de sua inserção e investimentos no setor elétrico do Estado do Ceará ao construir a usina, possibilitando ampliar a oferta de energia e contribuir para a instalação de novas indústrias no Estado.

ENDESA FORTALEZA				
Porte da organização	2006		2005	
Potência instalada (MW)	346,6		346,6	
Energia assegurada (MW)	318,5		318,5	
Venda de energia elétrica (GWh/ano)	2.690		2.690	
Investimento (R\$ mil)	9.131		4.625	
Ativo total (R\$ mil)	1.074.526		1.076.798	
Passivo total (R\$ mil)	496.884		632.619	
Patrimônio líquido (R\$ mil)	577.642		444.179	
Resultado do exercício (R\$ mil)	176.638		123.184	
Endividamento total (R\$)	262.009		304.205	
Endividamento líquido (R\$)	114.664		167.195	
Índice de endividamento	31,2%		40,6%	
Número de ações (ordinárias):				
Endesa Brasil	151.935.775	100%	151.935.775	100%
Outros	3	0%	3	0%
Total	151.935.778	100%	151.935.778	100%
Valor patrimonial por ação (R\$)	3,80		2,92	
Lucro por ação (R\$)	1,16		0,81	
Número de empregados	54		52	

Fonte: Balanço auditado.

ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

A estrutura e o funcionamento da Endesa Fortaleza são modelados para alcançar seus objetivos econômicos, sociais e ambientais. A estrutura de governança da empresa é composta por:

- **Assembleia Geral** – órgão soberano e constituído por todos os acionistas da companhia, convocados sempre de acordo com o disposto na Lei das Sociedades Anônimas. O estatuto da companhia, observando o disposto na referida lei, determina as matérias que são de competência da assembleia.
- **Conselho de Administração** – órgão de deliberação colegiada que decide sobre temas de interesse da empresa, exceto os que competem exclusivamente à Assembleia Geral ou os previstos para a Diretoria Executiva, conforme o estatuto social. O Conselho de Administração da Endesa Fortaleza é composto por três conselheiros titulares, com mandato de três anos, eleitos em Assembleia Geral Extraordinária, permitida a reeleição no todo ou em parte. Encontra-se no estatuto social da companhia todo o regimento a ser seguido pelo Conselho, sempre observado o disposto na Lei das Sociedades Anônimas.

De acordo com a decisão da Assembleia Geral, o Conselho de Administração da Endesa Fortaleza é constituído por Francisco Javier Bugallo Sánchez, Marcelo Andrés Llénenes Rebolledo e Guilherme Gomes Lencastre. Nenhum dos membros é considerado “independente”, assumindo-se a definição de que membro independente é aquele que não tem vínculos financeiros com a organização.

Na Endesa Fortaleza, o Conselho é autônomo para deliberar sobre a gestão da empresa e competente para a aprovação de operações que impliquem alienação de bens do ativo permanente, constituição de ônus reais, prestação de garantias, bem como celebração de contratos e assunção de quaisquer obrigações e valores superiores a R\$ 15 milhões. Compete também ao Conselho supervisionar as oportunidades econômicas: aprovar novos projetos, planos de expansão ou redução, planos de investimento e orçamento anual, além de questões relativas a riscos ambientais e sociais. Para tratar de questões socioeconômicas específicas à Endesa Fortaleza, mas que sejam estratégicas ao grupo, é utilizado o Conselho de Administração da Endesa Brasil.

- **Diretoria Executiva** – é composta pelo diretor geral e cinco diretores, dos quais um é conselheiro, e exerce suas atividades de acordo com o estatuto social da companhia, respeitando as determinações da Lei das Sociedades Anônimas e designando-lhes atribuições privativas.

A Endesa Fortaleza dispõe de diversos mecanismos de participação ativa para manter sempre um diálogo construtivo com seus acionistas. Esses mecanismos são de duas naturezas:

- **canais de informação** – meios passivos pelos quais os acionistas acessam informações sobre a organização;
- **canais de participação** – meios ativos pelos quais os acionistas podem realmente interagir com os gestores da organização.

Destacam-se como canais de informação:

- Internet;
- demonstrações financeiras auditadas;
- relatórios econômico-financeiros mensais, em *layout* próprio para os acionistas;
- orçamentos anuais de médio e longo prazo, bem como suas revisões;
- sistema de gestão R/3-SAP (SIE2000a);
- revista Endesa América;
- relatórios periódicos dos diversos departamentos (jurídico, financeiro, PyC, etc.);
- relatórios de mercado, por eventuais captações de recursos financeiros no mercado;
- Relatório Anual;
- informações financeiras trimestrais;
- relatório mensal de fatos relevantes.

São canais de participação:

- Intranet;
- tele e audioconferências;
- correio eletrônico;
- reuniões do Conselho de Administração;
- reunião dos representantes dos acionistas com os gestores da empresa;
- visitas dos acionistas e/ou seus representantes às unidades de negócio.

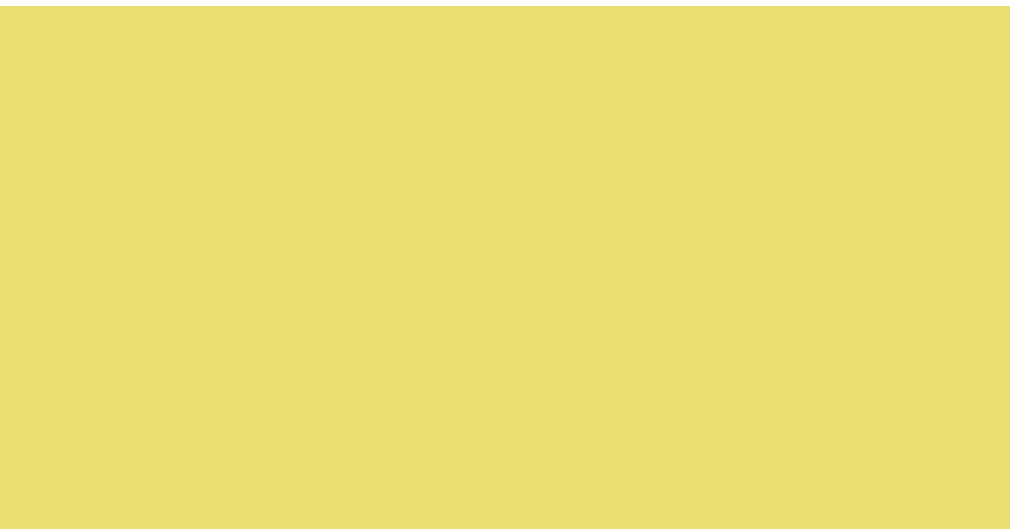
PRÊMIOS

A Endesa Fortaleza foi premiada pelo Estado do Ceará, em outubro de 2006, com o certificado “Empresa Cidadã” pela promoção do desenvolvimento no Estado. Esta premiação é anual e se destina aos maiores contribuintes de ICMS – Imposto sobre Circulação de Mercadorias – e Prestação de Serviços do Estado do Ceará.

Anualmente a revista Exame lança um número especial com todas as empresas que se destacaram no cenário brasileiro, Melhores e Maiores – As 500 Maiores Empresas do Brasil, que traça um perfil da empresa juntamente com um corpo de jurados especializados. A consagração do trabalho da Endesa Fortaleza veio por meio de dois prêmios, dados pela revista Exame:

- Cliente Aprovou;
- Melhores da Região.

**ENDESA FORTALEZA
E SEU COMPROMISSO COM
A SUSTENTABILIDADE**



COMPROMISSO CONCRETO: A POLÍTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL – RSE

Responsabilidade social empresarial pressupõe a busca permanente pelo aprimoramento das relações da empresa com todas as suas partes interessadas, com base numa postura ética e transparente.

A Endesa Fortaleza endossa o modelo de conduta exposto a seguir e o aplica diariamente associado aos princípios do desenvolvimento sustentável, cuja idéia fundamental é o uso responsável da Natureza, acolhendo as necessidades do presente, todavia sem comprometê-la para que as gerações futuras possam suprir suas necessidades. Este patamar de trabalho é expresso pela adesão aos Sete Compromissos com o Desenvolvimento Sustentável.



CLIENTES

compromisso com a qualidade dos serviços

A Endesa Fortaleza é uma empresa em busca permanente do bom relacionamento com seus clientes, comprometendo-se a atender de forma satisfatória a suas necessidades. Como integrante do setor de energia, um bem essencial ao desenvolvimento social e econômico, a empresa tem a responsabilidade de ser eficiente e eficaz, comprometendo-se a prestar serviços com qualidade, segurança e confiabilidade.

ACIONISTAS

compromisso com a criação de valor e a rentabilidade

A Endesa Fortaleza tem como objetivo remunerar adequadamente seus acionistas. Buscar, de maneira eficaz e competitiva, a otimização de seus recursos, de forma ética, transparente e sustentável.

Colaboradores

compromisso com a saúde, a segurança e o desenvolvimento pessoal e profissional de nossos colaboradores

Os colaboradores da Endesa Fortaleza têm como premissa a busca pelo desenvolvimento e o êxito da companhia. Em contrapartida, a organização busca considerar os anseios de seus colaboradores e criar condições adequadas e seguras de trabalho, oferecendo oportunidades de ascensão profissional sem qualquer tipo de discriminação e garantindo benefícios a todos.

GOVERNANÇA

compromisso com as boas práticas de governança corporativa e o comportamento ético

A Endesa Fortaleza tem como princípios básicos a transparência e a ética. Fomenta em sua visão de sustentabilidade a transparência em seu desempenho econômico-financeiro e o uso de planos estratégicos em seu modelo de gestão. A empresa investe em novas tecnologias para gerar eficácia no desenvolvimento de suas atividades. E, ainda, promove a responsabilidade social e ambiental com o objetivo de garantir o bem-

estar das gerações futuras. Além disso, a Endesa Fortaleza procura expandir e aperfeiçoar os serviços para garantir qualidade, desenvolvimento econômico do País e empregabilidade para seus colaboradores. Cabe ressaltar também seu modo de atuação ético nas relações com os públicos interno e externo.

MEIO AMBIENTE

compromisso com a proteção das áreas no raio de influência onde estão localizados os empreendimentos

A companhia, baseada no compromisso justo e humano de assegurar condições de vida e desenvolvimento às gerações futuras e na busca pela continuidade de seu negócio, procura identificar e minimizar os impactos ambientais, avaliando-os e monitorando-os, bem como atuando nos efeitos decorrentes de suas ações.

EFICÁCIA

compromisso com o crescimento por meio das melhores idéias

Diante da dinâmica do mercado, cada vez mais competitivo, a companhia busca idéias e inovações em todas as áreas, com novos produtos, novas maneiras de segmentar os clientes e novos modelos de negócio. Para que, desta forma, consiga gerar valor superior para o mercado e seus parceiros.

SOCIEDADE

compromisso com o desenvolvimento das sociedades com as quais nos relacionamos

A Endesa Fortaleza, a partir de seu objeto de negócio, tem consciência da importância de sua atuação para o desenvolvimento, o conforto e o bem-estar da sociedade. Tanto por aportar um bem indispensável à sobrevivência humana e ao desenvolvimento econômico como por se relacionar diretamente com as áreas em que atua. Por isso, a entidade tem o dever de estar plenamente atenta às necessidades sociais e ao crescimento sustentável de suas atividades e do entorno de onde está inserida.

ESTRATÉGIA EM RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

A Política de RSE é única para todas as empresas da Endesa Geração Brasil. Logo, a RSE da Endesa Fortaleza fundamenta-se na visão e nos valores da organização e no cumprimento dos compromissos assumidos pela companhia com suas partes interessadas.

A Endesa Fortaleza considera a responsabilidade social empresarial como parte imprescindível para o desenvolvimento da sociedade, pautado em:

- crescimento econômico;
- desenvolvimento social;
- proteção ao meio ambiente.

Para a companhia, desenvolvimento sustentável significa o crescimento em bases sustentáveis no longo prazo, sempre levando em conta a responsabilidade assumida com o desenvolvimento das comunidades em que a empresa está presente e com as quais se relaciona. Significa também o emprego eficiente dos recursos naturais – de forma que o impacto no meio ambiente seja mínimo – e a criação de riqueza para todos aqueles que investem na companhia, que nela trabalham ou que se utilizam de seus serviços.

A empresa é consciente de que o cumprimento equilibrado de suas responsabilidades no âmbito econômico, social e ambiental é essencial e assume a responsabilidade social empresarial como a matriz ética de todas as suas atividades, considerando-a como um importante fator de competitividade, sustentabilidade e posicionamento no País.

Com o objetivo de ordenar e orientar os esforços por meio de um planejamento transversal, que apontasse

para objetivos concretos e envolvesse todas as áreas, a Endesa Fortaleza desenvolveu cinco grandes alinhamentos:

- alinhar políticas e estratégias;
- consolidar uma estrutura funcional e de acordo com os objetivos de responsabilidade social empresarial;
- consolidar posição e imagem corporativa em sustentabilidade;
- adequar os procedimentos da empresa à estratégia sustentável;
- ampliar a cultura em RSE, no aspecto intrínseco à própria empresa e no que tange a influenciar o entorno por meio de seus diversos públicos de relacionamento.

Sob esses cinco alinhamentos foram estabelecidos os Planos Corporativos de Ação, de caráter horizontal e de aplicação em todos os âmbitos de gestão da empresa.

PROGRAMAS CORPORATIVOS DE ATUAÇÃO EM RESPONSABILIDADE SOCIAL

- adesão ao Pacto Global das nações Unidas;
- internalização da Política de Responsabilidade Social;
- aplicação do Plano de Difusão de SER;
- elaboração do primeiro Informe de Sustentabilidade;
- adoção do modelo GRI – Global Reporting Initiative;
- avaliação da Sustentabilidade Corporativa;
- elaboração de Políticas e normatização de procedimentos de RSE;
- desenvolvimento de projetos de MDL, em conjunto com Endesa Chile;
- plano Ambiental;
- plano social externo;
- política e plano social interno.

• Índice de Líderes de Opinião (ILO Externo)

O monitoramento do desenvolvimento sustentável na empresa também é realizado por meio da pesquisa Índice de Líderes de Opinião (ILO Externo). De periodicidade anual, essa pesquisa é aplicada a diversos segmentos formadores de opinião da sociedade, como meios de comunicação, autoridades ambientais, legisladores, entre outros. O monitoramento é feito ainda com a pesquisa de Comunicação Interna, dirigida aos colaboradores e ao público interno da companhia, realizada anualmente. Ambas são iniciativas da Assessoria de Comunicação, em linha com a Gerência de Comunicação Corporativa da Endesa Chile.

ESTRUTURA DA GERÊNCIA DE MEIO AMBIENTE

Do compromisso do Grupo ENDESA com a proteção ao meio ambiente nasceu a necessidade da existência de gerências que pudessem encaminhar especificamente a Política de Sustentabilidade do grupo em cada uma de suas empresas.

Com a criação da Endesa Fortaleza, foi estabelecida, em 2003, em sua estrutura organizacional a Gerência de Meio Ambiente, no âmbito da Diretoria Técnica, responsável pelos aspectos práticos da operação dos negócios em relação ao meio ambiente.

Desde 2004 a empresa conta também com o Comitê de Meio Ambiente, criado para discutir e tratar questões ambientais, com o objetivo de auxiliar as tomadas de decisão e operacionalidade tanto da Diretoria quanto da Gerência de Meio Ambiente da Endesa Fortaleza.

Comitê de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável da Endesa Fortaleza

O Comitê de Meio Ambiente da Endesa Fortaleza foi estabelecido em 2004 e é a estrutura formalmente designada para discutir e tratar das questões ambientais.

A perspectiva para 2007 é o estabelecimento de um comitê único para as três empresas de geração – Endesa Fortaleza, Endesa CIEN e Endesa Cachoeira – e a criação de um grupo de trabalho subordinado ao comitê para a operacionalização e o acompanhamento das decisões tomadas na estrutura unificada.

ENDESA FORTALEZA E SUAS PARTES INTERESSADAS

A Endesa Fortaleza procura sempre estabelecer um relacionamento ético e transparente com suas partes interessadas, pautado nos valores da RSE. Com cada uma delas a empresa estabelece parcerias sólidas, visando ao fortalecimento do negócio.

PARTES INTERESSADAS

- **clientes** – grande consumidor e comercializador;
- **acionistas/investidores** – acionista majoritário;
- **colaboradores** – empregados;
- **comunidade** – pessoas que estão situadas no entorno da empresa;
- **sociedade** – população em geral;
- **entidades sem fins lucrativos e organismos socioambientais** – entidades parceiras em projetos sociais e científicos, além de instituições beneficiadas com doação da companhia, entidades de classe, dentre outras;
- **governo** – órgãos da administração direta e indireta nos âmbitos federal, estadual e municipal;
- **fornecedores** – fornecedores de materiais e serviços;
- **concorrentes** – empresas de geração de energia elétrica, situadas no Brasil.

PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS DA ENDESA FORTALEZA

Relacionamento com fornecedores

A Endesa Fortaleza trata todos os seus fornecedores dentro de princípios de igualdade e transparência, e considera parceiras as instituições aliadas e comprometidas com a organização, que divulgam e valorizam sua marca e valores, que a orientam e apóiam no financiamento de suas atividades e possibilitam o desenvolvimento e a comercialização de seus serviços. Com elas a Endesa Fortaleza procura estabelecer relacionamentos diferenciados e duradouros, baseados no respeito, na confiança e na lealdade, valorizando e apoiando-as na busca da melhoria contínua de seus produtos e serviços.

Os princípios, valores e critérios de responsabilidade socioambiental da empresa, que devem ser seguidos por todos os fornecedores, estão descritos no Código de Ética das empresas da Endesa Geração Brasil. O código se encontra disponível no *site* da empresa na Internet.

A empresa considera práticas inaceitáveis em toda a sua cadeia produtiva, de suas parceiras e fornecedores:

PRÁTICAS INACEITÁVEIS EM TODA A CADEIA PRODUTIVA, PARCERIAS E FORNECEDORES

- Produção, armazenamento, distribuição e comercialização de produtos ilegais;
- Existência de trabalho escravo ou forçado e o descumprimento das normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- Existência de trabalho infantil, bem como a violação dos direitos da criança e do adolescente, tendo como base o Estatuto da Criança e do Adolescente;
- Exploração da imagem da criança, do adolescente, da mulher e de outros grupos em condições de desfavorecimento econômico ou social, apresentados de forma preconceituosa ou em condições de risco;
- Corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e pagamento de propinas.

Os processos de compra e contratação que a Endesa Fortaleza realiza estão sujeitos a revisão e pareceres de auditores internos e externos, de forma a garantir a transparência para o mercado de fornecedores, os acionistas e o órgão regulador.

A Endesa Fortaleza adota procedimentos em suas compras de materiais e serviços objetivando a transparência em seus processos, bem como atender à Lei Sarbanes-Oxley, de modo a ampliar a confiança do mercado e de seus acionistas.

A Endesa Fortaleza possui um Canal Ético para receber as reclamações, sugestões ou comentários de seus fornecedores no *site* <http://www.endesageracaobrasil.com.br/>

A princípio, qualquer fornecedor poderá habilitar-se para ser cadastrado na Endesa Fortaleza; no entanto, o fato de uma empresa estar cadastrada não lhe assegura o direito de participar de consultas para o fornecimento de produtos ou serviços. O desempenho ao longo do relacionamento com a Endesa Fortaleza é um dos fatores observados na seleção das empresas.

Avaliação e seleção de fornecedores

Independentemente da natureza de nossos parceiros, de seu porte e de serem ou não clientes, a prática da Endesa Fortaleza consiste em comprar ou contratar somente com base nas dimensões comerciais de preço, prazo e condições técnicas para cada tipo de serviço e/ou produto, considerando sempre as práticas inaceitáveis citadas anteriormente.

Quando os fornecedores apresentam igualdade nas dimensões comerciais e nas condições técnicas, a Endesa Fortaleza dá preferência àquele que tiver alguma certificação que indique boas práticas de responsabilidade social, como ISO 9001, ISO 14001 e OHSAS 18001. Além disso, para fazer parte do grupo de fornecedores de serviços da empresa, a Endesa Fortaleza exige apresentação periódica de documentos

e certidões que comprovem o cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal.

O critério das decisões de compra ou contratação deve ser tão-somente o do benefício para a Endesa Fortaleza e para seus clientes e acionistas. Não é condizente com os presentes princípios buscar, obter ou contratar negócios por meio da aceitação de fornecimento de um serviço e/ou produto sem considerar as dimensões comerciais e as condições técnicas supracitadas.

Comunicação

A Endesa Fortaleza, alinhada a essa postura ética, entende que a comunicação com as diversas partes interessadas é essencial para avançar na implementação de sua política e estratégia de sustentabilidade empresarial. Por isso viabiliza não somente vias de informação mas também canais de comunicação e participação, baseados no princípio da confiança recíproca, visando a um diálogo construtivo. Destaca-se que o diálogo abrange os âmbitos internos e externos.

O Programa Diálogo, lançado em outubro de 2005, procura aumentar a transparência e o nível de informação interna, assim como atuar desenvolvendo a competência “comunicação” entre os colaboradores e promover maior integração e participação. O objetivo deste programa é estabelecer um diálogo fluido e permanente entre as pessoas nas empresas da Endesa Brasil, por meio de ferramentas de comunicação interna e o uso de práticas interativas de pesquisa, medição e *feedback* constantes com os colaboradores. A política foi elaborada com base na transparência e na construção de uma cultura participativa e comunicativa nas empresas. A intenção é tornar cada colaborador um multiplicador, representante da empresa e de seus valores.

Com o *slogan* “Comunicação de verdade só se constrói com Diálogo”, o programa marca todo o conceito que norteia a comunicação e o relacionamento a ser desenvolvido com os stakeholders.

VEÍCULOS INTERNOS DE COMUNICAÇÃO	DESCRIÇÃO
Público: Colaboradores	
Linha Direta	Periódico semanal com assuntos corporativos referentes a todas as unidades da Endesa Geração Brasil, abordando temas relativos a carreira e gestão de pessoas, além de incluir seções que incentivam a participação dos funcionários.
Análise Política Semanal	Boletim semanal digital com os principais acontecimentos da política do Estado do Ceará. Público: diretores e o presidente.
Panorama Energia	Boletim semanal digital com os principais temas abordados pela imprensa sobre o setor de energia.
Clipping	Todas as notícias que saem na imprensa nacional sobre energia em um único <i>link</i> .
Intranet	Além de serviço, funciona como um portal de notícias.
Entre Nós	Jornal mensal de duas páginas sobre temas corporativos.
Mural Digital*	Fixado em locais de acesso, funciona como um <i>outdoor</i> com informações sobre a empresa, campanhas, etc.

*Atualmente existe apenas no escritório da CIEN – Rio. Em 2007 será estendido às demais unidades da Endesa Geração Brasil.

Outro importante espaço participativo para os colaboradores é o programa In!nova. Implantado em agosto de 2006, o programa visa tornar-se o canal de diálogo das boas idéias e inovações dentro do ambiente das empresas do grupo.

Com a In!nova, surge uma ferramenta para gerenciar o processo desde a captação de idéias, a estruturação, o seguimento até sua implantação.

No âmbito externo, o Grupo Endesa Geração possui um canal unificado de comunicação. A Internet se configura como uma das principais plataformas de comunicação às partes interessadas; por este canal é possível estabelecer contato direto com os gestores, pelo e-mail comunicacao@endesabr.com.br. O website www.endesageracaobrasil.com.br também oferece um importante canal de informação sobre a empresa.

No ambiente de trabalho são utilizadas ferramentas de comunicação, como quadros e folhetos informativos. Neles se encontram destacados a visão, os valores e a missão da companhia, bem como os princípios do Pacto Global.

Os quadros a seguir detalham os canais utilizados pela Endesa Fortaleza com suas partes interessadas.

PARTES INTERESSADAS	CANAIS DE INFORMAÇÃO ESPECÍFICOS	CANAIS DE PARTICIPAÇÃO
Acionistas e investidores	<ul style="list-style-type: none"> • Demonstrações financeiras auditadas • Relatórios econômico-financeiros mensais, em <i>layout</i> próprio para os acionistas • Orçamentos anuais de curto, médio e longo prazo, bem como suas revisões • Sistema de gestão R/3-SAP (SIE2000a) • Revista Endesa América • Relatórios periódicos dos diversos departamentos (jurídico, financeiro, PyC, etc.) • Relatórios de mercado, por eventuais captações de recursos financeiros no mercado • Relatório Anual • Informações financeiras trimestrais • Relatório mensal de fatos relevantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Tele e audioconferências • Correio eletrônico • Reuniões do Conselho de Administração • Reunião dos representantes dos acionistas com os gestores da empresa • Visitas dos acionistas e/ou seus representantes às unidades de negócio
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> • Canal de atendimento personalizado a clientes livres 	<ul style="list-style-type: none"> • Pesquisa ILO Externo
Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> • Informativo Linha Direta • Informativo Entre Nós • Informativo Panorama Energia • Revista América Endesa • Intranet • Murais • Contracheque • Campanhas internas • Sala de bate-papo para temas corporativos diversos • Resultados trimestrais na intranet 	<ul style="list-style-type: none"> • Pesquisa de clima laboral • Pesquisa de Comunicação Interna • Grupos de trabalho para objetivos estratégicos • Reuniões trimestrais do corpo diretivo e gerencial da companhia • Comitês específicos, como o de Meio Ambiente • Avaliação 360 graus • Banco de Idéias • Apresentações periódicas sobre o resultado financeiro da companhia aos colaboradores • Reuniões periódicas do Programa Diálogo

PARTES INTERESSADAS	CANAIS DE INFORMAÇÃO ESPECÍFICOS	CANAIS DE PARTICIPAÇÃO
Fornecedores	<ul style="list-style-type: none"> • Relatório Anual 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerência de Aprisionamentos
Entidades sem fins lucrativos e organismos socioambientais	<ul style="list-style-type: none"> • Relatório da Administração 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerência de Meio Ambiente • Gerência da Usina
Imprensa	<ul style="list-style-type: none"> • Coletivas de imprensa • Release • Informe Anual 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerência de Comunicação • Programa de visitas às instalações • Programa de visitas às redações
Órgãos públicos	<ul style="list-style-type: none"> • Informe Anual • Anúncios nas mídias do entorno das usinas • Contato direto dos gestores das usinas com as autoridades 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerência de Trading e Comercialização • Gerência Técnica • Assessoria de Comunicação • Diretoria de Planejamento e Controle • Diretoria Financeira • Gerência de Meio Ambiente • Gerência da Usina

A Endesa Fortaleza, ao manter os canais de participação apresentados para suas partes interessadas, utiliza as informações, demandas e reclamações recebidas para promover melhorias em sua atividade operacional e no relacionamento com seus públicos.

PARTE INTERESSADA	EXEMPLOS DE TIPO DE INFORMAÇÃO/SUGESTÃO GERADA PELA RELAÇÃO COM A PARTE INTERESSADA
Acionistas e investidores	<ul style="list-style-type: none"> • Banco de dados de perguntas e respostas • Criação de relatórios dentro do sistema de gestão • Melhoria de controles internos utilizando o sistema de gestão • Melhoria de relatórios gerenciais com a inclusão e/ou exclusão de tabelas, gráficos e explicações
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> • Pesquisa de satisfação e melhoria
Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> • Boletim semanal sobre o setor elétrico • Convite para participação na elaboração do Código de Conduta (Ética) • Desenvolvimento de Programa de Qualidade de Vida • Elaboração do Programa de Voluntariado • Escolha do banco a ser utilizado para recebimento de salário • Implementação de novos veículos de comunicação Interna • Matérias especiais
Entidades sem fins lucrativos e organismos socioambientais	<ul style="list-style-type: none"> • Realização de trabalhos em comunidades • Participação em eventos relacionados à geração de energia menos poluente • Projetos sociais
Órgãos públicos	<ul style="list-style-type: none"> • Anúncios nas mídias do entorno das usinas • Contato direto dos gerentes das usinas com as autoridades • Participação em projetos sociais em comunidades • Publicação de Relatórios Financeiros/Balanco Anual

A empresa utiliza as informações resultantes do engajamento das partes interessadas para:

- modificar processos internos da companhia;
- implementar melhorias na empresa de caráter operacional, dentre outras;
- aprimorar o relacionamento com investidores e acionistas;
- aumentar o nível de satisfação dos clientes;
- aperfeiçoar os processos de negociação entre as partes;
- promover melhoria no clima organizacional da empresa;
- melhorar o nível de relacionamento entre os fornecedores;
- favorecer o desenvolvimento de relações e parcerias entre a empresa e a comunidade no aspecto social e ambiental;
- ampliar as relações da empresa com órgãos públicos;
- possibilitar maior integração e desenvolvimento dos colaboradores;
- desenvolver novos meios de comunicação.

Além de disponibilizar canais de participação, a Endesa Fortaleza se relaciona proativamente com institutos de pesquisa, associações industriais, órgãos públicos, entidades sem fins lucrativos e, inclusive, organismos internacionais, com o objetivo de estabelecer um processo de comunicação que agregue melhorias significativas no âmbito organizacional e no relacionamento com suas partes interessadas. As principais entidades de relacionamento são:

- Associação Brasileira de Jornalismo Empresarial – ABERJE;
- Instituto Ethos;
- Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis – IBAMA;
- Organização das Nações Unidas (por meio da assinatura do Pacto Global e de reuniões periódicas entre associados do PNUD).

COMPROMISSO COM INICIATIVAS EXTERNAS

O respeito aos direitos humanos e a preocupação com a sustentabilidade dos recursos naturais fazem parte do tema transversal da gestão da sustentabilidade da Endesa Fortaleza.

A empresa iniciou em 2006 o controle e posterior acompanhamento de sua gestão no âmbito do desenvolvimento sustentável, utilizando os indicadores GRI, Ethos, Indicadores do Balanço Social – Modelo IBASE – e Diretrizes para Comunicação de Progresso na implementação dos dez princípios do Pacto Global. Por meio desses instrumentos, a empresa analisa seu desempenho nas relações com suas partes interessadas e ferramentas de gestão.

PACTO GLOBAL DAS NAÇÕES UNIDAS

O Pacto Global das Nações Unidas é uma iniciativa lançada em 1999 pelo então Secretário-Geral Kofi Annan e que oferece uma estrutura internacional capaz de ajudar o setor privado a planejar e gerenciar a partir de valores humanos essenciais, como respeito aos direitos humanos, ao meio ambiente e à ética nos negócios.

Resultado de uma política de aproximação da ONU com representantes empresariais, ele está impulsionando milhares de empresas a adotarem a cidadania empresarial como padrão para a condução de seus negócios. Sua proposta é promover um alinhamento de políticas e práticas de responsabilidade social empresarial a valores e demandas da sociedade civil, abrangendo um amplo espectro de atores sociais.

Em março de 2005, a Endesa Fortaleza tornou-se signatária do Pacto Global, fortalecendo sua atuação com respeito à responsabilidade social empresarial.

Os 10 princípios do Pacto Global

Direitos Humanos

1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
2. Impedir violações de direitos humanos.

Direitos do Trabalho

3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho;
4. Abolir o trabalho forçado;
5. Abolir o trabalho infantil;
6. Eliminar a discriminação no ambiente de trabalho.

Proteção Ambiental

7. Apoiar uma abordagem preventiva dos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agredem o meio ambiente.

Anti-Corrupção

10. Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES

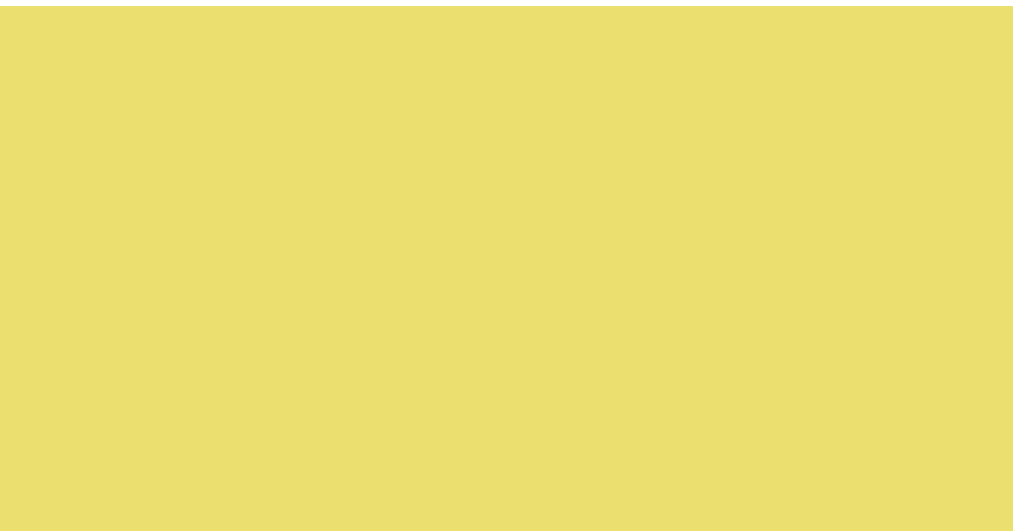
A participação da Endesa Fortaleza nas associações de classe é voluntária e visa promover discussão sobre temas de regulação referentes ao mercado de energia elétrica. O resultado dessas discussões é sistematizado por meio de relatórios e apresentações para que possam ser encaminhadas contribuições de aperfeiçoamento, de melhorias e de alterações às propostas apresentadas pelos vários organismos competentes, como a Agência Nacional de Energia Elétrica – ANEEL, o Ministério de Minas e Energia – MME, o Operador Nacional do Sistema Elétrico – ONS, a Câmara de Comercialização de Energia Elétrica – CCEE, a Empresa de Pesquisa Energética – EPE e a Agência Nacional do Petróleo – ANP.

1) ABRAGET – Associação Brasileira de Geradoras Termelétricas

membro desde 03/2002

Esta associação tem um grupo técnico permanente. Normalmente os temas são estudados pelos associados com o auxílio de consultores e, em seguida, as propostas de melhoria e solução são encaminhadas à ANEEL, ao ONS, ao MME e à ANP.

OS SETE COMPROMISSOS DA ENDESA FORTALEZA



A QUALIDADE DO SERVIÇO

A Endesa Fortaleza tem como valor fundamental manter suas instalações aptas a entrar em operação sempre que solicitadas, primando pela excelência técnica e operacional.

O COMPROMISSO COM A QUALIDADE DO SERVIÇO

Consciente de que fornece um serviço essencial para ampliar a qualidade de vida da população e as possibilidades de desenvolvimento social de seus clientes, a empresa assume o compromisso de que os serviços prestados tenham alto grau de qualidade, segurança e confiabilidade.

A Endesa Fortaleza orienta a atuação de cada um de seus colaboradores, mantendo uma relação transparente, de confiança e proximidade, a fim de conhecer e entender as expectativas em torno do serviço oferecido, expectativas que, por sua vez, são levadas em conta nas tomadas de decisão.

NOSSOS CLIENTES

A Endesa Fortaleza tem como cliente direto a COELCE, que por sua vez é responsável pela distribuição de energia para o Estado do Ceará, atendendo a 184 municípios.

SAÚDE E SEGURANÇA DO CLIENTE

Em função do tipo de serviço prestado pela Endesa Fortaleza, não existem riscos à saúde e à segurança de seus clientes. Ressalta-se que, ainda assim, a empresa prima pela qualidade do aperfeiçoamento de seus colaboradores, bem como pela manutenção permanente das instalações de geração de energia.

PRIVACIDADE

A Endesa Fortaleza garante a privacidade das informações a ela confiadas pelos clientes por meio de

cláusulas contratuais, assegurando a manutenção da confidencialidade necessária. A empresa, ciente de que as informações de seus clientes são sigilosas, se compromete a não discutir perante terceiros, usar, divulgar, reproduzir ou dispor delas, condição igualmente seguida por seus colaboradores, tanto interna como externamente. Tais posturas e condutas estão detalhadas no Código de Ética da empresa, publicado em 2006.

Cabe ressaltar que em 2006 não foi detectado nenhum problema causado por acesso ou divulgação indevida de informações, nem por rompimento da privacidade dos clientes.

Para o caso de reclamações sobre esse tipo de ocorrência, a empresa disponibiliza um canal de diálogo aberto a todas as partes interessadas: a “Caixa Postal de Denúncias Éticas”, disponível em www.endesageracaobrasil.com.br.

Buscando ainda a transparência dos processos de denúncia, a Endesa Fortaleza conta com um órgão externo – a Ethicspoint – encarregado de gerenciar possíveis reclamações às partes competentes.

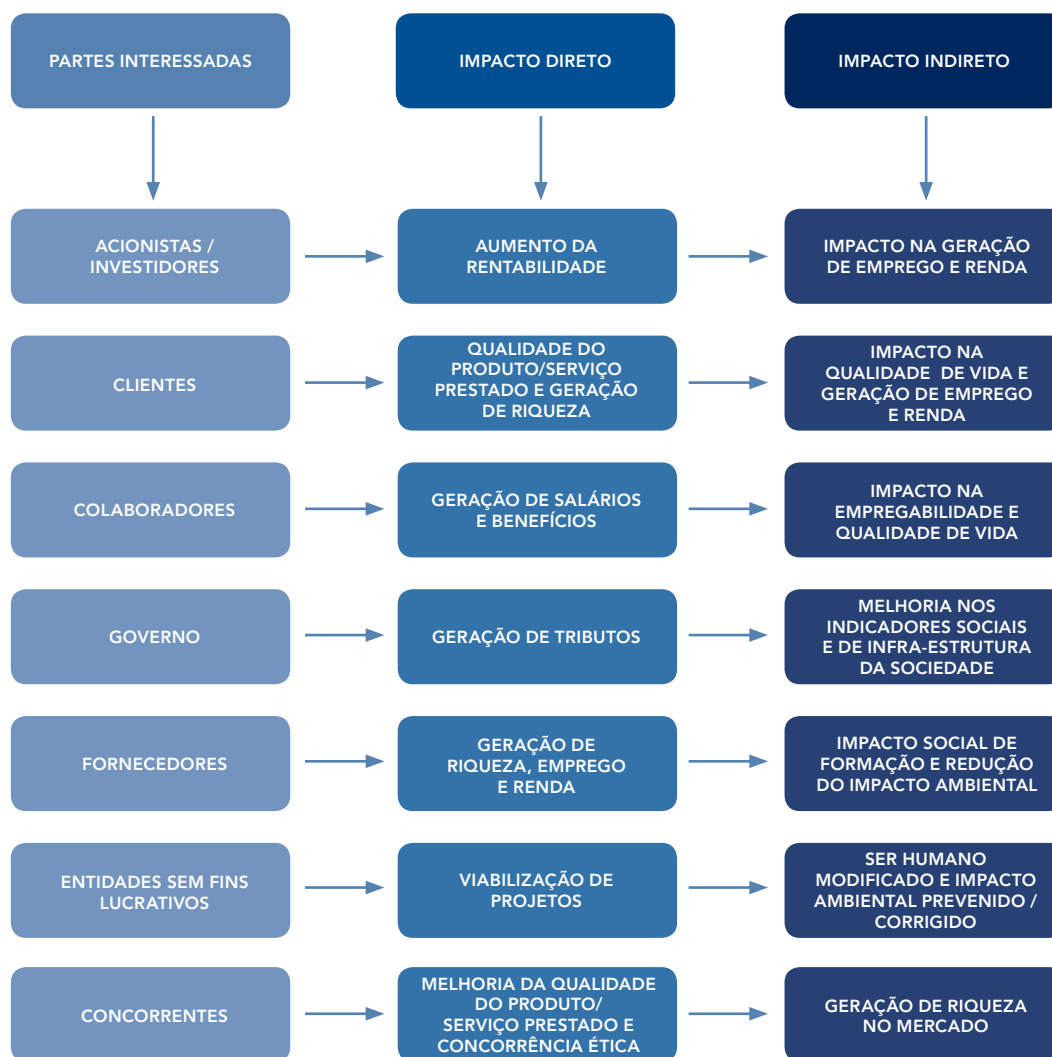
CRIAÇÃO DE VALOR E RENTABILIDADE

O COMPROMISSO COM A CRIAÇÃO DE VALOR E A RENTABILIDADE

A geração de energia elétrica é, sem dúvida, um pilar básico para o desenvolvimento econômico e social do País. Partindo desse princípio, a Endesa Fortaleza assume que a geração de energia com qualidade é um compromisso fundamental para alcançar a sustentabilidade. Nesse sentido, a empresa realiza investimentos e utiliza tecnologias que se alinham com as perspectivas de crescimento dos mercados em que opera, contribuindo para o desenvolvimento social e econômico.

A criação de valor pela Endesa Fortaleza se dá de forma direta e indireta para todas as suas partes interessadas. Ao realizar suas atividades, a companhia agrega valor aos bens – materiais ou serviços – que adquire,

e distribui este valor criado de maneiras diferentes, de acordo com cada grupo que contribui para sua formação: fornecedores, clientes, colaboradores, governo, acionistas, comunidade e financiadores.



RESULTADOS GERAIS DE 2006

Principais indicadores econômico-financeiros

Destacamos que o DVA (Distribuição de Valor Adicionado) em 2006 é 6,8% superior ao de 2005, o que comprova que o compromisso com a criação de valor ratifica a gestão implementada pela Endesa Fortaleza.

O lucro líquido da Endesa Fortaleza em 2006 aumentou em 43,4% quando comparado a 2005, graças a menores custos operacionais associados ao despacho da usina e aos preços da energia no mercado de curto prazo.

A tabela a seguir representa o valor adicionado, demonstrando quanto a empresa cresceu no último ano, o que evidencia os avanços obtidos no período em todas as suas esferas.

ENDESA FORTALEZA		
DVA	2006	2005
RECEITAS:		
Suprimento de energia elétrica	561.316	598.420
Ganhos (ou perdas) não operacionais	7.521	-26.522
INSUMOS ADQUIRIDOS DE TERCEIROS:		
Energia elétrica comprada no mercado	-79.267	-42.754
Uso do sistema de transmissão	-13.543	-11.917
Matéria-prima e insumos para produção de energia	-10.527	-114.296
Materiais	-1.062	-1.219
Serviços	-13.215	-11.571
Outros	-8.078	-8.751
VALOR ADICIONADO BRUTO	443.145	381.390
RETENÇÕES:		
Depreciação e amortização	-29.021	-28.808
VALOR ADICIONADO LÍQUIDO PRODUZIDO PELA COMPANHIA	414.124	352.582
VALOR ADICIONADO RECEBIDO EM TRANSFERÊNCIA:		
Receitas financeiras	97.797	126.661
VALOR ADICIONADO TOTAL NO EXERCÍCIO A DISTRIBUIR	511.921	479.243
PESSOAL E ENCARGOS:	-6.696	-5.650
Salários, 13º salário, férias, outros	-4.021	-3.433
Encargos trabalhistas	-349	-286
Previdência privada	-82	-62
Convênio assistencial e outros benefícios	-841	-639
Participação nos resultados	-362	-257
INSS	-1.042	-972
IMPOSTOS, TAXAS E CONTRIBUIÇÕES:	-263.677	-249.137
Contribuição social	-26.352	-27.573
Imposto de renda	-73.198	-68.034
Imposto de renda e contribuição social diferidos	7.969	8.612
PIS e COFINS	-20.488	-5.642
ICMS	-151.555	-156.427
Outros	-53	-73
DESPESAS FINANCEIRAS E ALUGUÉIS:	-64.910	-101.271
Juros e variações cambiais	-64.693	-101.133
Aluguéis	-217	-138
DESTINAÇÃO DO LUCRO LÍQUIDO DO EXERCÍCIO:	-176.638	-123.184
Reserva especial de dividendos	-167.806	-117.024
Reserva legal	-8.832	-6.160
VALOR ADICIONADO NO EXERCÍCIO DISTRIBUÍDO	-511.921	-479.242

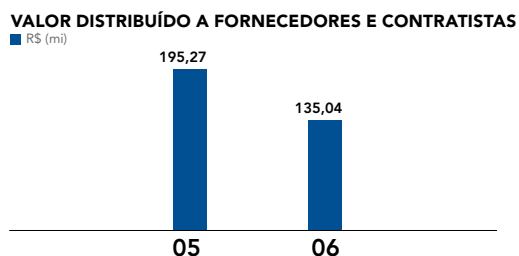
CRIAÇÃO DE VALOR

A criação de valor é fundamental a qualquer empresa: o valor adicionado “evidencia, de forma concisa, os dados e as informações do valor da riqueza gerada pela entidade em determinado período”¹. A partir dele é possível demonstrar como esta riqueza é distribuída entre as diferentes partes, construindo um quadro qualitativo da distribuição de renda promovida pela empresa.

O valor adicionado constitui-se da receita de venda deduzida dos custos dos recursos adquiridos de terceiros. É, portanto, quanto a entidade contribuiu para a formação do Produto Interno Bruto (PIB) do País².

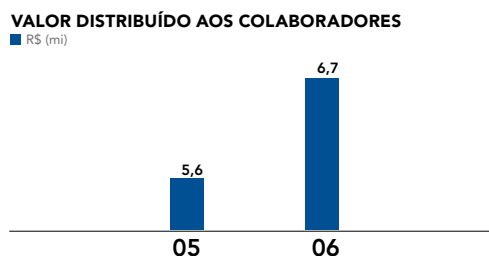
Fornecedores e contratistas

Os fornecedores e contratistas são reconhecidos como parceiros da Endesa Fortaleza e fundamentais em sua atividade, recebendo um valor direto pelos bens e serviços que oferecem e contribuindo, em troca, com valor agregado para a companhia na forma de bens e serviços. Em 2006 houve um decréscimo dos valores pagos aos fornecedores, que caiu de R\$ 195,3 milhões, em 2005, para R\$ 135 milhões. Os insumos adquiridos de terceiros correspondem a operações com energia elétrica, materiais, serviços de terceiros, aluguéis, custos com investimentos e outros.



Colaboradores

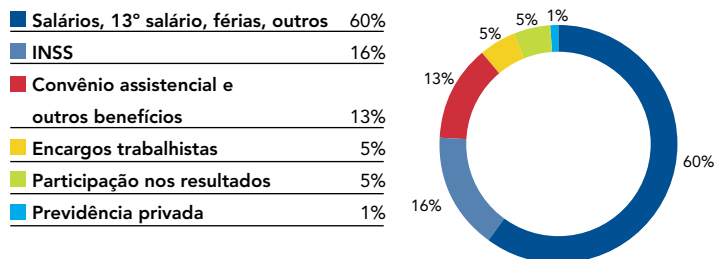
A Endesa Fortaleza pratica uma política de remuneração que garante a seus colaboradores níveis de renda acima das médias do mercado. Os salários mais baixos da empresa sempre superam o patamar salarial proposto pelo governo, considerando o salário mínimo. Em 2006 a Endesa Fortaleza gastou um total de R\$ 6,7 milhões com pessoal e encargos.



¹ Resolução CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE – CFC nº 1.010 de 21.01.2005.
In <http://www.portaldecontabilidade.com.br/nbc/res1010.htm>. Acesso em 12/03/07.

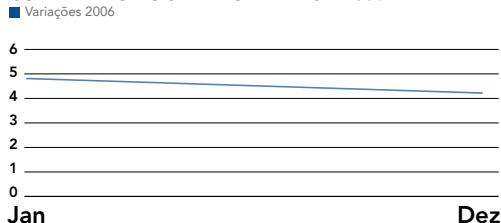
² <http://www.ccsa.ufpb.br/~nca/dva.html>. Acesso em 12/03/07.

DISTRIBUIÇÃO DOS GASTOS COM PESSOAL E ENCARGOS 2006



A variação da proporção do salário mais baixo comparado ao salário mínimo local em unidades operacionais importantes, em 2006, está exposta a seguir.

VARIAÇÃO DA PROPORÇÃO DO SALÁRIO MAIS BAIXO COMPARADO AO SALÁRIO MÍNIMO – 2006

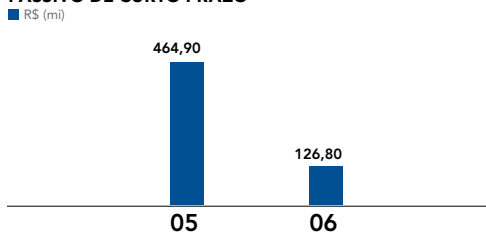


Provedores de capital

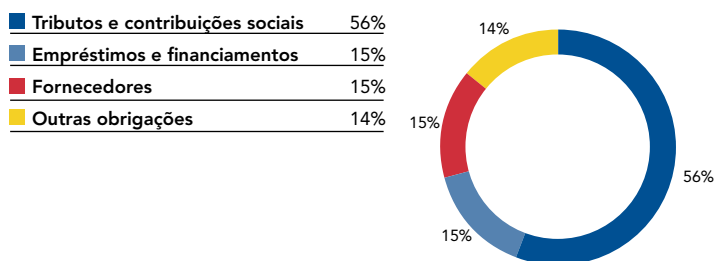
A Política de Gestão de Recursos Financeiros das empresas da Endesa Geração Brasil prioriza a alocação eficiente dos recursos financeiros disponíveis em caixa, administrando-os com vista à equalização da relação entre risco e retorno.

A empresa vem diminuindo seus passivos de curto prazo – em 2005 houve uma diminuição da ordem de 72,2%. Essa redução está relacionada à substituição de um empréstimo de curto prazo, tomado temporariamente pela Endesa Fortaleza em 2003 e renovado até 2005 – conhecido como empréstimo-ponte –, pelo empréstimo definitivo aguardado pela empresa, obtido em 2006. Com essa substituição, o empréstimo-ponte foi quitado, fazendo reduzir o passivo de curto prazo, o que demonstra eficiência na gestão dos recursos da empresa.

PASSIVO DE CURTO PRAZO

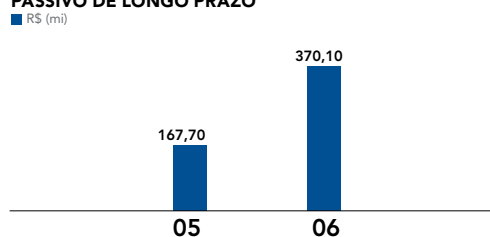


DISTRIBUIÇÃO DO PASSIVO DE CURTO PRAZO – 2006

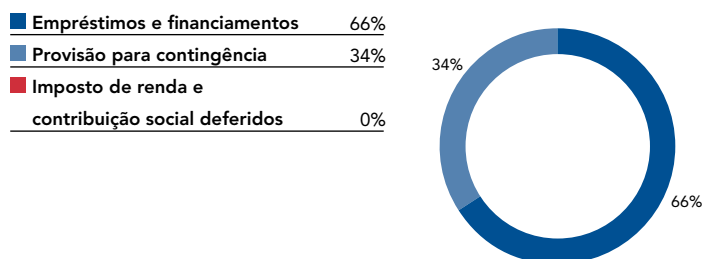


Por outro lado, o passivo de longo prazo aumentou em 120,7%, em razão justamente do empréstimo final aguardado pela empresa, que foi obtido em 2006, passando de R\$ 167,7 milhões para R\$ 370,1 milhões. Esses esforços se fazem necessários pelo fato de a Endesa Fortaleza ser uma unidade nova, que demanda investimento constante para a implementação de melhorias em suas instalações.

PASSIVO DE LONGO PRAZO



DISTRIBUIÇÃO DO PASSIVO DE LONGO PRAZO – 2006

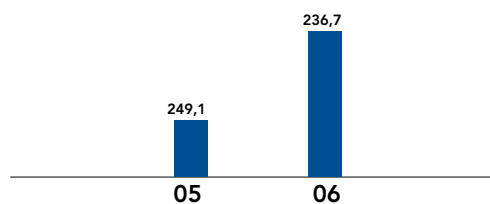


De todo modo, como os números evidenciam, a Endesa Fortaleza mantém uma política saudável de gestão dos recursos, que reflete não apenas uma preocupação com o presente, mas também com a formação de uma estrutura que garanta o futuro da organização.

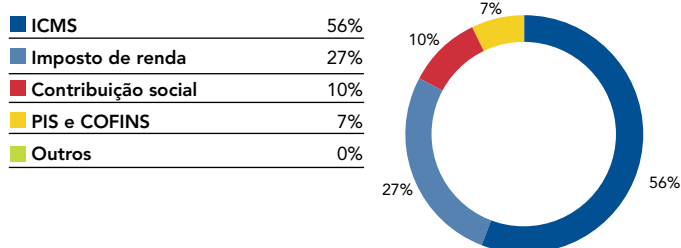
Estado

Recolher valor ao Estado é fundamental, pois representa o compromisso social da empresa com a sociedade. O resultado final da Endesa Fortaleza em 2006, ou seja, o regime de competência referente ao recolhimento de impostos, aumentou em cerca de 5,8% em relação ao de 2005, passando de R\$ 249,1 milhões para R\$ 263,7 milhões.

VALOR DISTRIBUÍDO AO ESTADO
■ R\$ (mi)



DISTRIBUIÇÕES DOS IMPOSTOS, TAXAS E CONTRIBUIÇÕES – 2006



SAÚDE, SEGURANÇA E DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL

COMPROMISSO COM A SAÚDE, A SEGURANÇA E O DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL

Investir no capital humano é condição básica para a Endesa Fortaleza. Em sintonia com as mais modernas práticas de gestão de pessoas, a empresa direcionou seus esforços para programas de alto impacto na cultura organizacional.

Dentre esses programas, destacamos a preparação para a certificação em gestão de segurança e saúde, a disseminação dos valores e dos princípios corporativos, o incentivo a uma cultura de inovação, a avaliação 360 graus e a adoção de programas de relacionamento social interno e externo.

A Endesa Fortaleza está comprometida com as Declarações e os Princípios das Nações Unidas pelos Direitos Humanos e da Organização Internacional do Trabalho, em suas políticas sociais e trabalhistas, além de não admitir qualquer prática de trabalho forçado ou com emprego de mão-de-obra infantil.

Os princípios de gestão de pessoas da Endesa Fortaleza são pautados pelos seguintes critérios:

- Remuneração e Benefícios Praticados no Mercado – prática de remuneração nos melhores níveis do mercado em que atua;
- Compromisso com as Gerações Futuras – possui programa de aprendizagem para jovens nas categorias de nível médio e superior;
- Diversidade – assume posição de respeito à diversidade no relacionamento com o ambiente interno e com seus clientes e fornecedores;

- Desenvolvimento Profissional – investe em capacitação e orientação profissional de seus empregados.

Os princípios e os valores éticos são a base da constituição da política de gestão de pessoas. Nesse sentido, a empresa respeita a legislação, não permitindo, sob qualquer hipótese, o trabalho infantil nem a discriminação de qualquer origem.

Atenta ao relacionamento ético e transparente com seus empregados, a Endesa Fortaleza investe na gestão participativa pautada nos valores e nos princípios da responsabilidade social empresarial. Por isso facilita a participação de seus empregados nas entidades sindicais, que transparece nas relações entre a Endesa Fortaleza e o sindicato local que intermedia todas as negociações coletivas ou individuais.

Quanto ao envolvimento dos empregados na gestão, a Endesa Fortaleza disponibiliza informações sobre a empresa, capacitando-os para que possam compreendê-las e analisá-las, oferecendo dados econômico-financeiros pelos canais de comunicação e apresentações diretas. Destacam-se, ainda, programas para estimular e reconhecer sugestões dos empregados para a melhoria dos processos internos, como o programa In!nova, lançado em 2005 como programa Inovação e Criatividade e rebatizado em 2006.

As políticas de capacitação profissional da Endesa Fortaleza objetivam melhorar a qualificação de todos os empregados, independentemente de sua raça, gênero, idade, religião ou orientação sexual. Dentro dos sistemas de gestão, a empresa conta ainda com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, que possui integrantes eleitos dentre os próprios empregados, sem sua interferência. A CIPA é formada por cinco empregados.

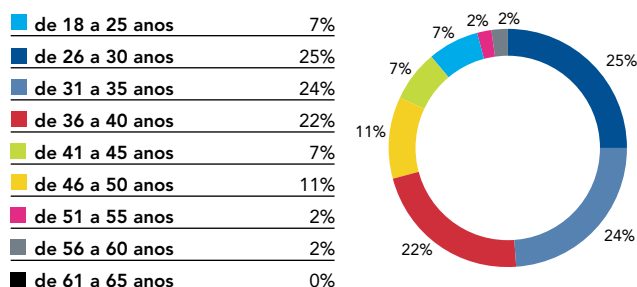
A ENDESA FORTALEZA E SEUS COLABORADORES

A empresa segue todos os critérios legais de contratação e, com base no Código de Ética, assume uma postura de não-discriminação – seja ela política, econômica, social, étnica, de gênero, idade, religião ou de orientação sexual – e apóia e acredita na diversidade, além de condenar qualquer prática de assédio.

Atualmente a empresa conta com 54 empregados. No exercício de 2006 apresentou uma folha de pagamento no valor de R\$ 4,3 milhões (bruto) e R\$ 2,9 milhões (líquido), que inclui salários, previdência privada, alimentação e outros benefícios.

Com base numa cultura empresarial pautada pelo respeito aos empregados, a empresa acredita no potencial da diversidade em agregar valor, mantendo, por isso, um quadro de empregados de diversas faixas etárias. O perfil etário e o baixo percentual de rotatividade, em torno de 1,85% entre os empregados de 26 a 40 anos de idade, reafirmam a valorização da experiência profissional para a qualidade de serviço.

ENDESA FORTALEZA - PERFIL ETÁRIO 2006



Na Endesa Fortaleza 71% dos empregados são provenientes da comunidade em que a usina está instalada.

A empresa oferece benefícios a seus colaboradores, indiscriminadamente para homens e mulheres, abrangendo todos os níveis hierárquicos. Oferece ainda remuneração e benefícios que valorizam as competências e as potencialidades apresentadas e estimula seus empregados por meio do investimento em seu desenvolvimento profissional.

Vale citar como exemplos os planos de assistência médica e odontológica de abrangência familiar, o seguro de vida e o Plano de Previdência Privada. Além de auxiliar nas necessidades especiais, geradas por afastamentos por acidentes ou doenças, a empresa realiza, durante 12 meses, o complemento de remuneração, ou seja, a diferença entre o valor pago pelo INSS e a remuneração mensal. As informações apresentadas na demonstração de valor adicionado distribuído ao público interno corroboram esta afirmação. Todos os empregados têm acesso a uma série de benefícios, descritos a seguir.

Benefícios

- Programa de Participação nos Resultados

Implantado em 2004 e consolidado em 2005, o Programa de Participação nos Resultados beneficia todos os empregados da Endesa Fortaleza.

- Planos de assistência médica e odontológica

Na Endesa Fortaleza, os empregados e seus dependentes têm a tranquilidade de contar com a assistência dos planos médicos e odontológicos, benefícios também extensivos aos estagiários. Em 2006 a Endesa Fortaleza apresentou um total de 122 beneficiados.

- Plano de Previdência Privada

A Fundação Bradesco Vida e Previdência administra o Plano de Previdência Privada para a Endesa Fortaleza e oferece benefícios aos participantes interessados.

- Complemento nos casos de acidente no trabalho e doenças ocupacionais

A Endesa Fortaleza garante auxílio para o atendimento às necessidades especiais geradas por afastamentos por acidente ou doenças. Durante 12 meses o colaborador recebe um complemento salarial referente à diferença entre o valor pago pelo INSS e sua remuneração mensal.

- Seguro de vida em grupo

A Endesa Fortaleza contrata no mercado segurador cobertura para empregados, extensiva a seus dependentes. A empresa contribui com um percentual de 70% do prêmio mensal para os empregados e 100% para os estagiários.

- Auxílio-funeral

Vinculado ao seguro de vida de empregados e dependentes legais, prevê um auxílio financeiro destinado às despesas com funerais.

- Transporte

Em 2006 todos os empregados da usina da Endesa Fortaleza dispuseram de transporte fornecido pela empresa.

- Vale-alimentação

O vale-alimentação beneficia todos os empregados da Endesa Fortaleza e funciona por meio de um crédito mensal individual oferecido por uma operadora de cartão de crédito.

- Creche ou creche-escola

Benefício fornecido para todos os empregados que têm filhos com idade até 17 anos matriculados em escolas ou creches. O limite máximo estipulado para reembolso é de R\$ 400,00. Em 2006 a Endesa Fortaleza beneficiou 22 empregados.

RELAÇÕES SINDICAIS

A empresa valoriza e estimula o diálogo relacionado aos temas da liberdade de associação, da participação em sindicatos e do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, incentivando a presença dos empregados nas reuniões com o sindicato.

A Endesa Fortaleza incentiva o livre associativismo, assegurando condições para que os representantes de seus empregados não sofram qualquer tipo de assédio ou discriminação em decorrência de sua representação.

A Endesa Fortaleza fornece informações sobre as condições de trabalho na empresa e se reúne periodicamente com os sindicatos para ouvir sugestões e negociar reivindicações. A companhia possui acordo coletivo firmado com o sindicato da categoria principal.

A Endesa Fortaleza fornece ainda informações sobre os direitos e os deveres da categoria, como acordos e contribuições sindicais, conforme o Acordo Coletivo de Trabalho – ACT. Itens financeiros, incluindo salários, são discutidos anualmente, enquanto os demais itens contam com renovação a cada dois anos.

A empresa possui um Programa de Participação nos Resultados estabelecido por meio de negociação com o sindicato e em conformidade com a legislação vigente.

Com exceção da Diretoria e da Gerência, 100% dos empregados da Endesa Fortaleza são abrangidos por acordos de negociação coletiva.

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Os cuidados com a prevenção de acidentes e a segurança estão no topo de prioridades da Endesa Fortaleza. Com o intuito de assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança a seus empregados, a empresa desenvolve campanhas regulares de conscientização, além de realizar pesquisa do nível de satisfação dos empregados em relação ao tema, evidenciando áreas suscetíveis.

A companhia investe na formação e na aquisição de equipamentos de proteção individual e nos demais itens necessários ao funcionamento seguro da unidade. Quanto à notificação de práticas sobre o registro de acidentes e doenças ocupacionais, a CIPA trabalha com o Código de Práticas da Organização Internacional do Trabalho – OIT sobre Acidentes e Doenças Profissionais. Em 2006 a taxa de absenteísmo correspondente a acidentes de trabalho foi de 0%.

Diretrizes sobre sistemas de gestão de segurança e saúde no trabalho

Para a Endesa Fortaleza, a utilização das melhores práticas em saúde e segurança no trabalho é condição mínima para sua atuação. É parte de sua política a melhoria contínua das práticas relacionadas ao tema. Nenhuma tarefa pode ser realizada sem que sejam seguidas à risca todas as normas de segurança exigidas. Nenhuma urgência, importância ou qualquer outra razão poderá ser invocada para justificar a falta de segurança do trabalho nas atividades de seus empregados e prestadores de serviços.

Além disso, a Endesa Fortaleza assegura a seus empregados e prestadores de serviços o direito de se recusar a realizar tarefas se, para sua execução, as medidas de segurança não forem devidamente satisfeitas e

se for constatada condição de risco que ameace sua segurança, a de outros trabalhadores ou a de terceiros.

OHSAS 18001

A Endesa Fortaleza iniciou em 2006 seu processo formalizado para a obtenção da OHSAS 18001, tendo como meta alcançar a certificação no início de 2007. Essa norma confere às empresas um certificado internacional de excelência pelas boas práticas de saúde e segurança ocupacionais.

Saúde e qualidade de vida

A Endesa Fortaleza desenvolve programas de qualidade de vida que promovem melhorias para a saúde de todos os empregados no ambiente de trabalho.

O desempenho das primeiras iniciativas em qualidade de vida foi acompanhado pela Endesa Fortaleza por meio de campanhas que utilizam metas e indicadores definidos com a participação dos próprios empregados. Nas campanhas, além do contínuo trabalho de monitoramento do desempenho, são divulgados os resultados das avaliações anteriores, o que possibilita aos empregados verificarem a qualidade de vida ao longo do tempo.

Para os empregados que trabalham em funções mais vulneráveis, a empresa promove programas de combate ao estresse e mantém convênios com clubes recreativos, benefício este que pode ser estendido a todos os empregados.

Além disso, a empresa possui um programa de Ginástica Laboral, que estreou em 2005, seguindo a política de qualificação e manutenção do ambiente de trabalho, que leva a melhoria da qualidade de vida a seus empregados. Como parte do Programa Qualidade de Vida, a Ginástica Laboral consiste em sessões diárias de exercícios orientados por um profissional especializado. Ocorrem no próprio ambiente de trabalho, pouco antes do início das atividades. Pelos resultados já obtidos, a atividade tem proporcionado aos empregados ganhos de energia, flexibilidade, coordenação e bom humor.

A Endesa Fortaleza oferece ainda programas de adequação ergonômica e de fiscalização da legislação de segurança e saúde no ambiente de trabalho. A CIPA realiza palestras que buscam o bem-estar dos empregados e destacam temas como obesidade, higiene e saúde e doenças sexualmente transmissíveis, incluindo a aids.

Consciente da necessidade de aliar responsabilidade social e desenvolvimento humano, a Endesa Fortaleza

organiza a SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho –, que realiza atividades de segurança no trabalho, melhoria da qualidade da saúde, e promove a arrecadação de alimentos para doação. Em 2006, após um levantamento que identificou áreas carentes, a Comunidade de São Gonçalo do Amarante foi beneficiada com a doação de alimentos em atuação conjunta com o governo municipal, que pela primeira vez recebeu apoio por meio de ação social empresarial.

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Para a Endesa Fortaleza, o desenvolvimento profissional de seus empregados é fundamental para o exercício de seu entendimento corporativo e para o enraizamento de seus valores. Por esta razão, mantém consistentes práticas de gestão de pessoas e de gestão por competências.

Plano de Gestão por Competências

A Diretoria de Recursos Humanos da Endesa Fortaleza iniciou, em 2004, a implementação do Plano de Gestão por Competências. Esta nova ferramenta tem como objetivo proporcionar aos gestores os parâmetros adequados para o desenvolvimento de suas equipes. O modelo de gestão por competências proporciona à organização um eixo que permite articular e dar consistência a um plano integrado de gestão de pessoas em que todas as suas áreas se encontrem funcionalmente conectadas entre si.



As competências requeridas pela organização orientam as ações das pessoas na contratação, no treinamento, na avaliação de desempenho, na preparação de planos de carreira, entre outras atividades. A Gerência de Recursos Humanos conduziu o trabalho de definição do perfil de Competências de Eficácia Pessoal de cada cargo, identificando as características desejadas para que um profissional possa exercê-lo de forma eficaz. Foram realizadas reuniões de apresentação do programa com as diretorias e unidades operacionais. Com base nesse perfil, a Gerência de Recursos Humanos direciona os investimentos em capacitação, seleção e avaliação, visando ao melhor resultado para a empresa e o profissional.

Para os empregados que estão próximos do período de aposentadoria, a companhia delineará, e está em processo de estabelecimento, um programa de Preparação para a Aposentadoria. Há um compromisso com a estrutura familiar; por isso o cônjuge também participará do programa.

A empresa oferecerá assessoria regular quanto a modificações na legislação, alternativas e procedimentos administrativos necessários para a obtenção da aposentadoria, além do programa de previdência complementar já oferecido a todos os seus empregados. Serão abordadas questões como aspectos psicológicos, planejamento financeiro, previdência privada e oficial e qualidade de vida. A empresa contará com a participação de parceiros, como universidades e consultorias contratadas, para a implantação do programa.

Avaliação 360 graus

A Gerência de Recursos Humanos, por meio da MBA Consultoria Empresarial, concluiu, em fevereiro de 2006, o mapeamento de desempenho de todos os empregados da Endesa Fortaleza, com base no modelo de avaliação 360 graus.

O mapeamento de desempenho representa uma importante ferramenta para o diagnóstico de estratégias de desenvolvimento individual e coletivo. Ele oferece um panorama do autoconhecimento e do autodesenvolvimento de cada profissional, oferecendo à empresa subsídios para a elaboração de planos de ação pautados no potencial e na atuação dos profissionais, tendo em vista a melhoria do desempenho laboral.

A avaliação 360 graus possibilita a identificação de talentos dentro da empresa, facilita a formação de gestores e, ao mesmo tempo, promove o planejamento de programas de capacitação mais eficazes e focados nas aptidões dos empregados.

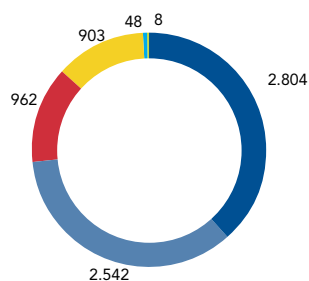
Treinamento e capacitação profissional

A política de capacitação profissional da Endesa Fortaleza foi desenvolvida de modo a não somente atender às necessidades da própria empresa, mas também contribuir para o desenvolvimento pessoal de cada um de seus empregados.

Em 2006 foram realizadas 7.267 horas de capacitação profissional, que beneficiaram 54 gestores e empregados, proporcionando uma média de 134 horas/ano por empregado.

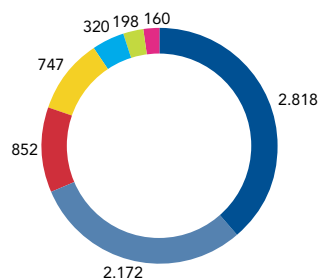
TREINAMENTO X CATEGORIA FUNCIONAL

Nível técnico	2.804
Nível operacional	2.542
Gerentes e supervisores	962
Administrativo	903
Profissionais (Ex.: engenheiro, advogado)	48
Diretoria	8



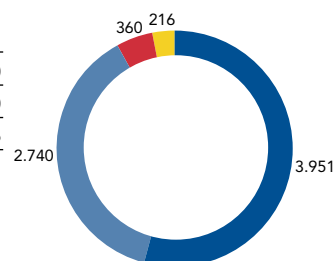
TREINAMENTO X TEMAS

Outros (Ex.: telecomunicações, engenharia elétrica e de produção, etc.)	2.818
Prevenção e saúde	2.172
Idiomas	852
Gerencial e Recursos Humanos	747
Produção	320
Econômico e financeiro	198
Qualidade e Meio Ambiente	160



TREINAMENTO X TIPO DE CAPACITAÇÃO

Cursos (Ex.: idiomas, manutenção, normas, etc.)	3.951
Graduação / Nível superior	2.740
Seminários	360
Pós-graduação	216



Unidade: hora

Pesquisa de clima laboral

A cada dois anos, a Endesa Fortaleza realiza pesquisa de clima laboral para medir o nível de satisfação dos empregados quanto a Satisfação no Trabalho, Organização da Empresa, Relações Internas, Estilo de Direção, Comunicação, Desenvolvimento Profissional, Compensação e Benefícios, Orientação ao Cliente e Prevenção de Riscos Trabalhistas. A última pesquisa de clima laboral na Endesa Fortaleza foi realizada em 2004 e publicada em 2005, e consta do planejamento da empresa para 2007. A pesquisa é utilizada por todas as diretorias e áreas da empresa para a realização de novos planejamentos estratégicos.

A Endesa Geração Brasil padroniza o modelo da pesquisa para que a análise da evolução do desempenho seja também medida entre as empresas do grupo. O trabalho de sistematização das informações coletadas é realizado por uma empresa externa contratada. Os empregados que participam da pesquisa têm a garantia de sua não-identificação.

Compromisso com o futuro das crianças e dos adolescentes

A empresa divulga para o público interno a legislação nacional e as convenções internacionais ratificadas pelo País sobre a erradicação do trabalho infantil, bem como os princípios e as metas do Pacto Global.

No trato com a sociedade, sua campanha é pela erradicação do trabalho infantil em toda e qualquer etapa do processo de produção, seja internamente ou externamente – com relação a terceiros. A empresa somente emprega adolescentes menores de 18 anos na condição de aprendizes, de acordo com a iniciativa do governo brasileiro, por meio da Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.

DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

A empresa cumpre a legislação nacional de não-discriminação, em sintonia com a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT. E também se compromete com a aplicação da política da Endesa Geração Brasil, que tem por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos locais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em relação a emprego e profissão.

A Endesa Fortaleza se declara contra qualquer tipo de discriminação de seu público interno e clientes. Consta de seu planejamento para 2007 ampliar seu compromisso com metas de inclusão e campanhas de difusão, com seus públicos interno e externo, para a promoção e a valorização da diversidade.

A companhia reconhece a obrigação ética de combater todas as formas de discriminação e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza étnica e cultural da sociedade.

Suas operações estão em concordância com as declarações e princípios da OIT, com as diretrizes para empresas multinacionais da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE, com os princípios do Pacto Global e com os Oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio.

Em sua política de remuneração e benefícios, a empresa valoriza competências, estimulando os empregados por meio da remuneração e do investimento em desenvolvimento profissional.

CAMPANHAS E EVENTOS SOCIAIS E CULTURAIS INTERNOS

A Endesa Fortaleza preocupa-se com seus colaboradores em sentido amplo, não apenas no ambiente de trabalho, mas como membros da sociedade. Dessa forma, desenvolve uma série de ações que buscam promover ambientes de maior integração e diversão aos colaboradores. Destacam-se a seguir alguns eventos desenvolvidos pela empresa.

• Consumo consciente

A Endesa Fortaleza tem elaborado campanhas de conscientização direcionadas a seus colaboradores para um consumo mais coerente com o atual momento histórico. É urgente a necessidade de diminuirmos o ritmo de consumo da sociedade. Segundo o Instituto Akatu, se o ritmo de exploração dos recursos naturais continuar nos patamares atuais, em um século não haverá mais recursos mínimos para a manutenção da vida na Terra. Pensando nisso, a Endesa Fortaleza adota uma série de procedimentos para diminuir o impacto ambiental de sua atuação. Destacam-se três ações:

- utilização de material reciclado em todos os impressos produzidos pela empresa;
- coleta seletiva, destinando os recursos obtidos a instituições sociais e escolas;
- manutenção de espaço aberto para sugestão dos colaboradores, por meio do programa In!nova.

Estas são três medidas pequenas se comparadas à magnitude do planeta, mas podem fazer toda a diferença. Se cada um tomar outras pequenas atitudes, o quadro atual pode ser bastante alterado. Exemplos do que pode ser feito:

1. planejar as compras, evitando produtos desnecessários;
2. avaliar os impactos do consumo, considerando o meio ambiente e a sociedade na hora de escolher algum produto;

3. consumir apenas o necessário, vislumbrando as reais necessidades;
4. reutilizar produtos e embalagens;
5. separar o lixo, contribuindo para a economia de recursos naturais e a geração de empregos;
6. tomar crédito conscientemente, planejando a compra para ter a certeza de que pode honrar as prestações assumidas;
7. conhecer e valorizar as práticas de responsabilidade social, escolhendo as empresas comprometidas com os colaboradores, a sociedade e o meio ambiente;
8. não comprar produtos ilegais ou pirateados, contribuindo para a geração de empregos e a arrecadação de impostos aos cofres públicos;
9. contribuir para a melhoria de produtos e serviços, enviando sugestões e críticas para as empresas;
10. divulgar o consumo consciente, contribuindo com a causa;
11. cobrar dos políticos, escolhendo candidatos e partidos comprometidos com o consumo consciente;
12. refletir sobre os valores, avaliando os princípios que guiam seus hábitos de consumo.

• Jogos externos

A Endesa Fortaleza incentiva a participação dos colaboradores em jogos externos. Em 2006, com base nas idéias do II SIPAT, ela patrocinou a participação de colaboradores nos jogos regionais do Sesi por meio da doação de equipamentos e uniformes para os treinos. Assim, a política de qualidade de vida da empresa ganha um novo incentivo.

• Divulgação de aniversários

Desde 2004, a empresa divulga permanentemente o quadro de colaboradores aniversariantes do período. A cada aniversariante ela envia um e-mail de felicitações e um cartão a sua residência com votos de felicidade em nome da Endesa Fortaleza.

• Dia Internacional da Mulher

O Dia Internacional da Mulher é comemorado em 8 de março. Em 2006, a comemoração contou com a

participação de todas as colaboradoras da Endesa Fortaleza, que receberam um vale-presente para salão de beleza credenciado.

• Festa junina

A Endesa Fortaleza promove uma festa junina para todos os seus colaboradores, inclusive terceirizados e estagiários. O evento, realizado desde 2006, reflete uma manifestação cultural popular que ocorre em todo o Brasil, e apresenta peculiaridades regionais, como dança, música, comidas típicas, quadrilha, fogueira e muita alegria.

• Dia das Mães

Em todos os anos, a comemoração é celebrada pela companhia com o envio de felicitações e um cartão à casa de todas as mães ligadas à Endesa Fortaleza.

• Dia dos Pais

Em todos os anos, a comemoração é celebrada pela companhia também com o envio de felicitações e um cartão à casa de todos os pais ligados à Endesa Fortaleza.

• Campanha de doação de alimentos

no final do ano

No final do ano o Comitê Geração Voluntária da Endesa Fortaleza e o Grupo de Trabalho Participativo (GPT), responsável por uma série ações sociais na região, organizaram com os colaboradores uma campanha de doação de 25 cestas básicas para serem distribuídas na Comunidade do Pecém.

• II Concurso de Desenho “Pinte o Natal”

O tema da campanha para a criação do cartão de Natal do Grupo Endesa Geração Brasil para o ano de 2006 foi: “O que combina com a felicidade?”. O objetivo do concurso foi estimular a reflexão e o diálogo entre os colaboradores da Endesa Fortaleza e seus filhos sobre quanto a simplicidade do dia-a-dia pode ser um caminho para a satisfação plena e para a felicidade. A divulgação da campanha foi realizada por meio de um livro infantil ilustrado especialmente para o projeto.

O concurso foi aberto a todos os filhos dos colaboradores do Grupo Endesa Geração Brasil. Os desenhos selecionados estamparam os cartões de Natal da Endesa nos formatos virtual e impresso. As crianças vencedoras receberam presentes, escolhidos por elas mesmas, no valor de até R\$ 300,00.

• Confraternização natalina

Em 2006 a Endesa Fortaleza realizou a comemoração de fim de ano reunindo todos os colaboradores, inclusive estagiários e terceirizados. O Complexo Cultural Arre Égua sediou a confraternização e reuniu cerca de 100 pessoas. Durante o evento houve a exibição em um telão de todas as principais ações do ano. Os colaboradores terceirizados foram prestigiados com um churrasco e uma missa durante o dia.

BOA GOVERNANÇA E COMPORTAMENTO ÉTICO

O COMPROMISSO COM A BOA GOVERNANÇA

A Endesa Fortaleza, como signatária do Pacto Global, assumiu o compromisso de implantar em suas atividades diárias os dez princípios estabelecidos, dentre os quais se destaca o combate à corrupção. Desde então, a companhia incorpora os princípios do Pacto Global a sua Visão, Missão e Valores Corporativos e a suas normas de conduta de negócios.

A empresa mantém diversas publicações internas nas quais aborda a ética e a integridade corporativa. Dessa forma, difunde os princípios que devem ser aplicados por seus empregados em sua atividade profissional: conduta ética, profissionalismo e confidencialidade.

A empresa dispõe de ferramentas que garantem a confidencialidade e possibilitam que seus empregados realizem qualquer tipo de denúncia relacionada a possíveis desvios cometidos por seus colegas.

Uma das principais ferramentas da Endesa Geração Brasil, o Código de Ética, tem por objeto instruir a atuação de todos os empregados da Endesa Fortaleza, sobretudo nas questões que envolvem a governança corporativa.

O ano de 2006 representou um marco na política de boa governança da Endesa Geração Brasil e, conseqüentemente, da Endesa Fortaleza, com a implantação de um programa de disseminação dos valores corporativos, que ampliou a difusão, o reconhecimento e a prática desses valores por meio de folhetos, encontros e campanhas. O processo culminou com o desenvolvimento e a publicação do Código de Ética, elaborado de forma participativa, estimulando o diálogo para a formalização do documento. O Código de Ética foi resultado de amplo debate entre as partes interessadas da organização, seguindo a orientação e o modelo do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social.

GOVERNANÇA CORPORATIVA NA ENDESA FORTALEZA

Lei Sarbanes–Oxley e controles internos

Os procedimentos de boa governança corporativa têm sido constantemente aperfeiçoados em todas as empresas da Endesa Brasil. A Endesa Fortaleza cumpre a Seção 404 da Lei Sarbanes-Oxley, de 2002, que determina uma avaliação anual dos controles e procedimentos internos para a emissão de relatórios financeiros e estabelece que o auditor independente da companhia deve emitir um relatório distinto que ateste a asserção da Administração sobre a eficácia desses controles e procedimentos executados para a emissão dos relatórios financeiros.

De acordo com os dispositivos deste importante instrumento legal do direito comercial norte-americano, de cumprimento obrigatório para empresas que negociam ações nas bolsas desse país ou que sejam ligadas a essas empresas, o presidente (CEO) e o diretor

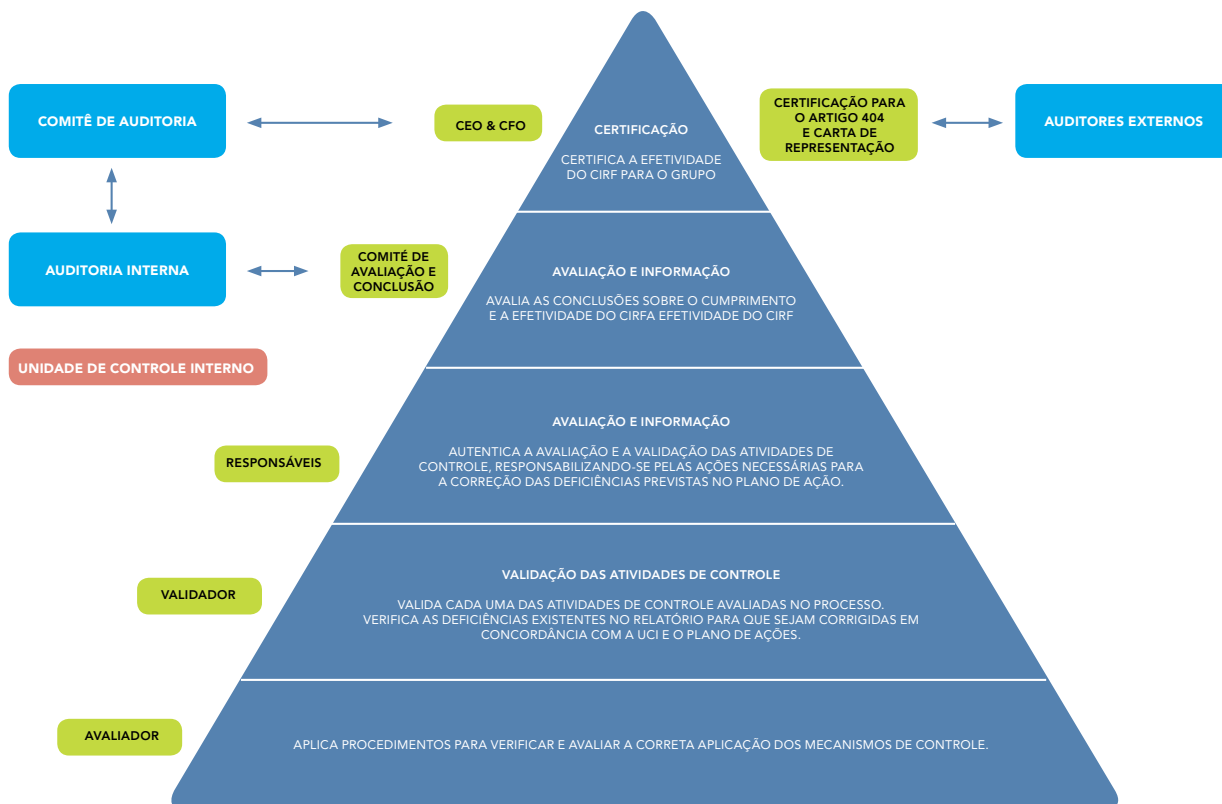
financeiro (CFO) da empresa controladora passam a ser civil e criminalmente responsabilizados pela veracidade das informações prestadas. No caso da Endesa, esta responsabilidade recai sobre a matriz multinacional, não sobre cada empresa que ela controla. Mas as informações pelas quais os principais líderes na matriz são responsáveis vêm de cada procedimento realizado dentro de cada empresa – motivo pelo qual a Endesa Fortaleza trabalha com nível de excelência em controles internos.

Levando-se em conta o peso das obrigações e a complexidade do programa que a Sarbanes-Oxley determina, pode-se dizer que a Endesa Fortaleza obteve grande sucesso na adaptação de sua estrutura de gestão de controles internos às responsabilidades criadas pela norma. A transição para o novo modelo foi considerada plenamente exitosa.

O sistema de gestão de controles internos, que define o relacionamento entre os diversos órgãos que compõem a estrutura de elaboração dos demonstrativos financeiros, funciona de acordo com os modelos da matriz (ENDESA). Utiliza-se o modelo COSO (Committee of Sponsoring Organizations), fundado sobre a idéia de que os riscos a serem considerados na estruturação do modelo de gestão de controles internos devem ter relação direta com os objetivos estabelecidos. A partir da definição dos objetivos e dos respectivos riscos, elabora-se uma metodologia para controle e avaliação efetiva desses riscos, considerando-se sempre um ambiente de controle.

A partir da metodologia de avaliação de riscos, são desenvolvidos processos para o monitoramento (auditoria interna). Desse modo, a informação cuja veracidade é objeto das obrigações da matriz perante a Lei Sarbanes-Oxley sai da Endesa Fortaleza certificada por auditoria interna para ser consolidada no nível superior da estrutura de propriedade e é submetida à avaliação das autoridades competentes. O gráfico a seguir ilustra o funcionamento deste mecanismo.

APRESENTAÇÃO EM NÍVEIS



Seguindo a política do grupo, na Endesa Fortaleza a avaliação de riscos e o controle efetivo da informação são processos cotidianos nas operações. Assim, na pirâmide de decisão, todos participam do processo de certificação. O trabalho é feito em patamares de estabilização, sendo o topo da pirâmide o último nível a ser alcançado e desenvolvido. Apesar de complexo, este processo está sendo avaliado positivamente na Endesa Fortaleza.

Gestão de riscos

No âmbito do plano de sustentabilidade em desenvolvimento, já existe nas empresas do Grupo Endesa Geração Brasil uma Política de Gestão de Riscos Corporativos, que é utilizada como ferramenta ágil e efetiva nos processos decisórios, viabilizando melhores práticas de governança corporativa, tratamento integrado a múltiplos riscos (portfólio de riscos) e fornecimento de subsídios aos outros ciclos de gestão estratégica.

Entre as metodologias utilizadas no gerenciamento de riscos corporativos está a gestão dos ativos e passivos financeiros de cada companhia, que buscam acima de tudo otimizar o custo de capital de longo prazo e preservar níveis adequados de liquidez e segurança.

Esta gestão de ativos e passivos financeiros obedece a uma política financeira que estabelece critérios e indicadores específicos para o gerenciamento de riscos de liquidez, mercado e crédito, buscando sobretudo reduzir a volatilidade dos fluxos de caixa e agregar valor às companhias.

Para isso, as empresas dispõem de modelos quantitativos de otimização de alocação do caixa, que buscam valorizar a qualidade dos instrumentos de investimento e mitigar riscos de liquidez.

A exposição dos resultados das empresas a riscos de mercado é identificada por simulações e análises de sensibilidade dos fluxos de caixa e é minimizada, principalmente, por meio de operações de derivativos financeiros.

Com relação ao risco de crédito de clientes e fornecedores, é controlado por análises financeiras criteriosas, que buscam sobretudo avaliar a sustentabilidade dos clientes no curto e longo prazo.

Por fim, é importante destacar que as empresas do grupo já dispõem de uma estrutura de gestão de riscos operacionais que procura, acima de tudo, mitigar perdas inesperadas, em razão de seus sistemas, práticas e medidas de controle serem incapazes de resistir a erros humanos, à infra-estrutura de apoio danificada, a falhas de modelagem, etc. Essa estrutura inclui um sistema de controles internos que é utilizado pelas companhias, que realizam avaliações periódicas de suas atividades e processos, identificando os riscos inerentes e a eficácia dos controles em uso, e implementam planos de ação para mitigar os riscos identificados e/ou aprimorar os controles. Esse processo resulta em menor exposição a riscos.

POSTURA ANTICORRUPÇÃO

A empresa entende que a corrupção é um empecilho ao desenvolvimento social e econômico do País e tem um posicionamento claro de repúdio à corrupção diante de todos os seus públicos.

O Grupo ENDESA é signatário do Pacto Global das Nações Unidas e com isso demonstra a preocupação da organização em relação à responsabilidade social, bem como corrobora com a postura institucional em relação a seus princípios e valores.

Ao aderir ao Pacto, assumiu o compromisso de implementar, gradualmente, os dez princípios em sua gestão e de comunicar e prestar contas à sociedade a respeito dos avanços e progressos na matéria, a denominada Comunicação de Progresso do Pacto

Global. Salienta-se que um dos pontos do Pacto Global é exatamente o repúdio a qualquer prática de corrupção.

A Endesa Fortaleza tem disseminado seus princípios por meio de quadros de divulgação na empresa, intranet, Internet, bem como de anexos aos contratos realizados com terceiros. Isso ocorre porque é considerado importante que assuntos ligados ao combate à corrupção sejam naturalmente tratados em suas relações com os diferentes públicos (fornecedores, clientes, acionistas, colaboradores, concorrência, comunidades). Além disso, a empresa promove, estimula e apóia formalmente iniciativas abertas de diálogo entre vários sujeitos sociais sobre questões relacionadas à corrupção. O assunto é tratado em todos os níveis da companhia e está formalizado em seu Código de Ética. A Endesa Fortaleza estimula e protege a liberdade de seus diferentes públicos para buscar, receber e disseminar qualquer tipo de informação referente a práticas de corrupção.

A empresa, em obediência às orientações estratégicas, não pratica alinhamento político de nenhuma natureza e respeita a condição cidadã de todos os seus trabalhadores. Em reciprocidade, a companhia solicita a eles que saibam compatibilizar o legítimo interesse da organização com sua atividade cidadã, conforme colocado no Código de Ética.

A organização adota uma postura ética também no aspecto de relacionamento com as partes interessadas, favorecendo relações comerciais e práticas de respeito à Declaração Universal dos Direitos Humanos. No que tange à não-utilização do poder econômico para influenciar seus stakeholders, a Endesa Fortaleza explicita mais uma vez, no Código de Ética, sua imparcialidade com relação a esse tipo de ação.

Para melhor fundamentar a resolução de dilemas éticos, socioambientais e relativos a direitos humanos de seus empregados, também utiliza estudos, pesquisas e apoio de especialistas. Baseia-se em informações e publicações do Instituto Ethos, do qual é associada, e

em orientações provenientes dos princípios do Pacto Global. Além disso, participa das reuniões nacionais realizadas pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD.

Cumpre ressaltar que não houve nenhuma ocorrência relacionada a corrupção no âmbito da organização.

Canal Ético

Desde 2005, a Endesa Fortaleza utiliza o Canal Ético, disponível na Internet pela Endesa Geração Brasil. Com utilização e acesso pelos públicos interno e externo, o canal mantém a confidencialidade das informações, e sua gestão é feita por uma empresa terceirizada – a Ethicspoint – com longa e abrangente experiência nesta área. As comunicações são encaminhadas ao responsável, garantindo o anonimato e o sigilo absoluto. A utilização deste procedimento está sujeita às responsabilidades penais e civis nos termos da Lei, caso haja falsidade ou desprezo imprudente pela verdade.

Os tipos de denúncia que podem ser realizados por meio do Canal Ético são:

- contas e auditorias;
- utilização de informação privilegiada para benefício próprio;
- confidencialidade;
- apropriação indevida;
- conflitos de interesses;
- meio ambiente, saúde e segurança;
- falsificação em contratos;
- contratistas e fornecedores;
- discriminação verbal ou escrita;
- outros.

CONCORRÊNCIA LEAL

Ao receberem o Código de Ética, os empregados da Endesa Fortaleza assinam um termo de compromisso com relação às questões por ele abordadas. Demonstração do enraizamento dos valores e princípios da empresa é o fato de que em 2006 não houve ocorrências jurídicas relacionadas a concorrência desleal.

PROTEÇÃO DO ENTORNO

O COMPROMISSO COM A PROTEÇÃO DO ENTORNO

A Endesa Fortaleza adota, desde sua constituição, um controle ambiental rígido, como forma de consolidar seu compromisso com a proteção do entorno da área da usina. Após cinco anos, a empresa aprofundou tal processo com a adequação de suas atividades às normas ambientais de todas as esferas, tanto as referentes aos diferentes níveis do governo brasileiro – Federação, Estados e municípios – quanto as internacionais. A certificação ISO 14001, alcançada pela empresa, demonstra seu comprometimento com a preservação do meio ambiente.

A proteção do entorno, porém, vai além das certificações ambientais, pois a empresa entende que fazem parte de suas responsabilidades a transmissão de informações sobre suas atividades e a preservação do meio ambiente para a população local. Assim, investimentos em materiais de divulgação e investimentos diretos nas comunidades são imprescindíveis no comprometimento com a preservação do entorno.

POLÍTICA AMBIENTAL DA ENDESA FORTALEZA

A Endesa Fortaleza, em sua visão de se tornar referência ambiental na área de geração de energia termelétrica, assume os seguintes compromissos:

- controlar e prevenir a poluição, otimizar a utilização de recursos energéticos, de água e de materiais em seus processos por meio da adoção de soluções técnica e economicamente viáveis e de gerenciamento ambiental adequado;
- atender aos requisitos legais e aos outros compromissos firmados que se relacionem aos aspectos ambientais de suas atividades;
- melhorar continuamente seu Sistema de Gestão Ambiental, por meio de:

- estabelecimento de objetivos e metas ambientais, sua análise e revisão;
- envolvimento e conscientização de seus colaboradores e prestadores de serviços internos;
- influência sobre os demais fornecedores para que atuem de forma ambientalmente responsável.

A educação ambiental e o trabalho envolvendo os stakeholders têm, na política ambiental da Endesa Fortaleza, papel fundamental, tendo em vista que a empresa reconhece que, sem a colaboração de todas as partes interessadas, não é possível pensar e agir para a consolidação de um desenvolvimento sustentável.

Além do trabalho desenvolvido interna e externamente por meio de palestras e material de divulgação, a empresa mantém um trabalho em parceria com escolas, professores e alunos que inclui visitas orientadas às instalações da usina de Fortaleza.

No intuito de divulgar sua política ambiental, a Endesa Fortaleza disponibiliza a todos os colaboradores e visitantes um kit sobre o funcionamento de seu Sistema de Gestão Ambiental. O kit contém a Política Ambiental da Endesa Fortaleza, a Política de Responsabilidade Social do Grupo, os princípios do Pacto Global e um informativo sobre a Endesa Fortaleza, com dados sobre a unidade e o meio ambiente, servindo de referência para seus colaboradores, mesmo que eles já tenham passado por treinamento específico.

Princípio da Precaução

A Endesa Fortaleza adota o Princípio da Precaução, buscando prevenir qualquer dano ao ambiente e à saúde humana, mesmo sem a perspectiva concreta do nexos causal, pois acredita que as agressões ao meio ambiente, uma vez consumadas, são de difícil reparo, têm custo de recuperação elevado e, eventualmente, não promovem uma reparação plena.

Este princípio surgiu nos anos 1970, como o Vorsorgeprinzip, no campo do Direito Alemão do Ambiente. Na Europa, está presente no parágrafo 2º do artigo 174 do Tratado da União Européia. No Brasil, teve destaque no artigo 15 da Declaração do Rio de Janeiro – Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, realizada em 1992 e conhecida como ECO 92.

GESTÃO AMBIENTAL

A Endesa Fortaleza possui todas as licenças necessárias a seu funcionamento, pautando sua atuação em acordo com a legislação ambiental nacional.

O Sistema de Gestão Ambiental – SGA – é o conjunto das políticas ambientais seguidas pela empresa, integradas em todas as esferas de seu funcionamento. O sistema prevê a catalogação e o gerenciamento de todo tipo de emissão de resíduos e adequação às normas ambientais em todas as atividades da empresa e dos prestadores de serviços. Assim, a divulgação dos dados e a produção de informativos sobre meio ambiente são facilitadas, pois a compilação desses dados faz parte do cotidiano da empresa.

A certificação ISO 14001, recomendada em julho e obtida em agosto de 2006, coroa esses esforços implementados em todas as esferas da empresa, demonstrando a atividade empresarial responsável com relação ao meio ambiente. O ISO 14001 é uma certificação que preza pela complementaridade dos mecanismos de gestão ambientais e empresariais integrados, afirmando uma atuação consciente e ativa ante a questão ambiental.

Em 2006 a Endesa Fortaleza investiu R\$ 146,8 mil em atividades diretamente relacionadas à gestão ambiental e gastou R\$ 175,8 mil com monitoramento, gerenciamento de resíduos e despesas diversas.

IMPACTOS AMBIENTAIS DO NEGÓCIO

A usina térmica Endesa Fortaleza possui uma planta de geração de energia moderna, que se utiliza do ciclo combinado, que garante a maior eficiência do sistema. Os impactos ambientais da empresa são os mínimos possíveis, nesta forma de geração de energia, e seguem as regras estabelecidas para o setor. Além disso, a empresa participa de campanhas de conscientização destinadas aos consumidores finais e de Fóruns Sociais de Responsabilidade Ambiental.

A empresa também não causa nenhum tipo de impacto significativo ao meio ambiente pelo transporte de materiais perigosos, resíduos e colaboradores. A energia produzida é entregue ao sistema de distribuição na subestação Cauípe, da Companhia Hidrelétrica do São Francisco, com o mínimo de impacto ambiental.

Proteção da biodiversidade

Apesar de a empresa estar situada em área de transição, de formação de caatinga e no início da região litorânea do Estado do Ceará, estando próxima a áreas consideradas de preservação permanente e Áreas de Preservação Ambiental (APAs), conforme a classificação do Sistema Nacional de Unidades de Conservação – SNUC, suas atividades operacionais não impactam diretamente, de forma significativa, nenhuma área ou habitat sensível, protegido ou sob regime especial de proteção. Deste modo, pode-se afirmar que não ocorreram mudanças significativas de habitats resultantes das atividades da Endesa Fortaleza.

A Endesa Fortaleza, no desenvolvimento de suas atividades, também não impacta diretamente as espécies da Lista Vermelha da UICN nem seus habitats no entorno da usina.

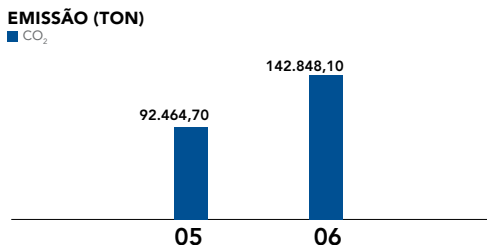
MANEJO DE EMISSÕES, EFLUENTES E RESÍDUOS

A Usina Termelétrica Endesa Fortaleza está localizada na área de transição entre a formação da caatinga e a região litorânea do Estado do Ceará, nas proximidades da APA do Pecém e da APA do Lagamar do Cauípe. Os impactos gerados ao ambiente foram de pequena magnitude e limitaram-se ao período de obras. Isso porque os atuais níveis de emissão atmosférica e a qualidade dos efluentes líquidos, bem como a gestão adequada dos resíduos gerados, mitigam os potenciais impactos ambientais e reduzem seus riscos. Além disso, a empresa utiliza gás natural – combustível considerado pouco poluente em comparação com as alternativas de combustível – para os processos térmicos de geração de vapor d'água. A empresa adota medidas de contenção e procedimentos específicos referentes ao gerenciamento dos impactos potenciais, relacionados principalmente a eventuais derrames de óleos.

A Endesa Fortaleza realiza estudos de materiais alternativos e estimula, em sua cadeia de negócios, o uso de materiais com baixo nível de impacto ambiental. Com a implantação do Sistema de Gestão Ambiental, todos os resíduos serão catalogados e, em seguida, entregues a terceiros para venda, de modo a se assegurar a adequação de sua destinação. O objetivo é ser um exemplo de excelência na gestão do desperdício.

Emissões

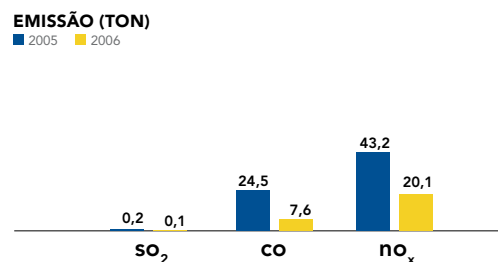
A emissão direta de gases causadores do efeito estufa pela Usina Termelétrica Endesa Fortaleza é diretamente relacionada à queima do combustível utilizado para a geração de energia elétrica. O gráfico a seguir apresenta as emissões significativas de CO₂ da empresa:



Não ocorrem emissões significativas de outros gases de efeito estufa originadas de fontes pertencentes ou controladas por terceiros a serviço da Endesa Fortaleza.

A atividade de transmissão e geração de energia elétrica realizada pela Endesa Fortaleza não produz emissões significativas de substâncias destruidoras da camada de ozônio. São utilizadas pequenas quantidades de SF₆, sendo o emprego desta substância uma característica comum a todas as empresas do setor elétrico – em 2006 não foi necessária a utilização deste material. Com relação a outros produtos, aproximadamente 91,5 kg de clorodifluormetano foram usados em sistemas de condicionadores de ar.

A Endesa Fortaleza monitora continuamente as emissões de gases oriundos da combustão do gás natural. Em virtude das características menos poluentes do combustível empregado, os valores de concentração das emissões de gases contaminantes são relativamente baixos, bem como a quantidade total emitida. O aumento na eficiência do processo de geração de energia garantiu a redução de tais emissões. No gráfico a seguir, as emissões significativas de SO₂, CO e NO_x da empresa:



Efluentes

A Endesa Fortaleza entrega seus efluentes líquidos resultantes do processo de geração de energia para receptor externo no mar, nas proximidades do Porto do Pecém. O recalque e o lançamento do efluente são realizados pela Companhia de Águas e Esgotos do Ceará – CAGECE, mediante contrato com a Endesa Fortaleza.

A CAGECE possui licenciamento ambiental específico para a atividade e é responsável pelo monitoramento dos impactos associados.

Descarte de água (m³)	2005	2006
Industrial	309.257	424.466

Durante o ano de 2006, nas atividades da Endesa Fortaleza não foram verificadas quaisquer situações de derrames significativos de produtos químicos e combustíveis com impactos no meio ambiente. Ainda em 2006, não foram registrados impactos ambientais significativos relacionados à gestão de resíduos sólidos, produtos químicos e efluentes da Usina Termelétrica Endesa Fortaleza.

Resíduos

Em 2006 foram gerados 412.228,1 kg de resíduos, sendo 272.790 kg de resíduos perigosos (óleos usados e outros materiais), 139.043,3 kg de resíduos não perigosos, dos quais 11.330 kg de resíduos comuns e 126.993 kg de materiais recicláveis.

Peso total de resíduos, por tipo e método de disposição:

RESÍDUOS GERADOS	2005	2006	TIPO DE DESCARTE
	kg	kg	
1. Resíduos perigosos	208.470	272.790	Descontaminação/ reaproveitamento/ reutilização
2. Resíduos não perigosos	108.477	139.043,3	
2.1. Resíduos comuns	27.584	11.330	Disposição em aterro municipal
2.2. Sucatas metálicas, papéis, metais, madeira, vidros, outros	80.893,6	126.993	Reciclagem

A Endesa Fortaleza não realiza produção, importação ou exportação nem transporte transfronteiriço de resíduos perigosos, conforme os termos da Convenção da Basiléia.

INICIATIVA CLIMÁTICA

A importância do Grupo ENDESA como operador internacional de energia é fortalecida por sua presença em outros tipos de serviços associados que complementam e acrescentam valor a sua atividade principal. Assim, o compromisso com o desenvolvimento sustentável e a redução de impactos sobre o clima global é uma questão tratada com destaque em todas as unidades do grupo.

Para a ENDESA, o desenvolvimento sustentável significa crescimento tanto para os que nela investem, trabalham e utilizam seus serviços como para as comunidades situadas no entorno de suas operações, por meio do uso eficiente dos recursos naturais e da preservação do meio ambiente.

Nesse sentido, a empresa dispõe de considerável experiência em pesquisa e desenvolvimento de tecnologias e processos. Pela perspectiva business-to-business, visa promover e contratar reduções da emissão de gases que provocam o efeito estufa, por meio de mecanismos baseados em projetos coerentes com o Protocolo de Kyoto.

Assim, sua proposta é de um enfoque flexível, pragmático e rápido que permita que as unidades e os parceiros do grupo contribuam para o desenvolvimento sustentável dos países nos quais estão situados. Seu objetivo é possibilitar que as unidades e os parceiros sejam capazes de capitalizar as possíveis reduções da emissão de gases de efeito estufa gerados no contexto de suas atividades industriais, atribuindo para tal fim um fluxo de caixa adicional em divisas.

A Iniciativa Climática da ENDESA é desenvolvida pelo Departamento de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável da ENDESA. A equipe tem grande experiência em gestão de projetos que visam à redução de emissões e vasto conhecimento das operações realizadas no mercado global de carbono.

Ilustrando os esforços realizados nesse campo, o Grupo ENDESA desempenhou papel decisivo em algumas

das principais realizações do setor elétrico espanhol. Dentre essas experiências, destacam-se a criação da primeira fazenda eólica, a construção da primeira usina de combustão com leito fluidizado a pressão e a execução de uma usina integrada de gaseificação de ciclo combinado.

EFICIÊNCIA

O COMPROMISSO COM A EFICIÊNCIA

A Endesa Fortaleza é consciente de que utiliza recursos naturais muito valiosos e de que os processos industriais próprios de suas atividades geram efeitos inevitáveis sobre o ambiente. Além do gerenciamento correto dos resíduos, a empresa inclui nos critérios de seleção de fornecedores padrões de conduta e qualidade ambiental de instalações, produtos, materiais e equipamentos.

A empresa estabelece metas de minimização da produção de resíduos e redução do consumo de recursos naturais; para tanto, procura empregar as tecnologias mais limpas e eficientes disponíveis. A companhia preza pela obtenção de melhorias no processo de produção de energia e para tanto possui políticas de inovação alinhadas à diretrizes nacionais e globais.

O compromisso da Endesa Fortaleza com a eficiência é resultado de uma sinergia das dimensões econômica, social e ambiental. Assim, a empresa prioriza o uso de tecnologias que não impactem o meio ambiente, investindo na gestão inteligente e no controle do uso de recursos naturais.

A Endesa Fortaleza utiliza indicadores específicos de eficiência ambiental para controlar o uso de energia, água e materiais. A companhia estabelece objetivos de melhoria contínua, procurando sempre adquirir conhecimento sobre inovações tecnológicas que sejam ambientalmente amigáveis. O objetivo é incorporá-las aos processos de produção e prestação de serviços.

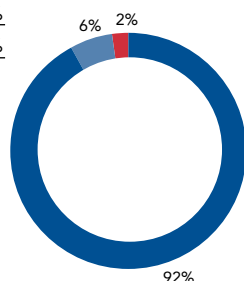
EFICIÊNCIA NO USO DE RECURSOS

Consumo de água, combustíveis e energia elétrica

A água utilizada no processo de geração de energia elétrica pela Endesa Fortaleza é fornecida sem tratamento prévio (bruta) pela Companhia de Gestão dos Recursos Hídricos – COGERH. O consumo total de água da Endesa Fortaleza em 2006 correspondeu a 431.335 m³. Atualmente toda a água potável utilizada para consumo é adquirida de fornecedor externo, sendo o restante produzido pela própria empresa. O uso de água potável para consumo humano e para serviços gerais de limpeza, esgotamento sanitário e uso em jardinagem foi de aproximadamente 6.883 m³. O volume de água desmineralizada produzida e utilizada no processo de geração de energia foi de 25.366 m³ – esta água é totalmente reutilizada pela empresa. Por último, o total de água de resfriamento em 2006 foi de 399.086 m³.

USO DA ÁGUA – 2006

■ Resfriamento (m³)	92%
■ Desmineralizada (m³)	6%
■ Potável e serviços (m³)	2%

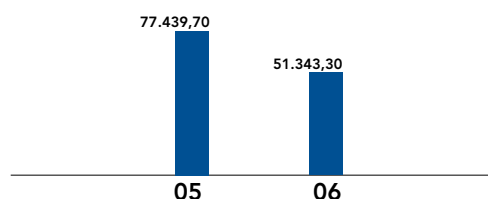


A Endesa Fortaleza contratou com a Companhia de Gestão dos Recursos Hídricos do Ceará o fornecimento de água, pois está ciente de que desta forma ela não afetará cursos d'água naturais ou ecossistemas para suprir suas necessidades. A COGERH-CE fornece água para a usina a partir do açude artificial Sítios Novos. O açude foi construído para armazenamento e distribuição de água via canal aberto, tendo em vista o desenvolvimento regional.

A Endesa Fortaleza utiliza gás natural fornecido pela CEGÁS, além de outros insumos importantes como a água. Em 2006 foram utilizados 51.343,3 Dm³ de gás para a geração de energia elétrica. A empresa não utiliza materiais reprocessados ou resíduos de fontes externas.

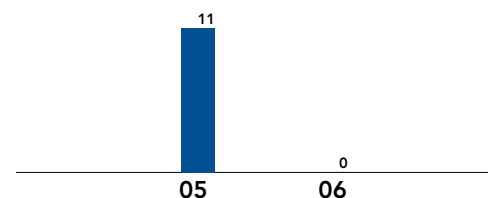
MATERIAIS UTILIZADOS NA GERAÇÃO DE ENERGIA

■ Gás natural (Dm³)



MATERIAIS UTILIZADOS NA GERAÇÃO DE ENERGIA

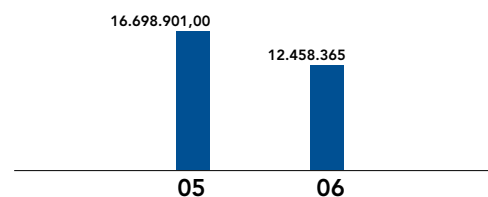
■ Óleo lubrificante (Dm³)



Comprometida com o uso racional dos recursos, a Endesa Fortaleza aplica todos os mecanismos de economia de energia dentro da empresa. O consumo direto de energia para serviços gerais e auxiliares, em 2006, representou 12.458.365 kWh.

ENERGIA (kWh)

■ Energia (kWh)



PESQUISA E DESENVOLVIMENTO

Como consta em cláusula específica dos contratos de concessão, as empresas do setor elétrico são obrigadas a investir anualmente em Pesquisa e Desenvolvimento – P&D. Os primeiros contratos de geração previam o percentual mínimo de 0,25% da receita anual, enquanto que para os contratos de distribuição o percentual era de 0,1%.

Com a edição da Lei nº 9.991, de 24 de julho de 2000, os percentuais para investimentos mínimos em P&D foram alterados, bem como ampliada a abrangência de agentes do setor elétrico comprometidos com investimentos. Dessa forma, todas as empresas con-cessionárias, permissionárias e autorizadas do setor de energia elétrica passam a investir em P&D, incluindo as empresas transmissoras.

As concessionárias e autorizadas do serviço público de geração, os produtores independentes, bem como as concessionárias de transmissão, ficam obrigados a investir, anualmente, no mínimo 1% (um por cento) de sua receita operacional líquida – ROL – em pesquisa e desenvolvimento no setor elétrico, excluindo-se, por isenção, as empresas que geram energia, exclusi-vamente, a partir de instalações eólicas, solares, de biomassa e pequenas centrais hidrelétricas.

O investimento em pesquisa e desenvolvimento pela Endesa Fortaleza, empresa geradora de energia do setor elétrico, segue as diretrizes da Lei nº 9.991/2000, conforme exposto no quadro a seguir:

Dos recursos totais, equivalente ao montante mínimo de 1% da ROL:

- 40% (quarenta por cento) para projetos de pesquisa e desenvolvimento segundo os regulamentos estabelecidos pela ANEEL;
- 40% (quarenta por cento) devem ser depositados no FNDCT – Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico;
- 20% (vinte por cento) para aplicações no Ministério de Minas e Energia.

A ANEEL estabelece as diretrizes e as orientações que regulamentam a elaboração de projetos de P&D por meio do Manual de Programa de Pesquisa e Desenvolvimento do Setor de Energia Elétrica. Diferentemente da pesquisa acadêmica pura, que se caracteriza pela liberdade de investigação, os programas de P&D no setor de energia elétrica têm cronogramas e metas bem definidos.

Os programas são divididos em ciclos e podem ser constituídos por um ou mais projetos. A cada mês de março, a Endesa Fortaleza envia à agência reguladora um programa contendo vários projetos de pesquisa. Após a aprovação, inicia-se a execução dos projetos.

Desde o início de sua operação comercial, em dezembro de 2003, a Endesa Fortaleza aplica anualmente 1% de sua receita operacional líquida em projetos de pesquisa e desenvolvimento. Este é o montante mínimo de investimento exigido pela ANEEL às geradoras de energia. A parceria entre a Endesa Fortaleza, a ANEEL e executoras de pesquisa é fundamental para o desenvolvimento real da empresa e consolida sua responsabilidade com a eficiência e a competência na geração de energia elétrica.

ENDESA FORTALEZA – APLICAÇÃO EM P&D (R\$)			
	2003/2004	2005	2006
Programas de P&D	1.683.507,57	1.745.400,00	1.902.260,40
Fundo Nacional de Desenvolvimento Tecnológico	1.683.507,57	1.745.400,00	1.545.643,27
Ministério de Minas e Energia – MME	-	-	2.487.275,42
Total	3.367.015,14	3.367.015,14	5.937.185,09

Os valores calculados em 2003 e 2004 foram efetivados a partir de março de 2006 e destinados à implantação dos projetos aprovados pela ANEEL em janeiro do mesmo ano. Estes projetos foram realizados por meio de parcerias com seis instituições de excelência:

- CEFET/CE – Centro Federal de Educação Tecnológica do Ceará;
- EMBRAPA – Centro Nacional de Pesquisa de Solos;
- UFC – Universidade Federal do Ceará;
- UFF – Universidade Federal Fluminense;
- UFJF – Universidade Federal de Juiz de Fora;
- UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro.

PERÍODO	INSTITUIÇÃO	TIPO DE ESTUDO	VALOR(R\$)
2006/2007	CEFET/CE	Estudo dos efeitos de radiação eletromagnética em planta industrial e desenvolvimento de um sistema de blindagem	262.820,00
2006/2007	UFC	Análise da operação dos reguladores de velocidade, de tensão e estabilizadores de potência de usinas termelétricas de ciclo combinado interligadas em sistema com geração predominantemente hidráulica	196.880,00
2006/2008	CEFET/CE	SIVIT – modelagem de um sistema em realidade virtual com interface para o mundo real de uma central geradora termelétrica	207.280,00
2006/2007	UFC	Desenvolvimento de ferramentas inteligentes e adaptativas para incipientes em transformadores de potência de grande porte	363.474,00
2006/2008	EMBRAPA	Avaliação e difusão de tecnologias para o desenvolvimento da agricultura familiar da área do entorno da CGTF	326.325,00
2006/2007	UFJF UFRJ	Sistemas inteligentes aplicados à confiabilidade e à seletividade de plantas termelétricas	272.102,06
2006/2007	UFF	Desenvolvimento de metodologia e ferramenta computacional de gestão de programas de P&D no setor de energia elétrica objetivando otimização de recursos e busca de resultados	190.255,60
2006/2007	UFJF UFRJ	Desenvolvimento de uma plataforma de otimização de custos de operação e manutenção de usinas térmicas de ciclo combinado	394164,72

INOVAÇÃO NA ENDESA FORTALEZA

Projeto In!nova 2006

Considerando que a inovação é parte integrante da estratégia da Endesa Geração Brasil, o grupo mantém-se engajado na busca da melhoria contínua do processo de inovação. Tal iniciativa se confirma tanto internamente, com os colaboradores, quanto externamente por meio de parcerias e investimentos em pesquisa e desenvolvimento.

No início de 2006, a Endesa Geração Brasil manteve a estratégia de recebimento de idéias e sugestões pela intranet corporativa no programa Novare do Campus Endesa Chile. Após ter sido verificada a baixa participação dos colaboradores do Brasil e as dificuldades de acesso e utilização do programa informático existente, a Endesa Geração formou um grupo de estudo composto pelas áreas de Comunicação, Técnica, Recursos Humanos e Tecnologia da Informação a fim de implementar um programa mais abrangente que alcançasse os objetivos da empresa.

Este grupo elaborou uma especificação técnica com as funcionalidades exigidas e a filosofia do projeto. Para a implementação e a gestão do portal foi contratada uma empresa de informática, ficando a área de Comunicação responsável por toda a criação de folders, identidade visual, campanha publicitária e divulgação.

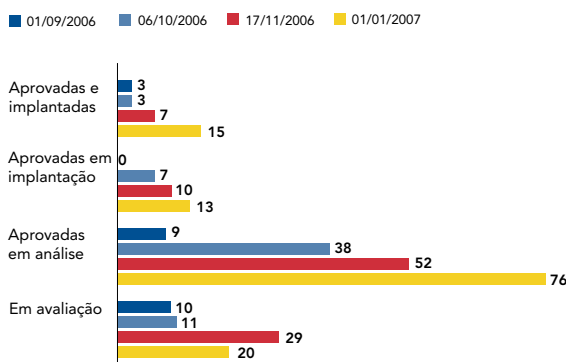
O portal In!nova foi lançado em 1º de agosto de 2006, com grande sucesso, contando com a participação

efetiva de todos os colaboradores e alcançando inclusive o melhor índice de sugestões/funcionário das filiais da ENDESA na América Latina. Inicialmente, o In!nova contou com dois eixos principais para o envio de idéias: Melhorias Técnicas e Consumo Consciente (campanha criada também em 2006).

Ainda na área de inovação, a partir de uma parceria da Endesa Geração Brasil com a Universidade Federal Fluminense (UFF), foi realizado um curso de gestão de inovação para 15 colaboradores do grupo, com o objetivo de capacitá-los a gerenciar e supervisionar o processo de inovação na empresa. Desses participantes, 9 colaboradores foram convidados a formar um Comitê de Inovação da Endesa Geração Brasil.

O papel desse comitê permanente é analisar o processo de inovação de cada uma das empresas da Endesa Geração Brasil, propondo melhorias, corrigindo falhas, controlando índices e buscando a solução de problemas durante o processo. O comitê se reuniu cinco vezes em 2006 e ao final desse ano realizou um levantamento das propostas aceitas e seu status de implementação. O ano de 2006 terminou com um total de 221 idéias recebidas. Destas, 104 foram aprovadas pelo comitê, analisadas, sendo 15 implantadas, 13 em implantação, 44 em análise pelas áreas, 16 sem pendências para sua implementação, 11 sem previsão para sua implementação e 5 não serão implementadas.

SEGUIMENTO DA IMPLANTAÇÃO DAS SUGESTÕES NO IN!NOVA



Associações

No âmbito da pesquisa e desenvolvimento, a Endesa Fortaleza procura trabalhar em conjunto e em sintonia com as grandes associações do mercado em busca de um objetivo comum. Dentre as associações que possuem grupos de estudo na área de pesquisa, a Endesa Fortaleza tem participação, por intermédio da Endesa Geração Brasil:

- ABRAGE – Associação Brasileira das Grandes Empresas Geradoras de Energia Elétrica;
- ABRAGET – Associação Brasileira de Geradoras Termelétricas;
- APINE – Associação dos Produtores Independentes de Energia Elétrica.

DESENVOLVIMENTO DAS SOCIEDADES COM AS QUAIS TRABALHAMOS

O compromisso com o desenvolvimento das sociedades com as quais trabalhamos

A Endesa Fortaleza tem uma posição formalmente definida de adequação de seus programas, políticas e práticas à Declaração Universal dos Direitos Humanos. Nesse sentido, a escolha de seus parceiros e aliados em ações sociais é realizada por meio de um conjunto de critérios que possibilitam avaliar o alinhamento de valores e posicionamentos em relação às questões de direitos humanos.

Na implementação das práticas de responsabilidade social em todas as esferas, inclusive diretamente na comunidade, a Endesa Fortaleza está atenta ao alinhamento com outras políticas e diretrizes globais, como os princípios do Pacto Global. Os indicadores locais e os princípios de desenvolvimento sustentável difundidos pelo PNUD (Programa das Nações Unidas pelo Desenvolvimento) também são utilizados para estabelecer metas na ação social e definir prioridades.

Por meio do diálogo com a comunidade do entorno, a empresa desenvolve diagnósticos que subsidiam a formulação e a implementação de sua ação social. A empresa está ciente de que privilegiar a construção coletiva com a comunidade é parte de uma atividade empresarial preocupada com o desenvolvimento integral da sociedade. O processo de aproximação entre a Endesa Fortaleza e as comunidades em que atua garante um canal de comunicação aberto, que possibilita um ajustamento mais adequado das atividades da empresa à realidade local.

Os resultados de sua ação social têm sido divulgados às comunidades envolvidas e organizações da sociedade civil direta ou indiretamente ligadas à questão dos direitos humanos, além de fomentar encontros que propiciam a consolidação de suas ações, como, por exemplo, o que ocorreu em março de 2006, quando a Endesa Fortaleza participou do Encontro Internacional do Nordeste do Brasil – Parcerias para o Combate à Desigualdade Social e à Pobreza, e a para a Promoção do Desenvolvimento Sustentável.

Em 2006 a Endesa Fortaleza efetuou uma melhora incomparável em relação a 2005 na área da responsabilidade social. Multiplicou o número de ações realizadas em parceria com o poder público e com instituições privadas preocupadas com o desenvolvimento de projetos sociais. Adicionalmente, efetivou parcerias com o terceiro setor a fim de tornar ainda mais consistentes seus programas nessa área.

COMUNIDADES

Em 2006 a Endesa Fortaleza realizou uma série de ações que beneficiaram comunidades do semi-árido cearense, no entorno da unidade no Ceará.

A empresa entende que a educação deve ser vista por um enfoque amplo de cidadania, como parte de um processo de conscientização. Ela tem priorizado tanto o desenvolvimento de programas e projetos de educação,

cultura e lazer quanto investimentos em infra-estrutura e serviços em favor das comunidades locais.

A Endesa Fortaleza acredita que uma atuação focada no desenvolvimento social pode fazer uma grande diferença no presente, e muito maior no futuro.

Programa Geração Voluntária Atuação voluntária e educação

Escola Francisco Alves de Paiva

A empresa implementou em 2006 um programa de incentivo ao voluntariado. O programa recebeu o nome de Geração Voluntária.

Para definir o foco e a política do programa foi realizada uma pesquisa que contou com a participação de todos os colaboradores da empresa. O resultado dessa pesquisa indicou que 98% dos colaboradores da Endesa Geração Brasil aprovam esta iniciativa e 55% desejam que o público-alvo dos projetos sejam crianças e adolescentes.

Foram montados grupos de trabalho, com funcionários de diversas áreas, que discutem e apresentam propostas para a continuidade do programa e de suas ações.

Com os recursos da empresa e do trabalho voluntário realizado por seus colaboradores, o programa Geração Voluntária proporciona diversos projetos de cunho sociocultural para as comunidades localizadas no entorno da usina de Fortaleza.

A Escola Francisco Alves de Paiva, situada na comunidade de Boqueirão dos Cunhas, que possui cerca de 200 moradores que vivem da produção agrícola de subsistência, é a principal referência educacional e cultural da comunidade. O Programa Geração Voluntária da Endesa Geração Brasil, na tentativa de alavancar o desenvolvimento da comunidade, percebeu o potencial desse centro educacional e canalizou seus investimentos para projetos de revitalização, capacitação, infra-estrutura, cultura, esporte e lazer.

As primeiras visitas realizadas à escola tiveram como objetivo levantar prioridades com professores e alunos para traçar um plano de ação.

Com o apoio da Endesa Fortaleza, o Geração Voluntária promoveu diversas ações na escola. Na maior parte dos casos, a empresa entrou com os recursos financeiros necessários e os voluntários com a mão-de-obra. Entre as diversas ações destacam-se:

- comemoração do Dia da Criança – no dia 12 de outubro realizou-se um evento com apresentações circenses, equipe de animação, distribuição de brindes e oficinas temáticas, que alegraram 65 alunos, entre 5 e 12 anos;
- reforma das instalações elétricas, realizada pela equipe de manutenção da Endesa Fortaleza, garantindo aos estudantes maior segurança e tranquilidade;
- construção de uma cisterna, suprimindo assim a ausência do sistema de encanamento de água que a escola vinha enfrentando – dentre outras possibilidades,
- Geração Voluntária tem estudado com a diretoria da escola a instalação de bebedouros que não estão sendo utilizados na Endesa Fortaleza;
- pintura da fachada e do interior, com a participação de 11 voluntários;
- cobertura da passarela da escola;
- doação e instalação de um parque recreativo (*playground*);
- doação de brinquedos aos alunos por ocasião do Natal – a festa natalina na Escola Municipal de Ensino Fundamental Francisco Alves de Paiva ficou ainda mais bonita com o patrocínio que recebeu para a decoração das festas de final de ano e as 108 crianças ficaram mais felizes com a doação de brinquedos recebida da Endesa Fortaleza.

Já foram traçadas metas de atuação na escola para o ano de 2007 em diante, incluindo um projeto de inclusão digital, por meio de uma sala de informática e equipamentos doados pela própria Endesa Fortaleza, um acervo literário, entre outras.

Eventos festivos

Comemoração do Dia de São Pedro

A Endesa Fortaleza apóia, pelo quarto ano consecutivo, a grande festa realizada pelos católicos da comunidade do Pecém ao fundador de sua Igreja, com direito a procissão marítima e regata de jangadas. Em 2006, a festa ocorreu no dia 29 de junho e teve a força da tradição da comunidade do Pecém, onde vivem 300 famílias, ampliada pelo apoio da Endesa Fortaleza, que aproveitou a oportunidade para fomentar sua política de integração com a população e a cultura local.

Dia da Criança

Doze de outubro é a data de comemoração do Dia da Criança. Na Endesa Fortaleza, em 2006, a comemoração

permaneceu durante toda a semana com muita festa e brincadeira.

Apoiado por uma pesquisa interna realizada com os colaboradores da Endesa Fortaleza, o Geração Voluntária decidiu priorizar crianças cuja infância nem sempre tem sido tão mágica quanto seria de direito.

Durante toda a semana, o grupo de voluntários promoveu atividades lúdicas especialmente desenhadas para as 65 crianças da Escola Municipal Francisco Alves de Paiva.

Doações

- II Circuito de Regatas de Caucaia;
- reforma da igreja da Paróquia de São Luís Gonzaga;
- reforma da sede da Orquestra Filarmônica do Ceará.

Os investimentos em educação, cultura e lazer estão expostos nos quadros a seguir.

PROJETO	VALOR DA AÇÃO (R\$)	LOCALIDADE
Patrocínio ao II Circuito de Regatas de Caucaia	1.000,00	Colônia de Pescadores de Caucaia
Patrocínio para a comemoração do Dia de São Pedro	150	Colônia de Pescadores do Pecém
Patrocínio à festa de comemoração do Dia da Criança	4.343,00	Escola Municipal de Ensino Fundamental Francisco Alves de Paiva
Doação de brinquedos para o Natal dos alunos da escola Francisco Alves de Paiva	480	Escola Municipal de Ensino Fundamental Francisco Alves de Paiva

Investimentos em projetos de infra-estrutura e serviços em benefício das comunidades do entorno, em 2006:

PROJETO	VALOR DA AÇÃO (R\$)	LOCALIDADE
Doação de material de construção para a reforma da igreja local	3.200,00	Paróquia São Luís Gonzaga
Doação de material para a reforma das instalações elétricas da Escola Francisco Alves de Paiva	3.368,00	Escola Municipal de Ensino Fundamental Francisco Alves de Paiva
Doação de um parque recreativo/playground para a Escola Francisco Alves de Paiva	3.275,00	Escola Municipal de Ensino Fundamental Francisco Alves de Paiva
Construção de cisterna/reservatório de água para uso da Escola Francisco Alves de Paiva	4.993,00	Escola Municipal de Ensino Fundamental Francisco Alves de Paiva
Doação para a reforma da cobertura da passarela da escola Francisco Alves de Paiva	1.000,00	Escola Municipal de Ensino Fundamental Francisco Alves de Paiva
Patrocínio à reforma do imóvel da sede da Orquestra Filarmônica do Ceará, por meio de incentivo fiscal – Lei Rouanet	100.000,00	SESI – Serviço Social da Indústria

O ano de 2006 foi encerrado com atos de solidariedade de seus colaboradores, que, motivados pelo Geração Voluntária, fizeram doações de 25 cestas básicas para a Associação dos Moradores do Pecém. O Comitê de Geração Voluntária da Endesa Fortaleza, em parceria com o Grupo de Trabalho Participativo (GTP), organizou a ação.

DIREITOS HUMANOS

Com relação à inserção de temas de direitos humanos na gestão, a empresa cumpre a legislação, atende às orientações da Declaração Universal dos Direitos Humanos e às questões a ela relacionadas. Inclui o tema em suas relações com os stakeholders e participa de eventos e fóruns que tratam do assunto.

A Endesa Fortaleza está comprometida com as declarações e princípios das Nações Unidas pelos Direitos Humanos e da Organização Internacional do Trabalho em suas políticas sociais e laborais. A empresa e o Grupo ENDESA rechaçam qualquer prática de trabalho forçoso e obrigatório. Em sua gestão de recursos humanos, a empresa implementou uma série de políticas corporativas, por meio de sua matriz, as quais se encontram disponíveis no site www.endesa.cl.

POLÍTICAS CORPORATIVAS
De seleção pessoal, na qual se declara o absoluto rechaço, em todos os processos de seleção, de qualquer tipo de discriminação relativa ao emprego.
De indução à empresa, que garante a formação de novos empregados em seu trabalho operativo, com resguardo do respeito e cumprimento dos valores corporativos, além da ética em sua conduta.
De compensações, que estabelece os princípios para calcular as rendas fixas e variáveis dos empregados, com base no nível de responsabilidade do cargo, nos valores de mercado, nas capacidades individuais e na avaliação de desempenho, garantindo seu direito a uma compensação livre de arbitrariedades.
De capacitação, que garante a todos os trabalhadores o acesso à capacitação sem nenhum tipo de discriminação, de acordo com as necessidades e marcada pelos princípios estabelecidos – ressaltando o respeito às pessoas, à comunidade e ao meio ambiente e permitindo o aperfeiçoamento constante nas operações do negócio.
De prevenção de riscos, que compromete a empresa a eliminar riscos de lesões e enfermidades profissionais para os trabalhadores próprios e contratados, bem como evitar dano aos bens da empresa e interrupções não desejadas na produção, mediante um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional e sua melhoria contínua.

A empresa conhece as questões relevantes relacionadas aos direitos humanos em seu setor e entende que é necessária uma postura institucional de monitoramento de suas práticas relacionadas a essas questões, bem como estimula seus parceiros da cadeia produtiva a agir do mesmo modo. A empresa assume, formalmente, uma postura que estabelece o acompanhamento das questões relacionadas aos direitos humanos em sua cadeia de negócios. Dentre seus desafios para 2007 está o avanço do monitoramento dessas práticas sob alguns de seus aspectos.

Em 2005, a Endesa Fortaleza aderiu ao Pacto Global, com o intuito de aprofundar o entendimento, reforçar seu compromisso e difundir as questões referentes a direitos humanos.

Além disso, a empresa valoriza a democracia e promove o desenvolvimento de relações de parceria que levem em conta o bem comum, combatendo, ao mesmo tempo, relações que gerem dependência econômica, dominação ou consentimento forçado.

REPÚDIO AO TRABALHO INFANTIL E AO TRABALHO FORÇADO

As políticas de contratação da Endesa Fortaleza são pautadas pela legislação nacional, pelas convenções internacionais ratificadas pelo Brasil sobre a erradicação do trabalho infantil e do trabalho análogo ao escravo, bem como os princípios do Pacto Global.

Para garantir a eliminação de todas as formas de trabalho infantil, forçado ou compulsório, a Endesa Fortaleza inclui cláusulas específicas em seus contratos com empresas terceirizadas de limpeza, vigilância e manutenção, entre outras. Identifica o trabalho forçado ou compulsório como situação de risco em seu setor de atividades, nas comunidades em que atua e em sua cadeia de negócios.

Para o monitoramento dos trabalhos realizados por colaboradores terceirizados dentro e fora das usinas, a empresa exige documentação e realiza um acompanhamento diário no local de trabalho, com o objetivo de minimizar tais riscos.

Na contratação de fornecedores, a Endesa Fortaleza entrega aos licitantes de materiais e serviços um modelo-padrão de Base de Licitação. Durante o processo, é informado que o vencedor terá como obrigação seguir os dez princípios do Pacto Global. As obrigações estão contempladas em cláusulas contratuais.

A Endesa Fortaleza explicita que seus parceiros de negócios devem seguir a legislação vigente, reservando a si a faculdade de romper contratos em caso de sentenças transitadas em julgado contrárias a uma empresa fornecedora.

Política de aprendiz

A Endesa Fortaleza somente emprega adolescentes menores de 18 anos na condição de aprendizes e apresenta como um desafio para 2007 contratar aprendizes na área técnica, mediante convênios com o Centro de Integração Empresa Escola – CIEE, a Fundação Mudes e a Talentos Consultoria.

A área de desenvolvimento da empresa será responsável pela busca e seleção dos candidatos e o gerente da usina será responsável pela escolha dos aprendizes a serem contratados.

A política de aprendiz da Endesa Fortaleza estabelece ainda como parâmetro oferecer boas condições de trabalho, aprendizado, desenvolvimento profissional e pessoal em suas respectivas áreas de estudo, com o devido acompanhamento. Além de estender os direitos e benefícios oferecidos pela empresa a todos os aprendizes.

BALANÇO SOCIAL 2006



O Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase), fundado em 1981 pelo sociólogo Herbert de Souza – o Betinho –, é uma organização de utilidade pública federal sem fins lucrativos que atua para fortalecer a democracia brasileira, combatendo desigualdades e estimulando a participação cidadã.

Uma de suas muitas linhas programáticas é a “Responsabilidade Social e Ética nas Organizações”, que tem como objetivo cobrar uma postura ética, práticas responsáveis e transparência no meio empresarial e nas organizações da sociedade civil.

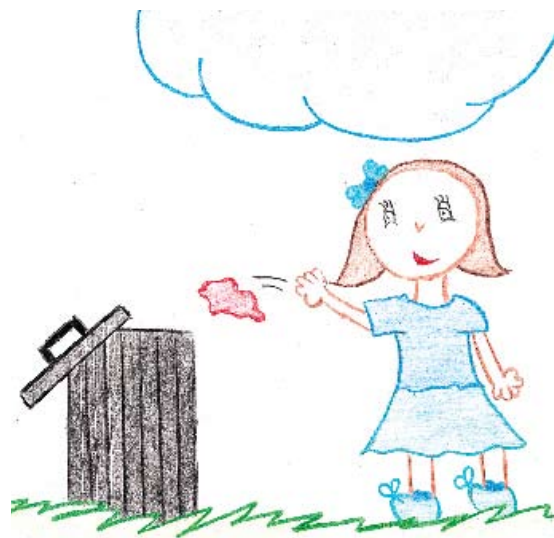
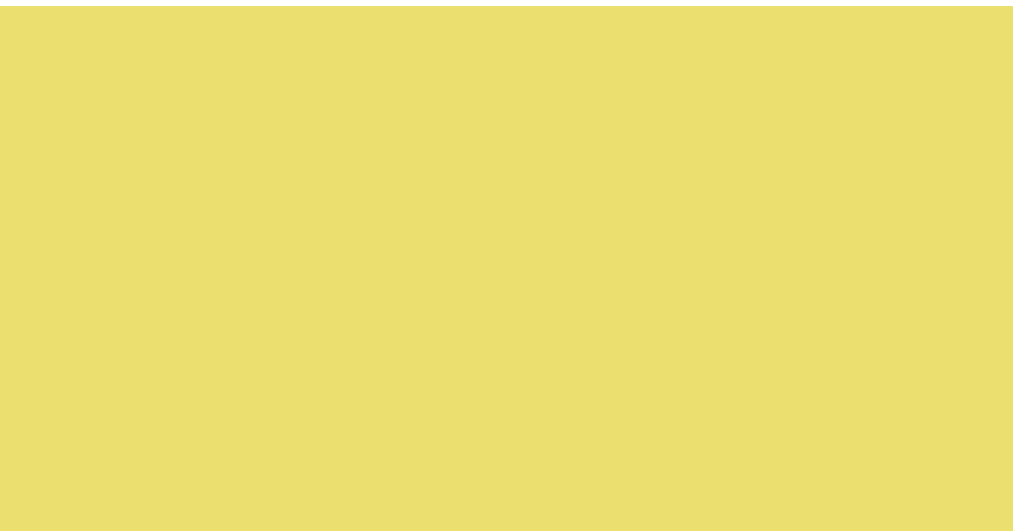
O Balanço Social Ibase é o instrumento para ajudar a fortalecer uma cultura de diálogo, pautada pela transparência, entre as organizações relatantes e a sociedade. Por meio da comparação dos investimentos em aspectos ligados à responsabilidade empresarial com o resultado operacional e a folha de pagamento bruta da empresa, ele permite a observação da relevância econômica desses investimentos no contexto da operação como um todo. Além disso, oferece um mapa resumido da estrutura do público interno, contemplando aspectos como a terceirização e a diversidade, e traz indicadores do estágio de imersão da organização na cultura da responsabilidade empresarial.

BALANÇO SOCIAL ANUAL / 2006 – ELABORADO COM BASE NO MODELO IBASE

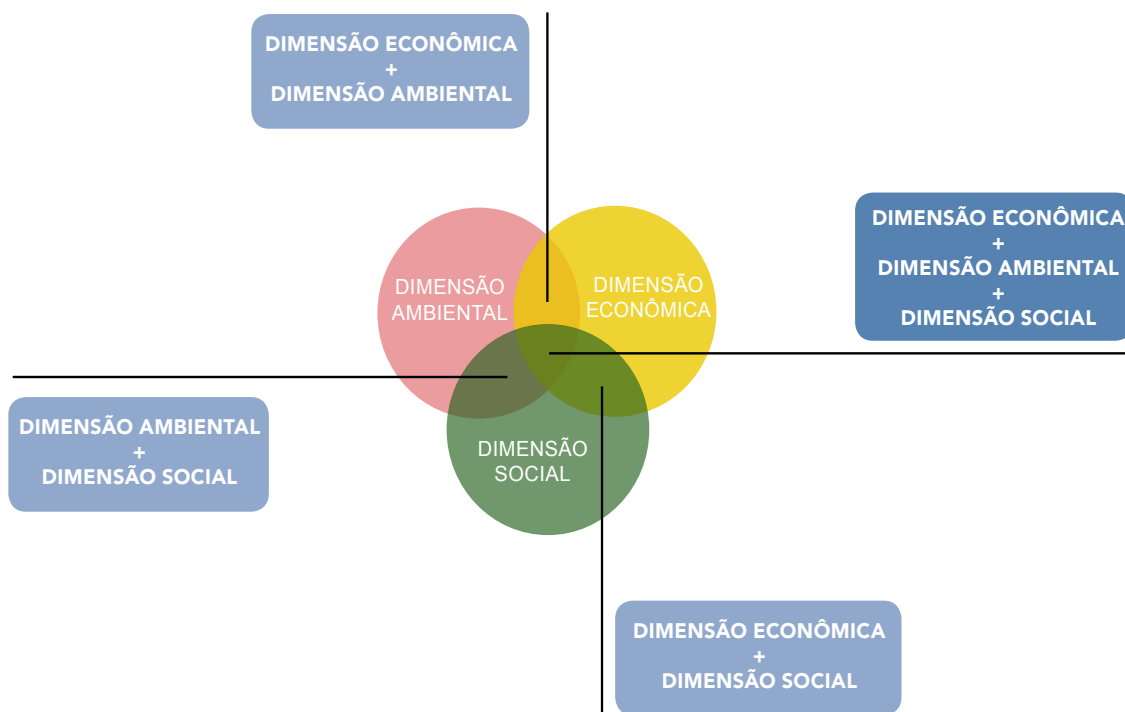
1 – Base de Cálculo	2006 Valor (Mil reais)			2005 Valor (Mil reais)		
Receita Líquida (RL)	289.273			436.350		
Resultado operacional (RO)	260.698			236.701		
Folha de pagamento bruta (FPB)	6.715			5.650		
2 – Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	309	4,60	0,08	233	4,13	0,05
Encargos sociais compulsórios	1.391	20,72	0,36	1.258	22,26	0,29
Previdência privada	82	1,22	0,02	62	1,11	0,01
Saúde	195	2,90	0,05	145	2,56	0,03
Segurança e saúde no trabalho	20	0,30	0,01	16	0,29	0,00
Educação	28	0,42	0,01	31	0,54	0,01
Cultura	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Capacitação e desenvolvimento profissional	70	1,05	0,02	111	1,96	0,03
Creches ou auxílio-creche	112	1,67	0,03	64	1,13	0,01
Participação nos lucros ou resultados	362	5,39	0,09	257	4,55	0,06
Outros	106	1,58	0,03	40	0,71	0,01
Total – Indicadores sociais internos	2.675	39,84	0,69	2.217	39,23	0,51
3 – Indicadores Sociais Externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação	22	0,01	0,01	1	0,00	0,00
Cultura	265	0,10	0,07	103	0,04	0,02
Saúde e saneamento	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Esporte	2	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Combate à fome e segurança alimentar	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Outros	8	0,00	0,01	0	0,00	0,00
Total das contribuições para a sociedade	296	0,11	0,08	104	0,04	0,02
Tributos (excluídos encargos sociais)	91.634	35,15	23,54	87.068	36,78	19,95
Total – Indicadores sociais externos	91.930	35,26	23,62	87.172	36,83	19,98

4 – Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa	343	0,13	0,09	271	0,11	0,06
Investimentos em programas e/ou projetos externos	0	0,00	0,00	32	0,01	0,01
Total dos investimentos em meio ambiente	343	0,13	0,09	304	0,13	0,07
Quanto ao estabelecimento de “metas anuais” para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa	(X) não possui metas () cumpre de 51 a 75% () cumpre de 0 a 50% () cumpre de 76 a 100%			(X) não possui metas () cumpre de 51 a 75% () cumpre de 0 a 50% () cumpre de 76 a 100%		
5 – Indicadores do Corpo Funcional		2006				2005
Nº de empregados(as) ao final do período		54				52
Nº de admissões durante o período		4				10
Nº de empregados(as) terceirizados(as)		64				49
Nº de estagiários(as)		3				5
Nº de empregados(as) acima de 45 anos		8				8
Nº de mulheres que trabalham na empresa		8				8
% de cargos de chefia ocupados por mulheres		2,00%				1,00%
Nº de negros(as) que trabalham na empresa		3				3
Nº de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais		0				0
6 – Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial		2006				Metas 2007
Número total de acidentes de trabalho		0				0
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	() direção	(X) direção e gerências	() todos(as) empregados(as)	() direção	(X) direção e gerências	() todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	() direção e gerências	() todos(as) empregados(as)	(X) todos(as) + Cipa	() direção e gerências	() todos(as) empregados(as)	(X) todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	() não se envolve	() segue as normas da OIT	(X) incentiva e segue a OIT	() não se envolverá	() seguirá as normas da OIT	(X) incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	() direção	() direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)	() direção	() direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	() direção	() direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)	() direção	() direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	() não são considerados	(X) são sugeridos	() são exigidos	() não serão considerados	() serão sugeridos	(X) serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	() não se envolve	() apóia	(X) organiza e incentiva	() não se envolverá	() apoiará	(X) organizará e incentivará
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):		Em 2006: 511.921				Em 2005: 479.243
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):		51,5 % governo 1,3 % colaboradores(as) 32,8 % acionistas 12,7 % terceiros 1,7 % retido				52 % governo 1,2 % colaboradores(as) 24,47 % acionistas 21,1 % terceiros 1,3 % retido

DESAFIOS DE 2007 PARA A ENDESA FORTALEZA



As iniciativas objetivadas para 2007 são parte de um ciclo de crescimento e aprimoramento organizacional do Grupo Endesa como um todo. Este ciclo representa a continuidade de um processo de reformulação de gestão que vem acontecendo desde 2005. Dentro desse planejamento, destacamos as seguintes metas:



Dimensão Ambiental

- criação de comitê único de Meio Ambiente para a Endesa Geração Brasil, englobando as três empresas – Endesa CIEN, Endesa Fortaleza e Endesa Cachoeira.

Dimensão Ambiental + Dimensão Social

- criação de grupo de trabalho subordinado ao Comitê de Meio Ambiente para operacionalização e acompanhamento das decisões da estrutura unificada.

Dimensão Social

- realização de pesquisa de clima laboral;
- ampliação do compromisso com campanhas de difusão para os públicos interno e externo, promoção e valorização da diversidade, de acordo com o previsto no Código de Ética, segundo o qual a cada ano um tema será discutido internamente;
- formalização e lançamento do programa de qualidade de vida;
- consolidação do programa de voluntariado e lançamento do portal do voluntário;
- avanço na sistematização para a avaliação dos projetos sociais;
- extensão do Programa Diálogo com o público externo;
- desenvolvimento de programas de RSE alinhados à ISO 26000;
- estruturação de programa de qualidade de vida a partir de pesquisa realizada com colaboradores.

Dimensão Social + Dimensão Econômica

- contratação de aprendizes – jovens de 14 a 17 anos – na área técnica, mediante convênios com o CIEE – Centro de Integração Empresa–Escola, a Fundação Mudes e a Talentos Consultoria;
- dar seguimento a parcerias estabelecidas com instituições que a empresa apóia na realização dos programas sociais, como o Instituto Novo Goiás;
- realizar o primeiro encontro de fornecedores com o objetivo de fortalecer parcerias e o alinhamento com os princípios de responsabilidade social, além de realizar a difusão do Pacto Global;
- ampliar a divulgação da política de relacionamento com os fornecedores.

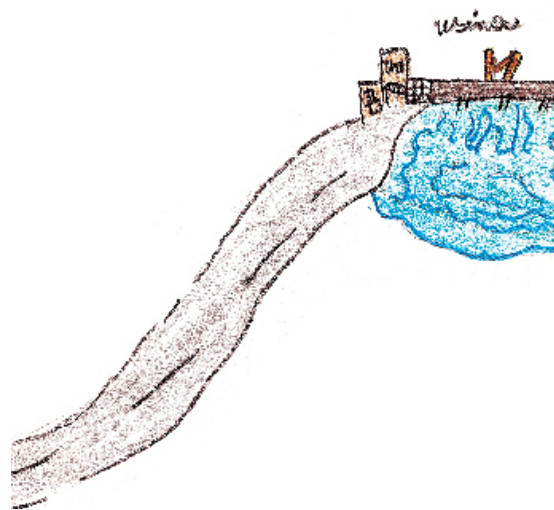
Dimensão Econômica

- implementação do Balanço Scorecard.

Dimensão Social + Dimensão Econômica + Dimensão Ambiental

- continuidade e evolução na aplicação das diretrizes da GRI para a elaboração do Relatório de Sustentabilidade, buscando o aprimoramento na divulgação das informações e o envolvimento cada vez maior de nossos *stakeholders* nesse processo – acionistas (controladores) GRI em nível mais avançado.

ANEXOS



Glossário

• **Biodiversidade:** variedade de organismos vivos que participam de todos os ecossistemas terrestres e aquáticos – inclusive a diversidade dentro de uma mesma espécie, entre espécies e entre ecossistemas.

• **Comunicação de Progresso:** política estabelecida, em janeiro de 2003, pelo Escritório do Pacto Global segundo a qual os participantes deverão comunicar, a cada ano, às partes interessadas os progressos na aplicação dos princípios do Pacto Global, mediante informes financeiros anuais, informes de sustentabilidade, outros informes públicos importantes, *sites* na Web ou outros meios de comunicação.

• **Desenvolvimento sustentável:** conjuntura de crescimento econômico com aproveitamento racional que resguarda a conservação dos recursos naturais, para manter ou acrescentar a qualidade de vida das pessoas em um nível socialmente equitativo, sem comprometer as expectativas das futuras gerações.

• **Efeito estufa:** é um processo que acontece quando uma parcela dos raios infravermelhos refletidos pela superfície terrestre é absorvida por determinados gases presentes na atmosfera. Como consequência, a temperatura da Terra permanece mais elevada do que seria na ausência desses gases.

• **Geração térmica:** uma central térmica é um conjunto de equipamentos destinados a produzir energia a partir da energia química contida em estado latente nos combustíveis industriais.

• **Global Reporting Initiative:** organização internacional que estabelece e difunde diretrizes, de aplicação voluntária, que orientam os usuários a respeito de princípios e conteúdo para a elaboração de informes de sustentabilidade das empresas. Estas diretrizes são aplicáveis globalmente para aquelas organizações que desejem informar publicamente aspectos econômicos, ambientais e sociais de sua gestão (www.globalreporting.org).

• **Governança corporativa:** forma pela qual uma empresa é conduzida, tanto administrativa como legalmente. Reflete-se nas normas e práticas internas de aplicação permanente.

• **Impacto ambiental:** qualquer alteração benéfica ou adversa causada por uma atividade natural (vulcões, *tsunamis*, enchentes, terremotos e outras) ou antrópica (lançamento de efluentes, desmatamentos, etc.).

• **Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social:** o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é

uma organização não-governamental criada com a missão de mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade sustentável e justa.

• **Pacto Global das Nações Unidas:** o Pacto Global das Nações Unidas é uma iniciativa de compromisso ético, destinada a que entidades de todos os países acolham como parte integrante de sua estratégia e operações dez princípios de conduta e ação em relação a direitos humanos, trabalho, meio ambiente e luta contra a corrupção (www.unglobalcompact.org).

• **Partes interessadas (stakeholders):** correspondem a todos os agentes que intervêm ou são afetados, direta ou indiretamente, pela gestão do negócio de uma empresa. Incluem tanto pessoas como organizações, representantes do setor público e privado.

• **Potência instalada:** capacidade potencial de geração de energia resultante da soma das capacidades potenciais dos transformadores de um estabelecimento industrial.

• **Protocolo de Kyoto:** documento que resume o acordo dos países participantes da reunião de cúpula realizada em Kyoto em 1997, no contexto da Convenção Marco das Nações Unidas sobre a Mudança Climática, para negociar sobre as limitações às emissões de gases de efeito estufa dos países desenvolvidos, com relação aos níveis registrados em 1990.

• **Resíduo sólido:** elemento não desejado, sobra ou excedente de processos ou atividades, não utilizável, que se encontra em fase sólida ou líquida confinada em recipiente.

• **Resíduos:** são todos os materiais ou formas de energia que se tenha de descartar por não ter utilidade ou por esta ser antieconômica.

• **Responsabilidade social:** relaciona-se à forma pela qual as pessoas e as organizações conduzem suas atuações, de modo a privilegiar propósitos que considerem sempre o benefício coletivo ou individual, de caráter social e ambiental. Também entendida como uma “visão global dos negócios que integra o respeito a valores éticos, às pessoas, à comunidade e ao meio ambiente, tanto em suas operações como em suas decisões estratégicas”. Em alguns países se usa este conceito como sinônimo de desenvolvimento sustentável empresarial.

• **Sistema de gestão ambiental:** parte do sistema global de gestão que inclui a estrutura organizacional, as atividades de planejamento, as responsabilidades, as práticas, os procedimentos, os processos e os recursos para desenvolver, implementar, explorar, revisar e manter a política ambiental de uma organização.

Sumário de Conteúdo da GRI

10 Princípios do Pacto Global

Princípio	
Direitos humanos	
1	As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, em sua área de influência.
2	As empresas devem certificar-se de que não participam de abusos e violações de direitos humanos.
Direitos do trabalho	
3	As empresas são chamadas a apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.
4	As empresas devem apoiar a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.
5	As empresas devem apoiar a erradicação efetiva do trabalho infantil.
6	As empresas devem apoiar a eliminação da discriminação no emprego e na ocupação.
Proteção ambiental	
7	As empresas devem adotar uma abordagem preventiva para os desafios ambientais.
8	Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental.
9	Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis.
Anticorrupção	
10	As empresas devem combater a corrupção sob todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

Apresentação e perfil do relatório

Indicador	Descrição do Indicador	Aspecto	Página
1.1	Declaração do detentor do cargo com maior poder de decisão na organização sobre a relevância da sustentabilidade para a organização e sua estratégia	Mensagem do Presidente	5
1.2	Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades	Mensagem do Presidente	5
3.1	Período coberto pelo relatório	Perfil do relatório	8
3.2	Data do relatório anterior mais recente (se houver)	Perfil do relatório	8
3.3	Ciclo de emissão de relatórios (anual, bienal, etc.)	Perfil do relatório	8
3.4	Dados para contato em caso de perguntas relativas ao relatório ou seu conteúdo	Perfil do relatório	8
3.5	Processo para a definição do conteúdo do relatório, incluindo: <ul style="list-style-type: none"> • determinação da materialidade • priorização de temas dentro do relatório • identificação de quais <i>stakeholders</i> a organização espera que usem o relatório 	Escopo e limite do relatório	8
3.6	Limite do relatório	Escopo e limite do relatório	8
3.7	Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do relatório	Escopo e limite do relatório	8
3.9	Técnicas de medição de dados e as bases de cálculo, incluindo hipóteses e técnicas, que sustentam as estimativas aplicadas à compilação dos indicadores e outras informações do relatório	Escopo e limite do relatório	8
3.13	Política e prática atual relativa à busca de verificação externa para o relatório	Verificação	9

Perfil e estrutura da organização

Indicador	Descrição do Indicador	Aspecto	Página
2.1	Nome da organização	Estrutura operacional	14
2.2	Principais marcas, produtos e/ou serviços	Estrutura operacional	14
2.3	Estrutura operacional da organização, incluindo principais divisões, unidades operacionais, subsidiárias e joint ventures	Estrutura operacional	14
2.4	Localização da sede da organização	Estrutura operacional	14
2.5	Número de países em que a organização opera e nomes dos países em que suas principais operações estão localizadas ou são especialmente relevantes para as questões de sustentabilidade cobertas pelo relatório	Histórico da organização Estrutura operacional	12;14
2.6	Tipo e natureza jurídica da propriedade	Estrutura operacional	14
2.7	Mercados atendidos	Estrutura operacional A qualidade do serviço	14;32
2.8	Porte da organização, incluindo: <ul style="list-style-type: none"> • número de empregados • vendas líquidas • capitalização total discriminada em termos de dívida e patrimônio líquido • quantidade de produtos ou serviços oferecidos 	Estrutura operacional	14
2.9	Principais mudanças durante o período coberto pelo relatório referentes a porte, estrutura ou participação acionária, incluindo: <ul style="list-style-type: none"> • localização ou mudanças nas operações, inclusive abertura, fechamento e expansão de unidades operacionais • mudanças na estrutura do capital social e outra formação de capital, manutenção ou alteração nas operações 	Estrutura operacional	14
2.10	Prêmios recebidos no período coberto pelo relatório	Prêmios	16
4.1	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	Estrutura de governança	15
4.4	Mecanismos para que acionistas e empregados façam recomendações ou dêem orientações ao mais alto órgão de governança	Estrutura de governança	15
4.8	Declarações de missão e valores, códigos de conduta e princípios internos relevantes para o desempenho econômico, ambiental e social	Missão, Visão e Valores Corporativos	12

Endesa Fortaleza e seu compromisso com a sustentabilidade

Indicador	Descrição do indicador	Aspecto	Página
4.12	Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente de caráter econômico, ambiental e social que a organização subscreve ou endossa	Compromisso com iniciativas externas	28
4.13	Participação em associações (como federações de indústrias) e/ou organismos nacionais/internacionais de defesa em que a organização: <ul style="list-style-type: none"> • possui assento em grupos responsáveis pela governança corporativa • integra projetos ou comitês • contribui com recursos de monta além da taxa básica como organização associada • considera estratégica sua atuação como associada 	Compromisso com iniciativas externas	29
4.14	Relação de grupos de <i>stakeholders</i> engajados pela organização	Endesa Brasil e suas partes interessadas	23
4.16	Abordagens para o engajamento dos <i>stakeholders</i> , incluindo a frequência do engajamento por tipo e por grupos de <i>stakeholders</i>	Endesa Brasil e suas partes interessadas	26
4.17	Principais temas e preocupações que foram levantados por meio do engajamento dos <i>stakeholders</i> e que medidas a organização tem adotado para tratá-los	Endesa Brasil e suas partes interessadas	

Os sete compromissos da Endesa Fortaleza

Indicador	Descrição do indicador	Aspecto	Princípio do Pacto Global	Página / Observação
4.11	Explicação sobre se e como a organização aplica o princípio da precaução (O artigo 15 dos Princípios do Rio12 introduziu o princípio da precaução. A resposta ao item 4.11 poderia relatar a abordagem da organização para gestão de risco no planejamento operacional ou no desenvolvimento e introdução de novos produtos.)	Proteção do entorno	7	53
4.9	Procedimentos do mais alto órgão de governança para supervisionar a identificação e a gestão por parte da organização do desempenho econômico, ambiental e social, incluindo riscos e oportunidades relevantes, assim como a adesão ou a conformidade com normas acordadas internacionalmente, códigos de conduta e princípios	Boa governança e comportamento ético		49; 50
EC	Forma de gestão com referência aos seguintes aspectos econômicos: • desempenho econômico • presença no mercado • impactos econômicos indiretos	Criação de valor e rentabilidade		32
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	Criação de valor e rentabilidade		34
EC3	Cobertura das obrigações do plano de pensão de benefício definido que a organização oferece	Saúde, segurança e desenvolvimento pessoal e profissional		40
EC5	Variação da proporção do salário mais baixo comparado ao salário mínimo local em unidades operacionais importantes	Criação de valor e rentabilidade		34
EC7	Procedimentos para contratação local e proporção de membros de alta gerência recrutados na comunidade local em unidades operacionais importantes	Saúde, segurança e desenvolvimento pessoal e profissional		40
EC8	Desenvolvimento e impacto de investimentos em infra-estrutura e serviços oferecidos, principalmente para benefício público, por meio de engajamento comercial, em espécie ou atividades <i>pro bono</i>	Criação de valor e rentabilidade		32
EN	Abordagem da gestão com referência aos seguintes aspectos ambientais: • biodiversidade • emissões, efluentes e resíduos • produtos e serviços • conformidade • transporte • geral • materiais • energia • água	Proteção do entorno Eficiência		53; 56
EN1	Materiais usados por peso ou volume	Eficiência		57
EN2	Porcentual dos materiais usados provenientes de reciclagem	Eficiência	8 e 9	57
EN3	Consumo de energia direta discriminado por fonte de energia primária	Eficiência		57
EN4	Consumo de energia indireta discriminado por fonte primária	Eficiência		57
EN6	Iniciativas para fornecer produtos e serviços com baixo consumo de energia, ou que usem energia gerada por recursos renováveis, e a redução na necessidade de energia resultante dessas iniciativas	Eficiência	8 e 9	59; 60
EN7	Iniciativas para reduzir o consumo de energia indireta e as reduções obtidas	Eficiência	8 e 9	59;60
EN8	Total de retirada de água por fonte	Eficiência		57

Indicador	Descrição do indicador	Aspecto	Princípio do Pacto Global	Página / Observação
EN9	Fontes hídricas significativamente afetadas por retirada de água	Eficiência		57
EN10	Porcentual e volume total de água reciclada e reutilizada	Eficiência	8 e 9	57
EN11	Localização e tamanho da área possuída, arrendada ou administrada dentro de áreas protegidas, ou adjacente a elas, e áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas	Proteção do entorno		54
EN12	Descrição de impactos significativos na biodiversidade de atividades, produtos e serviços em áreas protegidas e em áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas	Proteção do entorno		54
EN14	Estratégias, medidas em vigor e planos futuros para a gestão de impactos na biodiversidade	Proteção do entorno		54
EN15	Número de espécies na Lista Vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com <i>habitats</i> em áreas afetadas por operações, discriminadas pelo nível de risco de extinção	Proteção do entorno		54
EN16	Total de emissões diretas e indiretas de gases de efeito estufa, por peso	Proteção do entorno		54; 55
EN17	Outras emissões indiretas relevantes de gases de efeito estufa, por peso	Proteção do entorno		54; 55
EN18	Iniciativas para reduzir as emissões de gases de efeito estufa e as reduções obtidas	Proteção do entorno	8 e 9	54; 55
EN19	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio, por peso	Proteção do entorno		54; 55
EN20	NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas, por tipo e peso	Proteção do entorno		54; 55
EN21	Descarte total de água, por qualidade e destinação	Proteção do entorno	8	54; 55
EN22	Peso total de resíduos, por tipo e método de disposição	Proteção do entorno	8	54; 55
EN23	Número e volume total de derramamentos significativos	Proteção do entorno		54; 55
EN24	Peso de resíduos transportados, importados, exportados ou tratados considerados perigosos nos termos da Convenção da Basileia 13 – Anexos I, II, III e VIII, e porcentual de carregamentos de resíduos transportados internacionalmente	Proteção do entorno	8	54; 55
EN25	Identificação, tamanho, <i>status</i> de proteção e índice de biodiversidade de corpos d'água e <i>habitats</i> relacionados significativamente afetados por descartes de água e drenagem realizados pela organização relatora	Proteção do entorno		54; 55
EN26	Iniciativas para mitigar os impactos ambientais de produtos e serviços e a extensão da redução desses impactos	Proteção do entorno (5.5.4)	8 e 9	54
EN29	Impactos ambientais significativos do transporte de produtos e outros bens e materiais utilizados nas operações da organização, bem como do transporte de trabalhadores	Proteção do entorno (5.5.4)		54
EN30	Total de investimentos e gastos em proteção ambiental, por tipo	Proteção do entorno (5.5.4)	8	54
HR GRI Informações sobre a forma de gestão	A Declaração Tripartite sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT (em particular, as oito convenções da OIT identificadas como fundamentais, que são as de nº 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 18215) e as Diretrizes da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Empresas Multinacionais deverão ser os principais pontos de referência para fornecer um relato conciso sobre a forma de gestão com respeito aos seguintes aspectos relacionados a direitos humanos: • abolição do trabalho infantil • prevenção de trabalho forçado e escravo	Desenvolvimento das sociedades com as quais trabalhamos		65

Indicador	Descrição do indicador	Aspecto	Princípio do Pacto Global	Página / Observação
HR1	Porcentual 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	Desenvolvimento das sociedades com as quais trabalhamos	1 e 2	Não são feitas avaliações nos fornecedores, no entanto estas questões estão inseridas nos contratos e licitações
HR2	Porcentual de empresas contratadas e fornecedores críticos que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos e as medidas tomadas		1 e 2	Não são feitas avaliações nos fornecedores, no entanto estas questões estão inseridas nos contratos e licitações
HR3	Total de horas de treinamento para empregados em políticas e procedimentos relativos a aspectos de direitos humanos relevantes para as operações, incluindo o porcentual de empregados que recebeu treinamento	Saúde, segurança e desenvolvimento pessoal e profissional	1	43
HR4	Número total de casos de discriminação e as medidas tomadas	Saúde, segurança e desenvolvimento pessoal e profissional	1 e 6	46
HR5	Operações identificadas em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva pode estar correndo risco significativo e as medidas tomadas para apoiar esse direito	Saúde, segurança e desenvolvimento pessoal e profissional	1 e 3	41
HR6	Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho infantil e as medidas tomadas para contribuir para a abolição do trabalho infantil	Desenvolvimento das sociedades com as quais trabalhamos	1 e 5	65
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	Desenvolvimento das sociedades com as quais trabalhamos	1 e 4	65
LA GRI Informações sobre a forma de gestão	A Declaração Tripartite sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT (em particular, as oito convenções da OIT identificadas como fundamentais) e as Diretrizes da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Empresas Multinacionais deverão ser os principais pontos de referência para um relato conciso sobre a forma de gestão com respeito aos seguintes aspectos trabalhistas: • emprego • relações entre os trabalhadores e a governança • saúde e segurança no trabalho • treinamento e educação • diversidade e igualdade de oportunidades	Saúde, segurança e desenvolvimento pessoal e profissional		39
LA1	Total de trabalhadores, por tipo de emprego, contrato de trabalho e região	Saúde, segurança e desenvolvimento pessoal e profissional		40

Indicador	Descrição do indicador	Aspecto	Princípio do Pacto Global	Página / Observação
LA2	Número total e taxa de rotatividade de empregados, por faixa etária, gênero e região	Saúde, segurança e desenvolvimento pessoal e profissional	6	40
LA4	Porcentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva	Saúde, segurança e desenvolvimento pessoal e profissional	3	41
LA5	Prazo mínimo para notificação com antecedência referente a mudanças operacionais, incluindo se esse procedimento está especificado em acordos de negociação coletiva	Saúde, segurança e desenvolvimento pessoal e profissional	3	41
LA6	Porcentual dos empregados representados em comitês formais de segurança e saúde, compostos por gestores e por trabalhadores, que ajudam no monitoramento e aconselhamento sobre programas de segurança e saúde ocupacional	Saúde, segurança e desenvolvimento pessoal e profissional		41
LA7	Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, por região	Saúde, segurança e desenvolvimento pessoal e profissional		42
LA8	Programas de educação, treinamento, aconselhamento, prevenção e controle de risco em andamento para dar assistência a empregados, seus familiares ou membros da comunidade com relação a doenças graves	Saúde, segurança e desenvolvimento pessoal e profissional		42
LA10	Média de horas de treinamento por ano, por funcionário, discriminadas por categoria funcional	Saúde, segurança e desenvolvimento pessoal e profissional		45
LA11	Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua que apóiam a continuidade da empregabilidade dos funcionários e para gerenciar o fim da carreira	Saúde, segurança e desenvolvimento pessoal e profissional		43
LA12	Porcentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Saúde, segurança e desenvolvimento pessoal e profissional		44
LA13	Composição dos grupos responsáveis pela governança corporativa e discriminação de empregados por categoria, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade	Saúde, segurança e desenvolvimento pessoal e profissional	6	46; 69
LA14	Proporção de salário-base entre homens e mulheres, por categoria funcional	Saúde, segurança e desenvolvimento pessoal e profissional	6	46
PR Informações sobre a forma de gestão	Aspectos relacionados à responsabilidade pelo produto: • saúde e segurança do cliente • rotulagem de produtos e serviços • comunicações de <i>marketing</i> • privacidade do cliente • conformidade	A qualidade do serviço		32

Indicador	Descrição do indicador	Aspecto	Princípio do Pacto Global	Página / Observação
PR1	Fases do ciclo de vida de produtos e serviços em que os impactos na saúde e na segurança são avaliados visando a melhoria, e o percentual de produtos e serviços sujeitos a esses procedimentos	A qualidade do serviço		N/A
PR2	Número total de casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados aos impactos causados por produtos e serviços na saúde e na segurança durante o ciclo de vida, discriminados por tipo de resultado	A qualidade do serviço		N/A
PR3	Tipo de informação sobre produtos e serviços exigida por procedimentos de rotulagem, e o percentual de produtos e serviços sujeitos a tais exigências	A qualidade do serviço		N/A
PR4	Número total de casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados a informações e rotulagem de produtos e serviços, discriminados por tipo de resultado	A qualidade do serviço		N/A
PR6	Programas de adesão às leis, normas e códigos voluntários relacionados a comunicações de <i>marketing</i> , incluindo publicidade, promoção e patrocínio	A qualidade do serviço		N/A
PR7	Número total de casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários relativos a comunicações de <i>marketing</i> , incluindo publicidade, promoção e patrocínio, discriminados por tipo de resultado	A qualidade do serviço		N/A
PR8	Número total de reclamações comprovadas relativas a violação de privacidade e perda de dados de clientes	A qualidade do serviço		32
SO GRI Informações sobre a forma de gestão	Deve-se fornecer um relato conciso sobre os processos de gestão com referência aos seguintes aspectos relacionados à sociedade: • comunidade • políticas públicas	Desenvolvimento das sociedades com as quais trabalhamos		61
SO1	Natureza, escopo e eficácia de quaisquer programas e práticas para avaliar e gerir os impactos das operações nas comunidades, incluindo entrada, operação e saída	Desenvolvimento das sociedades com as quais trabalhamos		64
SO2	Porcentual e número total de unidades de negócio submetidas a avaliações de riscos relacionados a corrupção	Boa governança e comportamento ético	10	51
SO3	Porcentual de empregados treinados nas políticas e procedimentos anticorrupção da organização	Boa governança e comportamento ético	10	51
SO4	Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção	Boa governança e comportamento ético	10	51
SO5	Posições quanto a políticas públicas e participação na elaboração de políticas públicas e <i>lobbies</i>	Desenvolvimento das sociedades com as quais trabalhamos		61
SO6	Valor total de contribuições financeiras e em espécie para partidos políticos, políticos ou instituições relacionadas, discriminadas por país	Desenvolvimento das sociedades com as quais trabalhamos		N/A
SO7	Número total de ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio e seus resultados	Boa governança e comportamento ético		52
SO8	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos	Boa governança e comportamento ético		52

QUESTIONÁRIO DE RETROALIMENTAÇÃO



1. A qual parte interessada (*stakeholder*) da Endesa Fortaleza você pertence?

- ☐ Acionista
- ☐ Investidor
- ☐ Colaborador
- ☐ Fornecedor/revendedor
- ☐ Cliente
- ☐ Governo
- ☐ Organização não-governamental
- ☐ Meio de comunicação
- ☐ Acadêmico/estudante
- ☐ Outro – indicar: _____

2. Selecione quatro temas do Relatório de Sustentabilidade que tenha achado mais interessantes:

- ☐ Mensagem do Presidente e do Gerente Geral
- ☐ Apresentação e alcance do Relatório de Sustentabilidade de 2006
- ☐ Perfil e estrutura da organização
- ☐ A Endesa Fortaleza e seu compromisso com a sustentabilidade
- ☐ Compromisso com a qualidade do serviço
- ☐ Compromisso com a criação de valor e rentabilidade
- ☐ Compromisso com a saúde, a segurança e o desenvolvimento pessoal e profissional
- ☐ Compromisso com a boa governança e comportamento ético
- ☐ Compromisso com a proteção do entorno
- ☐ Compromisso com a eficiência
- ☐ Compromisso com o desenvolvimento das sociedades com as quais trabalhamos
- ☐ Balanço Social
- ☐ Desafios para 2007
- ☐ Glossário
- ☐ Sumário de conteúdo da GRI

3. Levando em conta as seguintes características, como você julgaria o Relatório de Sustentabilidade 2006 da Endesa Fortaleza? (Marcar apenas uma alternativa por característica.)

Extensão (quantidade de informação apresentada):

- ☐ Muito bom
- ☐ Bom
- ☐ Regular
- ☐ Ruim

Utilidade (satisfação de expectativas quanto ao conteúdo apresentado):

- ☐ Muito bom
- ☐ Bom
- ☐ Regular
- ☐ Ruim

Apresentação/parte gráfica (em relação a formato, fotografia, estrutura, etc.):

- ☐ Muito bom
- ☐ Bom
- ☐ Regular
- ☐ Ruim

Clareza (se a informação se apresenta ordenada e compreensível):

- ☐ Muito bom
- ☐ Bom
- ☐ Regular
- ☐ Ruim

4. Caso alguma informação de seu interesse não tenha sido publicada no Relatório de Sustentabilidade 2006, ou o conteúdo apresentado seja insuficiente, adicione comentários ou sugestões nas linhas abaixo.

CRÉDITOS

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE – EXERCÍCIO 2006

Conselho Editorial

Alexandre Magno

Diretoria de Trading e Comercialização

Manuel Herrera

Diretoria de Trading e Comercialização

Ana Claudia Rebello

Assessoria Jurídica

Aurelio de Oliveira

Diretoria de Planejamento e Controle

Francisco Bugallo S

Presidente

Guilherme Lencastre

Diretoria Financeira

Jose Ignacio Pires

Diretoria Técnica

Raimundo Camara

Diretoria Administrativa E Recursos Humanos

Coordenação Geral

Fernanda Amaral

Gerente de Comunicação

Marcelo Amaral Rocha Oliveira

Gerente de Planejamento e Controle

Consultoria e Redação

Visão Sustentável

José Pascowitch

Maria Rita Manzano Borba

José Pedro Fittipaldi

Ana Carolina Gonçalves Leite

Revisão

Luiz Teodoro de Souza

Projeto Gráfico

Flávia da Matta Design

Impressão

Gráfica Holográfica

Colaboradores

A empresa agradece, especialmente, seus colaboradores que contribuíram com o fornecimento de informações para este Relatório.

Diretoria de Recursos Humanos

Alexandre de Brito

Anderson Tostes

Osvaldo Sena

Rosana de Aguiar

Diretoria de Planejamento e Controle

Carlos Henrique Moraes

Diretoria de Trading e Comercialização

Claudia Suanno

Katia Monnerat

André Luis Barretto

Natacha Rodrigues

Diretoria Técnica

Marcos Ries

Paulo Maisonnave

Roberto Peres

Carlos Alberto Mancilla

Aparecida Maria da Conceição Alves

Hely de Souza

Joao Batista Garcez

Valdenia Barros Reis

Stanley Siqueira Pratti

Assessoria Jurídica

Guilherme Penteado

Claudia Harfield

Diretoria Administrativa

Flavia Barauna

Assessoria de Comunicação

Mabel Dutra

Marcela Fortunato Novis

Contatos

Fernanda Amaral

Gerente de Comunicação

Endesa Geração Brasil

(21) 2555.9800 / 2555.9877

e.mail: famaral@endesabr.com.br