



Pacto Global

Comunicação de Progresso

Dezembro 2010



Recife, 29 de Dezembro de 2010

Senhor
Ban Ki-moon
Secretário Geral
Organização das Nações Unidas

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

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

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

Atenciosamente,



Dilton da Conti Oliveira
Diretor-Presidente

PERFIL DA EMPRESA

➤ Nome da organização

Companhia Hidro Elétrica do São Francisco – Chesf.

➤ Principais marcas, produtos e/ou serviços

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

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

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

➤ Estrutura operacional da organização

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

➤ Localização da sede da organização

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

➤ Número de países em que a organização opera

A Chesf opera apenas no Brasil.

➤ Estrutura Tipo e Natureza Jurídica da propriedade

Sociedade Anônima de Economia Mista.

➤ Mercados atendidos pela organização

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

A Chesf, como *geradora e comercializadora* é obrigada a comercializar energia, compra e venda, através de leilões públicos. Esses leilões ocorrem no Ambiente de Contratação Regulada – ACR, para venda às concessionárias de distribuição, que representou

93,8% do total comercializado em 2009. O restante, 6,2%, foi destinado ao ambiente de Contratação Livre – ACL, para atendimento aos comercializadores e aos consumidores livres.

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

DESEMPENHO ANUAL

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

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

ADESÃO AO PACTO GLOBAL

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

A Chesf e os Princípios do Pacto Global

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

Direitos Humanos

PRINCÍPIO 1

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

PRINCÍPIO 2

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

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

Equidade de Gênero

Em 2009, a Chesf continuou a implementação das ações pró-equidade de gênero pactuadas com a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres – SPM, do Governo Federal, requisito para participação no Programa Pró-Equidade de Gênero dessa Secretaria, e que compõem o Plano de Ação de Gênero 2009-2010. Destaca-se:

- Continuação da inclusão de cláusula de promoção da diversidade, combate à discriminação, violência, assédio moral e sexual em diversos normativos de gestão de pessoas.
- Atualização periódica do Portal de Gênero.
- Inclusão de módulo Equidade de Gênero e Agenda da Sustentabilidade no Mundo Organizacional, no Curso de Formação de Gestores do Programa de Preparação Gerencial; Realização do Seminário Mulher e Poder na Empresa. Por Quê e Para Quê, com a participação da Ministra da SPM.
- Curso sobre desconstrução de estereótipos e nivelamento de conceitos para a operacionalização da equidade de gênero.
- Realização de curso sobre Direitos Humanos das Mulheres e Mecanismos Internacionais que tratam de questões de gênero e são aplicáveis à gestão empresarial.

- Participação de centenas de empregados em palestras realizadas, na Sede e nas Regionais, sobre “Relações de Gênero” e “Prevenção da Violência contra a Mulher”.
- Campanha direcionada aos empregados da Companhia visando o seu não envolvimento sexual com crianças e adolescentes e para uma paternidade responsável.
- Participação na Campanha 16 Dias de Ativismo pelo Fim da Violência contra as Mulheres.
- Criação de arquivo no Banco de Imagens da Chesf nas perspectivas étnica, racial e de gênero, contemplando a diversidade humana.

Valorização da Diversidade

A Chesf entende que o respeito e a promoção da diversidade são essenciais para uma gestão que propicie um clima organizacional saudável, solidário e facilitador de crescimento profissional e entrega de resultados. Por essa razão, incluiu, em diversos normativos de gestão de pessoas e no Código de Ética e Conduta Empresarial, cláusula que explicita sua posição contrária a qualquer preconceito e práticas que discriminem pessoas por cor/raça, etnia, sexo, idade, origem regional, condição econômica, social, condição física ou mental, orientação política, religiosa ou sexual ou por qualquer outra condição, como uma maneira de ampliar os direitos individuais e promover a eliminação de práticas que violem tais direitos.

Auto Declaração de Cor/Raça, por Sexo, em 31.12.2009

RESPOSTAS	QUANTIDADE	%	MASCULINO	FEMININO
			%	%
Indígena	46	0,8	0,6	0,2
Branca	2.552	45,3	34,6	10,7
Negra / Preta	368	6,5	5,6	0,9
Amarela	33	0,6	0,4	0,2
Parda	2.231	39,6	32,1	7,5
Não Informada	405	7,2	6,3	0,9

Há mais de 30 anos, pessoas com deficiência integram o quadro de trabalho da Companhia. Pelo fato de ser empresa estatal, a Chesf somente pode contratar pessoas aprovadas em concurso público. Quando da realização dos concursos, a Companhia inclui nos editais o número de vagas para pessoas com deficiência, por função, conforme previsto pela Legislação. Os aprovados são chamados para ingressar na Companhia na medida em que surgem vagas nas funções para as quais se candidataram, respeitados os critérios definidos no edital.

Quando da atualização cadastral autodeclaratória, 239 empregados declararam ter alguma deficiência, conforme quadro abaixo.

Auto Declaração de Necessidades Especiais, por Sexo, em 31.12.2009

RESPOSTAS	QUANTIDADE	%	MASCULINO	FEMININO
			%	%
Física	75	31,38	78,67	21,33
Auditiva	32	13,39	90,63	9,37
Visual	131	54,81	92,37	7,63
Mental	0	0	0	0
Múltipla	1	0,42	100	0
Total	239	100	-	-

Contudo, em 2009, apenas 48 empregados recadastraram-se no Programa de Assistência à Pessoa com Deficiência (PAPD). Para ingresso neste Programa, é necessário apresentar laudo médico comprobatório da deficiência, conforme estabelecido pela legislação vigente. O Programa de Assistência à Pessoa com Deficiência – PAPD contribui para prevenir, promover e recuperar as condições de saúde dos assistidos, sendo direcionado, também, para dependentes dos empregados. A Chesf participa com significativo percentual nas despesas realizadas com tratamentos, apoio educacional e esportivo. Em 2009, o PAPD atendeu 290 dependentes.

Ainda no mesmo exercício, a Chesf deu continuidade a ações que ampliam a inclusão social e a acessibilidade de empregados com deficiência, tendo realizado:

- Oficinas, na Sede e na Regional Sul, com o objetivo de sensibilizar e conscientizar empregados sobre a convivência com as pessoas com deficiência e as dificuldades encontradas por elas no cotidiano. As oficinas foram conduzidas por empregados da Chesf com deficiência.
- Vistoria e auditoria nas instalações que compõem a Sede e a Regional Sul por empregados com deficiência, com o objetivo de oferecer subsídios a serem utilizados para a elaboração de projetos de adequação das instalações condominiais para atender às necessidades reais dos empregados com deficiência, não se limitando, apenas, ao que determina a legislação.
- Construção de novos banheiros adaptados em prédios do Complexo Sede.
- Construção de rampas no pátio interno do Edifício André Falcão.
- Instalação de sinal sonoro na travessia da Rua Delmiro Gouveia, em frente ao Prédio Sede.
- Construção de novas rampas no prédio Sede.
- Promoção, na Sede, do Evento Chesf da Pessoa com Deficiência, programado anualmente para debater com os empregados e seus familiares temas importantes com palestra, atividades artístico-culturais, com teatro e exposição de trabalhos realizados por pessoas do segmento.
- Realização do Curso de Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS, para 66 pessoas, empregados e estagiários, visando divulgar esta linguagem, como meio de

expressão e facilitar a comunicação na Empresa entre empregados e visitantes.

Para atender aos deficientes visuais existem informações em braille nas catracas de acesso às instalações, nas portas internas, bem como sintetizadores de voz nos elevadores. Há muitos anos, esses empregados dispõem de equipamentos e softwares específicos para a realização de suas atividades. O Código de Ética e Conduta Empresarial está disponível em braille.

Os empregados gozam de total liberdade religiosa e respeito pela sua orientação política e sexual. Fora do horário de trabalho, grupos de várias religiões reúnem-se para atividades nas dependências da Companhia, havendo um espaço ecumênico destinado às celebrações religiosas.

O empregado que vive com companheiro do mesmo sexo tem o direito de incluí-lo como dependente no plano de saúde da Companhia, conforme procedimentos estabelecidos nos normativos pertinentes.

Direitos do Trabalho

PRINCÍPIO 3

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

PRINCÍPIO 4

Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.

PRINCÍPIO 5

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

PRINCÍPIO 6

Estimular práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego

A Chesf não utiliza nenhuma forma de trabalho compulsório ou infantil. Não admite nenhuma forma de discriminação em suas contratações.

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

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

A Chesf considera seus fornecedores de bens e serviços parceiros importantes para o seu negócio. Para balizar essa parceria, torna-se necessário estabelecer princípios de conduta, que definem as expectativas da Companhia, com vistas ao estabelecimento de boas relações

comerciais, tudo isso em consonância e fundamentado no seu Código de Ética e Conduta Empresarial e nas melhores práticas do mercado.

Com este objetivo, o documento intitulado “Princípios e Normas de Conduta Empresarial na Relação da Chesf com os Fornecedores”, é o instrumento que define os valores e princípios éticos e as normas de conduta que devem permear as relações institucionais da Companhia com os seus fornecedores e prestadores de serviços.

Os Princípios e Normas de Conduta Empresarial na Relação da Chesf com os Fornecedores aplicam-se a todos os seus empregados e a todos os fornecedores de bens e serviços que desejam manter relações comerciais saudáveis com a Chesf. São pautados nos princípios da legalidade, impessoalidade, transparência, equidade e responsabilidades corporativa e socioambiental empresarial.

Nesse documento também estão estabelecidos os padrões de conduta nas relações dessas empresas com os seus trabalhadores, incluindo os aspectos referentes ao trabalho infantil e ao trabalho forçado, bem como padrões de conduta com o meio ambiente, que contribuam com o desenvolvimento sustentável.

Política de Não-Contratação de Trabalho Infantil

O Código de Ética e de Conduta Empresarial da Chesf é explícito quanto à não tolerância do trabalho infantil e do trabalho realizado em condições degradantes ou realizado sob constrangimento, inclusive na cadeia produtiva da Companhia. A Chesf faz a captação de pessoal por concurso público, mecanismo que não permite o ingresso na Companhia de menores de 18 anos.

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

Código de Ética

A Companhia possui um Código de Ética e de Conduta Empresarial elaborado com a participação dos empregados, tendo como referência o Código de Conduta da Alta Administração Federal, contemplando temas presentes na Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e no Pacto Global. Nele estão explicitados os valores e princípios éticos da Chesf que norteiam a conduta institucional nas interações com os diferentes públicos, bem como a conduta dos seus empregados e de todo o público interno. A sua utilização contribui para reduzir as ambiguidades e interpretações pessoais em torno de princípios morais e éticos e sobre condutas profissionais valorizadas e indicadas pela Chesf, e para aprimorar práticas que assegurem os direitos individuais e coletivos e preservem os interesses da Companhia.

O Código, disponível no portal da Companhia, tem versão na linguagem Braille. A Comissão de Ética, responsável pela gestão do Código, faz reuniões periódicas com gerentes e empregados para diálogo sobre os princípios e valores nele contidos.

Meio Ambiente

PRINCÍPIO 7

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

PRINCÍPIO 8

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

PRINCÍPIO 9

Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente responsáveis

Em 1992, a Chesf estruturou sua Política Ambiental, apresentando os princípios e diretrizes que orientam a postura da Empresa no tratamento das questões ambientais de planejamento, implantação e operação de seus empreendimentos, e que torna pública a responsabilidade da Empresa com a melhoria da qualidade ambiental na execução de suas atividades, contribuindo para o desenvolvimento sustentável.

Desta forma, a gestão ambiental desenvolvida pela Chesf está respaldada nos seguintes princípios:

1 - Executar as atividades de acordo com os princípios estabelecidos pela Política Nacional do Meio Ambiente, cumprindo a legislação ambiental e complementando-a com normas internas, quando necessário.

2 - Incluir as variáveis socioambientais no ciclo de planejamento dos empreendimentos da Empresa.

3 - Conciliar o uso dos recursos naturais com o desenvolvimento regional, buscando melhorar a qualidade de vida das comunidades atingidas por seus empreendimentos.

4 - Atuar preventivamente no tratamento das questões ambientais, mitigando os impactos negativos, ampliando os benefícios e promovendo a inserção regional de seus empreendimentos.

5 - Promover um efetivo relacionamento com os diversos segmentos da sociedade, através da participação das comunidades interessadas no processo decisório para implantação de seus empreendimentos.

6 - Executar programas de monitoramento e de controle ambiental dos impactos significativos causados pelos seus empreendimentos, buscando também minimizar os impactos ambientais sofridos por suas instalações, pela ação de terceiros.

7 - Divulgar, junto à sociedade, as questões socioambientais relacionadas com seus empreendimentos.

8 - Desenvolver uma ação contínua de educação ambiental, conscientizando seus empregados, parceiros, empresas contratadas e representantes da sociedade civil das suas responsabilidades para com a proteção do meio ambiente.

9 - Incentivar estudos e pesquisas desenvolvidas por instituições técnico-científicas, contribuindo, assim, para aumentar o conhecimento do meio ambiente da área dos empreendimentos.

A Chesf vem adotando uma gestão sistemática das questões ambientais decorrentes de seus ativos de geração e transmissão, bem como de processos de armazenagem e

movimentação de produtos perigosos, tendo destinado, em 2009, R\$ 15,6 milhões na implantação, execução, monitoramento e controle das ações ambientais.

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

Na área de transmissão, a gestão dos impactos ambientais também vem sendo realizada com a execução de Programas de Monitoramento de Fauna e de Flora, Programas de Controle de Processos Erosivos e Recuperação de Áreas Degradadas; Programas de Saúde, Educação Ambiental e Comunicação Socioambiental voltados para as comunidades situadas no entorno das faixas de servidão, e Replântio Seletivo da faixa de Servidão em área de Mata Atlântica, entre outros.

Dentre os programas socioambientais vinculados aos empreendimentos de geração da Chesf, merece destaque o Programa de Capacitação de Pescadores e Filhos de Pescadores na região do Baixo São Francisco, que atuou junto a 600 pescadores e suas famílias e o Plano de Ação Socioambiental (PAS), no entorno das usinas do Complexo Paulo Afonso, que desenvolve um modelo de Educação e Comunicação Ambiental permanente junto às comunidades, envolvendo nessa fase cerca de 450 lideranças comunitárias, secretarias municipais, escolas, agentes de saúde, comunidades indígenas e outras. Com relação à área de produtos perigosos, a Chesf possui todas as suas instalações licenciadas e com as respectivas condicionantes atendidas.

Em 2009, a Chesf não foi multada por violação de normas de proteção ambiental, ressaltando-se que não há qualquer restrição às atividades operacionais da Companhia.

Em 2010 a Chesf incorporou a Política Ambiental do Sistema Eletrobras, que tem como objetivo, orientar o tratamento das questões ambientais nas empresas da Eletrobras em consonância com os princípios da sustentabilidade.

Combate à corrupção

PRINCÍPIO 10

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

A Chesf estruturou formalmente algumas iniciativas relativas ao combate da corrupção como resultado da adesão ao Pacto. Há menção a este combate em documentos formais da empresa como: o Código de Ética e de Conduta Empresarial e o de “Princípios e Normas de Conduta Empresarial na Relação da Chesf com os Fornecedores”.

Objetivando adotar as melhores práticas de governança corporativa, a Chesf executa trabalhos do Projeto SOX da Eletrobrás, com a atualização dos processos empresariais relevantes da Companhia, a realização de testes dos controles e o início da fase de certificação desses processos, visando a adoção dos procedimentos em conformidade com a Lei Sarbanes-Oxley – SOX, dos Estados Unidos da América e à Certificação da Eletrobrás.

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

COMPROMISSO

Durante o ano de 2010 a companhia realizou seu *Planejamento Empresarial Chesf 2010-2015*, onde apontou como um dos objetivos estratégicos o aperfeiçoamento da gestão da empresa com foco na sustentabilidade e na governança corporativa, tendo como metas:

- Implementar ferramenta de coleta e emissão de informações empresariais relativas à sustentabilidade;
- Desenvolver ações de divulgação para as questões de sustentabilidade;
- Adequar e Coordenar as Ações e Projetos Sociais na Companhia;
- Elaborar e acompanhar planos de ação junto às áreas de negócio para melhoria das medidas de sustentabilidade com foco no Pacto de Furnas.