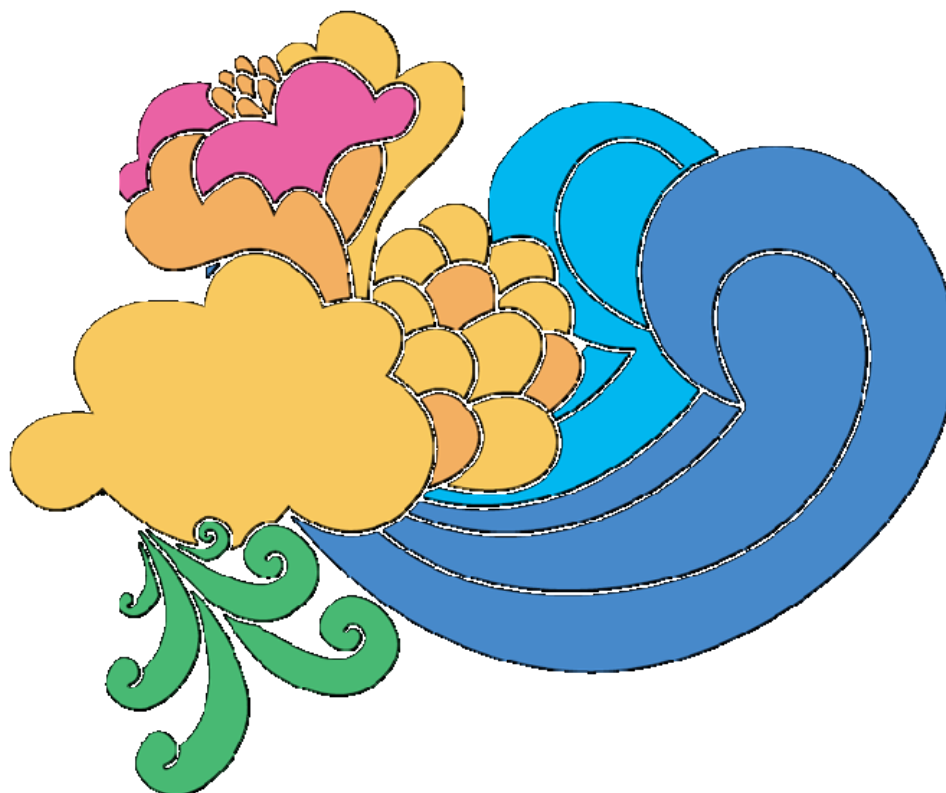


RELATÓRIO ANUAL DE RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL 2009



Tudo o que precisamos é de Terra

A terra é a fonte de toda a nossa energia. Acreditamos na sua existência plena de vida.

Por ela, estamos na linha de frente mundial no desenvolvimento sustentável com o objetivo de sermos uma empresa Carbono Livre e líder em energias renováveis.

Por ela, utilizamos as tecnologias mais avançadas, para gerar a energias mais limpa.

Nunca uma companhia de energia esteve tão perto da natureza.

A Terra é tudo e tem tudo o que amamos.

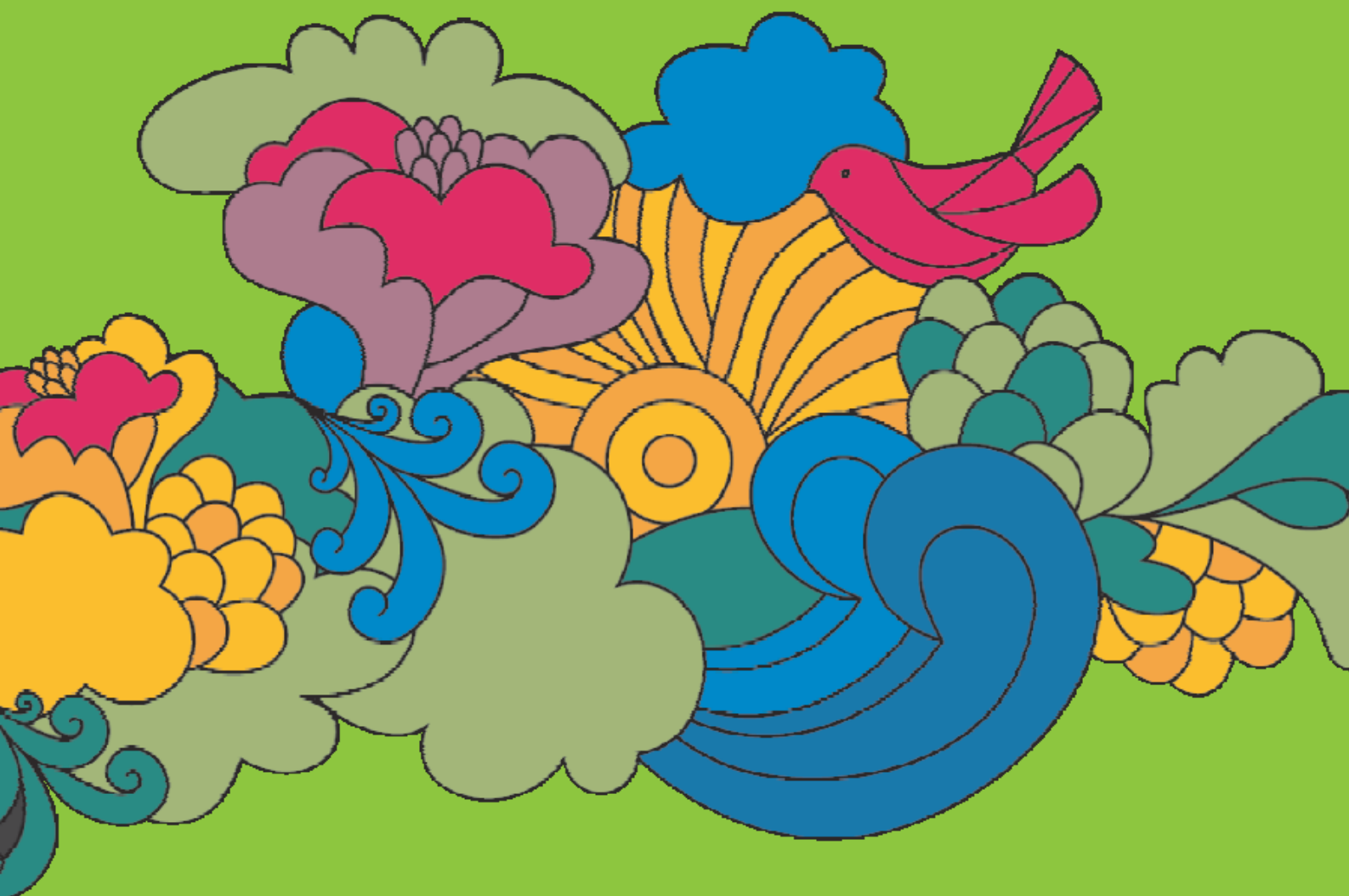
Ela é tudo para nós.



Índice

| | |
|--|-----------|
| 1. DIMENSÃO GERAL | 4 |
| 1.1. Mensagem do Presidente..... | 4 |
| 1.2. Informações sobre o Relatório | 6 |
| 1.3. Destaques de 2009..... | 6 |
| 1.4. Compromissos | 7 |
| 1.5. A Energest e a EDP no Brasil | 9 |
| 1.6. Perfil da Energest..... | 10 |
| 1.7. Organograma..... | 11 |
| 1.8. Estratégias e Objetivos..... | 12 |
| 1.9. Sustentabilidade do Negócio..... | 14 |
| 1.10. Engajamento das Partes Interessadas | 16 |
| 1.11. Indicadores de Desempenho Operacional e de Produtividade | 17 |
| 2. DIMENSÃO GOVERNANÇA CORPORATIVA | 20 |
| 3. DIMENSÃO ECONÔMICO-FINANCEIRA | 30 |
| 3.1. Cenário macroeconômico e o setor de energia elétrica | 30 |
| 3.2. Ambiente Regulatório | 30 |
| 3.3. Desempenho Econômico-Financeiro | 32 |
| 3.4. Indicadores Econômico-Financeiros | 33 |
| 3.5. Ativos Intangíveis..... | 34 |
| 3.6. Gestão de Riscos | 35 |
| 4. DIMENSÃO SOCIAL E SETORIAL..... | 39 |
| 4.1. Indicadores Setoriais Internos - Pessoas..... | 39 |
| 4.2. Indicadores Setoriais Externos - Fornecedores | 49 |
| 4.3. Indicadores Setoriais Externos – Comunidade | 49 |
| 4.4. Indicadores Setoriais Externos – Governo e Sociedade | 52 |
| 5. DIMENSÃO AMBIENTAL..... | 55 |
| 6. ANEXOS | 64 |
| 6.1. Balanço Social Anual 2009..... | 64 |

Dimensão Geral





1. DIMENSÃO GERAL

1.1. Mensagem do Presidente

O ano de 2009 foi decisivo para o futuro da Energest. Em um contexto externo marcado pela volatilidade dos mercados e por restrições de crédito, operamos profundas transformações na Empresa, que a tornaram mais forte e competitiva, mantendo o nosso rumo estratégico de crescimento orientado, eficiência superior e risco controlado.

Nossa atuação foi condicionada, naturalmente, pelo cenário de incertezas desencadeado pela crise financeira internacional, procurando priorizar a manutenção, tanto quanto possível, das margens operacionais.

O momento atual exige um nível superior de prudência e de avaliação de riscos. Teremos acrescida cautela na seleção de projetos e de investimentos futuros, e prosseguiremos uma busca cada vez mais obsessiva pela melhoria da eficiência operacional.

Avançamos na nossa determinação estratégica de crescer em geração. Inauguramos a Pequena Central Hidrelétrica de Santa Fé, no Espírito Santo, cumprindo com rigor o cronograma estabelecido e prosseguimos os projetos de repotenciação de três outras usinas. Esse empreendimento enquadra-se no compromisso, que assumimos, de ampliar o nosso portfólio de energia renovável. Não cresceremos a qualquer custo, pois, para serem sustentáveis, nossos investimentos, em quaisquer das áreas de atividade, devem proporcionar retorno adequadamente superior ao custo de capital e permitir a manutenção do nosso perfil de risco operacional e financeiro, dentro de limites bem estabelecidos.

Na dimensão interna, agimos orientados pelo desafio de mudanças de comportamento de nossos profissionais e ganhos de eficiência, aspectos centrais do Programa de Transformação Empresarial que lançamos: o Programa Vencer. Ele envolveu a redução de níveis hierárquicos e do número de chefias, a revisão dos processos produtivos, o arranque de 12 projetos transversais, integradores, e o desenvolvimento de uma nova cultura empresarial. No seu âmbito foram estabelecidos entre a Diretoria e cada um dos responsáveis pelas unidades organizativas compromissos de gestão, definindo aspirações e metas individuais, ambiciosas e claramente relacionadas com a transformação da Empresa.

Com nossos fornecedores aprofundamos parcerias e tornamos nossos processos de aquisição de bens e serviços mais abrangentes e competitivos.

Na dimensão ambiental ampliamos o comprometimento de todos com o Projeto Econnosco, que conjuga educação dos colaboradores pelo consumo consciente e poupança de recursos naturais.

Para a sociedade, o Instituto EDP centralizou os projetos em torno das vertentes educação e desenvolvimento local, em iniciativas que materializam nossa proximidade com as comunidades.

Temos pela frente os desafios de concluir e aprofundar a transformação iniciada em 2009, revisar e aperfeiçoar nossos processos, desenvolver os projetos de crescimento em curso e intensificar o alinhamento de toda a Empresa em torno da nossa estratégia. Temos um plano de investimentos claro, com financiamento já garantido até 2012. Temos políticas de desenvolvimento da nossa estrutura humana que suportam os nossos planos operacionais.



Acreditamos que o Brasil apresenta todas as condições para prosseguir no seu rumo de forte desenvolvimento e de continuado progresso na melhoria da qualidade de vida de toda a sua população. O setor energético é um dos pilares fundamentais para esse desenvolvimento, que se pretende, simultaneamente, sustentado e sustentável. A Energest está preparada para contribuir para a concretização desse objetivo. Estaremos sempre na primeira linha das empresas que participam ativamente do esforço de se encontrar as melhores soluções para o setor e para o País.

Trabalharemos com todas as partes interessadas para tornar os nossos objetivos realidade. Com os nossos acionistas o nosso compromisso é o de continuar a melhorar os resultados econômicos, reforçando a confiança na empresa e no seu futuro. Com os nossos colaboradores, continuaremos a construir uma organização onde aprendamos e ensinamos diariamente, da qual muito nos orgulhamos. Com os nossos parceiros, continuaremos a desenvolver projetos criadores de valor. Para os nossos clientes, reforçamos a excelência do nosso serviço e o nível de satisfação. Nas comunidades do entorno continuaremos contribuindo para o seu desenvolvimento sócio-ambiental.

Em suma, queremos prosseguir na construção de uma empresa mais sólida e competitiva, de uma sociedade mais justa e responsável e de um ambiente mais equilibrado e sustentável. Esse é o nosso desafio. Esse é o nosso compromisso.

Luiz Otávio Assis Henriques
Diretor-Presidente



1.2. Informações sobre o Relatório

As informações deste relatório referem-se o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2009. Dúvidas relativas a este instrumento e ao seu conteúdo podem ser esclarecidas por intermédio do site www.energiasdobrasil.com.br

1.3. Destaques de 2009

- O grupo EDP no Brasil fez oferta pública secundária de ações, realizada em novembro, distribuiu papéis mantidos em tesouraria. A procura superou em quatro vezes a oferta, que alcançou valor de R\$ 401,6 milhões e atraiu investidores brasileiros e internacionais.
- Consolidação do Programa Vencer como instrumento para reestruturação interna da EDP no Brasil. Incluiu redução de níveis hierárquicos e definiu competências e comportamentos que conferem melhoria na eficiência e agilidade na organização.
- Inauguração da Pequena Central Hidrelétrica (PCH) Santa Fé, no município Alegre, Estado do Espírito Santo. Com 29 megawatts de capacidade instalada e energia assegurada de 16,4 MW médios, suficientes para abastecer uma cidade de 100 mil habitantes, a PCH representou investimento de R\$ 160 milhões.
- EDP no Brasil torna-se signatária de acordo global sobre as alterações climáticas, com adesão ao Comunicado de Copenhague sobre Mudanças Climáticas, uma iniciativa da Universidade de Cambridge, no Reino Unido, promovida no Brasil em parceria com a Fundação Getúlio Vargas. O texto foi um dos documentos apresentados às discussões da COP15 (15ª Conferência das Partes), realizada em Copenhague, em dezembro.
- Aprovação de três importantes linhas de crédito: (a) empréstimo de longo prazo, no valor equivalente a R\$ 270 milhões, pelo Banco Europeu de Investimentos (BEI) para as distribuidoras do Grupo; (b) pacote de financiamento pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) para termelétrica Pecém; e (c) R\$ 76 milhões pelo BNDES para a construção da PCH Santa Fé.
- A EDP no Brasil é a primeira empresa no setor elétrico a conseguir financiamento na modalidade Contrato de Abertura de Crédito (Calc), sendo o montante de R\$ 900 milhões disponível para saque durante cinco anos. Criado pelo BNDES em 2005, esse formato, sem a intermediação de um agente financeiro, simplifica o acesso a financiamentos para empresas com baixo risco de crédito.
- Reconhecimento como uma das 20 empresas-modelo em responsabilidade corporativa, de acordo com o *Guia Exame de Sustentabilidade*.
- Manutenção das ações da empresa no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), da Bolsa de Valores de São Paulo, pelo quarto ano consecutivo.



1.4. Compromissos

A EDP no Brasil, holding que detém o controle da Energest, aderiu aos principais compromissos assumidos, dos quais incluem o Pacto Global e os Oito Objetivos do Milênio, duas iniciativas coordenadas pela Organização das Nações Unidas (ONU); o Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS); o Pacto pela Erradicação do Trabalho Escravo; os Direitos da Criança e do Adolescente; e o consumo responsável, com o Instituto Akatu.

Pacto Global – Em 2007, a EDP no Brasil aderiu ao Pacto Global (Global Compact), uma iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU) para encorajar o alinhamento de políticas e práticas empresariais a valores e objetivos aplicáveis internacionalmente e universalmente acordados. Envolve o compromisso com dez princípios fundamentais nas áreas de direitos humanos, direitos do trabalho, proteção ambiental e anticorrupção. Centenas de empresas aderiram ao programa, especialmente em torno do conceito de cidadania como parte importante da globalização. A iniciativa atua como uma rede internacional, em sintonia com quatro agências das Nações Unidas – o Escritório de Alto Comissariado de Direitos Humanos, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Programa de Meio Ambiente das Nações Unidas (PNUMA) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).

Objetivos do Milênio – De forma integrada ao Pacto Global, a Companhia também se alinha ao cumprimento dos Oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, iniciativa subscrita por 191 países durante um fórum das Nações Unidas realizado em 2000. Na virada do milênio, os governantes assumiram oito objetivos gerais e 15 metas a serem alcançadas até 2015 para a construção de um mundo mais igualitário e inclusivo. O Brasil inclui metas adicionais e mais desafiadoras para a redução da fome e da miséria, a universalização do ensino e a saúde das gestantes.

Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção – Apresentado em 2006, na Conferência Internacional do Ethos, é um compromisso voluntário das empresas para favorecer a ética nos negócios. A Companhia integra o pacto desde 2007, junto com outras 500 empresas e 100 instituições. É uma iniciativa conjunta do Instituto Ethos, da Patri Relações Governamentais & Políticas Públicas, do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e do Escritório das Nações Unidas contra Drogas e Crime (UNODC).

Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo no Brasil – A EDP no Brasil aderiu à iniciativa em setembro de 2009, quando assumiu formalmente o compromisso de incrementar seus esforços para evitar o risco de trabalho forçado ou análogo à escravidão em sua cadeia produtiva. As integrantes do Pacto mantêm uma “lista suja” de empresas que tenham mantido trabalhadores em condições análogas à escravidão. O comitê de coordenação e monitoramento é composto pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, pelo Instituto Observatório Social, pela ONG Repórter Brasil e pela Organização Internacional do Trabalho.

Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável – A adesão ao Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável (World Business Council for Sustainable Development – WBCSD) ocorreu em 2007. Essa é uma coligação de cerca de 200 empresas líderes mundiais que busca aprofundar as discussões relacionadas à excelência ambiental e aos princípios do desenvolvimento sustentável. No Brasil, atua o Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS).

Instituto Akatu – A EDP no Brasil e sua controlada Energest apóiam a ação para a mudança de comportamento do consumidor, por meio da comunicação e da educação. O Instituto Akatu é uma organização não governamental, que atua com o objetivo de ensinar o cidadão brasileiro a evitar o desperdício e informá-lo sobre a importância do consumo consciente dos recursos naturais para a redução dos impactos sob o planeta.



GHG Protocol – Em 2008, a EDP no Brasil aderiu ao Programa Brasileiro do GHG Protocol (*Greenhouse Gases*, ou Gases de Efeito Estufa – GEE), iniciativa que visa incentivar a gestão voluntária das emissões. É a ferramenta mais utilizada por empresas e governos para entender, quantificar e gerenciar emissões atmosféricas. Foi desenvolvida pelo World Resources Institute (WRI) em parceria com o World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), com base em um amplo processo de consulta pública.

Carbon Disclosure Project (CDP) – Financiado pelo Carbon Trust do governo britânico e por um grupo de fundações liderado pela Rockefeller Foundation, o projeto constitui-se na maior coalizão de investidores do mundo, reunindo 534 signatários que gerenciam ativos de mais de US\$ 64 trilhões. Por meio dos questionários que envia anualmente a mais de 3 mil empresas de todos os continentes, o CDP mantém o maior banco de dados com informações confiáveis sobre emissão de gases causadores do efeito estufa no globo, e seus relatórios, divulgados todos os anos, oferecem uma análise detalhada de como as grandes corporações se posicionam em relação às mudanças climáticas.



1.5. A Energest e a EDP no Brasil

Holding de um grupo de empresas de geração, distribuição e comercialização de energia elétrica, a EDP no Brasil mantém ativos em oito estados brasileiros – São Paulo, Espírito Santo, Tocantins, Mato Grosso do Sul, Ceará, Santa Catarina e Rio Grande do Sul – e atende cerca de 2,7 milhões de clientes concentrados nos segmentos residencial, comercial e industrial.

É a quarta maior empresa privada de distribuição do País, pelo critério de volume de energia vendida; a quinta em capacidade instalada de geração; e a terceira em comercialização de energia – de acordo com dados da Empresa de Pesquisa Energética (EPE) e da Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE).

As atividades de geração são integradas pelas empresas Investco, Enerpeixe, Energest e Ceneael, que mantêm empreendimentos hidrelétricos e eólicos com capacidade total de 1.738,7 MW no final de 2009. Direta e indiretamente, participa das usinas hidrelétricas de Lajeado e Peixe Angical, ambas no Rio Tocantins, de 15 pequenas e médias usinas hidrelétricas nos Estados do Espírito Santo e do Mato Grosso do Sul, e da Ceneael, que opera dois parques eólicos em Santa Catarina. Está construindo a Usina Térmica de Pecém, no Ceará, com capacidade de 720 MW, em parceria com a MPX Energia, e um parque eólico no Rio Grande do Sul, em conjunto com a EDP no Brasil Renováveis.

Em 2009, a Companhia gerou 6.892 GWh de energia, distribuiu 21.313 GWh e comercializou 8.586 GWh. A receita líquida totalizou R\$ 4.648 milhões, a geração de caixa (EBITDA – resultado antes de juros, impostos, depreciação e a amortização) somou R\$ 1.419 milhões e o lucro líquido foi de R\$ 625 milhões. Em 31 de dezembro, empregava 2.331 pessoas diretamente e 3.259 colaboradores contratados de terceiros. No ano, vendeu a participação de 100% que detinha na ESC 90 Telecomunicações Ltda., para manter o foco no negócio principal, o setor elétrico.

Empresa de capital aberto, mantém ações negociadas desde julho de 2005 no Novo Mercado da Bolsa de Valores de São Paulo (BM&FBovespa), segmento que reúne empresas que assumem compromissos adicionais de transparência e tratamento igualitário dos acionistas. O controle acionário (62,4% do capital total) pertence à EDP – Energias de Portugal, uma das maiores operadoras europeias do setor elétrico e quarta maior geradora de energia eólica do mundo.

Reconhecida como uma das 20 empresas-modelo em responsabilidade corporativa, a EDP no Brasil integrou pelo segundo ano consecutivo o Guia Exame de Sustentabilidade. Também recebeu o Prêmio Época de Mudanças Climáticas, que prestigia empresas líderes em políticas climáticas.

Esses destaques revelam a busca do equilíbrio entre as operações da Companhia e seus públicos estratégicos, com diferentes iniciativas para aprofundar o diálogo, ampliar e aprimorar práticas e relacionamentos com colaboradores, clientes, fornecedores, comunidades, entidades e órgãos governamentais. Todas as ações são alinhadas aos Princípios de Desenvolvimento Sustentável, à Política de Sustentabilidade e ao Código de Ética que conduzem sua atuação.

R\$ 11,5 bilhões

ativo total

1.738,7

capacidade instalada

2,7 milhões

pessoas atendidas

6.892 GWh

energia gerada

21.313 GWh

energia distribuída

8.586 GWh

energia comercializada

R\$ 4,6 bilhões

receita líquida

R\$ 7,0 bilhões

receita operacional bruta

R\$ 1,4 bilhão

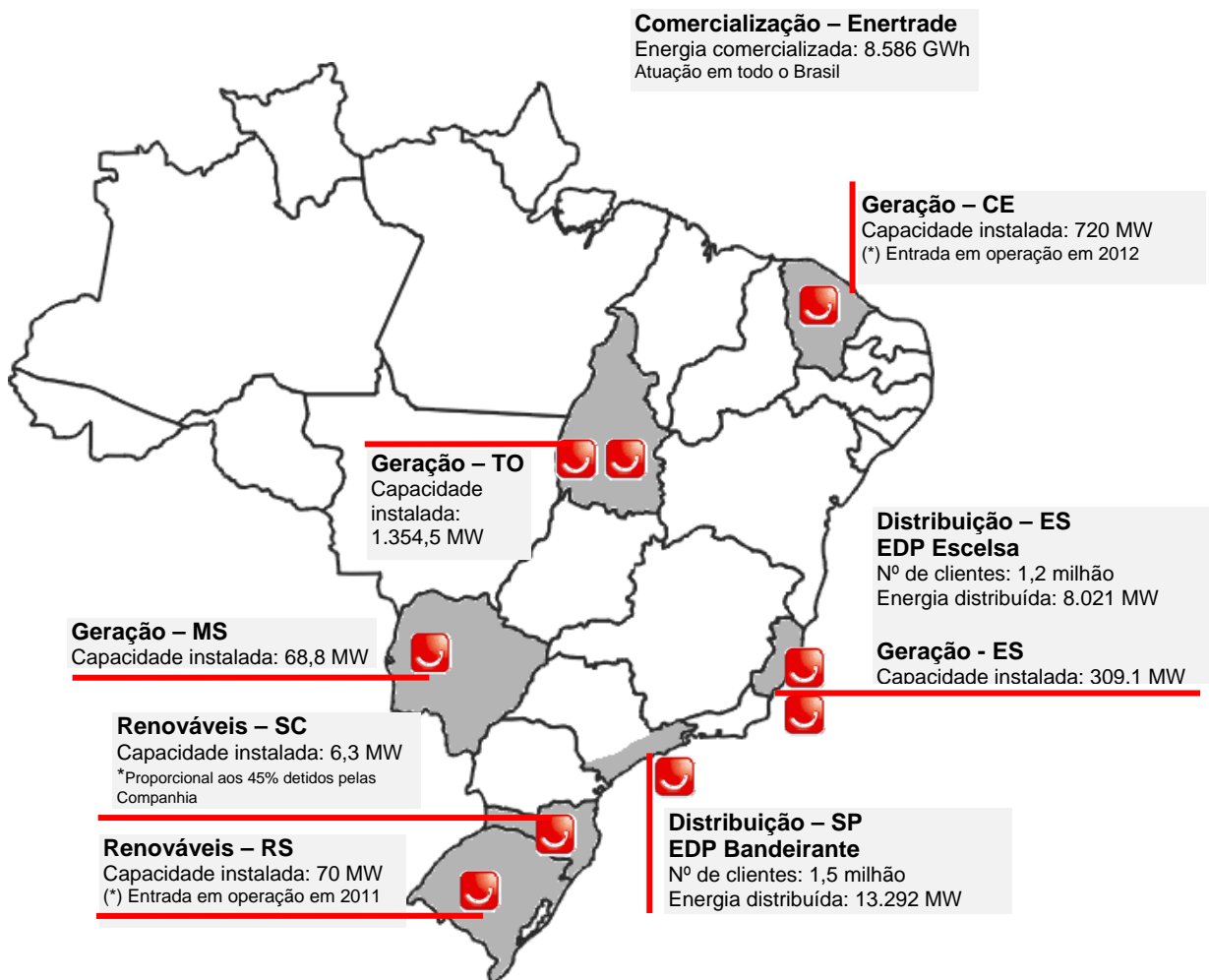
EBTIDA

R\$ 625 milhões

lucro líquido



PRESEÇA NO BRASIL



1.6. Perfil da Energest

A Energest, companhia de capital fechado, constituída em 07 de agosto de 2000, tem como objetivo social estudar, planejar, desenvolver e implantar projetos de geração de energia, em suas diversas formas e modalidades; gerir ativos de geração de energia, produzir e consolidar toda informação de controle de gestão relevante; implementar os meios necessários à operação, manutenção e exploração dos projetos de geração de energia, em suas diversas formas e modalidades e prestar serviços de assessoria e consultoria, engenharia, gerenciamento de projetos, operação e manutenção na área de energia, a clientes do Brasil e/ou no exterior.

Controla direta e indiretamente ativos de geração de energia elétrica da EDP no Brasil. São 15 usinas em operação, nos Estados do Espírito Santo (309,1 MW de capacidade instalada) e do Mato Grosso do Sul (68,8 MW), com potência total de 377,9 MW. Esses ativos incluem as hidrelétricas Mascarenhas e Suíça e as Pequenas Centrais Hidrelétricas (PCHs) pertencentes às empresas Cesa, Costa Rica e Pantanal Energia.



1.8. Estratégias e Objetivos

A Energest está alinhada à estratégia da EDP no Brasil e fundamenta-se em três pilares: crescimento orientado, risco controlado e eficiência superior, que permeia todas as atividades de trabalho e os planos de negócios; e eficiência superior, tema que concentrou as atenções em 2009.

Para atendimento aos pilares estratégicos foi implementado ao longo do ano o Programa Vencer, estruturado em torno de quatro alavancas e 12 vertentes que sustentam ainda mais a estratégia empresarial. A reestruturação organizacional, por exemplo, forneceu as bases para os planos e as metas de crescimento da Companhia, com um quadro de liderança comprometido com resultados a serem alcançados em curto, médio e longo prazos.

Por meio do Vencer foram estruturadas metas financeiras e operacionais compartilhadas por todas as áreas da Organização, que visam à consolidação da EDP no Brasil como uma empresa de referência no mercado, comprometida em criar valor com sustentabilidade para todos os seus *stakeholders*.



A execução da estratégia é amparada por ferramentas de gestão que permitem o desdobramento, detalhamento e monitoramento dos pilares – crescimento orientado, risco controlado e eficiência superior – em planos de ação específicos:

Ampliar a atuação em geração – Por meio de sua vasta experiência no desenvolvimento e gerenciamento de projetos de geração, aliada à capacidade de formar parcerias com outras companhias importantes nesse segmento, a EDP no Brasil possui posição estratégica para aproveitar as oportunidades de crescimento em geração elétrica. As principais iniciativas da



Companhia estão nos segmentos de energia hidrelétrica e termelétrica. No primeiro, visa ampliar sua participação por meio de leilões de novos aproveitamentos hidrelétricos, pelo desenvolvimento de estudos de viabilidade em andamento, com foco em hidrelétricas de pequeno e médio porte, e pela aquisição de ativos já existentes. No segmento de energia termelétrica, iniciou em 2008 as obras da UTE Porto do Pecém, no Ceará, usina a carvão mineral erguida em sociedade de 50% com a empresa MPX Energia, que acrescentará 360 MW à sua capacidade instalada. Esse projeto enquadra-se no atendimento às demandas do País de ampliar sua capacidade energética para garantir, de forma segura, o desenvolvimento econômico. O projeto foi concebido de acordo com os padrões ambientais requeridos em térmicas instaladas na Europa, para garantir a baixa emissão de poluentes. Parte das emissões de gases de efeito estufa serão compensadas por novos investimentos em tecnologia limpa.

Focar no desenvolvimento de energia renovável – Todos os projetos de geração da EDP no Brasil, à exceção de Pecém, são hídricos ou eólicos. A Empresa possui o controle acionário de 13 PCHs e dois parques eólicos em parceria com a EDP no Brasil Renováveis, o que representa capacidade geradora total de 165,3 MW de energia renovável. Além disso, possui outras 24 PCHs em fase de estudos de viabilidade e projetos eólicos em diferentes fases de elaboração. Com essa base, pretende atingir posição de liderança no mercado brasileiro de energia renovável, em alinhamento ao atual contexto do setor elétrico brasileiro, cada vez mais voltado às fontes alternativas e de acordo com a crescente demanda global por energia limpa.

Estimular a sustentabilidade e a inovação – A EDP no Brasil tem como compromisso conduzir seus negócios e utilizar recursos de acordo com preceitos mundiais de sustentabilidade. Procura utilizar e prover recursos naturais nos processos de produção, minimizando desperdícios, utilizando a energia de forma eficiente, confiando em fontes de energia renováveis e reduzindo, em toda a cadeia de produção, as emissões de gases de efeito estufa. Promove ainda condições seguras de trabalho, preservando a saúde dos colaboradores, além de investir em programas sociais. Para potencializar o fomento à inovação, foi lançado o EDP no Brasil 2020, prêmio que permitirá a prospecção de novas ideias e o estímulo ao desenvolvimento de projetos inovadores no setor energético brasileiro, promovendo o empreendedorismo. O prêmio estará focado no domínio de energias renováveis, redes inteligentes, mobilidade elétrica, eficiência energética, microgeração, cidades sustentáveis e outras áreas que marcam os novos paradigmas do setor energético.

Consolidar a posição como um *player* relevante do setor elétrico – A Companhia objetiva se posicionar como um participante central no desenvolvimento do setor elétrico brasileiro, por meio da identificação das melhores oportunidades de negócios em seus segmentos de atuação e obedecendo a rigorosos critérios de retorno sobre o investimento.

Visão

Ser uma das empresas líderes do setor energético brasileiro, com foco na criação de valor e na sustentabilidade.

Missão

Atuar no setor energético brasileiro com padrões de excelência no serviço aos clientes, proporcionando retorno aos acionistas, valorizando os colaboradores e exercendo a responsabilidade social corporativa.

Valores

Eficiente e excelente
Natural e sustentável
Envolvente e entusiasmante
Responsável e de confiança
Global e justa
Inovadora e com iniciativa
Aberta e com ambição



Para execução da estratégia, a empresa adotou as 10 regras de ouro, que fazem parte do compromisso de todas as empresas do grupo EDP no Brasil e que foram estabelecidas como fonte de inspiração aos colaboradores:

- 1. Compromisso Total com a Empresa;**
- 2. Compromisso com a Transformação;**
- 3. Comunicação e troca de conhecimento;**
- 4. Desenvolvimento e motivação das pessoas;**
- 5. Foco no Cliente e no desenvolvimento do negócio;**
- 6. Controle rigoroso de custos;**
- 7. Busca da superação constante;**
- 8. Gestão do impacto em todos os investidores;**
- 9. Construção de um ambiente aberto e não hierarquizado;**
- 10. Responsabilização e Controle.**

Um grande evento em 2009, o Encontro, foi realizado para comunicação da estratégia e o compromisso com os desafios traçados no Programa Vencer. Além disso, foi consolidado ao longo de todo o ano o processo de alinhamento das metas do Grupo EDP no Brasil com as metas de Empresa, Área e Individuais de todos os colaboradores. Em 2009 foi desenvolvido e disponibilizado na Intranet para todos os colaboradores do Grupo EDP no Brasil, o SGP – Sistema de Gestão de Performance, ferramenta para acompanhamento e monitoramento de todas as metas, dando maior transparência ao processo e rapidez no cálculo da remuneração variável atrelada aos resultados obtidos.

1.9. Sustentabilidade do Negócio

Para a EDP no Brasil, holding que detém o controle da Energest, a sustentabilidade representa uma nova abordagem de se fazer negócios, pois cria valor para o acionista ao mesmo tempo em que contribui para o desenvolvimento de toda a sociedade. É uma perspectiva que concilia os interesses de todos os públicos que se relacionam com a Companhia e foca o horizonte de longo prazo.

A Companhia definiu políticas, códigos e princípios e assumiu compromissos internacionais e nacionais que expressam os conceitos de responsabilidade econômica, social e ambiental (*o triple bottom line*). Esses aspectos, associados a um modelo de governança corporativa baseado em transparência, conduzem ações concretas e compõem sua visão, sua missão e seus valores.

Princípios do Desenvolvimento Sustentável

A EDP no Brasil é orientada por oito princípios de desenvolvimento sustentável, que são regras fundamentais a serem observadas em sua atuação.

1. Criação de Valor

Criar valor para os acionistas;

- Aumentar a produtividade e a eficiência e reduzir a exposição a riscos decorrentes dos impactos econômicos, ambientais e sociais das atividades;



- Assumir um compromisso de orientação para o cliente, garantindo níveis elevados de qualidade de serviço;
- Integrar os aspectos ambientais e sociais nos processos de planejamento e de tomada de decisão.

2. Eficiência na utilização dos recursos

- Promover o desenvolvimento de tecnologias energéticas mais limpas e eficientes;
- Desenvolver formas de produção baseadas em energias renováveis;
- Promover a melhoria da eficiência energética e o uso racional e seguro da energia;
- Promover a inovação em produtos, serviços e tecnologias sustentáveis e a transferência dos conhecimentos para a sociedade.

3. Proteção do meio ambiente

- Minimizar o impacto ambiental de todas as atividades que desenvolve;
- Participar de iniciativas que contribuam para a preservação do meio ambiente e a promoção da biodiversidade;
- Expandir a utilização de critérios ambientais para toda a cadeia de valor.

4. Integridade

- Garantir o cumprimento de padrões éticos em todas as atividades;
- Respeitar os direitos humanos em sua esfera de influência;
- Elaborar códigos de conduta específicos.

5. Diálogo com as partes interessadas

- Garantir um relacionamento aberto, transparente e de confiança com as diferentes partes interessadas;
- Instituir canais de consulta e comunicação com as partes interessadas e de integração de suas preocupações;
- Reportar de forma confiável e objetiva o desempenho, em suas vertentes econômica, ambiental e social.

6. Gestão do capital humano

- Adotar políticas e sistemas de gestão que garantam a saúde, a segurança e o bem-estar dos colaboradores;
- Promover o desenvolvimento das capacidades individuais para todos os colaboradores e premiar a excelência e o mérito;
- Combater práticas abusivas e discriminatórias, estimular a diversidade e promover a inclusão em todas as operações e na cadeia de valor.

7. Promoção do acesso à energia elétrica

- Promover o acesso confiável e generalizado à energia elétrica;
- Praticar uma política de preços transparente e socialmente justa;
- Desenvolver formas de produção de qualidade adequada de menor custo.



8. Apoio ao desenvolvimento social

- Apoiar iniciativas de promoção social e cultural, com base em critérios transparentes de avaliação de relevância para a comunidade;
- Promover a cooperação tecnológica nos âmbitos nacional e internacional;
- Apoiar as ações de desenvolvimento local e comunitário.

1.10. Engajamento das Partes Interessadas

A Energest procura manter um diálogo constante com as diferentes partes interessadas, por meio dos diversos canais de comunicação que disponibiliza. Esse relacionamento aberto e transparente com seus públicos é fundamental para o planejamento estratégico da Companhia, já que possibilita a identificação de oportunidades, a busca de soluções inovadoras e a detecção de falhas.

A seguir estão descritos os principais mecanismos de comunicação da EDP no Brasil com seus diversos grupos de *stakeholders*. Com todas essas ações, a Empresa procura estar sempre em contato com as demandas de sustentabilidade dos públicos envolvidos no negócio, buscando assim aperfeiçoar continuamente suas atividades de responsabilidade social.

Engajamento de partes interessadas

| Parte interessada | Canais de relacionamento | Ações |
|---|--|--|
| <p>Acionistas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acionistas (Controlador e Minoritário) • Bolsa de Valores de São Paulo (Bovespa) | <p>Assembleias gerais Área de Relações com investidores Reuniões trimestrais com analistas e investidores Press releases Internet Relatório Anual de Sustentabilidade</p> | <p>Divulgação de informações e resultados em reuniões periódicas Relatório trimestral de sustentabilidade ao acionista majoritário (EDP Energias de Portugal), com acompanhamento dos indicadores econômicos, ambientais e sociais das empresas do Grupo no Brasil</p> |
| <p>Público interno</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Colaboradores diretos e terceiros ▪ Familiares dos colaboradores ▪ Sindicatos | <p>Intranet Revista ON (publicação corporativa) TV ON (canal interno de televisão) Canal de Sustentabilidade Canal de Comunicação e Denúncia Relatório Anual de Sustentabilidade</p> | <p>Treinamento e conscientização sobre responsabilidade social, cidadania e meio ambiente, garantindo o alinhamento aos princípios de sustentabilidade nas atividades diárias Pesquisa de clima Cooperação e ética no relacionamento com os sindicatos.</p> |
| <p>Clientes</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Câmara de Comércio de Energia Elétrica (CCEE) | <p>Internet Campanhas na mídia Folderes e cartazes informativos Relatório Anual de Sustentabilidade</p> | <p>Reuniões com clientes corporativos</p> |
| <p>Fornecedores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fornecedores de serviços • Fornecedores de materiais • Terceirizados | <p>Área de Suprimentos Fórum de fornecedores Internet Relatório Anual de Sustentabilidade</p> | <p>Cláusulas contratuais com critérios socioambientais e de direitos humanos para a contratação de serviços e produtos Incentivo à adoção dos princípios de sustentabilidade do Grupo, do Código de Ética, das políticas corporativas e à promoção da sustentabilidade</p> |



Sociedade

- Comunidades no entorno dos empreendimentos
- ONGs e entidades sociais
- Entidades setoriais (Abrage, Acende, Apimec)
- Instituições de ensino e pesquisa
- Instituições culturais
- Mídia

Governo

- Órgãos reguladores (Ministério das Minas e Energias; Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel); Agência Nacional da Água (ANA)
- Órgãos e conselhos de desenvolvimento (políticas públicas)
- Órgãos de defesa do meio ambiente, Ministério do Meio Ambiente, Ibama
- Ministério Público

Reuniões com entidades comunitárias, ONGs, instituições de ensino e pesquisa | Participação em entidades setoriais | Revista ON | Entrevistas para a imprensa | Press releases | Internet | Relatório Anual de Sustentabilidade

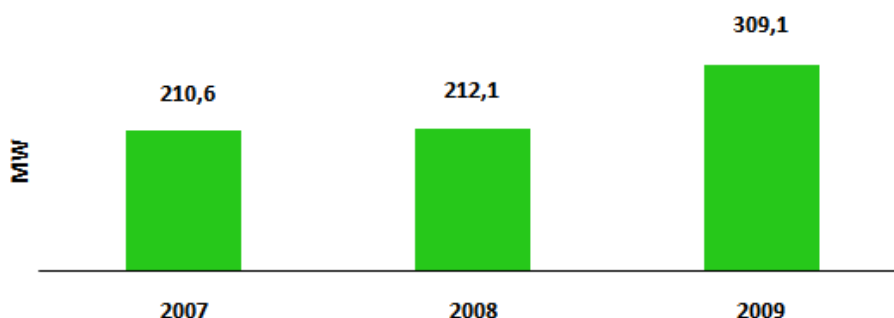
Área de Regulação | Reuniões de gestores da Companhia e representantes governamentais | Relatórios financeiros trimestrais | Internet | Relatório Anual de Sustentabilidade

Programas sociais, culturais e ambientais direcionados às comunidades das áreas de atuação | Consultas públicas sobre os empreendimentos | Relacionamento proativo e ético com os meios de comunicação e imprensa locais e de representatividade regional ou nacional. Parceria em projetos de P&D.

Conformidade com as normas estabelecidas pelas agências governamentais pertinentes | Projetos em parceria com governos municipais, estaduais e federal para promover o desenvolvimento sustentável das comunidades | Representação em grupos de trabalho e fóruns para a elaboração de políticas setoriais e de interesse público.

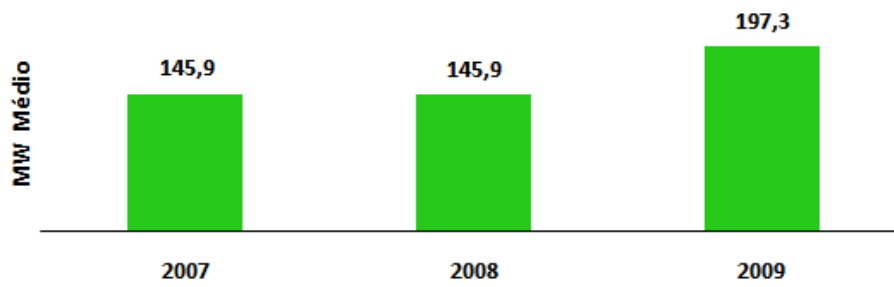
1.11. Indicadores de Desempenho Operacional e de Produtividade

Evolução da capacidade instalada

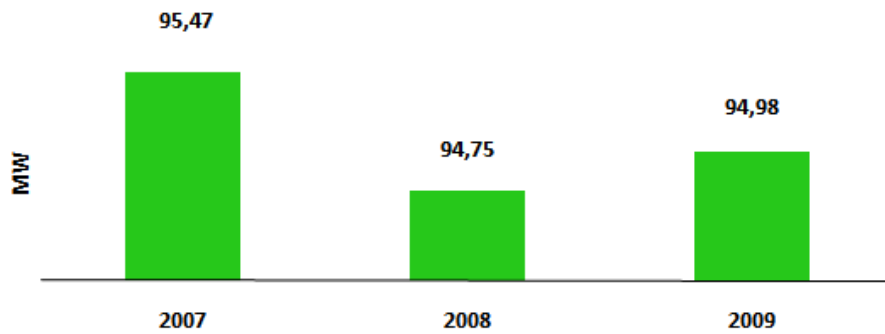




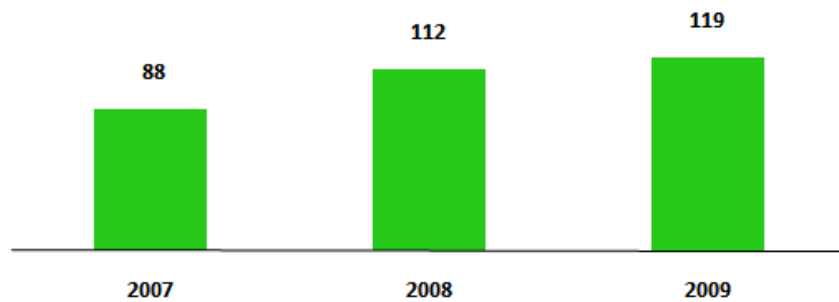
Energia Assegurada



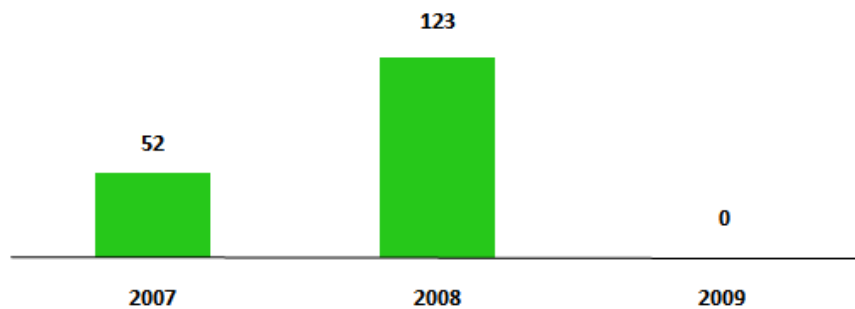
Disponibilidade de Geração (% tempo do ano)



Número de colaboradores



Número de Trabalhadores Terceirizados



Dimensão Governança Corporativa





2. DIMENSÃO GOVERNANÇA CORPORATIVA

A governança é estruturada em nível de *holding* e está alicerçada pelo compromisso com as melhores práticas no relacionamento com os públicos que interagem com a EDP no Brasil e suas controladas. É adotada uma governança corporativa caracterizada pela transparência, ampliação dos direitos dos acionistas, prestação de contas e ampla divulgação de informações. Como reforço a esse modelo, a *holding* do Grupo EDP no Brasil, o qual a Energest faz parte, mantém apenas ações ordinárias, com direito a voto, listadas desde julho de 2005 no Novo Mercado da Bovespa – segmento das empresas que assumem compromissos de governança adicionais às determinações de legislação das sociedades por ações.

Entre as melhores práticas figuram:

- Extensão a todos os acionistas do direito de *tag along* de 100% (inclusão em oferta pública de aquisição de ações em decorrência da alienação de controle, por idêntico preço pago por ação do bloco de controle);
- Distribuição de dividendos de, no mínimo, 50% do lucro ajustado (ante 25% determinados pelo Estatuto);
- Divulgação mais ampla de informações trimestrais, incluindo fluxo de caixa;
- Independência e qualificação dos membros do Conselho de Administração;
- Resolução dos conflitos entre os acionistas por meio de uma Câmara de Arbitragem, o que representa a segurança de uma alternativa mais ágil e especializada;
- Código de Ética subscrito por todos os colaboradores;
- Políticas de Negociação de Ações e de Divulgação de Informações.

Conselho de Administração da EDP no Brasil

O Conselho de Administração é composto por oito membros, incluindo um Presidente e quatro conselheiros independentes, sendo dois deles indicados por acionistas minoritários. São eleitos pela Assembléia Geral para mandato de um ano, com possibilidade de reeleição. O órgão é responsável por estabelecer as políticas e diretrizes gerais dos negócios, incluindo a estratégia de longo prazo; eleger os membros da Diretoria Executiva e fiscalizar seu funcionamento, além das atividades definidas em lei e no Estatuto Social da Companhia.

A atuação do Conselho de Administração e de seus comitês de assessoramento é regida por um regulamento específico. As reuniões ordinárias acontecem a cada trimestre e, extraordinariamente, sempre que necessário. Em 2009, foram realizadas 13 (treze) reuniões ordinárias. A remuneração global dos conselheiros é aprovada pela Assembléia Geral Ordinária de Acionistas, de forma separada à proposta de remuneração da Diretoria, e totalizou para o Conselho de Administração até R\$ 860.000,00 (oitocentos e sessenta mil reais) para o período de abril/2009 a março/2010.

A condição dos conselheiros independentes segue a definição do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC): não ter qualquer vínculo com a sociedade, exceto eventual participação de capital; não ser acionista controlador, membro do grupo de controle, cônjuge ou parente até segundo grau deles, ou ser vinculado a organizações relacionadas ao acionista controlador; não ter sido empregado ou diretor da sociedade ou de alguma de suas subsidiárias; não estar fornecendo ou comprando, direta ou indiretamente, serviços e/ou produtos à sociedade; não ser funcionário ou diretor de entidade que esteja oferecendo serviços e/ou produtos à sociedade; não ser cônjuge ou parente até segundo grau de algum diretor ou gerente da sociedade; e não receber outra remuneração da sociedade além dos



honorários de conselheiro (dividendos oriundos de eventual participação no capital estão excluídos dessa restrição).

Diretoria da EDP no Brasil

A Diretoria é composta por quatro membros eleitos pelo Conselho de Administração para um mandato de três anos. É encarregada de administrar os negócios e adotar os atos necessários ou convenientes, bem como executar as deliberações do Conselho de Administração. A remuneração da Diretoria considera o alcance de metas econômicas, ambientais e sociais e é proposta pelo Conselho de Administração à Assembléia Geral Ordinária, que aprovou em 2009 o valor global até R\$ 3.700.000,00 (três milhões e setecentos mil reais) para o período de abril/2009 a março/2010.

A partir de janeiro de 2010, a Diretoria passou por uma reestruturação, a qual configura atualmente com a seguinte composição:

Nova composição da Diretoria

Diretor-presidente: *Antônio Manuel Barreto Pita de Abreu*

Diretor vice-presidente de Finanças e Relações com Investidores: *Miguel Dias Amaro*

Diretor vice-presidente de Geração: *Luiz Otavio Assis Henriques*

Diretor vice-presidente de Distribuição: *Miguel Nuno Simões Nunes Ferreira Setas*

Diretor vice-presidente de Comercialização: *Luiz Otavio Assis Henriques*

Diretor vice-presidente de Controle de Gestão: *Miguel Dias Amaro*

Comitês de Assessoramento

No início de 2008, o Conselho de Administração decidiu pela extinção do Comitê de Supervisão, mantendo os outros três, que são: Comitê de Auditoria, Comitê de Remuneração e Comitê de Sustentabilidade e Governança Corporativa. São responsáveis por assessorar o Conselho de Administração nas deliberações sobre as matérias apresentadas. Todos são integrados exclusivamente por três conselheiros, que podem solicitar informações e sugestões de integrantes da Diretoria ou de membros do corpo gerencial da companhia.

Comitê de Auditoria – É responsável por acompanhar e avaliar as atividades de auditoria externa e interna, monitorar os riscos de negócios e acompanhar as práticas contábeis e de transparência das informações. De caráter permanente, estabelece ainda procedimentos para recebimento, retenção e tratamento das queixas dos assuntos recebidos pelo Canal de Comunicação e Denúncia da EDP no Brasil. É composto por três membros, sendo um deles conselheiro independente (Francisco Roberto André Gros, que ocupa o cargo de presidente do Comitê), um indicado pelo acionista controlador (Nuno Maria Pestana de Almeida Alves) e um nomeado pelos acionistas minoritários (Francisco Carlos Coutinho Pitella).

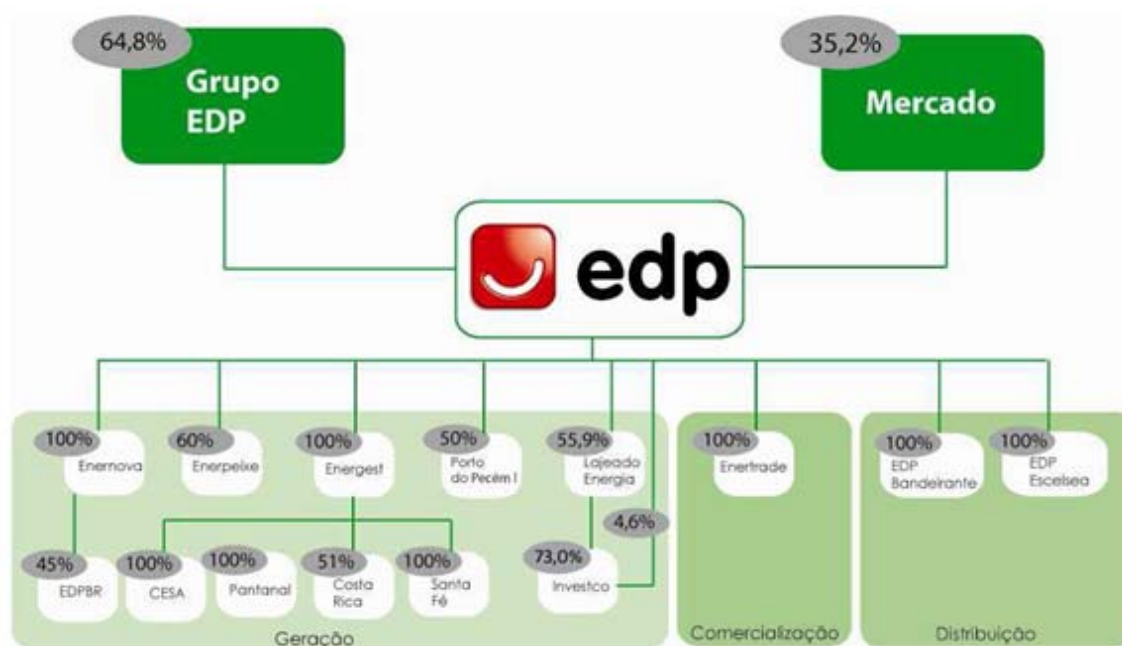
Comitê de Sustentabilidade e Governança Corporativa – De caráter permanente, é encarregado de zelar pela perenidade da organização, com uma visão de longo prazo e sustentabilidade, incorporando considerações de ordem social e ambiental na definição de negócios e operações. Deve também assegurar a adoção das melhores práticas de governança corporativa e dos mais elevados princípios éticos, visando aumentar o valor da sociedade, facilitar o acesso ao capital a custos mais baixos e contribuir, de modo igual, para a sua perenidade. Entre suas atribuições, destaca-se a proposição do regime de avaliação do Conselho de Administração e de seus membros, além da análise e do acompanhamento de negócios entre partes relacionadas. O presidente do Comitê é conselheiro independente (Pedro Sampaio Malan), sendo os dois outros membros Ana Maria Machado Fernandes, representante



do acionista controlador e Modesto Souza Barros Carvalhosa, indicado pelos acionistas minoritários.

Comitê de Remuneração – Comitê consultivo de deliberação colegiada, de caráter não-permanente, tem a função de assessorar o Conselho de Administração nas deliberações relativas às políticas de remuneração da EDP no Brasil e de suas controladas. Dois de seus integrantes são indicados pelo acionista controlador (Antônio Luis Guerra Nunes Mexia, que preside o Comitê, e Nuno Maria Pestana de Almeida Alves) e um é conselheiro independente (Pedro Sampaio Malan).

Estrutura Societária



Conselho de Administração da Energest

O Conselho de Administração é composto por cinco membros titulares, com mandato de três anos, permitida a reeleição. Realizam reuniões ordinárias trimestrais, com a presença da maioria de seus membros ou extraordinárias, sempre que necessário. O Conselho tem a competência, dentre outras, de determinar a política de condução dos negócios da empresa, eleger e supervisionar os titulares da Diretoria e aprovar os orçamentos de operação e investimento.

Com as alterações da composição do Conselho de Administração ocorridas em janeiro de 2010, o Conselho passou a seguinte composição:

Presidente: *Antônio Manuel Barreto Pita de Abreu*

Vice-Presidente: *Luiz Otavio Assis Henriques*

Conselheiro: *Miguel Nuno Simões Nunes Ferreira Setas*

Conselheiro: *Miguel Dias Amaro*

Diretoria da Energest

A Diretoria é formada pelo Diretor-Presidente e por três Diretores sem designação específica, com atribuições definidas de acordo com o Estatuto Social da companhia. O mandato é de três anos, sendo permitida a reeleição. A Diretoria realiza reuniões sempre que necessário e habitualmente de forma quinzenal.



A partir de março de 2009, a Diretoria apresenta uma nova composição, decorrente da reestruturação do modelo de gestão do Grupo EDP no Brasil.

Diretor Presidente: *Luiz Otavio Assis Henriques*

Diretor: *Álvaro Jorge Guerreiro de Sousa*

Diretor: *Carlos Alberto de São José Cavaleiro*

Diretor: *André Luiz de Castro Pereira*

Código de Ética

O Código de Ética orienta as ações de relacionamento da EDP no Brasil e de suas controladas com seus públicos interno e externo. Estabelece uma conduta de transparência, honestidade e integridade, com o cumprimento de legislação, respeito aos direitos humanos, não-discriminação, igualdade de oportunidades e proibição de práticas de suborno e corrupção.

Na página da EDP no Brasil, na Internet (www.energiasdobrasil.com.br), no *link* Fale Conosco, há um canal de comunicação e denúncia pelo qual acionistas, colaboradores, clientes e fornecedores, bem como outros interessados, podem apontar condutas que julguem inadequadas aos princípios do Código de Ética do Grupo. Não é necessário identificar-se, com a garantia de anonimato para quem quiser preservá-lo.

Os procedimentos para receber, reter e tratar as queixas recebidas por esse canal são definidos pelo Comitê de Auditoria. Trata-se de uma instância para qualquer pessoa encaminhar recomendações ao Conselho de Administração.

Políticas Corporativas

Para o relacionamento com o mercado de capitais, são mantidas duas políticas que se alinham às melhores práticas de governança: a Política de Divulgação de Informações e Manutenção de Sigilo e a Política de Negociação com Valores Mobiliários. Ambas foram ajustadas em 2007 para se adequar à Instrução CVM 449, de 15 de março de 2007, alinhando a legislação às práticas de mercado.

A Política de Divulgação se aplica a todas as pessoas que possam deter informação relevante, estabelecendo regras de sigilo e confidencialidade e atribuindo responsabilidade direta e subsidiária pela divulgação de fato relevante ao diretor de Relações com Investidores e aos destinatários que tenham conhecimento pessoal de fato relevante, respectivamente.

A Política de Negociação fixa parâmetros e limites para a negociação com papéis da Companhia, de forma a evitar o uso de informações relativas a fatos relevantes para obter vantagem no mercado acionário.

Durante o ano de 2007 também foram editadas outras políticas corporativas, com o objetivo de aprimorar os padrões de governança e sustentabilidade. Essas políticas abordam: Sustentabilidade; Comunicação; Meio Ambiente, Saúde Ocupacional e Segurança; Relações Sindicais; Combate à Corrupção, Suborno e Propina; Contra o Trabalho Infantil e Escravo; Contra a Discriminação e o Assédio Sexual e Moral; Valorização da Diversidade, e Ativos Intangíveis.

Em 2008 a *holding* do Grupo alterou a Política de Distribuição de Dividendos da Companhia que passou a distribuir 50% do lucro líquido ajustado e atualizou a Política de Combate ao Abuso e Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes.



Auditoria independente

Em atendimento à Instrução CVM nº. 381, de 14 de janeiro de 2003, sobre a necessidade de divulgação pelas entidades auditadas de informações sobre a prestação de outros serviços pelo auditor independente que não sejam de auditoria externa, a Companhia informa que os serviços prestados, no exercício de 2008, pelos auditores independentes foram relacionados à prestação de serviços de auditoria independente de demonstrações financeiras.

Relações com investidores

A Diretoria de Relações com Investidores administra o relacionamento com o mercado de capitais. Durante o ano foram realizadas diversas reuniões com profissionais e analistas do mercado de capitais e quatro teleconferências para a divulgação dos resultados trimestrais, iniciativas reconhecidas com o Selo Apimec, da Associação dos Analistas e Profissionais de Mercado de Capitais, que atesta a assiduidade do Grupo em seus encontros com o mercado. Na Internet, é mantida uma página de Relações com Investidores, com informações atualizadas sobre os negócios e o desempenho econômico-financeiro.

Integrantes do Conselho de Administração da EDP no Brasil

António Luis Guerra Nunes Mexia – Presidente Executivo da EDP - Energias de Portugal desde março de 2006, António Mexia está à frente, também, do Conselho de Administração da EDP no Brasil. Com relevantes passagens pelo setor energético português - foi presidente da Associação Portuguesa de Energia por dez anos, de 1992 a 2002, além de alto executivo de empresas como Galp Energia e Transgás, António Mexia destaca-se ainda por ter ocupado, de julho de 2004 a março de 2005, o ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações do governo português. Na área acadêmica, destacou-se como professor no curso de pós-graduação em Estudos Europeus na Universidade Católica, de 1985 a 1989, e como assistente no Departamento de Economia da Universidade de Genève, entre 1979 e 1991.

António Manuel Barreto Pita de Abreu – Vice-Presidente do Conselho de Administração e Diretor-Presidente da EDP no Brasil a partir de 08 de janeiro de 2008. Licenciado em Engenharia Eletrotécnica pelo Instituto Superior Técnico (Universidade Técnica de Lisboa) em 1972. Desempenha funções no Sector Eléctrico desde 1977. Atualmente é: Administrador Executivo da EDP no Brasil (com responsabilidade sobre as áreas da Distribuição de Eletricidade e de Recursos Humanos); Diretor Presidente da EDP no Brasil; Membro do Conselho Consultivo do Departamento de Engenharia e Gestão do Instituto Superior Técnico, Universidade Técnica de Lisboa; Membro do Comitê de Infraestruturas da FIESP. Anteriormente, entre outros cargos, desempenhou os seguintes: Diretor Geral Coordenador na EDP - Energias de Portugal, S.A.; Secretário-Geral e Secretário da Sociedade da EDP; Presidente do Conselho de Administração da REN, Rede Eléctrica Nacional, S.A.; Presidente do Conselho de Administração da EDP Produção – Gestão da Produção de Energia, S.A.; Presidente do Conselho de Administração da EDINFOR – Sistemas de Informação, S.A.; Presidente do Conselho de Administração da ENAGÁS; Presidente do Conselho de Administração da Sãvida; Presidente do Conselho de Administração da MRH – Mudança e Recursos Humanos, S.A.; Presidente do Conselho de Administração da Onitelecom – Infocomunicações, S.A.; Vice-Presidente do Conselho de Administração da EDP – Distribuição - Energia, S.A.; Administrador da Hidrocantábrico Energia; Presidente da ELECPOR – Associação Portuguesa das Empresas Eléctricas; Vice-Presidente da APE - Associação Portuguesa de Energia; Membro efetivo do Conselho de Administração da Eurelectric, Union of the Electricity Industry. Exerceu durante vários anos funções docentes como Professor Auxiliar Convidado no Departamento de Engenharia Eletrotécnica do Instituto



Superior Técnico da Universidade Técnica de Lisboa. Em representação da EDP no Brasil, foi membro da CIGRÉ - Conférence International des Grands Réseaux Électriques a Haute Tension e da UNIPEDE - Union des Producteurs et Distributeurs de l'Europe. Tem trabalhos publicados no domínio dos Sistemas Digitais de Controlo de Processos e no da Automatização de Redes Elétricas.

Ana Maria Machado Fernandes – Conselheira desde março de 2006 e integrante do Comitê de Sustentabilidade e Governança Corporativa. Licenciada em Economia pela Faculdade de Economia do Porto (1986), Pós-Graduada em Finanças pela Faculdade de Economia da Universidade do Porto e MBA pela Escola de Gestão do Porto (1989). Foi Assistente na Faculdade de Economia do Porto de 1986 a 1991. Iniciou a sua carreira profissional em 1986 na Conselho – Gestão e Investimentos, empresa do Grupo Banco Português do Atlântico, na área de mercado de capitais, investimentos e reestruturação de empresas. Em 1989, assumiu funções na área de “Corporate Finance” da Sociedade de Investimentos EFISA, sendo posteriormente Diretora do Banco EFISA. Em 1992 integrou o Grupo Banco de Fomento e Exterior como Administradora na área da Banca de Investimento e foi Diretora de “Corporate Finance” no BPI entre 1996 e 1998. Em 1998, integrou a Gás de Portugal como Diretora de Planeamento Estratégico e M&A e em 2000 assumiu as funções de Diretora de Estratégia e Gestão do “Portfolio” de Negócios da Galp e, posteriormente, foi simultaneamente Presidente da Galp Power e Administradora da Transgás. Em 2004 foi nomeada Administradora da Galp Energia onde permaneceu até ao início de 2006.

Francisco Carlos Coutinho Pitella – Conselheiro desde 10 de abril de 2007 e membro do Comitê de Auditoria. É presidente do Conselho de Administração e Diretor Geral da Juruena Participações e Investimentos S.A. e Presidente do Comitê de Investimentos do Energia PCH Fundo de Investimento em Participações, é membro do Conselho de Administração da Cia. de Tecidos Norte de Minas – COTEMINAS, e representante no Brasil das tradings Marc Rich Investment AG, Stratton Metals LTD e Trafigura AG na importação e exportação de minérios e metais. Formado em Engenharia Civil pela Escola Nacional de Engenharia da UFRJ. Foi diretor de Relações com Investidores da GTD Participações S.A. Foi membro dos Conselhos de Administração e Fiscal da Escelsa e da Enersul. Foi Diretor Geral para a América do Sul das tradings AIOC Corporation e Marc Rich Investment AG. Foi Diretor da Vale do Rio Doce Alumínio S.A. - ALUVALE e membro dos Conselhos de Administração das empresas Valesul Alumínio S.A. e Mineração Rio do Norte S.A. e dos Conselhos Consultivos da Albras - Alumínio Brasileiro S.A. e da Alunorte - Alumina do Norte do Brasil S.A.

Francisco Roberto André Gros – Conselheiro independente desde 14 de setembro de 2005 e presidente do Comitê de Auditoria. Graduado em Economia (BA) pela Universidade de Princeton (EUA), em 1964. É o Presidente do Conselho de Administração da Wilson Sons, Vice-Presidente do Conselho de Administração da Globex S.A. (Ponto Frio), da OGX Petróleo e Gás, e membro do conselho de companhias como Lojas Renner S.A., Fosfertil S.A., EDP no Brasil, AGCO (USA) e Wellstream (UK). Foi presidente da Fosfertil S.A. de 2003 a 2007. Foi membro do conselho de administração da Petrobras de 2000 a 2002, e Presidente da Companhia no ano de 2002. Foi membro da Câmara de Gestão da Crise de Energia (GCE) e presidente do Comitê de Reestruturação do Setor Elétrico em 2001. Exerceu o cargo de presidente do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) entre março de 2000 e dezembro de 2001. De novembro de 1993 a fevereiro de 2000, atuou no banco de investimentos Morgan Stanley, onde ocupou o cargo de Managing Director. Foi Presidente do Banco Central em duas ocasiões, 1987 e de 1991 a 1992. Entre 1987 e 1989, foi Presidente da Aracruz Celulose S.A. e, de julho



de 1985 a fevereiro de 1987, ocupou os cargos de Diretor do BNDES e Vice-Presidente do BNDESPar. De 1981 a 1985 foi Diretor Executivo do Unibanco S.A., responsável pela área de mercado de capitais, e no período de 1977 e 1981 atuou como Superintendente Geral e Diretor da Comissão de Valores Mobiliários – CVM.

Modesto Souza Barros Carvalhosa – Conselheiro desde 14 de setembro de 2005 e integrante do Comitê de Sustentabilidade e Governança é também membro do Conselho Curador da Universidade Federal de São Carlos e da Fundação Padre Anchieta, do Conselho de Administração da Companhia Melhoramentos de São Paulo e da Câmara de Arbitragem da Bolsa de Valores de São Paulo. Formado em Direito pela Universidade de São Paulo e Doutor de Direito Comercial e Econômico pela USP, foi professor de Direito Comercial da USP, consultor jurídico da Bolsa de Valores de São Paulo, presidente do Tribunal de Ética da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) – Seção São Paulo e membro da Comissão Constitucional da OAB.

Nuno Maria Pestana de Almeida Alves – Conselheiro desde março de 2006 e integrante dos Comitês de Auditoria e de Remuneração. Apesar de licenciado em Engenharia e Construção Naval pela Universidade de Michigan, em 1980, foi pela área administrativo-financeira que Nuno Alves construiu a sua carreira. Na mesma universidade onde alcançou o título de engenheiro, tornou-se mestre em gestão de empresas, em 1985. Três anos depois, deu início à sua trajetória profissional, como técnico na direção de estudos e planejamento do Banco Comercial Português. Fez carreira na instituição, onde passou por diversos cargos até assumir, em 1999, a presidência do Conselho de Administração da CISF Dealer (braço de investimentos do Banco Comercial Português), e, em 2000, o cargo de Administrador com responsabilidade sobre a Tesouraria e Mercado, do agora denominado Millennium BCP Investimento (anterior Banco CISF).

Pedro Sampaio Malan – Conselheiro independente desde abril de 2006 e Presidente do Comitê de Sustentabilidade e Governança Corporativa. Formado em Engenharia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro em 1965, com Ph.D. em Economia pela Universidade de Berkeley, Califórnia. Membro dos Conselhos de Administração das empresas Globex-Ponto Frio; EDP no Brasil; OGX Petróleo e Gás Participações S.A.; Membro do Conselho Consultivo da ALCOA.; Membro do Conselho Curador da International Accounting Standards Committee Foundation; Ex-Presidente do Conselho de Administração do Unibanco; Professor do Departamento de Economia da PUC do Rio de Janeiro; Ministro da Fazenda de 1995 a 2002; Presidente do Banco Central do Brasil de 1993 a 1994; Consultor Especial e Negociador-chefe para Assuntos da Dívida Externa – Ministério da Fazenda de 1991 a 1993; Diretor Executivo do Banco Mundial de 1986 a 1990 e de 1992 a 1993.

Integrantes da Diretoria da EDP no Brasil

Antônio Manuel Barreto Pita de Abreu – Diretor-Presidente a partir de 8 de janeiro de 2008. Biografia já apresentada em Conselho de Administração.

Luiz Otavio Assis Henriques – Diretor Vice-Presidente de Geração a partir de maio de 2008 e Diretor Vice-Presidente de Comercialização desde janeiro de 2010. Engenheiro eletricista formado pela Unicamp (Universidade Estadual de Campinas), em 1980, e pós-graduado em Planejamento Energético e Modelo de Privatização Britânico pela De Monfort University of



Leicester, da Inglaterra, Luiz Otavio iniciou carreira na Cesp (Companhia Energética de São Paulo), onde entrou em 1981 e ocupou as funções de Gerente Técnico da regional de Itapeva, Gerente de Planejamento e Operações de Sistemas Elétricos, Gerente Comercial da regional de Atibaia, Gerente de Planejamento e Controle do Departamento Leste e gerente regional de Atibaia. Após a criação da Elektro, em 1998, assumiu o cargo de Gerente de Novos Negócios da empresa. De 1999 a 2002, o executivo foi diretor de Trading e Risco da Enron, em São Paulo. De volta à Elektro, foi gerente de suprimento de energia e grandes clientes até agosto de 2005, quando passou a diretor comercial e de suprimento de energia da distribuidora e a diretor da comercializadora.

Miguel Dias Amaro – Diretor Vice-Presidente de Controle de Gestão a partir de 08 de janeiro de 2008 e de Diretor Vice-Presidente de Finanças e Relações com Investidores a partir de 05 de janeiro de 2009. Engenheiro mecânico formado pelo Isel (Instituto Superior de Engenharia de Lisboa), o executivo Miguel Amaro deixou o cargo de diretor de Auditoria Interna Corporativa da Portugal Telecom (PT), ocupado de outubro de 2003 a dezembro de 2007. Antes da PT, onde foi também assessor do presidente executivo Miguel Horta e Costa, em 2003, Amaro trabalhou como analista financeiro do setor de telecomunicações, no Espírito Santo B&M, em Madrid, de 2000 a 2002, e como adjunto da SETF (Secretaria de Estado do Tesouro e das Finanças), do Ministério das Finanças do governo de Portugal, entre novembro de 1999 e setembro de 2000.

Miguel Nuno Simões Nunes Ferreira Setas – Diretor Vice-Presidente de Distribuição desde janeiro de 2010. Ingressou no Grupo EDP no Brasil em 2006, como chefe de gabinete do presidente do Conselho de Administração Executivo. Em 2007, foi nomeado administrador da EDP no Brasil Comercial e passou a coordenar também a área de Marketing e Comunicação do Grupo EDP no Brasil. Foi membro da administração da EDP no Brasil Inovação, da Portgás e da Fundação EDP no Brasil, onde se mantém como administrador. Formou-se em Engenharia Física no Instituto Superior Técnico, em Lisboa, onde também fez o mestrado em Engenharia Electrotécnica e de Computadores. Em 1996, fez MBA na Universidade Nova de Lisboa. Sua experiência no setor de energia teve início em 1998, como diretor de Marketing da Gás de Portugal. Foi ainda administrador da Setgás, administrador executivo da LisboaGás, diretor de Marketing do Grupo Galp Energia, administrador e presidente da Comissão Executiva da CP – Comboios de Portugal e administrador da OTLIS – Operadores de Transportes da Região de Lisboa. Começou a sua vida profissional como consultor na McKinsey & Company.

Integrantes do Conselho de Administração da Energest

António Manuel Barreto Pita de Abreu – Presidente do Conselho da Energest desde 12 de maio de 2008 e diretor-presidente da EDP no Brasil a partir de 8 de janeiro de 2008. Biografia já apresentada em Conselho de Administração da EDP no Brasil.

Luiz Otavio Assis Henriques – Vice-Presidente do Conselho de Administração e Diretor Presidente da Energest desde 08 de maio de 2008, Diretor vice-presidente de Geração da EDP no Brasil a partir de 07 de maio de 2008. Biografia já apresentada em Diretoria da EDP no Brasil.



Miguel Dias Amaro – Conselheiro de Administração da Energest desde 12 de agosto de 2008, Diretor vice-presidente de controle de Gestão a partir de 8 de janeiro de 2008 e Diretor vice-presidente de Relações com Investidores desde 09 de março de 2009. Biografia já apresentada em Diretoria da EDP no Brasil.

Miguel Nuno Simões Nunes Ferreira Setas – Conselheiro de Administração da Energest desde 10 de junho de 2008, Diretor vice-presidente de Comercialização a partir de 8 de janeiro de 2008. Biografia já apresentada em Diretoria da EDP no Brasil.

Integrantes da Diretoria da Energest

Luiz Otavio Assis Henriques – Vice-Presidente do Conselho de Administração e Diretor Presidente da Energest desde 08 de maio de 2008 e Diretor vice-presidente de Geração da EDP no Brasil a partir de 07 de maio de 2008. Biografia já apresentada em Diretoria da EDP no Brasil.

Álvaro Jorge Guerreiro de Sousa – Diretor da Energest desde 27 de agosto de 2008. Engenheiro Eletrotécnico formado pelo Instituto Superior Técnico de Lisboa, cursou o Programa Avançado de Direção de Empresas – AESE, exerceu o cargo de chefe de departamento de condução de central térmica na Companhia de Produção de Eletricidade CPPE, tendo atuado posteriormente como Diretor de Produção Térmica. Em 2000 exerceu o cargo de Diretor Executivo na Companhia de Eletricidade de Macau. Após em 2005 exerceu o cargo de Diretor de Desenvolvimento de Negócios na EDP Produção, sendo atualmente parte integrante da Diretoria da Energest S.A.

Carlos Alberto de São José Cavaleiro – Diretor da Energest desde 11 de junho de 2008. Engenheiro Mecânico formado pelo Instituto Superior de Engenharia de Lisboa, cursou o MBA com especialização em Gestão Internacional na Universidade Católica Portuguesa e o Programa de Direção de Empresas – na AESE. Exerceu o cargo de Diretor de Projetos Térmicos na EDP no Brasil em 2001, posteriormente exerceu o cargo de Diretor Adjunto, na Direção de Combustíveis na EDP Produção em Portugal

André Luiz de Castro Pereira – Diretor da Energest, a partir de Março de 2009. Iniciou sua trajetória profissional no setor elétrico em 1993 na THEMAG Engenharia, trabalhando em diversos projetos hidrelétricos, em especial na UHE Porto Primavera. De 1998 a 2005, ocupou cargos como Coordenador Adjunto de Engenharia Civil e Gerente de Engenharia na fase de implantação das Usinas Hidrelétricas de Lajeado (UHE Luís Eduardo Magalhães) – 902,5 MW e Peixe Angical – 452 MW, no Estado do Tocantins, com experiência em planejamento, projetos e construção na área de geração. Em 2006 ingressou na Energest, na função de Superintendente de Gestão de Projetos Hídricos. Formou-se em Engenharia Civil pela Escola Politécnica da Universidade de São Paulo em 1992, e pós-graduado pela Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, no Departamento de Estruturas e Fundações.

Dimensão Econômico-Financeira





3. DIMENSÃO ECONÔMICO-FINANCEIRA

A Energest atua em dois estados, Mato Grosso do Sul e Espírito Santo, em uma região que concentra importantes setores econômicos – como indústria de siderurgia e de papel e celulose – e mantém desenvolvida infra-estrutura de transporte, educação, saúde e saneamento.

Em 2009, a receita líquida da empresa totalizou R\$ 102,1 milhões, o EBITDA foi de R\$ 42,9 milhões, e o lucro líquido foi de R\$ 73,2 milhões.

3.1. Cenário macroeconômico e o setor de energia elétrica

O consumo de energia elétrica no Brasil em 2009 refletiu o impacto da crise financeira internacional e encerrou o ano com queda de 1,1% comparativamente a 2008, segundo dados da Empresa de Pesquisa Energética (EPE). A retração foi provocada pelo recuo de 8% na classe industrial, que sentiu mais intensamente os efeitos da crise.

Já o consumo residencial cresceu 6,2%, impulsionado pelo aumento do número de consumidores e do gasto médio, favorecido por ações governamentais de estímulo ao consumo, como redução de Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) para automóveis e eletrodomésticos e lançamento do programa Minha Casa, Minha Vida, no segmento imobiliário. A demanda no segmento comercial registrou expansão de 6,1% no período, influenciado especialmente pela abertura de pontos de venda, de acordo com a EPE.

O desempenho do setor elétrico acompanhou a curva de comportamento do Produto Interno Bruto (PIB), que recuou no início de 2009 e apresentou recuperação a partir do terceiro trimestre. Nesse cenário, destaca-se o consumo das famílias, favorecido pela preservação da renda, redução da inflação, melhora nas condições do mercado de crédito e ações governamentais de estímulo ao consumo, como redução do IPI para automóveis e eletrodomésticos e o lançamento do programa Minha Casa, Minha Vida no segmento imobiliário.

Em 2009, o Banco Central adotou medidas para estimular o consumo, como a redução da taxa básica de juros (Selic) para 8,75% ao ano, seu menor nível histórico. A estabilidade dos preços assegurou uma inflação alinhada à meta de 4,5% para o Índice de Preços ao Consumidor Ampliado (IPCA). Foi também interrompido o ciclo de apreciação do real que havia decorrido do forte ingresso de capitais internacionais no país e da perda global de paridade do dólar. No acumulado do ano, o dólar registrou desvalorização de 25,3%.

3.2. Ambiente Regulatório

Leilões

As distribuidoras de energia elétrica garantem o atendimento ao seu mercado cativo por meio de leilões de energia realizados pelo Ministério de Minas e Energia (MME). A energia vendida nos leilões pode provir de empreendimentos novos ou existentes.

O modelo do setor elétrico requer que os agentes de distribuição planejem sua necessidade de energia com antecedência. Essa previsão serve para sinalizar a necessidade da construção de usinas em tempo hábil.

Os Leilões A-3 e A-5 têm como objetivo atender as necessidades do mercado com novos empreendimentos, através de contratos de energia celebrados três anos antes do início da entrega e cinco anos, respectivamente.



Já os leilões para compra de Energia de Reserva diferem dos leilões tradicionais do novo modelo, anteriormente citados, pois têm por objetivo aumentar a segurança no fornecimento de energia elétrica do Sistema Interligado Nacional (SIN), mediante a venda de energia elétrica de empreendimentos novos e existentes que serão remunerados através de encargos pagos por todos os consumidores de energia do SIN.

Em 27 de agosto de 2009, foi realizado o Leilão A-3, que vendeu 11 MW médios, com preço médio de venda de R\$ 144,5/MWh. Foi negociada energia de duas usinas, uma PCH e uma térmica a bagaço de cana. Do total comercializado, apenas 1 MW médio foi de fonte hídrica, proveniente da ampliação da PCH Rio Bonito, no Rio Santa Maria da Vitória (ES), vendida a R\$ 144/MWh, em um contrato de 30 anos. A térmica vencedora do leilão foi a UTE Codora, que comercializou a energia a R\$ 144,60/MWh, por 15 anos.

O Ministério cancelou o Leilão A-5, marcado para o dia 21 de dezembro, em razão de ausência, até aquele momento, de licenciamento ambiental prévio para a outorga de concessão de sete aproveitamentos hidrelétricos, com total de 905 MW de potência. Além disso, a demanda das distribuidoras a partir de 2014 poderia ser atendida pela energia a ser contratada no Leilão A-3.

O 1º Leilão de Reserva de Energia Eólica, em dezembro, direcionado exclusivamente para contratação de energia de centrais geradoras eólicas, teve como preço-teto R\$ 189,00 por MWh e alcançou média de R\$ 148,00 por MWh. A EDP Renováveis Brasil, empresa formada por EDP Renováveis e EDP no Brasil, não participou do leilão, por concluir que o valor estabelecido como teto não seria suficiente para assegurar rentabilidade adequada para viabilizar os projetos.



3.3. Desempenho Econômico-Financeiro

Geração e Distribuição de Riqueza

Em 2009, o valor adicionado distribuído pela Energest representou R\$ 134,1 milhões sendo distribuídos ao Governo, através de impostos, taxas e contribuições 21% da riqueza gerada pela Empresa, perfazendo R\$ 28,3 milhões. Os colaboradores receberam R\$ 15,8 milhões apresentando crescimento de 8% comparado ao ano anterior. A distribuição do valor adicionado aos acionistas foi de R\$ 41,6 milhões.

Demonstração de Valores Adicionados – DVA

| Geração de Riqueza (R\$ Mil) | 2009 | | 2008 | |
|---|-----------------|----------|-----------------|-------------|
| | R\$ Mil | % | R\$ Mil | % |
| RECEITA OPERACIONAL (Receita bruta de vendas de energia e serviços) (1) | 118.795 | | 128.832 | 100,0% |
| Serviços e Outras receitas operacionais (1) | 42 | | 24 | |
| PROVISÃO PARA DEVEDORES DUVIDOSOS | (900) | | (756) | |
| CRÉDITOS FISCAIS DIFERIDOS (1) | | | | |
| (-) INSUMOS (Insumos adquiridos de terceiros: compra de energia, material, serviços de terceiros etc.) (1) | (45.082) | | (31.705) | |
| Resultado Não Operacional (1) | | | | |
| = VALOR ADICIONADO BRUTO (1) | 72.855 | | 96.395 | |
| (-) QUOTAS DE REINTEGRAÇÃO (depreciação, amortização) (1) | (4.211) | | (4.188) | |
| = VALOR ADICIONADO LÍQUIDO (1) | 68.644 | | 92.207 | |
| + VALOR ADICIONADO TRANSFERIDO (Receitas financeiras, resultado da equivalência patrimonial) (1) | 65.468 | | 64.639 | |
| = VALOR ADICIONADO A DISTRIBUIR (1) | 134.112 | | 156.846 | |
| Distribuição da Riqueza – Por Partes Interessadas | | | | |
| | R\$ Mil | % | R\$ Mil | % |
| EMPREGADOS | 15.805 | 12% | 14.519 | 9,0% |
| GOVERNO (impostos, taxas e contribuições e encargos setoriais) | 28.357 | 21% | 32.044 | 19,0% |
| FINANCIADORES | 16.707 | 12% | 10.942 | 7,0% |
| ACIONISTAS | 41.660 | 31% | 94.553 | 61,0% |
| RETIDO - AJUSTE DE EXERCÍCIOS ANTERIORES | 31.583 | 24% | 4.788 | 3,0% |
| = VALOR ADICIONADO DISTRIBUÍDO (TOTAL) | 134.112 | | 156.846 | 100% |

(1) Ano de 2008 reclassificado

| Distribuição da Riqueza – Governo e Encargos Setoriais | 2009 | | 2008 | |
|--|---------------|---|---------------|------------|
| | R\$ Mil | % | R\$ Mil | % |
| TRIBUTOS/TAXAS/CONTRIBUIÇÕES | 18.546 | | 27.283 | 84% |
| INSS | 2.853 | | 2.091 | 7% |
| ICMS | - | | - | - |
| PIS/PASEP | 1.901 | | 2.127 | 6% |
| COFINS | 8.754 | | 9.793 | 27% |
| ISS | 78 | | 37 | |
| IRPJ a pagar do exercício (1) | 3.536 | | 9.487 | 32% |
| CSSL a pagar do exercício (1) | 1.330 | | 3.542 | 12% |
| CPMF | - | | 35 | - |
| Outros Impostos e Taxas | 94 | | 171 | 1% |
| ENCARGOS SETORIAIS | 9.811 | | 4.761 | 16% |
| RGR | 4.850 | | - | - |
| CCC | - | | - | - |
| CDE | - | | - | - |
| ECE e EAEEE | - | | - | - |
| TFSEE | 556 | | 400 | 1% |
| Compensação Financeira | 3.794 | | 3.309 | 11% |
| ESS | - | | - | - |
| Contribuições FNDCT e EPE | 611 | | 927 | 3% |
| Contribuições ASMAE e CCEE | - | | 125 | - |
| P&D | - | | - | - |
| = VALOR DISTRIBUÍDO (TOTAL) | 28.357 | | 32.044 | 100 |

(1) Ano de 2008 reclassificado PIS/COFINS.



Investimentos

Os investimentos na geração totalizaram R\$ 409,3 milhões, ante R\$ 595,3 milhões em 2008. A variação do investimento é explicada por reduções na Energest (efeito da conclusão das obras da PCH Santa Fé e investimentos para repotenciações) e em Pecém (consequência da etapa de construção da termelétrica Porto do Pecém I, que absorveu expressivos recursos em 2008) e acréscimo na Enerpeixe, decorrente de investimentos no transformador de carga e maiores valores destinados ao reservatório da UHE Peixe Angical por motivos ambientais.

3.4. Indicadores Econômico-Financeiros

| Outros indicadores | 2009 | | 2008 |
|---|----------|------------|----------|
| | Valor | Variação % | Valor |
| Receita Operacional Bruta (R\$ Mil) | 118.795 | -0,1 | 128.832 |
| Deduções da Receita (R\$ Mil) | (16.619) | 0,2 | (13.485) |
| Receita Operacional Líquida (R\$ Mil) | 102.176 | -0,1 | 115.347 |
| Custos e Despesas Operacionais do Serviço (R\$ Mil) | (63.469) | 0,1 | (56.157) |
| Receitas Irrecuperáveis ¹⁸ (R\$ Mil) | | | |
| Resultado do Serviço (R\$ Mil) | 38.707 | -0,3 | 59.190 |
| Resultado Financeiro (R\$ Mil) | (14.218) | -0,3 | (19.170) |
| IRPJ/ CSSL (R\$ Mil) | (4.866) | -0,6 | (13.029) |
| Lucro Líquido (R\$ Mil) | 73.243 | -0,3 | 99.341 |
| Juros sobre o Capital Próprio (R\$ Mil) | 8.352 | -0,3 | 12.035 |
| Dividendos Distribuídos (R\$ Mil) | 61.730 | 2,2 | 19.492 |
| Custos e Despesas Operacionais por MWh vendido (R\$ Mil) | 0,05 | 0,1 | 0,04 |
| Riqueza (valor adicionado líquido) por Empregado (R\$ Mil) | 795 | 0,4 | 567 |
| Riqueza (valor a distribuir) por Receita Operacional Bruta (%) | 1,13 | -0,1 | 1,22 |
| EBITDA ou LAJIDA (R\$ Mil) | 42.918 | -0,3 | 63.378 |
| Margem do EBITDA ou LAJIDA (%) | 42,0% | -0,2 | 54,9% |
| Liquidez Corrente | 0,92 | 0,3 | 0,69 |
| Liquidez Geral | 0,43 | -0,42 | 0,74 |
| Margem Bruta (lucro líquido / receita operacional bruta) (%) | 61,7% | -0,2 | 77,1% |
| Margem líquida (lucro líquido / receita operacional líquida) (%) | 71,7% | -0,2 | 86,1% |
| Rentabilidade do Patrimônio Líquido (lucro líquido/ patrimônio líquido) (%) | 27,8% | -0,4 | 49,3% |
| Estrutura de Capital | | | |
| Capital próprio (%) | 52,8% | 0,3 | 42,1% |
| Capital de terceiros oneroso (%) (empréstimos e financiamentos) | 15,0% | -0,1 | 16,5% |
| Capital de terceiros não oneroso (%) | 32,2% | -0,2 | 41,4% |

¹⁸ De acordo com os valores informados para efeito de Revisão tarifária, nos termos do item I.4.2 da Resolução Normativa no 234, de 7 de novembro de 2006.



3.5. Ativos Intangíveis

A definição e gestão dos ativos intangíveis está estruturada em nível de *holding*, orientada por política corporativa formalizada pela EDP no Brasil desde 2007 e seguida por suas controladas.

Quatro aspectos representam importantes vantagens competitivas que diferenciam a EDP no Brasil e concretizam o alcance de suas metas empresariais: capital humano, capital da informação, capital organizacional e capital mercadológico.

Reúnem o conhecimento existente na Organização para executar sua estratégia bem como cumprir sua Visão, sua Missão e seus Valores; os sistemas que dão suporte às operações; a cultura empresarial; as marcas e a reputação da Companhia. Esses temas integram uma Política Corporativa de Ativos Intangíveis e são abordados pela perspectiva de aprendizado e conhecimento, de forma alinhada ao processo de planejamento estratégico.

| Ativo intangível | Como é desenvolvido | Ações em 2009 |
|--|--|---|
| Capital humano – Competências, habilidades, talento e conhecimento dos profissionais. | Investimento em capital humano para manter pessoas permanentemente alinhadas à estratégia e ampliar seus conhecimentos de tecnologia de produção e de gestão. Isso ocorre tanto pela produção interna desse saber como por meio de parcerias com fornecedores, capacitação individual, convênios com universidades, contratos de transferência tecnológica, processos estruturados de <i>benchmarking</i> e trabalhos de consultorias de gestão. | <p>1) + Talento, com projetos de sucessão orientada ao crescimento;</p> <p>2) ações para estagiários, Jovens de Elevado Potencial (JEPs) – colaboradores de até 30 anos – e Especialistas de Alta Performance (EAPs);</p> <p>3) Criação de um banco de boas práticas na intranet, para promover o aprendizado, a troca de experiências e facilitar o acesso ao conhecimento a todos os colaboradores. A ideia é que o banco reúna diversas práticas da empresa e do mercado, sob a perspectiva da execução da estratégia da EDP, com foco em identificar problemas no modo como o trabalho é executado, e não nas pessoas que o realizam.</p> |
| Capital da informação – Infraestrutura, sistemas e tecnologia de informação, assim como aplicativos de gestão do conhecimento necessários para dar suporte à estratégia. | Portfólio de investimentos em tecnologia que têm prioridade na alocação de financiamentos e outros recursos. | Foi concluída a unificação dos sistemas de gestão administrativos, técnicos e comerciais. O Projeto Integração, uma das mais importantes iniciativas nessa direção, teve duração de três anos (junho de 2006 a junho de 2009) e foi desenvolvido em duas principais fases distintas. A Onda 1, finalizada em novembro de 2007, constituiu-se basicamente da atualização de versão do SAP R/3 (sistemas administrativos, financeiros e de RH) mais o BW (relatórios gerenciais) em todas as empresas do Grupo. |
| Capital organizacional – Inclui aspectos como cultura organizacional, liderança qualificada, alinhamento de metas e remuneração variável à estratégia e trabalho em equipe. | Iniciativas de motivação, alinhamento de esforços e comprometimento com as diretrizes organizacionais. | A principal iniciativa do ano foi representada pelo Programa Vencer, direcionado para o desenvolvimento de uma nova cultura empresarial. Envolveu a redução de níveis hierárquicos e do número de chefias, e a revisão dos processos produtivos. Com os novos responsáveis pelas áreas foi assinado um compromisso de gestão, com o estabelecimento de aspirações e metas ambiciosas e um conjunto de iniciativas estratégicas com a visão de futuro. Englobou ainda o programa Sou + EDP, de divulgação da estratégia empresarial, em atividades que envolveram os colaboradores das empresas do Grupo EDP. |



| | | |
|--|--|--|
| <p>Capital mercadológico – Esse ativo se refere às marcas e à reputação da EDP.</p> | <p>A proteção da marca integra uma política mundial da EDP – Energias de Portugal, que emprega em todas as operações a mesma logomarca: um sorriso em fundo vermelho, que simboliza compromisso com a sustentabilidade e relação próxima com seus públicos: clientes, colaboradores, fornecedores, acionistas, governo e sociedade. A reputação envolve a percepção desses públicos sobre a imagem da empresa.</p> | <p>Posicionamento em indicadores expressos pelas pesquisas de qualidade dos serviços, além de Prêmios que revelam o reconhecimento do mercado.</p> |
|--|--|--|

3.6. Gestão de Riscos

A gestão de riscos está estruturada em nível de holding e representa um dos pilares da execução da estratégia do Grupo EDP no Brasil. As principais ameaças ao desempenho dos negócios são mapeadas, identificadas e têm seu impacto mensurado com o apoio de metodologias e ferramentas desenvolvidas para cada tipo de risco. Esse processo tem coordenação global e inclui um Portal de Riscos na internet. O tratamento ocorre pela sua mitigação ou eliminação, via mecanismos de defesa ou planos de contingência, sempre especificados no Portal. Todos os materiais e relatórios relevantes para o acompanhamento dos riscos são cadastrados no Portal e atualizados de acordo com a periodicidade da informação.

Em modelo descentralizado de gestão, a Auditoria Interna faz a supervisão dos riscos corporativos, estando diretamente ligada à Presidência da EDP no Brasil, enquanto os riscos das atividades rotineiras são monitorados pelos respectivos gestores. Está em elaboração um novo mapeamento de todos os riscos aos quais as atividades estão expostas, com o objetivo de rever as relações de incidência e impacto, assim como o apetite da Companhia ao risco, como parte da definição estratégica de riscos controlados.

Esse processo está sendo norteado por aspectos de sustentabilidade, com o objetivo de aperfeiçoar instrumentos e manter a aderência aos princípios que conduzem a atuação do Grupo. Atende também ao Princípio da Precaução, pelo qual a ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada como razão para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental ou danos à saúde humana.

Riscos inerentes ao setor elétrico

Energético – O cenário de oferta e demanda de energia nas diferentes regiões do País é avaliado pela Diretoria de Planejamento Energético e pela Gerência de Riscos Energéticos, que consideram um horizonte de cinco anos, além de analisar as variáveis macro e microeconômicas e as especificidades de cada mercado de atuação. Quando os riscos ultrapassam os limites definidos pela política da Companhia é elaborado e apresentado à Diretoria-executiva um relatório de impactos e ações mitigadoras. Esse processo é realizado com o apoio de softwares e modelos estatísticos desenvolvidos pela EDP no Brasil. O modelo inclui a identificação, a parametrização, a avaliação e o controle do risco, com o objetivo de antecipar potenciais impactos sobre as áreas de distribuição, geração e comercialização, de



forma a prepará-las para assegurar o fornecimento de energia, ampliar a receita e minimizar eventuais prejuízos.

Regulatório – Com atividades de distribuição e geração reguladas e fiscalizadas pela Aneel, os principais riscos regulatórios são representados pelas revisões tarifárias e investimentos determinados pelo órgão regulador. A EDP no Brasil mantém uma área de Assuntos Regulatórios, que centraliza o relacionamento com a Aneel e acompanha os aspectos contratuais da concessão que podem interferir no andamento dos negócios.

Hidrológicos – Formados basicamente por hidrelétricas, os ativos de geração têm sua operação influenciada por condições de clima e regime de chuvas. Além disso, a receita da venda é vinculada à energia assegurada, cujo volume, determinado pelo órgão regulador, integra o contrato de concessão. A mitigação desse risco se dá pelo Mecanismo de Realocação de Energia (MRE) aplicado a todas as usinas integradas ao sistema elétrico nacional.

Riscos da empresa

Operacionais – Um Plano de Gestão de Crise, em fase de instauração, engloba vários cenários – como interrupção de fornecimento de eletricidade, acidentes de trabalho, greve, desastres naturais, colapso de tecnologia de informações e telecomunicações, pandemias –, além de um plano de comunicação e um modelo de governança para a gestão de crise. O plano foi elaborado pelo Comitê de Segurança e Gerenciamento de Crise, instância criada em 2008 com o objetivo de gerir de forma integrada os assuntos relacionados à segurança global da empresa. Suas responsabilidades incluem transmitir a visão estratégica de segurança, avaliar a abrangência dos requisitos de segurança, garantir a conscientização das pessoas e analisar incidentes, entre outras. Nas distribuidoras, os Centros de Operação de Sistema (COS) podem ser operados remotamente a partir de qualquer unidade, de forma a minimizar riscos operacionais. Em 2009 foi elaborado um Plano de Atendimento às Emergências (PAE) na Bandeirante, com medidas de prevenção e combate a incêndio, mitigação de impactos à segurança de pessoas e à integridade de máquinas e equipamentos, assim como prevenção ambiental. No âmbito do PAE já em vigor, a Enerpeixe fez simulação de combate a incêndio no transformador, um dos 20 cenários definidos como significantes. Na Energest, ocorreu a contratação de serviços para elaboração de Planos de Contingência e Emergência das UHES Suíça e Mascarenhas e das PCHs São João e Rio Bonito.

Financeiros – As decisões sobre ativos e passivos financeiros são orientadas por uma Política de Gestão de Riscos Financeiros, que estabelece condições e limites de exposição a riscos de mercado, liquidez e crédito. A política determina níveis de concentração de aplicações em instituições financeiras de acordo com o *rating* do banco e o montante total das aplicações da EDP no Brasil, de forma a manter uma proporção equilibrada e menos sujeita a perdas. Define ainda que a Companhia não negocia contratos de derivativos além de valores relacionados à *hedge* de dívida em moeda estrangeira, para travar o risco de fortes variações cambiais. Em 31 de dezembro de 2009, os compromissos em moeda externa referiam-se basicamente a duas operações (financiamento para as obras da termelétrica de Pecém, em 2009, e empréstimo do BID contraído pela Bandeirante, em 2004) e representavam 7,6% do endividamento da EDP no Brasil, sendo 99,2% protegidos por *hedge* cambial. Essa política também prevê prazos para vencimento e liquidação de compromissos, evitando assim a concentração de compromissos em um mesmo período. Semanalmente é apresentado à Diretoria-executiva um relatório sobre posição de caixa e aplicações financeiras, discriminando as operações de acordo com a política de riscos e as contrapartes. No gerenciamento desses riscos, a Companhia utiliza ferramentas



como o Risk Control, para cadastro e monitoramento de todas as posições, e VaR (*Value at Risk*) para quantificar a exposição ao risco.

Mercado – Esse risco engloba inadimplência dos clientes, Preço de Liquidação das Diferenças (PLD), perdas não técnicas e variação nos preços de energia. Sua mitigação inclui ações de combate a perdas, regularização de ligações clandestinas e a atuação das distribuidoras em regiões com atividades econômicas e características próprias.

Ambientais – Abrangem o risco de não cumprimento das condicionantes do licenciamento ambiental e de exposição a desastres naturais. Todos os empreendimentos e atividades de geração e distribuição são executados de acordo com a Política de Sustentabilidade do Grupo e a Política Integrada de Meio Ambiente, Saúde e Segurança, que dispõem sobre o compromisso de preservação do meio ambiente.

Dimensão Social e Setorial





4. DIMENSÃO SOCIAL E SETORIAL

4.1. Indicadores Setoriais Internos - Pessoas

Colaboradores

Contribuir para o bem-estar dos colaboradores e manter um ambiente propício para uma vida produtiva têm sido duas das grandes preocupações da Energest e da EDP no Brasil. Nos últimos anos, foram realizadas mudanças profundas na estrutura de Recursos Humanos, com o objetivo de proporcionar melhores condições de trabalho, integração e alinhamento estratégico.

Em 2009, a implantação de um novo modelo organizacional, aprofundou as melhorias nos processos, sendo parte integrante de um Programa de Transformação Organizacional, com o objetivo de preparar para um novo ciclo de crescimento num novo contexto, dar respostas rápidas, gerar aprendizado, preparar o Grupo para um novo ciclo econômico mundial transformando-se assim em uma Organização de Alto Desempenho. A definição do novo modelo seguiu quatro princípios: 1) estrutura organizacional reduzida, voltada para a eficiência, 2) modelo de governo simplificado e ágil, com gestão de risco reforçada, 3) responsabilidades claras por processo-chave, dando maior autonomia a quem está na operação e 4) dotação dos recursos necessários para o crescimento.

O modelo organizacional, chamado Programa Vencer, é direcionado por uma nova cultura, novos comportamentos e um novo conjunto de iniciativas estratégicas, que contribui para a cooperação e comunicação eficaz. As iniciativas estratégicas são compostas por 12 projetos estruturados em quatro vertentes (Pessoas e Cultura, Sustentabilidade e Inovação, Organização e Eficiência, Crescimento e Valorização) em convergência com os três pilares do BSC (Crescimento Orientado, Eficiência Superior e Risco Controlado) e uma mudança cultural que envolveu a criação de 5 comportamentos e 10 regras de ouro, cultura esta que é esperada de todos os colaboradores. A disseminação da nova cultura iniciou-se através de Workshops com a liderança, que teve como objetivo promover a disseminação desta nova cultura e a promoção do desdobramento da mesma com suas equipes. A divulgação do Programa Vencer foi realizada na intranet, por comunicados do Presidente, TV Corporativa, murais, revistas e em reuniões realizadas pelos gestores com suas equipes. Estas reuniões foram norteadas por textos acerca dos comportamentos e auto-avaliações de cada membro da equipe. Cada reunião teve como objetivo gerar um plano de ação individual dos colaboradores e um plano de ação para a área, a fim de fortalecer a disseminação das mesmas culturas.

O Programa Vencer proporcionou a reestruturação das áreas, com a redução de um nível hierárquico, aproximando os gestores dos demais colaboradores e gerando uma comunicação mais fluida e rápida.

A organização do trabalho é definida a partir do estabelecimento da Visão de futuro, que toma como base o Plano de Negócios e é dimensionada para o período de 4 anos, com possibilidade de ajustes anuais. Para a execução da estratégia são definidos os projetos a serem implantados e objetivos a serem cumpridos e, desdobradas as metas para as áreas e indivíduos.

Tal estrutura utiliza-se de práticas de gestão como grupos que tratam dos assuntos: Benchmarking, programa de idéias, o P&D, comitês e grupos de trabalho, que fornecem mecanismos para o desenvolvimento da resposta rápida e do aprendizado organizacional, bem como de um ambiente propício à inovação e criatividade e o incentivo do trabalho em equipes.

O Programa de Medicina Preventiva da Energest, além de auxiliar o colaborador a cuidar da saúde, visa melhorar sua qualidade de vida fora da empresa, juntamente com sua família e



zelar pelo bem-estar de todos, reduzindo os problemas de saúde, evitando gastos com consultas médicas, remédios e o stress familiar.

A Empresa oferece amplo programa de benefícios e programas sociais aos seus colaboradores e dependentes, relacionados à saúde, comportamento e lazer, tais como: Programa Colônia de Férias, distribuição de cestas de bebês para as colaboradoras gestantes, pois a organização considera esta ação como uma maneira de dar boas vindas à família que cresce

O Programa Conciliar tem como objetivo principal promover o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, priorizando o bem-estar do colaborador e família. O programa tem como pilares: saúde e bem-estar, apoio à família, conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar e cidadania e cultura. Tem como iniciativas as seguintes ações: Acordos com Academias, Acordos com Hotéis e Agências de Viagem, Oficina de Esportes (Ex. Equipe de Corridas), Campeonato Esportivo Interno (Ex. Festival de Esportes), Jogos Externos, Caminhadas, Passeios, Corridas, apoio nutricional, Celebração nascimento/adoção, Portal E-Fácil, Prêmio de Cidadania Júnior, Dispensa a Gestantes, Isenção da Co-participação à Gestante no período pré-natal, Visitas dos Filhos ao Local de Trabalho, Atividades Culturais (Concursos de poesias, fotografias, etc.), sorteio de ingressos para eventos culturais, Trabalho à Distância, Dispensa para voluntariado e Acordos para Atividades Culturais.

Perfil dos colaboradores

Em 2009, o quadro de colaboradores da Energest representava 119 pessoas, todos contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho. No período de 2009, a folha de pagamentos bruta somou R\$ 11,8 milhões.

Treinamento e educação

O capital humano é um dos principais ativos intangíveis de uma empresa. Assim, a Energest está comprometida a investir no potencial de seus colaboradores, por meio de programas de educação e treinamento. Eles têm como objetivo não somente a capacitação técnica, mas também o alinhamento aos compromissos e às estratégias da Companhia.

As ferramentas utilizadas para identificação das necessidades de treinamento de forma estruturada e sistematizada são:

- 1) Resultado da avaliação de desempenho, identifica os gaps de competências técnica e estratégicas e analisa as variáveis que interferem no processo de trabalho. Com base nos Gap's são identificadas as necessidades de treinamento de acordo com as competências definidas para cada cargo;
- 2) PDI - plano de desenvolvimento individual, decorrente da avaliação de desempenho, que proporciona o envolvimento do colaborador com seu gestor na identificação das necessidades e elaboração do plano de treinamento individual. Esta ferramenta atua como instrumento para o processo de feedback realizado pelo gestor ao colaborador de sua equipe, referente a seu desempenho e os gap's apresentado, fortalecendo a comunicação entre gestores e equipes. No momento do feedback o colaborador e o gestor identificam e validam as ações de treinamento para o ano;
- 3) Requisitos legais identificando os treinamentos obrigatórios para atendimento a legislação vigente;
- 4) Alinhamento do planejamento estratégico e dos projetos organizacionais visa a formação da cultura de excelência, uma vez que os projetos estratégicos estão relacionados não só aos objetivos estratégicos, mas também a missão, valores e cultura da Energest.

Concluída a identificação das necessidades de treinamento, o gestor do colaborador envia as solicitações ao Gestor do Capital Humano utilizando a ferramenta SLA de treinamento



disponível no sistema informatizado da empresa. A Gestão do Capital Humano consolida as solicitações de treinamento e alinha com o planejamento orçamentário e envia para aprovação em RD – Reunião de Diretoria. O RH elabora o Plano de Treinamento Anual e envia aos gestores o para acompanhamento. Essa sistemática gerou maior assertividade no processo de levantamento de necessidades de treinamento e permitiu a criação de um programa de treinamento alinhado as competências estratégicas e técnicas da empresa.

A concepção do programa de treinamento inicia após a aprovação do Plano Anual de Treinamento, realizando proativamente análise dos cursos solicitados, verificando a possibilidade de otimização (recursos e custos) através da realização de cursos in company ou cursos fechados na própria instituição de ensino.

Na seqüência é realizada a seleção das instituições elegíveis através de entrevistas e análises da proposta do curso, do currículo do corpo docente e da empresa em questão, verificando inclusive a carteira de clientes atendidos no mercado. No caso de treinamentos específicos de cunho técnico alinhados a estratégia, utiliza-se monitoria interna constituída por colaboradores devidamente treinados no âmbito didático-pedagógico e profundo conhecimento técnico do assunto a ser ministrado, a escolha dos monitores considera inclusive os conhecimentos que sustentam as estratégias e a operação.

São analisadas ainda as necessidades dos gestores e dos colaboradores considerando a jornadas de trabalho em turno, premissas de segurança, localidades, logística envolvida e recursos disponíveis.

Destaque para o Encontro, com freqüência anual, que tem como objetivo a divulgação dos resultados da empresa e divulgação das metas para o próximo ano, além de promover a leitura de cenário da empresa perante o Grupo e o mercado nacional e internacional.

Outra forma de atualizar a força de trabalho é a participação em congressos, seminários, simpósios, palestras, visitas técnicas e workshop voltados para assuntos de interesse profissional e da organização.

A inclusão de sistemas e projetos informatizados, contemplados nas estratégias da Energest, são estruturados fora do plano anual de treinamento. A área gestora projeta e coordena as ações de treinamento, público alvo e material didático ficando a cargo da Gestão do Capital Humano apoiar a logística.

Consta também no plano anual de treinamento o incentivo à educação formal através da concessão de bolsa de estudo e de idiomas. A concessão de Bolsas de estudos obedece a critérios de seleção vinculados aos resultados obtidos na avaliação de desempenho do solicitante que deverá ter no mínimo um ano de empresa e aprovação do seu gestor. Este incentivo é dado anualmente aos colaboradores e deve esta alinhada com as estratégias da empresa. A Bolsa de incentivo a educação formal é um benefício e colabora na retenção dos profissionais.

O plano de treinamento contempla também o programa de liderança, que é baseado em três pilares: desenvolvimento, alinhamento e atualização. Cada pilar é composto por ações para diferentes perfis de gestão, ou seja, é composto para gestores operacionais, executivos e Diretores. O programa é formulado a partir da identificação do perfil da liderança e busca alinhar as competências requeridas pela organização e aos comportamentos do Programa Vencer. O mesmo possui diversas frentes de atuação desenvolvidas especificamente para o público alvo em questão.



Segurança e saúde no trabalho

Em 2008, foi criado o Projeto Unificado de Saúde e Segurança do Trabalho e Qualidade de Vida, que estabelece planos de ação voltados à saúde ocupacional, à qualidade de vida e à segurança de colaboradores e fornecedores de serviços.

A organização continua fortalecendo a aplicação da política de Meio Ambiente, Saúde e Segurança e desenvolvendo o Sistema de Gestão Integrada da Sustentabilidade, que reúne os procedimentos nas áreas de meio ambiente, segurança no trabalho e saúde ocupacional.

Por meio de Programas de Segurança do Trabalho foram executadas campanhas de conscientização, treinamentos, visitas técnicas de saúde, bem como o monitoramento, de forma a manter ambientes seguros e saudáveis para os colaboradores e visitantes em todas as operações.

Em 2009, houve 2 registros de acidentes de trabalho com colaboradores da Energest sem vítima fatal. Para os prestadores de serviços ocorreram 2 acidentes, sem vítima fatal.

Gestão do clima organizacional

A principal ferramenta para identificar e analisar as necessidades e expectativas da força de trabalho é a Pesquisa de Clima Organizacional aplicada com frequência bianual e abrange todos os colaboradores do quadro.

A Pesquisa é dividida em 3 atributos-chave de satisfação: Satisfação Geral com a empresa, Satisfação com a área e Motivação. As questões da pesquisa são agrupadas de acordo com esses 3 fatores. No fator Satisfação Geral com a Empresa, são avaliados atributos como remuneração, reconhecimento pelo trabalho realizado e imagem que a empresa tem no mercado. O fator Satisfação com a área é avaliado pelo colaborador se o mesmo sente reconhecido pelo trabalho que realiza, se há espírito de equipe e oportunidade de crescimento profissional na Empresa. Para o fator Motivação avalia se o colaborador sente respeito no tratamento da empresa com os seus colaboradores e sente-se desafiado no desempenho de seu trabalho, por exemplo.

Vale salientar que as questões da Pesquisa de Clima são bastante diretas e simples, o que proporciona uma resposta conclusiva do colaborador, facilitando a leitura real do clima organizacional. A Pesquisa de Satisfação tem uma escala de avaliação, pontuada com base em cinco pontos de satisfação e motivação dos colaboradores, sendo esta formada por dois pontos positivos, dois pontos negativos e um ponto intermédio, segmentada por área.

O conteúdo e a forma da Pesquisa de Clima é objeto de constante reflexão, no sentido de gerar credibilidade e seu resultado ser utilizado como ferramenta de diagnóstico aos Gestores e para os colaboradores expressarem sua opinião.

Após a realização da pesquisa também é realizada a análise de regressão do modelo, que identifica os fatores com maior importância na explicação da satisfação e motivação dos colaboradores. Com a finalização das análises dos resultados da pesquisa é feita a análise SWOT para identificar pontos fortes e pontos fracos com impacto na satisfação e motivação dos colaboradores. A condução da análise da pesquisa é realizada pelo área de recursos humanos utilizando um sistema com base notes. Com base na análise dos resultados, são construídos Planos de Ação, definidos cronograma, que são acompanhados pelo RH Corporativo em reuniões com os RH Locais. Os planos de ação são desenvolvidos através de grupos focais compostos por colaboradores e gestores, com o objetivo de alinhar as práticas para o ano e conseqüentemente a melhora do clima organizacional.



Gestão de desempenho

O modelo adotado pela empresa é a gestão de pessoas por competências, cujo intuito principal é preventivamente alinhar o sistema de gestão de pessoas à estratégia da organização, que teve início com a implantação da Avaliação de Desempenho para todos os colaboradores do Grupo.

Este processo serve de subsídio para os demais processos de gestão de pessoas (aproveitamento e recrutamento interno, movimentação de pessoal, carreira e sucessão).

A estrutura do modelo é a mesma para todos os níveis, variando apenas os pesos, tanto das metas quanto das competências, para cada nível

Os objetivos estratégicos foram desdobrados em todos os níveis da organização, de modo que cada colaborador tem sua avaliação atrelada aos resultados das metas do negócio, das áreas (equipes) e individuais, da seguinte forma:

- 1) Avaliação dos Objetivos do Grupo - através do cumprimento das metas acompanhadas por três indicadores, estabelecidas pela Direção, para o Grupo EDP no Brasil.
- 2) Avaliação dos Objetivos da Energest - através do cumprimento das metas acompanhadas por indicadores estabelecidos para as Empresas do Grupo.
- 3) Avaliação dos Objetivos da Área (equipes) – através do cumprimento das metas acompanhadas por três indicadores estabelecidos para cada Área ;e
- 4) Avaliação dos Objetivos Individuais - para os profissionais de todos os níveis - através do cumprimento das metas individuais, que visam estimular o alinhamento às Diretrizes do Grupo EDP no Brasil expressos nas metas da Energest.
- 5) Avaliação de Competências Individuais para os profissionais de todos os níveis – de acordo com o cada grupo funcional.

As metas individuais são estabelecidas entre o colaborador e o gestor. Após a definição as metas são registradas pelo colaborador no Sistema de Gestão de Performance (SGP) e validadas pelo gestor, para garantir a ciência de ambos.

Para a avaliação de competências, a avaliação dos Gestores Operacionais e acima seguiu o modelo 360º, ou seja, fizeram auto-avaliação, foram avaliados pelo superior hierárquico, pelos pares (2 pares para cada colaborador) e pelos subordinados (até 3 subordinados para cada gestor). Os demais colaboradores foram avaliados pelo modelo 270º, com auto-avaliação, avaliação de pares e avaliação do superior imediato.

A avaliação de competências considera competências técnicas e estratégicas. As competências estratégicas foram definidas considerando as estratégias e todos os colaboradores são avaliados nessas competências, que são Visão Estratégica, Orientação para o Mercado, Desenvolvimento e Liderança de Equipes, Melhoria Contínua e Orientação para as Melhores Práticas, Compromisso Organizacional, Orientação para o Cliente, Trabalho em Equipe, Orientação para Resultados e Abertura para Mudança.

Para todos os cargos até o nível de Gestor Operacional foram criadas competências técnicas, específicas para a atividade do cargo, e que foram avaliadas no modelo 180º: avaliação do superior hierárquico e auto-avaliação. O resultado final das competências técnicas não é considerado para cálculo da remuneração variável, e sim para o plano de treinamento e desenvolvimento do colaborador.

A Gestão de Desempenho realiza-se em um ciclo anual composto por:

- (1) avaliação de resultados de metas e competências no início do ano;



- (2) realização do feedback do superior hierárquico a todos os colaboradores;
- (3) estabelecimento das metas para o próximo ano, pelo gestor em conjunto com o colaborador;
- (4) elaboração do plano de treinamento e desenvolvimento de cada colaborador em conjunto com seu superior hierárquico. A elaboração do plano considera o desempenho passado e o planejamento futuro, tendo como subsídios: o resultado da avaliação de competências estratégicas, competências técnicas, metas individuais, plano de negócios da área, projetos e atividades designados ao colaborador em curto e longo prazo;
- (5) execução e acompanhamento do plano de treinamento e desenvolvimento ao longo do ano pela área de recursos humanos com o gestor.

Previdência e benefícios

Além dos exigidos pela legislação, os colaboradores da Energest contam com benefícios adicionais como plano de saúde privado e seguro de vida. Em 2008, foi consolidada a migração dos planos de saúde para uma única operadora. No mesmo ano, entrou em vigor o novo seguro de vida. O plano tem prêmio mensal 100% coberto pela empresa, com capital segurado de 24 vezes o valor do salário, limitado a R\$ 400 mil.

No plano de previdência complementar oferecido, o colaborador pode decidir por contribuir com até 7% de seu salário mensal, e a Energest participa com o mesmo percentual. São cobertos ainda 100% do custo para coberturas de Renda por Invalidez e Pensão por Morte.

Plano de Pensão (R\$ Mil)

| Plano de Pensão* (R\$ milhões) | 2009 | 2008 |
|--|---------|-------|
| Valor presente das obrigações atuariais total ou parcialmente cobertas | (1.340) | (850) |
| Valor justo dos ativos | 2.782 | 2.469 |
| Valor das perdas atuariais não reconhecidas | 204 | (536) |
| (Déficit)/Superávit | 1.646 | 1.083 |
| *Fundação Cesp | | |

Benefícios (R\$ Mil)

| Benefícios | 2009 | 2008 |
|---|------|------|
| Educação, Capacitação e Desenvolvimento | | |
| Profissional | 401 | 167 |
| Alimentação | 795 | 672 |
| Transporte | 278 | ND |
| Saúde | 855 | 681 |
| Fundação (Previdência Privada) | 550 | ND |
| Creches ou Auxílio-Creche | 23 | 18 |



Canais de comunicação

A Energest valoriza o contato direto com seus colaboradores e, para esse fim, disponibiliza vários canais de comunicação, seja por meio pessoal com os Consultores de RH responsáveis pelo atendimento às áreas, seja por meio da internet. Possíveis queixas de assédio e discriminações podem ser encaminhadas pelo Canal de Comunicação e Denúncia.

Relacionamento com sindicatos

A empresa mantém uma Política de Relações Sindicais que assegura a livre associação sindical e a negociação coletiva em todas as empresas do Grupo.

Política Salarial

A política de remuneração da Energest e da EDP no Brasil é analisada por meio de comparação com os salários pagos no mercado, com o objetivo de manter o nível de competitividade adequado. As pesquisas salariais são feitas por meio da metodologia Hay, que classifica por pontuação de acordo com três elementos: know how, processo mental e responsabilidade por resultados. A mensuração destes três fatores resulta no peso do cargo. Esta metodologia permite mensurar a importância e complexidade relativas aos resultados esperados do cargo. Sua política leva em consideração o respeito do Grupo às diferenças e à oferta de oportunidades iguais de desenvolvimento aos colaboradores.

O gerenciamento do pacote de remuneração tem o objetivo de estimular a busca por melhores resultados, através do reconhecimento e incentivos aos colaboradores, que se compõe :

Remuneração Fixa – A política formalizada segue a metodologia Hay e objetiva a fixação da remuneração para todos os cargos da empresa, através do acompanhamento das práticas salariais do mercado e da equidade interna, promovendo a atração e retenção de talentos. Anualmente, após a avaliação de desempenho, é concedido um mérito (aumento salarial) para os colaboradores cuja performance superou as expectativas estipuladas. A empresa após o fechamento do acordo coletivo com o sindicato realiza o reajuste coletivo na data-base. Através dos resultados da Pesquisa de Clima identificou-se a necessidade de realizar a revisão e ajuste de distorções de quadro de pessoal.

Remuneração variável – No incentivo e premiação à iniciativa e às respostas rápidas no cumprimento de metas e busca de resultados, a empresa tem um processo de Remuneração Variável que determina o método para pagamento da Participação nos Lucros e Resultados. Esta Participação nos Lucros e Resultados é calculada a partir do Resultado Individual (RI) de desempenho de cada colaborador, apurado pela Avaliação de Desempenho de metas e competências. As metas são anuais, pré-determinadas e acordadas dentro da Diretoria, da Empresa e do Grupo. Deste modo, cada colaborador possui quatro metas. Para cada meta existe uma pontuação que varia entre 85% a 115%, e os colaboradores são avaliados de acordo com o resultado atingido. Ao final, são somadas as notas ponderadas, pelos respectivos pesos de cada meta. A nota final representa o resultado dos objetivos de cada colaborador. O Resultado Individual contempla ainda a avaliação das competências, que vale 20% do resultado individual de desempenho de cada colaborador. Os demais 80% são compostos pelo resultado das metas, ponderados de acordo com o cargo e área do colaborador e frequência anual.

Através do Sistema de Gestão de Performance lançado em 2008 e disponível na intranet, cada colaborador pode verificar, a qualquer momento, o resultado atualizado das suas metas de Grupo, Empresa/Unidade de Negócio e Área, e simular o resultado das suas metas individuais e competências, obtendo, assim, uma previsão do resultado de desempenho que terá ao final do ano e que será subsídio para o cálculo da sua remuneração variável.



Diversidade e Igualdade de Oportunidades

A Energest acredita que o respeito aos direitos individuais é fundamental para um ambiente de trabalho saudável, e as diferenças são essenciais na agregação de valor à empresa. As oportunidades de desenvolvimento oferecidas abrangem todos os colaboradores, sem distinção. Esse posicionamento foi reforçado em 2007 com o lançamento das políticas de valorização da diversidade e contra discriminação e assédio e o código de ética ressalta a importância da não discriminação e igualdade de oportunidades, comprometendo-se a promover o respeito pela igualdade de oportunidade para todos os seus colaboradores e potenciais colaboradores. Todas as suas práticas, políticas e procedimentos estão orientados para impedir qualquer tipo de discriminação.

Incentivo ao Voluntariado

O Instituto EDP, responsável pelas ações de voluntariado nas empresas da EDP no Brasil, estimula a participação dos colaboradores, por meio de seus projetos sociais. No EDP nas Escolas, os voluntários são responsáveis pela avaliação das necessidades e elaboração do planejamento das atividades, além de estabelecer vínculos com as comunidades nas quais o programa é desenvolvido. Encontros de capacitação e palestras são realizados para os voluntários e abordam variados temas, como o exercício da cidadania e políticas públicas. O colaborador que ingressa no Programa Voluntariado EDP recebe a Cartilha do Voluntário, livreto que apresenta e esclarece o papel desse agente de transformação social, além de uma camiseta personalizada.

No último trimestre de 2008, o Instituto EDP, com o apoio da área de Gestão do Capital Humano, elaborou estudo sobre programas de voluntariado, que resultou na criação da Política de Voluntariado do Grupo EDP no Brasil, aprovada em março de 2009. O destaque desse instrumento é a liberação dos colaboradores voluntários por quatro horas mensais durante o expediente e o reforço do compromisso da Companhia com o incentivo dessa prática.

Indicadores Sociais Internos – Empregados, Empregabilidade, Administradores

| Empregados/ empregabilidade/administradores | |
|---|--------|
| a) Informações gerais | 2009 |
| Número total de empregados | 119 |
| Empregados até 30 anos de idade (%) | 26,10% |
| Empregados com idade entre 31 e 40 anos (%) | 26,10% |
| Empregados com idade entre 41 e 50 anos (%) | 31,10% |
| Empregados com idade superior a 50 anos (%) | 16,80% |
| Número de mulheres em relação ao total de empregados (%) | 20,20% |
| Mulheres em cargos gerenciais – em relação ao total de cargos gerenciais (%) | 0,00% |
| Empregadas negras (pretas e pardas) – em relação ao total de empregados (%) | 0,80% |
| Empregados negros (pretos e pardos) – em relação ao total de empregados (%) | 11,80% |
| Empregados negros (pretos e pardos) em cargos gerenciais em relação ao total de cargos gerenciais (%) | 0,00% |
| Estagiários em relação ao total de empregados (%) | 9,20% |
| Empregados do programa de contratação de aprendizes (%)* | 2,50% |
| Empregados portadores de deficiência (Nº) | 0 |



| b) Remuneração, benefícios e carreira | | 2009 |
|--|--|-----------|
| | | R\$ Mil |
| Remuneração | | |
| Folha de pagamento bruta | | 14.507 |
| Encargos sociais compulsórios | | 4.250 |
| Benefícios | | |
| Educação, Capacitação e Desenvolvimento Profissional | | 475 |
| Alimentação | | 801 |
| Transporte | | 88 |
| Saúde | | 900 |
| Fundação (Previdência Privada) | | 551 |
| Creches ou Auxílio-Creche | | 24 |
| c) Participação nos resultados | | 2009 |
| Investimento total em programa de participação nos resultados da empresa (R\$ Mil) | | 1.728 |
| Valores distribuídos em relação à folha de pagamento bruta (%) | | 10,30% |
| Ações da empresa em poder dos empregados (%) | | ND |
| Divisão da maior remuneração pela menor remuneração em espécie paga pela empresa (inclui participação nos resultados e bônus) | | 28 |
| Divisão da menor remuneração da empresa pelo salário mínimo vigente (inclui participação nos resultados e programa de bônus) | | ND |
| d) Perfil da remuneração – Identificar a percentagem de empregados em cada faixa de salários (R\$) | | 2009 |
| Até 1.000,00 | | 0,00% |
| De 1.000,01 até 4.000 | | 48,21% |
| De 4.000,01 até 8.000,00 | | 30,36% |
| Acima de 8.000,00 | | 21,43% |
| Por Categorias (salário médio no ano corrente) – R\$ | | |
| Cargos de diretoria | | 0,00 |
| Cargos gerenciais | | 11.745,94 |
| Cargos administrativos | | 4.739,01 |
| Cargos de produção | | 1.406,47 |
| e) Saúde e segurança no trabalho | | 2009 |
| Média de horas extras por empregado/ano | | 33 |
| Número total de acidentes de trabalho com empregados (com e sem afastamento) | | 0 |
| Número total de acidentes de trabalho com terceirizados / contratados | | 1 |
| Média de acidentes de trabalho por empregado/ano | | 0 |
| Acidentes com afastamento temporário de empregados (%) | | 0 |
| Acidentes com afastamento temporário de prestadores de serviço (%) | | 0 |
| Acidentes que resultaram em mutilação ou outros danos à integridade física de empregados e/ou de prestadores de serviço, com afastamento permanente do cargo (incluindo LER) (%) | | 0 |
| Acidentes que resultaram em morte de empregados e/ou de prestadores de serviço (%) | | 0,93 |
| Índice TF (taxa de frequência) total da empresa no período, para empregados (NBR 14280) | | 0 |
| Índice TG (taxa de gravidade) da empresa no período, para empregados (NBR 14280) | | 0 |
| Investimentos em programas específicos para portadores de HIV (R\$ Mil) | | 0 |
| Investimentos em programas de prevenção e tratamento de dependência (drogas e álcool) (R\$ MIL) | | 0 |



| | |
|--|-------------|
| f) Desenvolvimento profissional | 2009 |
| Perfil da escolaridade — discriminar, em percentagem, em relação ao total dos empregados | |
| Ensino fundamental | 52,68% |
| Ensino médio | 0,89% |
| Ensino superior | 34,82% |
| Pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado) | 6,25% |
| Analfabetos na força de trabalho (%) | 5,36% |
| Valor investido em desenvolvimento profissional e educação (%) ² | ND |
| Quantidade de horas de desenvolvimento profissional por empregado/ano | ND |
| g) Comportamento frente a demissões | 2009 |
| Número de empregados ao final do período | 112 |
| Número de admissões durante o período | 24 |
| Reclamações trabalhistas iniciadas por total de demitidos no período (%) ³ | ND |
| Reclamações trabalhistas | |
| Montante reivindicado em processos judiciais (R\$ Mil) | ND |
| Possível | ND |
| Provável | ND |
| Remoto | ND |
| Valor provisionado no passivo (R\$ Mil) | ND |
| Número de processos existentes | ND |
| Número de empregados vinculados nos processos | ND |
| h) Preparação para a aposentadoria (2) | 2009 |
| Investimentos em previdência complementar (R\$ Mil) | 576 |
| Número de beneficiados pelo programa de previdência complementar (participantes ativos Fundação Cesp) | ND |
| Número de beneficiados pelo programa de preparação para aposentadoria | ND |
| i) Trabalhadores Terceirizados | 2009 |
| Número de trabalhadores terceirizados / contratados | 0 |
| Custo total (R\$ Mil) | 0 |
| Trabalhadores terceirizados/contratados em relação ao total da força de trabalho (%) | 0,0% |
| Perfil da remuneração – Identificar a percentagem de empregados em cada faixa de salários | |
| Faixas (R\$) Até X | |
| De X+1 a Y | ND |
| De Y+1 a Z | ND |
| Acima de Z | ND |
| Perfil da escolaridade – em relação ao total de terceirizados – discriminar (em %): | |
| Ensino fundamental | ND |
| Ensino médio | ND |
| Ensino superior, pós-graduação | ND |
| Índice TF (taxa de frequência) total da empresa no período, para terceirizados/contratados (NBR 14280) | 0 |
| Índice TG (taxa de gravidade) da empresa no período, para terceirizados/contratados (NBR 14280) | 0 |
| j) Administradores | 2009 |
| Remuneração e/ou honorários totais (R\$ Mil) (A) | ND |
| Número de Diretores (B) | ND |
| Remuneração e/ou honorários médios A/B | ND |
| Honorários de Conselheiros de Administração (R\$ Mil) (C) | ND |
| Número Conselheiros de Administração (D) | ND |
| Honorários médios C/D | ND |

ND = Não Disponível

¹ Exclui menores aprendizes e estagiários² Em relação à Folha de Pagamento Bruta³ Número de entrada de processos trabalhistas, não necessariamente dos demitidos no ano em questão.



4.2. Indicadores Setoriais Externos - Fornecedores

Direitos Humanos

A EDP no Brasil, controladora da Energest, aderiu aos princípios do Pacto Global e Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, ambas iniciativas das Nações Unidas que convidam a comunidade empresarial, organizações internacionais, organizações não-governamentais e outras entidades a se comprometer, adotar, apoiar e promover o exercício dos direitos humanos. É signatária, também, no Brasil, do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, capitaneado pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, em parceria com outras instituições.

Com esses norteadores, a empresa direciona suas políticas, processos e procedimentos na realização de práticas que corroborem os compromissos assumidos, buscando disciplinar e multiplicar seus conceitos em toda a cadeia de negócios. A EDP no Brasil e suas controladas não mantêm operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho infantil, forçado ou análogo à escravidão. Não se relaciona, também, com atividades que possam colocar em risco à liberdade de associação.

Nos novos empreendimentos, todos os contratos de investimentos e os projetos derivados, contemplam exigências relativas a aspectos sociais e ambientais e o respeito aos direitos humanos.

Responsabilidade na Cadeia de Produção

A gestão dos fornecedores ocorre de forma corporativa, em nível de *holding*, que possui estrutura organizativa para atender todas as necessidades de contratação de serviços e de materiais/equipamentos. Dessa forma, a EDP no Brasil atua como agente formador e indutor na aplicação de seus compromissos, princípios e políticas em todos os seus fornecedores. Além de incluir em seus contratos com os parceiros, cláusulas de respeito aos direitos humanos, como proibição do trabalho infantil e escravo, estabelece condicionantes sociais e ambientais a serem atendidas. Com a finalidade de promover o desenvolvimento da região em que possui negócios, a *holding* e suas controladas formalizam em suas cotações, para prestação de serviços ou aquisição de novos produtos ou equipamentos, regra estabelecendo a prioridade de contratação de fornecedores locais, na ocorrência de igualdade de preço, prazo e qualidade.

Comunicação com fornecedores

Para garantir um relacionamento pautado no diálogo transparente e na busca conjunta pelas melhores soluções, a empresa conta com diversos canais de comunicação com esse público. Possui um canal on-line por meio do qual os fornecedores de materiais e serviços podem se informar sobre os critérios de avaliação e encaminhar suas propostas de cadastramento. Também podem realizar consultas de seus dados realizarem alterações ou atualizações.

4.3. Indicadores Setoriais Externos – Comunidade

A Energest está comprometida com o desenvolvimento das comunidades das regiões em que opera. Trata-se de um compromisso alinhado à sua controladora, a EDP no Brasil, que há anos faz do desenvolvimento das pessoas parte da estratégia de implantação de seus projetos em sua área de influência.

O negócio da empresa – geração de energia – classifica-a como uma prestadora de serviços essenciais. Assim, a Energest procura levar esse serviço à população com qualidade e segurança, de forma a garantir a todos o acesso a esse bem básico.



A empresa acredita que sua influência nas comunidades onde estão instaladas suas usinas será maior, se houver uma contribuição para o progresso educacional e cultural e, conseqüentemente, econômico, das pessoas.

Essa idéia orienta o Instituto EDP, responsável pelas iniciativas de sustentabilidade da *holding* e suas controladas. Sua atuação se iniciou, de fato, em 2008, com o objetivo de desenvolver e coordenar as políticas de Investimentos Ambientais, Investimentos Sociais, Voluntariado e Gestão Institucional entre seus públicos estratégicos. Esse compromisso está expresso nos oito princípios de desenvolvimento sustentável, em vigor desde 2006 e já arraigados na forma de gestão de seus programas sociais, ambientais e culturais.

Com o intuito de contribuir para o fortalecimento do capital humano das comunidades, por meio de acesso a atividades escolares; para a melhoria da qualidade de vida; e para o desenvolvimento de pessoas, para que estas tenham acesso a bens, serviços e oportunidades de melhoria de renda e de qualidade de vida, a empresa focou seus investimentos sociais na educação, na assistência social e no desenvolvimento local.

Para apoiar projetos sociais geridos por organizações do terceiro setor, a holding e demais controladas aprovaram, em 2006, a política de investimentos sociais externos que define focos de atuação e seus critérios de elegibilidade. Essa política propõe a seleção pública de projetos, por meio de divulgação em edital nos principais órgãos de comunicação. Em 2008 esses projetos integraram o programa "EDP Solidária", em consonância com a controladora EDP no Brasil. Destaca-se que todas as etapas do programa, inclusive os indicadores de resultado, são avaliados por consultoria independente, o que garante sua transparência e confiabilidade.

Políticas de investimento social externo

Desde 2006, a Energest atua junto às comunidades respeitando a política de investimento social externo definida pelas empresas da EDP no Brasil.

O instrumento segue princípios como: a contribuição para a promoção do desenvolvimento das comunidades; o estímulo ao fortalecimento do exercício da cidadania; valorização e respeito às instituições, organizações, atitudes, normas, cultura e valores das comunidades atendidas pelos investimentos; o apoio às redes sociais de solidariedade; a promoção da integração entre capital humano e o capital social; o estabelecimento de pontes entre a energia elétrica - negócio da empresa - e os investimentos sociais projetados e; a construção de parcerias para o intercâmbio social.

Projetos Sociais

O foco de atuação dos projetos e ações sociais da empresa e da EDP no Brasil é educação, em sentido amplo, segurança individual e coletiva, geração de trabalho e renda, cultura e lazer e, desenvolvimento local. A seleção dos projetos é feita por meio de concurso, realizado por edital público e, em sua avaliação, são considerados aspectos previamente definidos. Em 2008, dois projetos foram selecionados na área de atuação da Energest e realizados ao longo de 2009.

Os resultados são monitorados, avaliados e comunicados, interna e externamente ao grupo e suas empresas, abrangendo colaboradores, acionistas, fornecedores, empresas parceiras, comunidade beneficiária e agências públicas envolvidas. Alguns projetos realizados são descritos a seguir.

Programa Escola Empreendedora – Realizado pelo Instituto Portas Abertas, o projeto despertou os jovens e a sociedade em geral para o desenvolvimento de uma cultura empreendedora fundamental para a sobrevivência no mundo do trabalho, desde atitudes até a geração de um negócio próprio.

**O QUILOMBOLA: DESENVOLVIMENTO ATRAVÉS DA CULTURA E CONSERVAÇÃO AMBIENTAL –**

A Associação Ambiental Voz da Natureza promoveu a realização de pesquisas, ações sócio-ambientais e culturais na Comunidade Quilombola de Retiro de Mangará – Santa Leopoldina, no Espírito santo, visando o fortalecimento étnico-cultural e ambiental da localidade.

Programa Diagnóstico Precoce - em 2008 e 2009, a Associação dos Amigos das Crianças com câncer (AACC) capacitou médicos pediatras na promoção do diagnóstico precoce em crianças e adolescentes com Câncer Infanto-Juvenil de todo o Estado de Mato Grosso do Sul. O treinamento explicitou aos participantes o cuidado para não transformar esses conhecimentos em motivo de pânico à população.

Projetos Culturais

Na esfera cultural, a meta é promover e ampliar o acesso a manifestações culturais e artísticas. O destaque foi o prêmio Energia nas Artes, que consolida as artes plásticas como o terceiro pilar dos programas culturais. Os outros dois são o estímulo à leitura e o teatro. Lançada com parceria com o Instituto Tomie Ohtake, a premiação destina-se a revelar jovens talentos nas diversas vertentes das artes plásticas brasileiras. A primeira premiação está prevista para maio de 2009. Exemplos de projetos desenvolvidos nas regiões de atuação da Energest são os seguintes:

Letras de Luz - desenvolvido em parceria com Fundação Victor Civita, o Letras de Luz tem como missão incentivar a leitura entre crianças e adolescentes através de oficinas literárias que estimulem e orientem gestores culturais, coordenadores escolares e bibliotecários; incentivar a formação artística e cultural por meio da capacitação de grupos de teatro locais para interpretação e apresentação de peças teatrais de textos literários brasileiros infanto-juvenis; e doações de acervo de livros literários para bibliotecas. O projeto Letras de Luz faz parte da Política de Investimentos Sociais Externos da EDP no Brasil e de suas controladas, cuja meta é ampliar os investimentos do Grupo em iniciativas de responsabilidade social.

Concurso Energias na Arte - tem o desafio de integrar aprendizagens e conhecimentos locais - mesmo com as tendências e conhecimentos globais - valorizando a identidade e sobrevivência de indivíduos que pensam no todo e transmitirão isso nas dinâmicas sociais, levando novos conhecimentos sobre o fazer artístico e sobre o mundo em que se vive, com reflexos nos meios econômico, social, ambiental e cultural do país. O concurso contou com a participação de artistas plásticos de todo país.

Projetos Esportivos

Com a utilização dos benefícios fiscais promovidos pela Lei de incentivo ao Esporte, a Energest, em parceria com as demais empresas da EDP no Brasil, apoiou:

Confederação Brasileira de Judô (CBJ) - patrocínio à CBJ para incentivo à prática desportiva não-profissional nacional, cuja orientação é para o rendimento, organizando competições e treinamentos de caráter nacional e internacional em diferentes cidades do país. O objetivo é o atendimento às demandas técnicas dos atletas nacionais de rendimento e contribuir para a difusão e democratização da prática do judô.

Comunicação e Relacionamento com a Comunidade

Como parte da diretriz de comunicação e relacionamento com a comunidade, a Energest segue o Sistema de Gestão Integrada da Sustentabilidade (SGIS), que possui um Plano de Comunicação Social abrangendo a criação de canais de comunicação direta com a comunidade e sua forma de interação.



Para divulgar informações diretamente ligadas ao negócio da empresa, como dicas de economia e segurança de energia, direitos e deveres, projetos sociais e conservação dos empreendimentos, foram realizados inúmeros eventos comunitários e visitas, a fim de atingir públicos específicos. A Energest mantém, também, estreito relacionamento com a imprensa, através de um canal exclusivo, a fim de atender solicitações e responder a possíveis reclamações.

Os investimentos sociais da Energest somaram R\$ 629 mil em 2009. Os projetos sociais voltados à educação responderam por R\$ 150 mil, a cultura correspondeu a R\$ 296 mil e em saúde foram investidos R\$ 76 mil. Outras iniciativas, como patrocínios e apoios contemplaram R\$ 107 mil.

Indicadores Sociais Externos – Comunidade

| a) Envolvimento da empresa em projetos culturais, esportivos, etc. (Lei Rouanet) | 2009 | 2008 |
|---|------|------|
| Montante de recursos destinados aos projetos (R\$ Mil) | 131 | 418 |
| Número de projetos beneficiados pelo patrocínio | 3 | 4 |
| Montante de recursos destinados ao maior projeto (R\$ Mil)* | 60 | 159 |
| d) Envolvimento da empresa com ação social | 2009 | 2008 |
| Recursos aplicados em educação (R\$ Mil) | 150 | 78 |
| Recursos aplicados em saúde e saneamento (R\$ Mil) | 76 | 0 |
| Recursos aplicados em cultura (R\$ Mil) | 296 | 289 |
| Outros recursos aplicados em ações sociais (R\$ Mil) | 107 | 290 |
| Valor destinado à ação social (não incluir obrigações legais, nem tributos, nem benefícios vinculados à condição de funcionários da empresa (%)). | 53% | 45% |
| Do total destinado à ação social, percentual correspondente a doações em produtos e serviços (%). | ND | ND |
| Do total destinado à ação social, percentual correspondente a doações em espécie. | 0 | 0 |
| Do total destinado à ação social, percentual correspondente a investimentos em projeto social próprio. | 0% | 0% |
| Empregados que realizam trabalhos voluntários na comunidade externa à empresa / total de empregados (%). | ND | ND |
| Quantidade de horas mensais doadas (liberadas do horário normal de trabalho) pela empresa para trabalho voluntário de funcionários. | ND | ND |

ND = Não Disponível.

4.4. Indicadores Setoriais Externos – Governo e Sociedade

Combate à corrupção

Os compromissos assumidos reiteram a preocupação da organização com a transparência e a ética nos negócios. Suas políticas corporativas – inclusive a Política de Combate à Corrupção, ao Suborno e à Propina e seu Código de Ética – estão disponíveis na internet e podem ser consultadas pelos colaboradores também em murais, folders e na intranet. Dessa forma, a empresa procura levar seus valores e princípios éticos a todo o quadro de colaboradores.

A aplicação do Código de Ética e o seu monitoramento estão sob responsabilidade do Comitê de Ética, que se reúne mensalmente. Clientes, acionistas, fornecedores, colaboradores e o público em geral podem apontar desvios e conflitos no cumprimento desses princípios por meio do Canal de Comunicação e Denúncia.

Em 2009, foi realizada uma discussão a partir da seguinte afirmação: *Corrupção, propina? Me inclua fora dessa.* Conduzida por palestrantes convidados, em dez cidades das áreas de negócio, a atividade contou com a participação de 401 colaboradores, representando 16,7% do



quadro. O objetivo foi reforçar a importância da responsabilidade individual sobre ações – como suborno e pirataria – e compromisso coletivo em dizer não à corrupção.

Anualmente, por ocasião da elaboração do plano de trabalho, a Auditoria interna faz uma avaliação dos diversos processos e pondera os riscos em termos de probabilidade e impacto, considerando inclusive os aspectos de corrupção e fraude, como forma de direcionar os trabalhos da área e garantir a adequação do ambiente de controles internos. O plano anual da Auditoria Interna é submetido à aprovação formal da Diretoria e do Comitê de Auditoria da controladora. As medidas adotadas em caso de não conformidade estão previstas no Regulamento do Comitê de Ética e incluem as sanções disciplinares e legais aplicáveis às circunstâncias.

Políticas públicas

A EDP no Brasil participa ativamente do processo de definição de normas e regulamentos setoriais, com o objetivo de melhorar os serviços de energia prestados ao usuário final e assegurar soluções adequadas para a competitividade das empresas. Nesse sentido, colabora nas discussões realizadas no âmbito da Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel), do Ministério de Minas e Energias, Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE) e em diferentes entidades setoriais das quais participa.

Exemplo desse envolvimento foi colocar à disposição dos órgãos reguladores a experiência internacional em geração de energia eólica para auxiliar na definição das regras do leilão de energia produzida por essa fonte renovável. Empenhou-se também em defender o aumento de 30 MW para 50 MW para o limite de classificação de empreendimento hidrelétrico como PCH, como forma de ampliar os aproveitamentos do potencial hídrico do País de forma rápida e com menores impactos.

As empresas do Grupo atuam e mantêm representação em entidades do setor elétrico, como: Associação Brasileira das Distribuidoras de Energia Elétrica (Abradee), Associação dos Produtores Independentes de Energia (Apine), Associação Brasileira dos Comercializadores de Energia Elétrica (Abraceel), Instituto Acende Brasil e Câmara de Meio Ambiente do Movimento Empresarial Espírito Santo em Ação, entre outros. Participa ainda de associações e fóruns empresariais, entre eles o Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS), o Instituto Ethos, o Conselho Empresarial de Cidadania, da Federação das Indústrias do Espírito Santo (Findes), e o Instituto Akatu.

Concorrência desleal

A Energest e demais empresas da EDP no Brasil estão comprometidas com a adoção de relacionamentos pautados pelo respeito e pela transparência, que abrangem todos os públicos de interesse, inclusive seus concorrentes. Possui formalizada e divulgada a Política de Combate à Corrupção, Suborno e Propina, além de participar como membro no Grupo de Trabalho de Empresas de Combate à Corrupção para elaboração do Manual de Responsabilidade Social das Empresas. Essa iniciativa reflete a importância do tema para as operações do Grupo EDP no Brasil e seu interesse por um ambiente de negócios saudável e ético.

Em 2009, não houve registro de ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste ou monopólio em suas operações.

Dimensão Ambiental





5. DIMENSÃO AMBIENTAL

A Energest, em alinhamento com as diretrizes da EDP no Brasil, adota em suas operações medidas que visam minimizar os impactos causados por suas atividades, buscando a excelência na gestão ambiental e atuando de forma responsável na conservação do meio ambiente. Sua cultura corporativa prevê a conscientização de seus gestores e colaboradores, a inclusão do componente socioambiental nas decisões de investimento e a utilização de tecnologia que contribua para a preservação da natureza.

Para isso, a empresa segue os Princípios de Desenvolvimento Sustentável do Grupo e, desde 2007, possui política corporativa, em que formaliza os compromissos de proteção ao meio ambiente e à biodiversidade. Está em implementação, também, o Sistema de Gestão Integrada de Sustentabilidade (SGIS), que contempla os requisitos da série de normas internacionais ISO 14000 (meio ambiente) e OHSAS 18000 (saúde e segurança).

Em 2009, deu-se continuidade à implantação de uma iniciativa que mobilizou o Grupo em 2009 que foi o programa Econosco, integrado por ações de incentivo à redução do consumo de recursos naturais e produção de resíduos, estímulo à reciclagem e à utilização do conceito de pegada ecológica, que calcula o impacto ambiental de indivíduos, organizações e populações. No programa atuam 50 embaixadores, profissionais voluntários que foram formados pelo Instituto EDP em parceria com o Instituto Akatu pelo Consumo Consciente. O programa é dividido em seis fases: água, papel, energia elétrica, resíduos, combustíveis e emissões e para cada uma são adotadas ações de sensibilização dos colaboradores. Já foram realizadas diversas ações desde o início do programa como: coleta e envio para reciclagem de papéis usados nos escritórios e de cartões de alimentação do Natal, e otimização do processo de impressão de documentos das áreas de manutenção e construção, entre outras.

É importante ressaltar que a matriz energética da Energest é composta por fontes hídricas, portanto, proveniente de energias renováveis. Trata-se de uma importante contribuição para a matriz energética brasileira quanto a alternativas complementares de energia, além de acarretar menor impacto nas alterações climáticas.

Os investimentos e gastos com proteção ambiental em 2009 somaram R\$ 1,87 milhões.

Investimentos e gastos em proteção ambiental por tipo (R\$)

| Energest | |
|--|------------------------|
| Proteção do ar e clima | RS 0.00 |
| Gestão de águas reiduais | RS 0.00 |
| Gestão de resíduos | RS 0.00 |
| Proteção e recuperação de solos, águas subterrâneas e superficiais | RS 262.004.77 |
| Redução de ruídos e radiações | RS 0.00 |
| Proteção da biodiversidade e da paisagem | RS 332.998.03 |
| Gestão de radiações eletromagnéticas | RS 0.00 |
| Investigação e desenvolvimento na área do ambiente | RS 0.00 |
| Outras atividades de gestão e proteção do ambiente | RS 1.276.768.96 |
| Total | RS 1.871.771,76 |



POLÍTICA DE MEIO AMBIENTE

A ação corporativa e as operações da EDP Energias do Brasil e suas controladas devem ser pautadas nos seguintes compromissos relativos à gestão ambiental, de saúde ocupacional e de segurança do trabalho:

- 1.** Considerar a componente socioambiental nas atividades da empresa, nas decisões de investimento e em toda a cadeia de valor, em especial nos fornecedores críticos, na logística e nos clientes.
- 2.** Utilizar critérios socioambientais que minimizem os impactos locais e regionais, bem como promover a integridade física de sua força de trabalho, respeitando a legislação ambiental, de segurança e saúde ocupacional e demais requisitos e compromissos assumidos pela empresa.
- 3.** Gerenciar os riscos visando a sua eliminação, redução e controle antecipado, prevenindo incidentes e acidentes materiais ou pessoais.
- 4.** Promover a utilização de tecnologias que contribuam para a preservação do meio ambiente, a preservação da poluição, a eficiência energética e o uso racional de recursos naturais.
- 5.** Promover e apoiar iniciativas de conservação da natureza e de valorização da biodiversidade, considerando as características culturais e regionais.
- 6.** Promover processos formais de comunicação, de consulta e envolvimento de partes interessadas, no contexto das interações com o meio ambiente e a segurança e saúde.
- 7.** Promover a melhoria contínua do desempenho ambiental, social e de segurança e saúde ocupacional.

Mudanças Climáticas Globais

Empresas do setor elétrico do mundo todo têm sido convidadas a apresentar soluções no que diz respeito às mudanças climáticas, resultando em medidas que apontam para uma transformação profunda na geração e distribuição de energia elétrica. A contribuição da Energist e demais empresas da EDP no Brasil a essa questão se dá por meio da atuação ativa em programas e iniciativas do setor, ou pela participação em debates e fóruns nacionais e internacionais.

Exemplo disso foi a adesão da *holding* em 2006 ao Carbon Disclosure Project (CDP), iniciativa financiada pelo Carbon Trust do governo britânico e por um grupo de fundações liderado pela Rockefeller Foundation. Com 385 signatários, constitui-se na maior coalizão de investidores do mundo. Por meio dos questionários que envia anualmente a mais de três mil empresas de todos os continentes, o CDP levantou o maior banco de dados sobre emissão de gases causadores do efeito estufa no globo, e seus relatórios, divulgados todos os anos, oferecem uma análise detalhada de como as grandes corporações se posicionam em relação às



mudanças climáticas. Em 2008 as informações relativas às empresas controladas pela EDP no Brasil foram apresentadas no reporte da EDP Energias de Portugal, para não promover a duplicidade de dados.

No Brasil a Energest, representada pela EDP no Brasil, passou a integrar o Programa Brasileiro GHG Protocol em 2008. A iniciativa busca promover a mensuração e incentivar a gestão voluntária das emissões de gases de efeito estufa (GEE), propondo a construção de uma plataforma nacional para publicação dos inventários de GEE corporativos e proporciona aos participantes acesso a instrumentos e padrões de qualidade internacional para contabilização e elaboração de relatórios.

Programa busca compatibilidade com as melhores práticas e normas internacionais, como os padrões e metodologias do GHG Protocol, da International Organization for Standardization (ISO) e do Painel Intergovernamental de Mudanças Climáticas (IPCC), adaptando-as ao contexto nacional.

A implementação do Programa é uma parceria entre o Ministério do Meio Ambiente do Brasil, o Centro de Estudos em Sustentabilidade da Fundação Getúlio Vargas (CES/FGV), o Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS), o World Resources Institute (WRI) e o World Business Council for Sustainable Development (WBSCD).

Em ambos os programas, os dados coletados e organizados oferecem um panorama sobre as estratégias adotadas pelas empresas em relação ao assunto e sobre como elas administram os riscos e oportunidades gerados por uma futura economia movida a quantidades menores de carbono.

Mecanismo do Desenvolvimento Limpo (MDL)

Em 2008, um projeto da Energest, representada pela EDP no Brasil, foi registrado pelo Comitê Executivo das Nações Unidas, obtendo permissão para ser implementado e, dessa forma, receber certificação para lançar Reduções Certificadas de Emissões (RCEs). Trata-se da repotenciação da 4ª Máquina da Usina Hidrelétrica Mascarenhas, localizada no estado do Espírito Santo.

A empresa possui ainda projeto em fase de validação – a repotenciação da usina Suíça e das máquinas 1, 2 e 3 de Mascarenhas, todas no Espírito Santo.

Em 2008, a Companhia realizou a primeira venda de *Verified Emissions Reductions* (VER) no mercado voluntário de créditos de carbono paralelo ao estabelecido pelo Protocolo de Quioto, gerando cerca de R\$ 1.6 milhão, receita integralmente aplicada no Instituto EDP, responsável pelas iniciativas de sustentabilidade da Energest e da EDP no Brasil.

A expectativa para 2009 é a continuidade de atuação no mercado voluntário por meio da comercialização de VERs e a realização da primeira venda de Reduções Certificadas de Emissões (RCEs) dos créditos de carbono, gerados pelos projetos de MDL, comercializados no mercado regulado pelo Protocolo de Quioto.

Emissões Atmosféricas

O parque gerador da Energest é composto por duas usinas hidrelétricas, a Usina Hidrelétrica Mascarenhas e a Usina Hidrelétrica Suíça e, portanto, não há emissão de NOx e SOx. As emissões de gases causadores do efeito estufa (GEE) provêm basicamente do consumo de combustíveis pela frota veicular própria e terceirizada e de energia elétrica utilizada nas instalações da empresa.

A empresa segue o Programa de Redução do Consumo de Combustíveis e o Programa de Gerenciamento de Emissões Atmosféricas, coordenados pela *holding*, que visam a redução das emissões da frota veicular.



Entre as iniciativas para a redução das emissões de GEE, destacou-se a intensificação do consumo de álcool na frota veicular. O diferencial no uso desse combustível está na promoção de uma ciclagem de CO₂ na atmosfera, diferentemente do que ocorre com os combustíveis fósseis, que retiram carbono das camadas profundas do subsolo.

Emissões de Gás de Efeito Estufa – GEE (tCO₂ eq)

| | 2009 |
|--|------|
| Emissões Biomassa⁽¹⁾ | 22 |
| Álcool (Etanol) | 19 |
| Emissões Escopo I | 99 |
| Gasolina | 11 |
| Diesel | 88 |
| GNV | - |
| SF6 | - |
| Emissões Escopo II | 75 |
| Energia Elétrica | 75 |
| Emissões totais | 195 |

(1) Cálculo obtido a partir do consumo do etanol acrescido dos teores de biocombustíveis adicionados aos combustíveis fósseis.

Modernização e Repotenciação

A repotenciação de usinas, realizada por meio da substituição e modernização de equipamentos, apresenta como principal ganho ambiental o retardamento da construção de novos empreendimentos e, conseqüentemente, do alagamento de novas áreas. Tal estratégia vem sendo adotada pela Energest para incremento de sua capacidade instalada sem a promoção de novos impactos ambientais.

O projeto da usina Suíça já está concluído, possibilitando o acréscimo de 2,9 MW da capacidade instalada. O projeto da usina Mascarenhas estará concluído no final de 2012 e permitirá o acréscimo de 17,5 MW da capacidade instalada. Em conjunto, esses projetos possibilitarão o acréscimo de 20,4 MW de capacidade instalada, equivalente a 9,6% da potência atual dos empreendimentos sem a necessidade de inundação de novas áreas.

Projetos de Repotenciação

| Empreendimento | Estado | Potência Instalada (MW) | Acréscimo Potência Instalada (MW) | Total Potência Instalada (MW) |
|-----------------|----------------|-------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| UHE Suíça | Espírito Santo | 31,6 | 2,9 | 34,5 |
| UHE Mascarenhas | Espírito Santo | 180,5 | 17,5 | 198,0 |



Gestão de Impactos Ambientais

Por possuir um parque gerador composto basicamente por hidrelétricas, a Energest tem forte compromisso com a preservação das áreas afetadas. Sua política ambiental prevê o monitoramento da flora e fauna silvestre das áreas adjacentes às suas plantas, bem como da qualidade das águas dos reservatórios.

O comprometimento da empresa com as diversas iniciativas para redução dos impactos de suas atividades na biodiversidade e na paisagem foram mantidos em 2008. Foi dada continuidade aos estudos ambientais relacionados à ictiofauna, limnologia e fauna terrestre nas usinas em operação.

A Energest integra o Comitê da Bacia Hidrográfica do Rio Doce e do Consórcio do Rio Guandu. O objetivo deste último é recuperar revitalizar e conservar a Bacia do Guandu, por meio da conscientização da população ribeirinha dos municípios de Brejetuba, Laranja da Terra, Afonso Cláudio e Baixo Guandu.

Como participante do Comitê da Bacia Hidrográfica do Rio Doce, a Energest contribui com o planejamento estratégico da gestão dos recursos hídricos, abrangendo diversos segmentos usuários e instituições com atuação na bacia, no âmbito dos Estados do Espírito Santo e Minas Gerais. A empresa também tem assento no Conselho Estadual de Recursos Hídricos, Conselho Municipal de Meio Ambiente de Santa Leopoldina, câmaras técnicas e grupos de trabalho, visando à preservação ambiental.

Consumo de recursos naturais e materiais

Investir em métodos e tecnologia que promovam o consumo eficiente dos recursos naturais e de materiais é uma das estratégias da Energest e de sua controladora EDP no Brasil. Está em andamento o programa Econnosco, campanha de conscientização voltada aos colaboradores com o objetivo de promover o uso eficiente de recursos, além de manter os procedimentos de recuperação de materiais e equipamentos, prolongando sua vida útil e evitando a aquisição de novos.

Água

As mudanças climáticas podem ter efeitos adversos na disponibilidade da água no mundo e a Energest e demais empresas da EDP no Brasil preocupam-se com o uso racional desse recurso em suas instalações, bem como com o monitoramento de seus reservatórios. A empresa realiza anualmente campanhas internas que visam conscientizar o público interno sobre a importância do consumo responsável da água.

Energia Elétrica

Em 2009, ações de economia de energia elétrica foram sistematizadas por meio do programa Econnosco. Em todas as unidades da Energest, campanhas foram realizadas para promoção do uso racional de eletricidade.



Combustíveis

O Programa Econosco realizou diversas campanhas internas em 2009 para racionalização do uso de combustível, com estímulo a substituição daqueles de origem fóssil para os de fonte renovável, como o álcool.

Consumo de Combustíveis

| | 2009 |
|-----------------------|--------|
| Álcool | 10.747 |
| Gasolina | 5.145 |
| Diesel | 13.077 |
| GNV (m ³) | - |

Educação Ambiental

Em 2009, a EDP no Brasil deu continuidade à implantação do Econosco, integrado por ações de incentivo à redução do consumo de recursos naturais e produção de resíduos, estímulo à reciclagem e à utilização do conceito de pegada ecológica, que calcula o impacto ambiental de indivíduos, organizações e populações. No programa atuam 50 embaixadores, profissionais voluntários que foram formados pelo Instituto EDP em parceria com o Instituto Akatu pelo Consumo Consciente. O programa é dividido em seis fases: água, papel, energia elétrica, resíduos, combustíveis e emissões e para cada uma são adotadas ações de sensibilização dos colaboradores. Já foram realizadas diversas ações desde o início do programa como: coleta e envio para reciclagem de papéis usados nos escritórios e de cartões de alimentação do Natal, e otimização do processo de impressão de documentos das áreas de manutenção e construção, entre outras.

O Econosco também identifica melhorias relacionadas à modernização das instalações de grupo e de seus equipamentos, que possam resultar em menor consumo.

Conformidade

Em 2009, não houve registro de penalidades administrativas ou judiciais de natureza ambiental na Energest.



Indicadores Ambientais

| Recuperação de Áreas Degradadas | 2009 |
|--|------|
| Área preservada e/ou recuperada por manejo sustentável de vegetação sob as linhas de transmissão e distribuição (em ha). | nd |
| Área preservada / total da área preservada na área de concessão exigida por lei (%). | nd |
| Contribuição para o aumento de áreas verdes nos municípios pelo Programa de Arborização Urbana (em ha). | nd |
| Rede protegida isolada (rede ecológica ou linha verde) na área urbana (em km). | nd |
| Percentual da rede protegida isolada / total da rede de distribuição na área urbana. | nd |
| Gastos com gerenciamento do impacto ambiental (arborização, manejo sustentável, com equipamentos e redes protegidas). (R\$ Mil) | 0 |
| Quantidade de acidentes por violação das normas de segurança ambiental. | 0 |
| Número de autuações e/ou multas por violação de normas ambientais. | 0 |
| Valor incorrido em autuações e/ou multas por violação de normas ambientais. (R\$ Mil) | 0 |
| Geração e tratamento de resíduos | 2009 |
| Emissão | |
| Volume anual de gases do efeito estufa (CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC, PFC, SF ₆), emitidos na atmosfera (em toneladas de CO ₂ equivalentes). | 112 |
| Volume anual de emissões destruidoras de ozônio (em toneladas de CFC equivalentes). | nd |
| Efluentes | |
| Volume total de efluentes | nd |
| Volume total de efluentes com tratamento | nd |
| Percentual de efluentes tratados (%) | nd |
| Sólidos | |
| Quantidade anual (em toneladas) de resíduos sólidos gerados (lixo, dejetos, entulho etc.). | 4 |
| Percentual de resíduos encaminhados para reciclagem sem vínculo com a empresa. | nd |
| Percentual de resíduos reciclados por unidade ou entidade vinculada à empresa (projeto específico). | nd |
| Gastos com reciclagem dos resíduos (R\$ Mil) | 0 |
| Percentual do material de consumo reutilizado (matérias-primas, equipamentos, fios e cabos elétricos). | nd |
| Gastos com destinação final de resíduos não perigosos. (R\$ Mil) | 0 |



| Uso de recursos no processo produtivo e em processos gerenciais da organização | 2009 |
|--|-----------|
| Consumo total de energia por fonte: | |
| Hidrelétrica (em kWh) | 2.115.312 |
| Combustíveis fósseis | nd |
| Fontes alternativas (gás, energia eólica, energia solar etc.) | nd |
| Consumo total de energia (em kWh) | 2.115.312 |
| Consumo de energia por kWh distribuído (vendido) | nd |
| Consumo total de combustíveis fósseis pela frota de veículos da empresa por quilômetro rodado. | |
| Diesel | 0,124 |
| Gasolina | 0,087 |
| Álcool | 0,088 |
| Gás natural | 0 |
| Consumo total de água por fonte (em m3): | nd |
| Abastecimento (rede pública) | nd |
| Fonte subterrânea (poço) | nd |
| Captação superficial (cursos d'água) | nd |
| Consumo total de água (em m3) | nd |
| Consumo de água por empregado (em m3) | nd |
| Redução de custos obtida pela redução do consumo de energia, água e material de consumo. (R\$ Mil) | nd |
| Educação e conscientização ambiental | 2009 |
| Educação ambiental – Comunidade – Na organização | 0 |
| Número de empregados treinados nos programas de educação ambiental. | 0 |
| Percentual de empregados treinados nos programas de educação ambiental / total de empregados. | 0 |
| Número de horas de treinamento ambiental / total de horas de treinamento. | 72 |

ND = Não disponível.

Anexos





6. ANEXOS

6.1. Balanço Social Anual 2009

| 1 - Base de Cálculo | 2009 Valor (Mil reais) | | | 2008 Valor (Mil reais) | | |
|--|--|--|--|---|------------------------------|--------------------------------|
| Receita líquida (RL) | | | 102.176 | | | 115.347 |
| Resultado operacional (RO) | | | 80.762 | | | 101.867 |
| Folha de pagamento bruta (FPB) | | | 14.507 | | | 13.257 |
| 2 - Indicadores Sociais Internos | Valor (mil) | % sobre FPB | % sobre RL | Valor (mil) | % sobre FPB | % sobre RL |
| Alimentação | 801 | 5,52% | 0,78% | 672 | 5,07% | 0,58% |
| Encargos sociais compulsórios | 4.250 | 29,30% | 4,16% | 4.027 | 30,38% | 3,49% |
| Previdência privada | 551 | 3,80% | 0,54% | 517 | 3,90% | 0,45% |
| Saúde | 900 | 6,20% | 0,88% | 681 | 5,14% | 0,59% |
| Segurança e saúde no trabalho | 0 | 0,00% | 0,00% | 0 | 0,00% | 0,00% |
| Educação | 0 | 0,00% | 0,00% | 0 | 0,00% | 0,00% |
| Cultura | 0 | 0,00% | 0,00% | 0 | 0,00% | 0,00% |
| Capacitação e desenvolvimento profissional | 475 | 3,27% | 0,46% | 167 | 1,26% | 0,14% |
| Creches ou auxílio-creche | 24 | 0,17% | 0,02% | 18 | 0,14% | 0,02% |
| Participação nos lucros ou resultados | 1.494 | 10,30% | 1,46% | 1.728 | 13,03% | 1,50% |
| Programa de Desligamento Voluntário - PDV | 0 | 0,00% | 0,00% | 0 | 0,00% | 0,00% |
| Outros | 327 | 2,25% | 0,32% | 249 | 1,88% | 0,22% |
| Total - Indicadores sociais internos | 8.822 | 60,81% | 8,63% | 8.059 | 60,79% | 6,99% |
| 3 - Indicadores Sociais Externos | Valor (mil) | % sobre RO | % sobre RL | Valor (mil) | % sobre RO | % sobre RL |
| Educação | 150 | 0,19% | 0,15% | 78 | 0,08% | 0,07% |
| Cultura | 296 | 0,37% | 0,29% | 289 | 0,28% | 0,25% |
| Saúde e saneamento | 76 | 0,09% | 0,07% | 0 | 0,00% | 0,00% |
| Esporte | 27 | 0,03% | 0,03% | 85 | 0,08% | 0,07% |
| Combate à fome e segurança alimentar | 0 | 0,00% | 0,00% | 0 | 0,00% | 0,00% |
| Outros | 80 | 0,10% | 0,08% | 205 | 0,20% | 0,18% |
| Total das contribuições para a sociedade | 628 | 0,78% | 0,62% | 657 | 0,64% | 0,57% |
| Tributos (excluídos encargos sociais) | 25.504 | 31,58% | 24,96% | 30.153 | 29,60% | 26,14% |
| Total - Indicadores sociais externos | 26.132 | 33,14% | 26,19% | 30.810 | 30,25% | 26,71% |
| 4 - Indicadores Ambientais | Valor (mil) | % sobre RO | % sobre RL | Valor (mil) | % sobre RO | % sobre RL |
| Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa | 1.872 | 2,32% | 1,83% | 1.821 | 1,79% | 1,58% |
| Investimentos em programas e/ou projetos externos | 0 | 0,00% | 0,00% | 125 | 0,12% | 0,11% |
| Total dos investimentos em meio ambiente | 1.872 | 2,32% | 1,83% | 1.946 | 1,91% | 1,69% |
| 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 0 a 50% () cumpre de 76 a 100% | () 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 | 2009 | | 2008 | | | |
| Nº de empregados(as) ao final do período | 119 | | 112 | | | |
| Nº de admissões durante o período | 28 | | 33 | | | |
| Nº de empregados(as) terceirizados(as) | 0 | | 123 | | | |
| Nº de estagiários(as) | 11 | | 8 | | | |
| Nº de empregados(as) acima de 45 anos | 44 | | 44 | | | |
| Nº de mulheres que trabalham na empresa | 24 | | 22 | | | |
| % de cargos de chefia ocupados por mulheres | 0 | | 0 | | | |
| Nº de negros(as) que trabalham na empresa | 15 | | 15 | | | |
| % de cargos de chefia ocupados por negros(as) | 0 | | 0 | | | |
| Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais | 0 | | 0 | | | |
| 6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial | 2009 | | Metas 2010 | | | |
| Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa | 23 | | 23 | | | |
| Número total de acidentes de trabalho | 2 | | 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) | () 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 | () incentiva e segue a OIT | () não se envolverá | () seguirá as normas da OIT | (x) incentivar e seguirá a OIT |
| A previdência privada contempla: | () direção | () direção e gerências | () todos(as) empregados(as) | () direção | () direção e gerências | (x) todos(as) empregados(as) |
| A participação dos lucros ou resultados contempla: | () direção | () direção e gerências | () 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 | () 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 | (x) apóia | () organiza e incentiva | () não se envolverá | () apoiará | (x) organizar e incentivar |
| Número total de reclamações e críticas de consumidores(as): | na empresa NA** | no Procon NA** | na Justiça NA** | na empresa NA** | no Procon NA** | na Justiça NA** |
| % de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas: | na empresa NA** | no Procon NA** | na Justiça NA** | na empresa NA** | no Procon NA** | na Justiça NA** |
| Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$): | Em 2009: 134.112 | | | Em 2008: 154.683 | | |
| Distribuição do Valor Adicionado (DVA): | 21% governo 31% acionistas | 12% colaboradores(as) 12% terceiros 24% retido | 19% governo 61% acionistas | 8% colaboradores(as) 9% terceiros 3% retido | | |
| 7 - Outras Informações | (*) Abrange negros e pardos que trabalham na empresa. (**) Dados reclassificados (Receita Líquida, DVA e Tributos) Esta empresa não utiliza mão-de-obra infantil ou trabalho escravo, não tem envolvimento com prostituição ou exploração sexual de criança ou adolescente e não está envolvida com corrupção. Nossa empresa valoriza e respeita a diversidade interna e externamente. (1) Informações não auditadas. Responsável pelas Informações: Marilena F. C. Gonçalves (mcgoncalves@edpbr.com.br) | | | | | |



EXPEDIENTE

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA ENERGEST

Antônio Manuel Barreto Pita de Abreu
Luiz Otavio Assis Henriques
Miguel Nuno Simões Nunes Ferreira Setas
Miguel Dias Amaro

DIRETORIA

Luiz Otavio Assis Henriques
Álvaro Jorge Guerreiro de Sousa
Carlos Alberto de São José Cavaleiro
André Luiz de Castro Pereira

EDIÇÃO

EDP no Brasil

COORDENAÇÃO GERAL

Instituto EDP

CONTEÚDO E REDAÇÃO

Marcelo Henrique C. Piccolo

COLABORAÇÃO

O Instituto EDP agradece a todos os colaboradores das diversas diretorias que contribuíram com o fornecimento de informações para este relatório.

Copyright © 2010 EDP no Brasil.