

Informe Anual y de Sostenibilidad 2010



Es brasileña la energía que transmitimos al país.



Es brasileña la energía que transmitimos al país.

Informe Anual y de Sostenibilidad
SUMARIO **2010**

PRINCIPALES INDICADORES	03
PRESENTACIÓN	04
Mensaje de la Administración	04
Sobre el Informe	05
Perfil Corporativo	08
Accionistas	09
MODELO DE GESTIÓN	12
Gobernanza Corporativa	12
Gestión y Competitividad	14
Gestión de la Calidad	15
Gestión de Riesgos	15
DESEMPEÑO ECONÓMICO	18
Inversiones y Perspectivas	18
Desempeño Operativo	20
Desempeño Económico-Financiero	21
Mercado de Capitales	25
DESEMPEÑO SOCIAL	30
Colaboradores	31
Clientes	36
Proveedores	36
Accionistas e Inversionistas	37
Estado	37
Sociedad	38
DESEMPEÑO AMBIENTAL	42
TABLA IBASE	46
SUMARIO GRI	48
INFORMACIONES CORPORATIVAS	50
CRÉDITOS	51

PRINCIPALES INDICADORES

(CTEEP consolidado)

Resultados (RS millones)	2009	2010
Ingreso bruto	2.455,81	2.551,54
Ingreso neto	2.149,01	2.256,28
Ganancia bruta	1.434,02	1.308,12
Ebitda	1.215,73	1.176,07
Ganancia neta	861,97	812,17
Valor agregado neto	1.842,35	1.721,49
Márgenes (%)		
Margen bruto	N/A	N/A
Margen Ebita	56,6	52,1
Margen neto	40,1	36,0
Indicadores financieros (R\$ millones)		
Activo total	6.388,07	6.931,42
Patrimonio neto	4.663,01	4.563,83
Deuda neta	1.006,2	1.373,3
Deuda neta/Ebitda (cuotas)	0,8	1,17
Indicadores de mercado		
Cantidad de acciones negociadas (mil)	197.774	170.400
Volumen financiero negociado (R\$ mil)	2.486.032	1.800.000
Cotización de cierre PN (R\$)	51,75	55,10
Ganancia neta por acción (R\$/mil acciones)	5,50	5,07
Valor de mercado (R\$ mil)	7.796.477	8.365.776
Monto de proventos (dividendos y JCP) (R\$ mil)	783.179	771.638
Indicadores de sostenibilidad		
(RS millones)	2009	2010
Gastos con prevención ambiental	168.247,00	123.437,32
Gastos con gestión ambiental	76.500,00	830.000,00
Horas por colaborador		
Promedio de horas de entrenamientos dados a los colaboradores	48,13 horas	68,52 horas

1. PRESENTACIÓN

1.1 Mensaje de la Administración [GRI 1.1]

Excelencia operativa. Ese fue el pilar estratégico de CTEEP en 2010. Durante el año, enfocamos nuestra actuación en el fortalecimiento de nuestras operaciones y en la administración y control de nuestros activos para garantizar la estabilidad y la calidad de nuestros servicios, una vez que, en nuestro negocio el ingreso adviene de la disponibilidad de los servicios. Ante de los buenos resultados conquistados al fin del ejercicio, esa alineación se mostró asertiva.

En 2010, CTEEP superó su nivel en el índice de energía no suplida y hoy tenemos el mejor indicador entre todas las transmisoras de energía de Brasil. Fruto del desempeño logrado, recibimos de ANEEL (Agencia Nacional de Energía Eléctrica), por el segundo año consecutivo, el mayor premio adicional de RAP (Ingreso Anual Permitido), por la disponibilidad de los activos de transmisión. [GRI 2.10]

Al mismo tiempo que estuvimos enfocados en la prestación de servicios de calidad y en la satisfacción de nuestros clientes, también seguimos atentos a las oportunidades de crecimiento. Participamos y seguiremos participando de los subastas promovidos por ANEEL, haciendo análisis sensatos y siempre manteniendo la disciplina en el uso de los recursos financieros.

En línea con esa directriz, ejercemos nuestro derecho de preferencia en la adquisición de los 40% restantes de participación en IEMG, en una operación alineada también a la estrategia de la Compañía de aumentar su participación en los activos de infraestructura eléctrica de Brasil.

El año 2010 fue igualmente importante en relación al desempeño económico-financiero. Registramos crecimiento del 3,9% en el ingreso operativo bruto, que totalizó R\$ 2,6 mil millones en el año. El Ebitda logró R\$ 2,3 mil millones, resultado el 5% superior en relación a 2009. Esos números ganan aun más relevancia si consideramos que, en 2010, como también todo el sector, fuimos sometidos al segundo ciclo de la revisión tarifaria periódica. [GRI 2.8]

En 2010, energizamos 82 emprendimientos e instalamos 401 Km de nuevas líneas de transmisión. De las inversiones totales promovidas en el año (R\$ 504,9 millones), R\$ 200 millones fueron destinadas a proyectos de aumento de capacidad, construcción de nuevas líneas de transmisión e instalación de equipos en las subestaciones.

Excelencia operativa presupone también inversión en personas. En 2010, ampliamos el promedio de horas de entrenamiento por colaborador el 42%. El año también fue marcado por el lanzamiento del Código de Ética de CTEEP, elaborado con la participación colectiva de los colaboradores. Con la creación de ese documento, definimos la conducta y el comportamiento esperados de nuestros colaboradores en la relación, en ámbito profesional con los grupos de interés. Al mismo tiempo, reforzamos la importancia de la sostenibilidad, integrada a la gestión del negocio.

Creemos que una estrategia de negocio tiene que ser sostenible para que la Compañía pueda lograr resultados hoy y en el futuro, principalmente en el negocio de transmisión de energía que tiene características ocales muy fuertes. Por ello, vimos el concepto de sostenibilidad como una estrategia conjunta de generación de valor.

CTEEP sigue comprometida en ofrecer servicios de calidad con eficiencia y estabilidad. Agradecemos la colaboración de todos los que se dedican al crecimiento de nuestro negocio. A nuestros accionistas, clientes y proveedores, por la confianza y por el apoyo. Y a nuestros colaboradores por la contribución y por la determinación dedicadas, que transformaron CTEEP en la principal concesionaria privada de transmisión de energía eléctrica de Brasil – valores que nos fortalecen y nos estimulan a enfrentar nuevos desafíos.



Luis Fernando Alarcón Mantilla
Presidente del Consejo de Administración de CTEEP

César Augusto Ramírez Rojas
Presidente de CTEEP

1.2 Sobre el Informe

Este es el **Informe Anual y de Sostenibilidad de CTEEP** que, por el tercer año consecutivo, divulga sus resultados en línea con las directrices internacionales de GRI (Global Reporting Initiative). Uno de los destaques de 2010 fue la evolución en el nivel de aplicación que pasó de C a B. Este informe también sigue las recomendaciones del modelo ANEEL (Agencia Nacional de Energía Eléctrica) para elaboración de informe anual y de responsabilidad socioambiental de las empresas de energía eléctrica. [GRI 3.2, 3.3]

El informe abarca resultados operativos, económico-financieros, sociales y ambientales de las operaciones mantenidas en Brasil por CTEEP, como también de sus subsidiarias, relativos al período del 1º de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2010. Las informaciones financieras son presentadas con base en números consolidados y en reales, según la legislación societaria vigente, y fueron sometidas a la auditoría externa de Ernst & Young Auditores Independientes S.S. Los datos operativos, sociales y ambientales fueron examinados internamente y no fueron sometidos a la verificación externa. Todas las comparaciones se refieren al mismo período de 2009, excepto donde esté indicado de otra forma. [GRI 3.1, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3.10, 3.11, 3.13]

Además de contar con el involucro de colaboradores de diferentes áreas y niveles de la Compañía, el proceso de desarrollo y definición del contenido de este informe es coordinado por las áreas de Comunicación y Gestión Estratégica y por el Directorio Financiero y de Relaciones con Inversionistas. La validación final de las informaciones involucra el presidente, directores y gerentes. [GRI 3.5]

Matriz de Materialidad [GRI 3.5]

En este año, CTEEP dio un importante paso para reforzar la relación con sus stakeholders: el proceso de definición del contenido de este informe anual y de sostenibilidad fue construido a partir de una herramienta denominada matriz de materialidad.

La aplicación de una matriz de materialidad consiste en la identificación de las opiniones sobre los asuntos considerados prioritarios a los diversos públicos de interés, de un lado, y para la Empresa, de otro.

El levantamiento de esas informaciones fue hecho por medio de un cuestionario, construido a partir de las directrices de GRI, de forma en garantizar que el empeño quedara totalmente alineado al proceso de construcción de los informes de sostenibilidad de CTEEP – que es orientado por esos preceptos desde 2008.

Las preguntas del cuestionario de materialidad fueron divididas en tres aspectos principales: sociales, económicos y ambientales, reforzando la importancia del trípede de sostenibilidad. El cuestionario fue accedido a partir de una dirección electrónica enviada por e-mail a los cuatro grupos de stakeholders definidos – clientes, proveedores, colaboradores y accionistas – y quedó disponible para respuesta durante 45 días [GRI 4.14]

La expectativa es que ese proceso evolucione en los próximos años posibilitando la profundización del empeño con los públicos ya seleccionados y la inclusión de nuevos grupos de interés. [GRI 4.16]

Comprometida con los resultados de la matriz de materialidad, a partir de 2011 CTEEP empezará a relatar los indicadores PR1 y PR2, directamente relacionados a los temas considerados muy relevantes. Ambos indicadores no fueron tratados en informes anteriores, pero su monitoreo ya fue iniciado para que, a lo largo de los próximos años, la Compañía pueda perfeccionar sus resultados y mostrar a los stakeholders los esfuerzos promovidos en búsqueda de un informe con contenido cada vez más abarcador. [GRI PR1, PR2]

Los datos presentados a continuación, muestran el resultado final de ese proceso de empeño, cuyas informaciones son abordadas y están presentadas en el curso de este informe. [GRI 4.17]



Temas muy relevantes

Posición en la matriz	Tema	Indicador GRI relacionado
1	Ser una empresa financieramente sólida y atractiva para inversiones.	EC1/EC3/EC4/EC5
2	No admitir ningún tipo de discriminación dentro de la Empresa y en todas las relaciones con sus <i>stakeholders</i> .	HR4
4	Tener iniciativas en sus operaciones que tengan en vista la reducción de los impactos ambientales.	EN26
7	Ofrecer servicios de calidad a todos los clientes en el mantenimiento y conservación de sus líneas.	PR1/PR2/PR8/PR9
8	Oferta de beneficios a los colaboradores (como asistencia médica, seguridad social privada, cesta de Navidad, vale-alimentación o restaurant).	EC3/LA3
9	Realizar inversiones en infraestructura de beneficio público, mensurando y acompañando sus resultados.	EC8
12	Exigir a no utilización de mano de obra infantil por sus asociados de negocio.	HR6
15	Promover iniciativas que tengan como objetivos el ofrecimiento de servicios con bajo consumo de energía y uso eficiente de agua en sus operaciones. Ej.: reducción y reuso del agua.	EN8/EN9/EN10
19	Promover y desarrollar estudios que incentiven la utilización de combustibles renovables en reemplazo a los de origen fósil en sus subestaciones y proceso logístico, apoyando de esa forma, una economía de bajo carbono.	EN3
29	Incentivar los proveedores en la adopción de buenas prácticas de sostenibilidad.	EC6/HR2/PR1

Temas relevantes

Posición en la matriz	Tema	Indicador GRI relacionado
16	Fortalecer y expandir programas a la comunidad.	SO1/EC8/EC9
17	Incentivar políticas o prácticas de compras de productos de proveedores brasileños y/o locales, teniendo en vista el desarrollo local donde CTEEP se encuentra.	EC6
28	Exigir la no utilización de mano de obra forzada o análoga a la esclava por sus asociados de negocio.	HR7
34	Ser una empresa con proyección de futuro.	Indicadores EC

Temas poco relevantes

Posición en la matriz	Tema	Indicador GRI relacionado
3	Garantizar un ambiente de trabajo seguro y no perjudicial a la salud de los colaboradores.	LA6/LA9
5	Combatir la corrupción en todas las relaciones en las cuales CTEEP está involucrada.	SO2/SO4
6	Tener políticas o prácticas de concientización ambiental para sus diferentes públicos.	Indicadores EN
11	Ofrecer entrenamientos y capacitaciones internas a los colaboradores.	LA10/LA12
13	Realizar programas de análisis de carrera y de gestión por competencias teniendo en vista el desempeño de los colaboradores.	LA11
14	Exigir procedimientos relativos a la salud y a la seguridad de sus proveedores y terceros, en todas las fases de sus servicios.	PR1/PR2

18	Incentivar e invertir en la capacitación de los colaboradores ofreciendo becas de estudios y/o cursos complementares (por ejemplo: cursos de idiomas extranjeros y de post-grado).	Indicadores LA
20	Acompañar y monitorear el impacto de las operaciones sobre las comunidades del entorno.	SO1/EC8
21	Movilizar los colaboradores para la adopción de código de ética.	4.8
22	Tener política o práctica de descarte de materiales y destinación de los mismos para reciclado, para sus colaboradores y proveedores.	EN16/EN25
23	Perfeccionar los mecanismos de comunicación, rendimiento de cuentas, equidad y responsabilidad corporativa presentes en el estándar de gobernanza de CTEEP.	LA4/LA5
24	Invertir en sus procesos buscando actividades y soluciones innovadoras.	Indicadores PR
25	Extender las certificaciones y especificaciones a todas las líneas de transmisión y subestaciones de CTEEP, como OHSAS 18001 e ISO 14000.	Indicadores PR
26	Invertir en iniciativas reconocidas de cuño ambiental	Indicadores EN
27	Invertir en programas y formas de relación con la comunidad	Indicadores SO
30	Promover oportunidades y sueldo iguales para hombres y mujeres.	LA14
33	Ser una empresa líder en su sector y con proyección internacional.	Indicadores EC
36	Tener política de utilización de materiales certificados y monitoreo de los materiales utilizados en la operación.	EN1
37	Desarrollar estudios complementares, además de la legislación vigente, sobre los impactos de líneas de transmisión en regiones forestales.	EN12
38	Desarrollar estudios relacionados a los impactos de la producción agrícola en los pasos de servidumbre de las líneas de transmisión de la Empresa.	EN11/EN15
41	Ofrecer un canal abierto de contacto que sea eficiente para oír las opiniones opiniones de sus públicos.	PR5
43	Facilitar e incentivar la comunicación entre los colaboradores y los directores de la Empresa.	LA4/LA5

Temas no relevantes

Posición en la matriz	Tema	Indicador GRI relacionado
31	Invertir en iniciativas reconocidas de cuño social.	Indicadores SO
32	Incentivar y proporcionar programas de gestión de competencias, teniendo en vista la empleabilidad y/o mantenimiento de renta de los empleados en fin de carrera.	LA11
35	Apoyar estudios que reduzcan el ruido y los posibles impactos de los campos electromagnéticos de las líneas de transmisión.	Indicadores EN
39	Incentivar la participación de colaboradores en comités del alto órgano de gobernanza, reforzando el diálogo y el empeño y así promoviendo la transparencia en las relaciones internas.	4.1/LA13
40	Colaborar con los gobiernos locales para trabajar juntos por el desarrollo de la sociedad.	SO5/SO6
42	Trabajar por el constante perfeccionamiento de sus medios de divulgación de informaciones económicas posibilitando fortalecer su comunicación con los <i>stakeholders</i> .	EC1
44	Garantizar e incentivar la libertad de filiación de los colaboradores en sindicatos.	HR5
45	Garantizar que contratos con los asociados de negocio contengan cláusulas referentes a derechos humanos.	HR1

1.3 Perfil Corporativo

Transmitir energía eléctrica con calidad y eficiencia. Ese es el negocio de CTEEP (Compañía de Transmisión de Energía Eléctrica Paulista), la principal concesionaria privada del sector de transmisión de energía eléctrica de Brasil. [GRI 2.1]

A través de su red – formada por 12.316 Km de líneas, 18.794 Km de circuitos, 2.488 Km de cables de fibra óptica y 105 subestaciones con tensión de hasta 550 kV – trafican 30% de la energía eléctrica producida en Brasil y 60% de la energía consumida en la Región Sudeste, lo equivalente a casi 100% del consumo en el Estado de São Paulo. Sus principales clientes son otras concesionarias de servicio público de energía. [GRI 2.2, 2.3, 2.7, 2.8]

Con capacidad instalada de 43.973 MVA (Mega Voltio Ampere), CTEEP tiene sede en São Paulo y marca presencia con activos propios y por medio de subsidiarias y participaciones en 12 estados brasileños: Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná, São Paulo, Minas Gerais, Rondônia, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Goiás, Tocantins, Maranhão y Piauí. [GRI 2.3, 2.4, 2.5]

En 2010, ejerció su derecho de preferencia en la adquisición del 40% de participación de la Interconexión Eléctrica de Minas Gerais (IEMG), pasando a tener el 100% del control de la subsidiaria. La participación de CTEEP en las otras subsidiarias constituidas para la prestación de los servicios públicos de transmisión de energía eléctrica es del 100% en la Pinheiros (Interconexión Eléctrica Pinheiros) y en Serra do Japi (Interconexión Eléctrica Serra do Japi), 50% en IESul (Interconexión Eléctrica Sur), 51% en IEMadeira (Interconexión Eléctrica Madeira) y el 25% en IENNE (Interconexión Eléctrica Norte y Nordeste). [GRI 2.3, 2.6, 2.8, 2.9]

Controlada por ISA, uno de los mayores grupos de transmisión de energía de América Latina, que tiene el 89,40% de las acciones ordinarias, CTEEP fue la primera empresa de energía eléctrica de São Paulo a adherir al Nivel 1 de Gobernanza Corporativa de Bovespa. Entre sus inversionistas también está Eletrobras, mayor grupo de energía brasileño, el Gobierno del Estado de São Paulo y 61 mil accionistas personas física y jurídica. Con acciones preferentes listadas en Ibovespa, la Compañía participa del programa de American Depositary Receipts (ADRs), Regla 144 A, en Estados Unidos. En 2010, registró ingreso operativo neto de R\$ 2,3 mil millones y ganancia neta de R\$ 812,2 millones. [GRI 2.6]

El concepto de responsabilidad social empresarial está alineado a los objetivos estratégicos de crecimiento de CTEEP, que mantiene compromisos con sus diferentes públicos de interés: colaboradores, clientes, proveedores, accionistas e inversionistas, estado y sociedad.

Misión [GRI 4.8]

Expandir, operar y mantener sistemas de transmisión de energía eléctrica con excelencia en la prestación de servicios, satisfacción de los clientes, sostenibilidad ambiental, retorno adecuado a los accionistas y contribución para el desarrollo económico y social de la comunidad.

Visión [GRI 4.8]

En 2016, CTEEP será la principal empresa no estatal del sector de transmisión de energía de Brasil, con ingreso equivalente a R\$ 3,5 mil millones, de los cuales el 25% originados en operaciones fuera del Estado de São Paulo.

Valores [GRI 4.8]

■ ÉTICA

Tener la coherencia entre el discurso y la práctica desarrollando actitudes y acciones transparentes, fundamentales para la construcción de relaciones duraderas con todas las partes interesadas.

■ RESPONSABILIDAD SOCIAL

Buscar continuamente el desarrollo sostenible mediante el cumplimiento de los compromisos establecidos con nuestros grupos de interés.

■ INNOVACIÓN

Crear e incorporar nuevas prácticas o mejoras que contribuyan para alcanzar los objetivos de la organización.

■ EXCELENCIA

Asegurar los estándares de la calidad en toda la organización con el intuito de ser reconocida por el mercado y agregar valor al negocio.

1.4 Accionistas

El capital social total de CTEEP está dividido entre tres accionistas principales: ISA (37,6%), Eletrobras (35,42%) y Gobierno del Estado de São Paulo (6,15%), además de otros 61 mil accionistas personas física y jurídica.

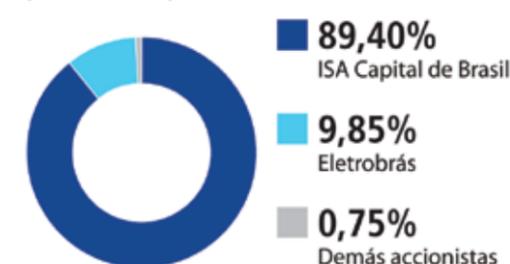
Con el 89,40% de las acciones ordinarias, el control de la Compañía es ejercido por ISA, uno de los mayores grupos de transmisión de energía de América Latina con 38.551 Km de circuitos de alta tensión. Por medio de sus filiales y subsidiarias localizadas en 13 países, ISA cuenta con importantes proyectos en sistemas de infraestructura lineal enfocados en los siguientes mercados: transporte de energía eléctrica; operación y administración de mercados; transporte de telecomunicaciones; construcción de proyectos de infraestructura; y concesiones viales. La estrategia es sostenida por la diversificación de mercados, sectores y divisas, y por el incremento de márgenes, a partir de operación eficiente, sólida estructura de capital y relaciones constructivas con los organismos reguladores.

Mayor grupo de energía brasileño, Eletrobras (Centrais Elétricas Brasileiras S.A.) tiene el 9,85% de las acciones ordinarias de CTEEP, además del 53,99% de las preferentes y del 35,42% del capital social total. Empresa de economía mixta y capital abierto controlada por el gobierno brasileño, actúa en las áreas de generación, transmisión y distribución de energía eléctrica. Bajo su control están 12 subsidiarias – Eletrobras Furnas, Eletrobras Chesf, Eletrobras Eletronorte, Eletrobras Eletrosul, Eletrobras Eletronuclear, Eletrobras CGTEE, Eletrobras Amazonas Energia, Eletrobras Boa Vista Energia, Eletrobras Ceal, Eletrobras Cepisa, Eletrobras Ceron y Eletrobras Eletroacre – una empresa de participaciones (Eletrobras Eletropar), un centro de investigaciones (Cepel) y el 50% de Itaipu Binacional, en nombre del gobierno. En conjunto esas instituciones forman Eletrobras, que tiene 59.856 Km de líneas de transmisión representando cerca del 56% del total de las líneas que cortan Brasil, además de 247 subestaciones.

COMPOSICIÓN ACCIONARIA

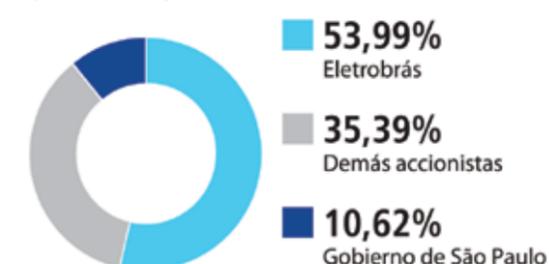
Acciones ordinarias – TRPL3

(42% del total)

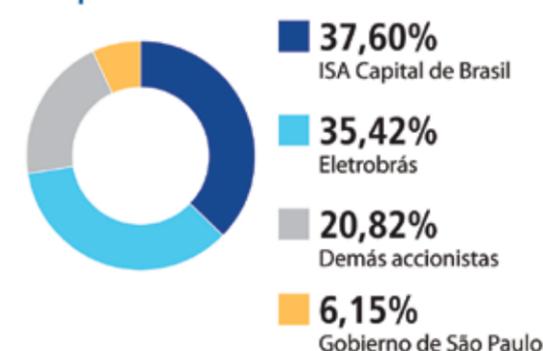


Acciones preferentes – TRPL4

(58% del total)



Capital Social Total





2. MODELO DE GESTIÓN

2.1 Gobernanza Corporativa

En línea con las mejores prácticas del mercado, CTEEP siempre invirtió en el perfeccionamiento de sus procesos de gestión y sistemas de control. La Compañía fue la primera empresa de energía eléctrica en el Estado de São Paulo en adherir en septiembre de 2002, al Nivel 1 de Gobernanza Corporativa de Bovespa.

También integra el Ibovespa, más importante indicador del desempeño medio de las cotizaciones del mercado brasileño de acciones, y el IGC (Índice de Gobernanza Corporativa), cartera teórica compuesta por acciones de empresas que presentan elevados estándares de relación con todos sus accionistas y demás stakeholders.

Para garantizar la seguridad en la divulgación y confidencialidad sobre informaciones relevantes tiene desde 2002, una Política de Divulgación de Acto o Hecho Relevante, aprobada por el Consejo de Administración. En 2010, fortaleció su posicionamiento con el lanzamiento del Código de Ética y del Código de Gobernanza Corporativa, ambos también aprobados por el Consejo. [GRI 4.6]

Elaborado con la participación de los colaboradores, el Código de Ética es un marco en el desarrollo de la transparencia corporativa de CTEEP. El documento define la conducta y el comportamiento de todos los colaboradores en la relación, en ámbito profesional con los diversos públicos de interés. La Empresa que repudia cualquier forma de corrupción no registró ningún caso en 2010 e incluyó ese tema en el Código. [GRI S03, S04]

Para destacar la importancia del Código y de los conceptos contenidos en él fueron promovidos workshops con el liderazgo que quedó responsable por diseminar las informaciones para sus equipos. En 2011 se realizará el lanzamiento para todos los grupos de interés, como también el inicio de las actividades de la Línea Ética, un canal de comunicación electrónico exclusivo (linhaetica@ctEEP.com.br) para que tanto el público interno, como el externo puedan aclarar sus dudas y hacer críticas y denuncias. La gestión del Código de Ética es realizada por el Comité de Ética, grupo compuesto por un número impar y fijo de integrantes con los objetivos de analizar las respuestas y dar encaminhamientos necesarios, además de reportar al presidente el status de la gestión del canal.

Formado por políticas de divulgación y de negociación, el Código de Gobernanza Corporativa fue creado con el objetivo de traducir los principios éticos de CTEEP en recomendaciones objetivas buscando orientar las relaciones entre accionistas, Consejo de Administración, Consejo Fiscal y Directorio Ejecutivo.

Modelo de gobernanza corporativa CTEEP

Con énfasis en la eficiencia administrativa y en la profesionalización de sus gestores, la estructura de gobernanza adoptada por CTEEP está formada por consejos y comités que desempeñan papel fundamental como fóruns centrales de decisión y definición de la orientación general de los negocios de la Compañía o asesorando la administración en la tomada de decisión. Entre ellos, se destacan los consejos de Administración y Fiscal y los comités especializados de Auditoría Interna y Remuneración. [GRI 4.7, 4.9]

Consejo de Administración

Fórum central de decisión y definición de la orientación general de los negocios de CTEEP, con foco en la creación de valor a los accionistas. Está constituido por diez miembros: un presidente, un vicepresidente y ocho consejeros, entre los cuales un independiente. [GRI 4.2, 4.3]

Corresponde al órgano elegir los miembros del Directorio; fiscalizar la gestión del negocio; evaluar el informe de la administración, las demostraciones financieras y las cuentas del Directorio; aprobar los planes, indicadores, metas y presupuestos económico-financieros y de ejecución de obras preparados por el Directorio; y elegir y destituir auditores independientes. [GRI 4.9]

En atención a las mejores prácticas de gobernanza corporativa, el presidente del Consejo no integra el Directorio Ejecutivo. Las reuniones ordinarias son realizadas conforme fechas previstas en el calendario anual aprobado en la primera reunión de cada ejercicio social o extraordinariamente, mediante convocación del presidente o solicitud de la mayoría de sus miembros. En 2010, el Consejo se reunió 17 veces, siendo cinco reuniones presenciales y 12 por comunicación electrónica. [GRI 4.1, 4.2, 4.9]

Consejo Fiscal

Formado por cinco consejeros efectivos y cinco suplentes, electos para mandato de un año, con la participación de representantes de los accionistas minoritarios.

De carácter permanente es responsable por fiscalizar los actos de los administradores y verificar el cumplimiento de sus deberes legales y estatutarios; opinar sobre el informe anual de la administración; analizar el balancete y las demás demostraciones financieras elaboradas periódicamente por la Compañía; y examinar y opinar sobre las demostraciones financieras del ejercicio social. En 2010, fueron realizadas 12 reuniones: cinco presenciales y ocho por comunicación electrónica. [GRI 4.1]

Directorio

Está constituido por cinco miembros, siendo un presidente y cuatro directores, electos por el Consejo de Administración para un período de tres años. Además de actuar como un importante canal de recomendaciones al Consejo de Administración, corresponde al Directorio la gestión del negocio; la administración del cotidiano operativo de la Empresa, con foco en la búsqueda por resultados, en línea con las directrices establecidas por el Consejo de Administración; y la práctica de todos los actos necesarios al funcionamiento regular de la sociedad. [GRI 4.1, 4.4]

Comités [GRI 4.1, 4.4]

CTEEP mantiene dos comités que buscan apoyar el Consejo de Administración en los asuntos relacionados a sus áreas específicas de actuación:

■ Comité de Auditoría Interna

Está formado por cinco miembros: un auditor corporativo del Grupo ISA y cuatro representantes del Consejo de Administración. También cuenta con la participación del presidente y del gerente de Auditoría Interna de CTEEP, como invitado permanente y secretario técnico, respectivamente. Es responsable por fortalecer el Sistema de Control Interno, la gestión de riesgos y las buenas prácticas de gobernanza corporativa de la Compañía; aumentar la efectividad de la función de auditoría interna; aprobar el Plan Anual de Auditoría Interna y supervisar su cumplimiento; evaluar el desempeño de la Auditoría Interna y de los auditores independientes y asegurar la implementación de los planes de mejoras provenientes de las recomendaciones emitidas en los informes de auditoría interna y externa. En 2010, el Comité de Auditoría se reunió siete veces.

■ Comité de Remuneración

Formado por tres miembros electos por el Consejo de Administración es responsable por analizar y proponer al consejo temas relacionados la remuneración de los directores y consejeros, indicación de miembros para el Directorio, cargos y sueldos, política salarial, remuneración variable, participación en las ganancias y resultados (PLR) y acuerdo colectivo. [GRI 4.5]

Auditores independientes

En lo que dice respecto a la prestación de servicios no relacionados a la auditoría externa, CTEEP sigue principios que preservan la independencia del auditor, que no debe auditar su propio trabajo ni ejercer funciones gerenciales o aun actuar en juicio por su cliente. Los estados financieros individuales y consolidados con relación al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2010, fueron auditados por Ernst & Young Auditores Independientes S.S. ("Ernst & Young Terco").



2.2 Gestión y Competitividad

Para alcanzar su Visión y los objetivos del negocio, CTEEP adopta un modelo de gestión estratégica integrado con foco en la utilización de la metodología Balanced ScoreCard (BSC) que, además de permitir el entendimiento de los objetivos estratégicos y su relación de causa y efecto posibilita el acompañamiento equilibrado de la evolución de la estrategia por medio de indicadores, metas e iniciativas estratégicas (IEs) agrupados en cuatro perspectivas: Financiera; Clientes y Mercado; Productividad y Eficiencia; y Aprendizaje y Desarrollo. [GRI 4.10]

En su cuarto año de aplicación el concepto de iniciativas estratégicas está cada vez más presente en el cotidiano de los colaboradores y de las áreas en búsqueda de un objetivo común al negocio. De las 42 iniciativas definidas para 2010, los destaques fueron:

- Lanzamiento del Código de Ética.
- Preparación de la Compañía para los impactos de la revisión tarifaria.
- Evaluación de riesgos financieros.
- Perfeccionamiento del índice de satisfacción de clientes.
- Consolidación del Proyecto de Gestión del Conocimiento e Innovación.
- Elaboración de planes de acción para la mejora del clima.

El alto índice de cumplimiento de las iniciativas es proveniente de la participación y del empeño de los colaboradores con los resultados alcanzados. Para reforzar ese posicionamiento y buscar la excelencia en la gestión estratégica se promovieron en 2010 dos acciones puntuales.

Todos los coordinadores y gerentes pasaron por un entrenamiento en gestión estratégica que buscó potenciar las competencias y la creatividad de esos profesionales enfocando el pensar estratégico.

Otra acción desarrollada fue la construcción de los paneles de contribución en un proceso participativo con todas las áreas de la Empresa. Con ello, cada gerencia pasó a tener indicadores y metas específicos en línea con objetivos macro del Mapa Estratégico Corporativo.

La introducción de los paneles es importante para que cada colaborador entienda de que manera su actividad contribuye a los resultados de la Compañía. Además de ello, esa iniciativa será fundamental para la construcción del proyecto de gestión por resultados, previsto para 2011.

2.2.1 I&D [GRI 4.11]

Con el Programa de Investigación y Desarrollo (I&D), CTEEP promueve la generación, la experimentación, la expansión y la gestión de conocimiento empresarial y sectorial. Desde 2001, con la firmada del contrato de concesión, ya fueron destinados aproximadamente R\$ 30 millones para el desarrollo de proyectos, finalizados o en curso.

Como resultado, hasta el fin de 2010 fueron concluidos 77 proyectos y generadas cuatro patentes con la previsión de dos pedidos más en el ciclo 2006/2007. Además de una producción científica significativa y participativa en el sector de energía eléctrica, ese desempeño es resultado del esfuerzo conjunto entre los colaboradores y renombrados investigadores del país.

Inversiones en proyectos de I&D (finalizados ou o en curso)

Ciclo	R\$ millones
2001/2002	3,21
2002/2003	3,56
2003/2004	2,21
2004/2005	4,43
2005/2006	5,11
2006/2007	4,78
2007/2008	1,60
2008/2009	0,52
Entrada 2009	1,05
Entrada 2010	4,03
Total	30,50

Cada vez más enfocado en la búsqueda por soluciones tecnológicas innovadoras, el programa de I&D inició en 2010 una nueva fase para promover la integración del conocimiento y la innovación en el sector eléctrico. En la práctica, ello significa que CTEEP seguirá actuando en cooperación con el medio académico, centros de investigación y empresas del sector.

El destaque está en la madurez del Proyecto de Gestión del Conocimiento e Innovación que, en el pilar Prospección Tecnológica promovió en diciembre de 2010, un panel de discusión que contó con la participación de cerca de 50 especialistas nacionales e internacionales para debatir sobre las tendencias del sector de transmisión y las oportunidades existentes para el desarrollo tecnológico de la Compañía.

El encuentro permitió identificar la actual etapa tecnológica de CTEEP y definir el posicionamiento estratégico futuro en relación a la tecnología. Para ello, especialistas de la Empresa elaborarán recomendaciones estratégicas que incluyen desde la capacitación en temas específicos para los colaboradores hasta la adquisición de nuevas tecnologías o su desarrollo por medio de proyectos de I&D. El resultado basará las recomendaciones estratégicas para los proyectos de investigación y desarrollo y para procesos de innovación de la Compañía.

CTEEP también desarrolla iniciativas para promover la integración del sector de transmisión de energía, perfeccionar la capacidad de monitorear estratégicamente las tecnologías más prometedoras e innovadoras y adquirir y compartir conocimientos, resultando en el perfeccionamiento de competencias y en el aumento de eficiencia en el sector. Entre ellas, se destaca la coordinación de una fuerza-tarea en I&D en Abrate (Asociación Brasileña de las Grandes Empresas de Transmisión de Energía Eléctrica) para la estructuración de acciones comunes en búsqueda del fortalecimiento del tema en el sector.

2.3 Gestión de la Calidad

Considerando las importantes ampliaciones de las certificaciones ISO 9001 y 14001 en los años 2008 y 2009, respectivamente, en 2010 CTEEP dio inicio a los estudios y diagnósticos para la implementación de un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad del Trabajo (SGSST), con base en la norma OHSAS 18001. Esas acciones subsidiaron la decisión por la realización de un proyecto-piloto en la Subestación Cabreúva, el año 2011, que será un marco importante para la implementación del Sistema Integrado de Gestión de la Compañía.

Como una de las formas de solidificar el proceso de mejora continua y aumentar la productividad, desafíos constantes de CTEEP, fueron mapeados 97 procesos que involucraron la Presidencia, el Directorio Financiero, los Departamentos del Directorio Administrativo y los departamentos regionales de Mantenimiento del Directorio de Operaciones totalizando 295 diagramas de flujo. Esa acción fue coordinada por el Departamento de Desarrollo Organizacional, área responsable por la gobernanza de los procesos empresariales.

2.4 Gestión de Riesgos [GRI 1.2]

Con la adopción de la metodología y de la Política para Gestión Integral de Riesgos (GIR), CTEEP es capaz de identificar los riesgos y por consecuencia minimizar el impacto de variables en la administración del negocio y en el desempeño de sus operaciones, anticipándose a la materialización del riesgo.

El modelo está basado en la utilización de la herramienta Enterprise Risk Management (ERM) que integra todas las informaciones de la Compañía para identificar los riesgos inherentes al negocio y proponer acciones en búsqueda de la administración de los riesgos en todos los procesos (las llamadas medidas administrativas), en un ciclo continuo.

Ese proceso es analizado y acompañado periódicamente por el equipo de Gestión Integral de Riesgos que actúa como articuladora de los procedimientos y de las metodologías relacionados a la administración de los riesgos por medio de los gestores de los riesgos. Como ejemplo hay la realización de encuentros con los colaboradores para discusión, evaluación y actualización del Mapa de Riesgos que actualmente contempla 38 escenarios de riesgos y sus respectivas medidas administrativas.

Uno de los aspectos acompañados por la GIR es el riesgo de favorecimiento de colaboradores y/o contratados por actividades antiéticas o ilícitas en que queda evidente la necesidad de confidencialidad de informaciones. Es decir en CTEEP, personas en situación de conflicto de interés no pueden acceder informaciones consideradas confidenciales y/o relacionadas a conflictos de intereses. La probabilidad pura y residual de ese riesgo es muy baja, pues históricamente en CTEEP no hay registros de situaciones de corrupción. [GRI 502]

Los controles (medidas administrativas) considerados para la valorización residual de ese escenario son:

- Creación y divulgación del Código de Ética para todos los grupos de interés de la Compañía.
- Término de adhesión firmado por colaboradores con acceso a informaciones confidenciales.
- Exigencia de cláusulas de confidencialidad para contratos específicos.
- Plan de Administración de Crisis para reducir la severidad del evento.

La Compañía apuesta en el concepto de control interno como un elemento estratégico fundamental para asegurar el alcance de resultados y garantizar el control efectivo de sus operaciones. Para ello, cuenta con una Política de Control Interno que trata de los procesos adoptados para garantizar el control efectivo de sus operaciones.

Esos mecanismos de supervisión están basados en el análisis de riesgos y en los cuatro elementos que componen la metodología internacional del Coso (Committee Of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), en cinco ámbitos: monitoreo, información y comunicación, actividades de control, administración de riesgos y ambiente de control.



3. DESEMPEÑO ECONÓMICO

3.1 Inversiones y Perspectivas

Las inversiones realizadas por CTEEP en 2010 totalizaron R\$ 504,9 millones. La mayor parte, R\$ 222,2 millones, se refiere a los aportes promovidos por la Compañía en sus subsidiarias. Además de ello, cuota significativa de R\$ 147 millones fue destinada a un conjunto de obras planificadas para ser implantadas en los próximos cinco años que pueden ser:

- Refuerzos Tipo 1 (implantados mediante autorización específica de ANEEL con Ingreso Anual Permitido – RAP – predefinido).
- Refuerzos Tipo 2 (implantados también mediante autorización de ANEEL, pero en este caso, el RAP es incorporada en la revisión tarifaria siguiente).
- Nuevas conexiones (refuerzos realizados para vincular consumidores libres y usinas de biomasa).

Inversiones 2010

R\$ millones	2010
Corporativo	13,9
Refuerzo Tipo 1	93,3
Refuerzo Tipo 2	32,5
Nuevas conexiones	21,2
Modernizaciones – PMT*	79,1
MMejoras sistémicas – PMIS*	12,3
Capitalización de personal (mano de obra)	13
Proyecto Telecom	17,4
Aporte en las subsidiarias	222,2
TOTAL	504,9

* PMTs y PMIs: inversiones necesarias para mantenimiento de la calidad del sistema y minimización del impacto de la cuota variable.

En 2010, por medio de Resoluciones Autorizadoras editadas por ANEEL o de Contratos de Conexión al Sistema de Transmisión (CCT) firmados con clientes libres, CTEEP energizó 82 emprendimientos, siendo seis en la Red Básica y 76 en las DITs, que representaron un acrecentamiento de R\$ 28,7 millones al RAP (Ingreso Anual Permitido) de la Compañía. Esos emprendimientos correspondieron a inversiones de R\$ 60,3 millones y R\$ 139,7 millones, respectivamente, totalizando R\$ 200 millones.

Los emprendimientos suministrados agregaron al sistema 1.119,25 MVA de capacidad de transformación con destaque para la subestación Água Vermelha, localizada en el Municipio de Iturama (MG) donde fue instalado el tercer banco de autotransformadores (500-440 kV), con acrecentamiento de 750 MVA, una Fase Reserva de 250 MVA más para ampliar la capacidad de transformación instalada en el sistema mejorando el intercambio energético entre los Estados de Mato Grosso, Minas Gerais y São Paulo.

También se hicieron obras en 401 Km de las líneas de transmisión, como la recapitación de las LTs de 138 kV Bariri-Barra Bonita y Votuporanga II-São José do Rio Preto y de las LTs de 88 kV Salto Grande-Chavantes y Assis-Canoas I-Canoas II, todas proporcionando aumento en la capacidad de transmisión y más confiabilidad para las operaciones.

Otros proyectos importantes fueron la reconstrucción de la línea de transmisión de 88 kV Salto Grande-Chavantes y los lanzamientos del segundo circuito en la línea de 138 kV Flórida Paulista-Tupã y de parte de la línea de 138 kV Ribeirão Preto-Euclides da Cunha.

Durante el año, tres subsidiarias de CTEEP entraron en operación: la Interconexión Eléctrica Pinheiros con la conclusión de las obras de la subestación Araras; IESul con la energización de la subestación Scharlau; e IENNE. En el mismo período, siete usinas termoeléctricas de bagazo de caña de azúcar, que representan un total de 520 MW de capacidad instalada fueron conectadas a la red de CTEEP

Además de las inversiones promovidas en su red ya existente, CTEEP está atenta a las oportunidades de crecimiento con la adquisición de nuevas líneas de transmisión puestas en subasta por ANEEL. La Compañía participó de los dos subastas promovidos en 2010 por la agencia y aun no haya rematado ningún lote, seguirá participando de los subastas haciendo análisis detallados y siempre manteniendo la disciplina en el uso de los recursos financieros.

Perspectivas

En línea con los años anteriores, las perspectivas para el sector de energía eléctrica en Brasil siguen promisoras. Según datos del Plan Decenal de Expansión de Energía (PDE) 2019 de la Empresa de Investigación Energética (EPE), entre 2010 y 2019 el consumo final energético en Brasil crecerá a una tasa anual promedio del 5,4%. Para suplir esa demanda energética la inversión total requerido será de R\$ 952 mil millones. Para asegurar el intercambio de energía eléctrica entre las regiones del país, las obras de transmisión recibirán inversiones del orden de R\$ 39 mil millones en el horizonte decenal.

Optimista en el crecimiento económico del país y por consecuencia en el aumento de la demanda por proyectos de infraestructura, CTEEP seguirá invirtiendo en proyectos de expansión, refuerzos, nuevas conexiones, mantenimiento y telecomunicaciones, además de los aportes en sus subsidiarias.

Para ello aprobó en el inicio de 2010, un Plan de Inversiones Plurianual con base en sus estimaciones de ejecución de inversiones que destinará R\$ 1.604,20 millones entre 2011 y 2013. Para garantizar la efectividad de esas inversiones la Compañía buscará apoyo de diferentes fuentes de financiación.

Plan de Inversiones Plurianual 2011/2013

(R\$ millones)	2011	2012	2013
Proprio (A)	363,6	330,3	316,3
Corporativo	18,1	8,8	8,8
Proyecto Telecom	7,1	0	0
Refuerzos Tipo 1	160,6	196,5	200,1
Refuerzos Tipo 2	63,3	23,3	8,4
Nuevas conexiones	24,6	3,1	0
PMT	31,5	47,1	61,3
PMIs	45,9	38,4	24
Capitalización personal	12,5	13,1	13,8
Aporte en las subsidiarias (B)	413,6	159,1	21,4
IEMG	15,2	0	0
IENNE	3,2	0	0
IEPinheiros	24,5	0	0
IESul	19	0,3	0
IEMadeira	303,1	158,8	21,4
Serra do Japi	48,5	0	0
TOTAL (A+B)	777,2	489,4	337,6



3.2 Desempeño Operativo

De acuerdo con datos de la Empresa de Investigación Energética en 2010 el consumo nacional de energía eléctrica en Brasil creció el 7,8% en relación a 2009, totalizando 419.016 GWh (gigawatts-hora).

Ese desempeño fue favorecido por el escenario económico positivo registrado en el año: las clases residencial y comercial mantuvieron nivel elevado de crecimiento, y el consumo industrial consolidó la recuperación iniciada en el segundo semestre de 2009, tras la crisis de 2008. Al mismo tiempo, la carga de energía eléctrica del Sistema Interconectado Nacional (SIN) presentó un crecimiento anual del 8,3% en relación a la carga verificada en 2009.

Con ello, el monto total de energía transportada por CTEEP, responsable por la casi totalidad del suplemento de energía eléctrica al Estado de São Paulo fue de 141.127 GWh en 2010 – lo que representa el 33,7% de toda la energía consumida en el país y un crecimiento del 5,9% sobre el año anterior.

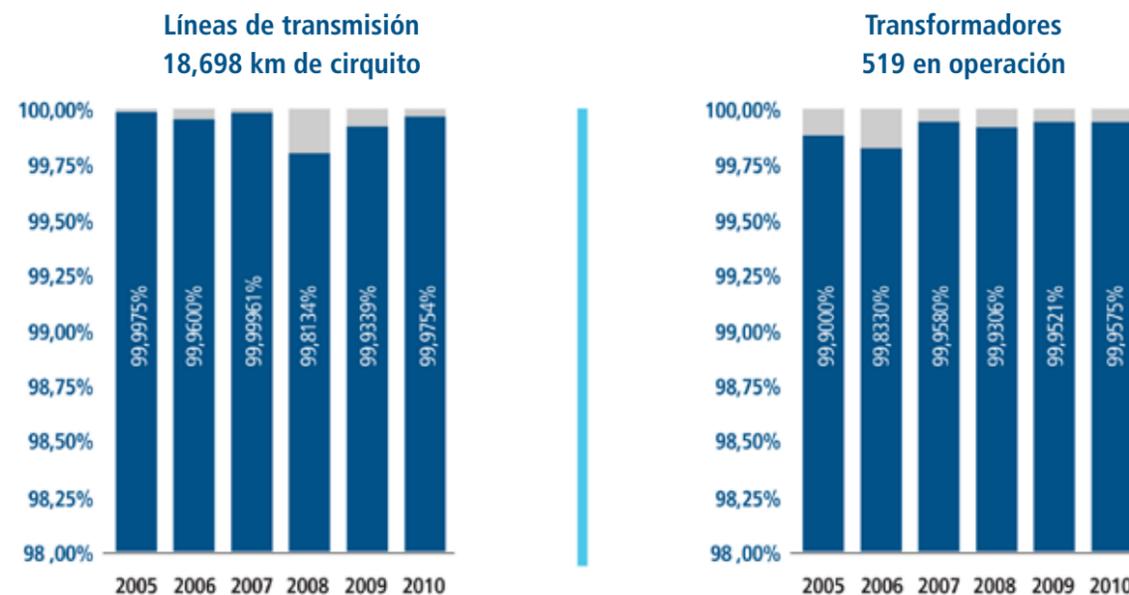
El año 2010 también fue marcado por grandes eventos – como Plan Verano, Mundial, elecciones y GP de Fórmula 1 – que tienen impacto directo en el consumo de energía. Para garantizar la confiabilidad del sistema en esos períodos, CTEEP elaboró planes especiales de atención con un contingente de profesionales movilizados para actuar rápidamente en alguna ocurrencia.

Ante los sucesivos aumentos en la demanda, el desafío en 2010 fue garantizar la transmisión de energía con confiabilidad, una vez que el ingreso de la Compañía está directamente asociado a la disponibilidad de sus principales activos, líneas de transmisión y transformadores. Eventuales indisponibilidades de esos activos generan descuentos en su ingreso por efecto de la cuota variable (PV).

En proveniencia de los constantes avances promovidos en modernización de las instalaciones, entrenamiento, capacitación de colaboradores y adquisición de tecnologías innovadoras para la operación del sistema, CTEEP conquistó resultados significativos.

En julio de 2010, ANEEL concedió por el segundo año consecutivo, bonificación a la Compañía en proveniencia de la alta disponibilidad de sus activos. En 2010, esa bonificación representó R\$ 4,9 millones a CTEEP, valor equivalente al 34% del total distribuido por ese mismo mecanismo a los agentes de transmisión. Además de ello, la Compañía perfeccionó los índices de disponibilidad de sus activos que quedaron sobre las metas previstas para el año: 99,97% en líneas de transmisión; 99,98% en reactores; y 99,95% en transformadores, además de haber registrado su mejor nivel en el índice de energía no suplida (ENS).

Disponibilidad de los activos



Durante el año, CTEEP dio continuidad a las actividades de capacitación de su equipo con destaque para los entrenamientos de operación en tiempo real, realizados con la participación de empresas de generación y distribución y el acompañamiento del ONS (Operador Nacional del Sistema Eléctrico). Esa iniciativa realizada en el Simulador de Entrenamiento de Operadores de Sistema se ha confirmado como importante recurso para capacitar los profesionales ante situaciones reales en el sistema perfeccionando el nivel de respuestas, particularmente en recomposiciones en los más diferentes tipos de disturbios.

Con el mismo objetivo de mantener su equipo preparado, CTEEP está realizando la recertificación de los operadores del Centro de Control en línea con las directrices establecidas por el ONS. Durante el proceso están siendo reevaluados los aspectos técnicos, físicos y psicológicos de los profesionales, como también sus reacciones ante grandes disturbios en el sistema. A pesar de no haber obligatoriedad, las recertificaciones serán auditadas por una consultoría externa, garantizando la efectividad del proceso. De la misma forma están siendo desarrolladas certificaciones y recertificaciones de los técnicos y asistentes técnicos que actúan en las subestaciones de la Compañía.

Otro aspecto fundamental de la actuación operativa son los mantenimientos fundamentales para garantizar la eficiencia y la calidad de la operación del sistema. Desde 2008, CTEEP adopta el concepto de mantenimiento centrado en la confiabilidad (MCC) que permite la realización periódica de análisis y chequeos detallados en el sistema. En 2010, fueron contabilizados 1.680 mantenimientos en los principales equipos de la Compañía (disyuntores, reactores, seccionadores y transformadores).

El desempeño operativo de CTEEP en 2010 también fue marcado por la modernización de los activos y por la adopción de tecnologías y controles del sistema eléctrico con destaque para:

- Ampliación del proyecto de digitalización para las subestaciones Mairiporã, Porto Ferreira y Jaguari, que recibieron nuevos sistemas de protección, medición, mandos, controles y supervisión, que propician una operación más confiable y segura.
- Implantación del RTDS (Real Time Digital Simulator) que permitirá a CTEEP integrar un selecto grupo de empresas capaces de realizar simulaciones en la red eléctrica con detalles de milisegundos y posibilitará un análisis más profundo de la red eléctrica, como también ajustes más precisos y rápidos en los sistemas de control y protección.
- Modernización de protecciones, inclusión de protecciones digitales e instalación de nuevos disyuntores con mejor desempeño y tecnología más avanzada, que proporcionarán mayor confiabilidad al sistema, como también mayor rapidez en el análisis de ocurrencias.

3.3 Desempeño Económico-Financiero

INGRESOS [GRI EC1]

El **ingreso operativo bruto** aumentó el 3,9%, logrando R\$ 2.551.542 mil en 2010 (R\$ 2.455.811 mil en 2009). Ese crecimiento registrado en proveniencia del aumento del 22,7% de los ingresos de construcción y del 2% de los ingresos financieros fue parcialmente compensado por la reducción del 11,5% de los ingresos de operación y mantenimiento.

Los **ingresos de construcción** totalizaron R\$ 693.803 mil en 2010, un crecimiento del 22,7% en relación al año anterior (R\$ 565.468 mil). Contribuyeron para ese desempeño el avance de las obras de la subsidiaria IEMadeira, compensado por la reducción de las obras de refuerzos y ampliación de CTEEP, y la conclusión de las obras y consecuente entrada en operación de las controladas IEMG, IENNE, IESUL y Pinheiros.

Los **ingresos financieros** sumaron R\$ 1.398.245 mil en 2010 (R\$ 1.371.068 mil en 2009) en proveniencia del crecimiento del saldo de cuentas por recibir de construcción lo que refleja el avance en la etapa de las obras de CTEEP y de sus controladas.

Los **ingresos de operación y mantenimiento** totalizaron R\$ 442.469 mil en 2010 (R\$ 500.001 mil en 2009). Esa disminución es resultado de la reducción en el RAP de la Compañía en virtud del segundo ciclo de revisión tarifaria periódica de CTEEP, que fue parcialmente compensado por el inicio de operaciones de la subsidiaria Pinheiros.

Las **deducciones del ingreso operativo** fueron reducidos el 3,8%, logrando R\$ 295.257 mil en 2010, contra R\$ 306.799 mil en 2009. Ese desempeño ocurrió en virtud de la reducción del 14,6% en las cargas reguladoras, en proveniencia de la baja en el consumo de los consumidores libres y del aumento del saldo por aplicar en proyectos de investigación y desarrollo ocurrido en 2009, lo que fue parcialmente compensado por el aumento del 8,3% de los impuestos sobre el ingreso.

En proveniencia de los factores mencionados antes, el **ingreso operativo neto** aumentó el 5%, totalizando R\$ 2.256.286 mil en 2010 (R\$ 2.149.012 mil en 2009).

COSTOS [GRI EC1]

Los costos de construcción y de operación y mantenimiento presentaron aumento del 32,6%, logrando R\$ 948.270 mil en 2010, ante R\$ 714.992 mil en 2009. Ese desempeño es resultante del incremento del 33,1% de los costos de construcción, combinado con el aumento del 32,1% de los costos de operación y mantenimiento.

El crecimiento verificado en los costos de construcción es consecuencia del avance en las obras de IEMadeira, compensado por la reducción de las obras de refuerzos y ampliación de CTEEP y por la conclusión de las obras y consecuente entrada en operación de las controladas IEMG, IENNE y Pinheiros.

El crecimiento verificado en los costos de operación y mantenimiento proviene del mayor número de intervenciones de mantenimiento en las instalaciones de CTEEP y de la entrada en operación de las controladas IEMG, IENNE y Pinheiros.

GASTOS

Los gastos generales y administrativos presentaron reducción del 12,8%, logrando R\$ 137.933 mil en 2010 (R\$ 223.003 mil en 2009). Ese desempeño es resultante sustancialmente de multa proveniente de los trabajos de regularización tributaria registrados en 2009.

EBITDA Y MARGEN EBITDA

El margen **Ebitda** fue del 52,1%, totalizando un Ebitda de R\$ 1.176.130 mil en 2010, en comparación al 56,6% y R\$ 1.215.730 mil en 2009, respectivamente.

RESULTADO FINANCIERO E IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y CONTRIBUCIÓN SOCIAL

El resultado financiero logró gasto de R\$ 356.289 mil en 2010, un aumento del 31,1% en relación a 2009 (R\$ 271.721 mil), en proveniencia del mayor endeudamiento en el año, representado sustancialmente por la emisión de debentures.

Los gastos con impuesto sobre la renta y contribución social disminuyeron el 18%, totalizando R\$ 222.921 mil en 2010, contra R\$ 277.360 mil en 2009. La tasa efectiva de impuesto sobre la renta y contribución social fue del 28,5% en 2010, comparada con el 31,2% en 2009.

GANANCIA NETA

Por cuenta de los factores mencionados anteriormente, la ganancia neta totalizó R\$ 812.171 mil en 2010, monto el 5,8% inferior en comparación a 2009 (R\$ 867.975 mil).

DISTRIBUCIÓN DEL VALOR AGREGADO [GRI EC1]

En 2010, el valor agregado por CTEEP totalizó R\$ 1.639 millones, una reducción del 8,7% en relación a 2009. De ese total, R\$ 772 millones se refieren al pago para proventos a los accionistas en la forma de dividendos e intereses sobre el capital propio; R\$ 523 millones fueron destinados para pagos al gobierno, como impuestos, tasas y contribuciones federales, estatales y municipales; y R\$ 160 millones fueron destinados al pago de sueldos y beneficios a los colaboradores.

Más informaciones están disponibles en la página 6 de los Estados Financieros.

CONCILIACION ENTRE LOS ESTADOS FINANCIEROS DE ACUERDO CON LAS PRÁCTICAS CONTABLES ANTIGUAS Y LAS PRÁCTICAS CONTABLES QUE ENTRARON EN VIGOR EN 2010

En la preparación de sus estados financieros societarios individuales (Controladora), la Compañía adoptó todas las pronunciaciones y respectivas interpretaciones técnicas y orientaciones técnicas emitidas por el CPC y aprobados por la CVM (Comisión de Valores Mobiliarios) que, junto con las prácticas contables incluidas en la legislación societaria brasileña son denominadas prácticas contables adoptadas en Brasil (BR GAAP).

(i) Balance Patrimonial

31 de diciembre de 2010			
	BR GAAP (pro forma)	Efecto de la transición a las IFRS	IFRS
Activo			
Corriente			
Caja y equivalentes de caja	40.334	-	40.334
Cuentas por recibir	242.869	1.170.812	1.413.681
Existencias	44.791	-	44.791
Valores por recibir – Secretaría de Hacienda	22.938	-	22.938
Tributos y contribuciones por compensar	9.780	-	9.780
Beneficio fiscal – agio incorporado	28.832	(28.832)	-
Impuestos diferidos	32.575	(32.575)	-
Gastos pagados anticipadamente	1.828	-	1.828
Otros	5.944	-	35.944
	459.891	1.109.405	1.569.296
No corriente			
Realizable a largo plazo			
Cuentas por recibir	978	3.230.726	3.231.704
Valores por recibir – Secretaría de Hacienda	681.129	-	681.129
Beneficio fiscal – agio incorporado	119.079	28.832	147.911
Impuesto sobre la renta y contribución social diferidos	62.171	(34.121)	28.050
Cauciones y depósitos vinculados	42.248	-	42.248
Existencias	-	184.264	184.264
Crédito con controladas	56.338	-	56.338
Otros	1.267	-	1.267
	963.210	3.409.701	4.372.911
Inversiones	513.157	18.157	531.314
Inmovilizado	4.374.864	(4.365.820)	9.044
Intangible	67.393	(57.449)	9.944
	4.955.414	(4.405.112)	550.302
	5.918.624	(995.411)	4.923.213
Total del activo	6.378.515	113.994	6.492.509



31 de diciembre de 2010			
	BR GAAP (pro forma)	Efecto de la transición a las IFRS	IFRS
Pasivo y patrimonio neto			
Corriente			
Préstamos y financiaciones	133.317	-	133.317
Debentures	2.154	-	2.154
Proveedores	48.856	-	48.856
Tributos y leyes sociales por recaudar	87.731	-	87.731
Impuestos en cuotas – Ley n° 11.941	10.353	-	10.353
Impuesto sobre la renta y contribución social diferidos	207	(207)	-
Cargas reguladoras por recaudar	49.244	-	49.244
Intereses sobre capital propio y dividendos por pagar	391.833	(198.011)	193.822
Provisiones	22.284	-	22.284
Valores por pagar – Fundación CESP	6.503	-	6.503
Otros	12.885	-	12.885
	765.367	(198.218)	567.149
No corriente			
Exigible a largo plazo			
Préstamos y financiaciones	450.577	-	450.577
Debentures	553.639	-	553.639
Impuestos en cuotas – Ley n° 11.941	144.964	-	144.964
Impuesto sobre la renta y contribución social diferidos	1.159	(1.159)	-
PIS COFINS diferidos	-	24.430	24.430
Cargas reguladoras por recaudar	2.174	-	2.174
Provisiones	161.688	-	161.688
Obligaciones especiales reversión/amortización	24.053	-	24.053
Deságio	32.555	(32.555)	-
	1.370.809	(9.284)	1.361.525
Patrimonio neto			
Capital social	1.119.911	-	1.119.911
Reservas de capital	2.231.113	-	2.231.113
Reservas de ganancia	890.649	123.475	1.014.124
Ganancias acumulada	-	-	-
Propuesta de distribución de dividendo adicional	-	198.021	198.021
Adelanto para futuro aumento de capital	666	-	666
	4.242.339	321.496	4.563.835
Total del pasivo y patrimonio neto	6.378.515	113.994	6.492.509

(ii) Demostración del Resultado

31 de diciembre de 2010			
	BR GAAP (pro forma)	Efecto de la transición a las IFRS	IFRS
Ingreso operativo neto	1.661.278	73.912	1.735.190
Costo de los servicios de operación	(417.939)	(56.717)	(474.656)
Ganancia bruta	1.243.339	17.195	1.260.534
(Gastos) ingresos operativos			
Generales y administrativas	(114.907)	(3.121)	(118.028)
Honorarios de la administración	(5.966)	-	(5.966)
Gastos financieros	(385.305)	-	(385.305)
Ingresos financieros	43.553	-	43.553
Otros gastos, netos	(6.697)	(17.145)	(23.842)
Resultado de equivalencia patrimonial	180	12.373	12.553
Ganancia operativa	774.197	9.302	783.499
Impuesto sobre la renta y contribución social			
Corriente	(222.549)	-	(222.549)
Diferido	(5.172)	4.800	(372)
Ganancia antes de la reversión de los intereses sobre capital propio	546.476	14.102	560.578
Reversión de los intereses sobre capital propio	251.593	-	251.593
Ganancia neta del ejercicio	798.069	14.102	812.171

OTRAS INFORMACIONES FINANCIERAS

Durante el año, CTEEP no recibió ningún tipo de ayuda financiera del gobierno. [\[GRI EC4\]](#)

En 2010 fue penalizada por ANEEL, conforme descripción a continuación. En ambos casos, la Compañía ingresó con acción judicial. [\[GRI PR9\]](#)

- Acta de infracción no 022/2010 – Fiscalización de perturbación del día 01/04/2009, en la subestación Baixada Santista. Multa en el valor de R\$ 318.128,73.
- Acta de infracción no 099/2010 – Fiscalización de perturbación del día 01/11/2009, a las 22h13, involucrando diferentes apagados en el SIN. Multa en el valor de R\$ 3.195.903,63.

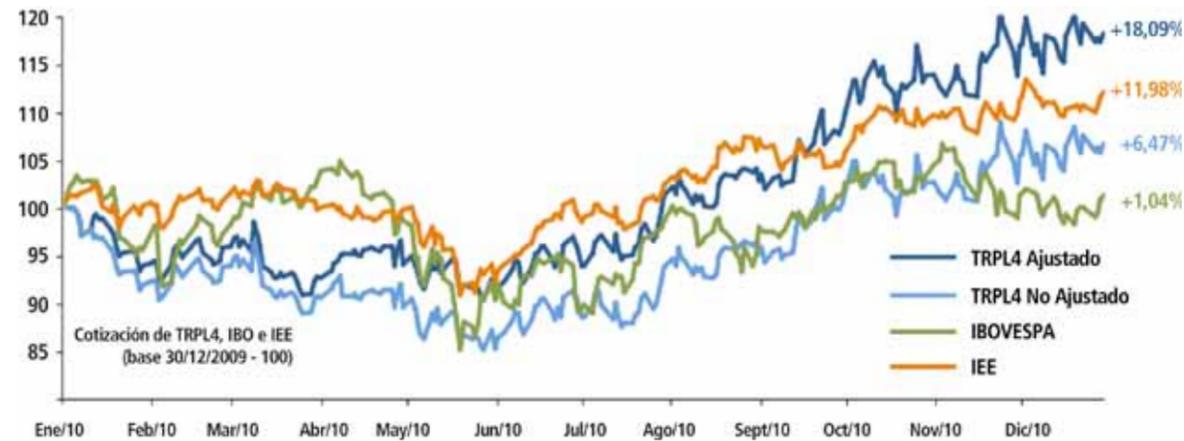


3.4 Mercado de Capitales

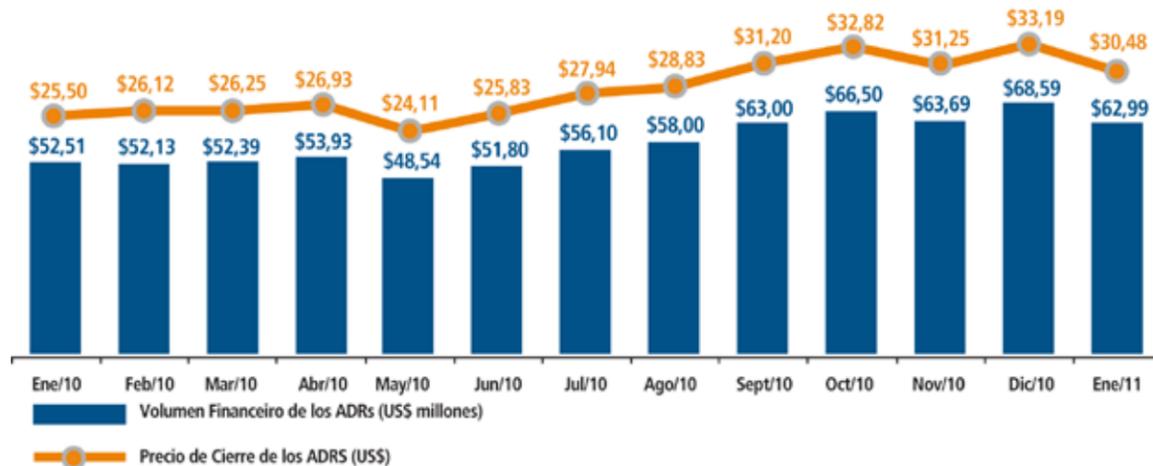
Las acciones preferentes y ordinarias de CTEEP (TRPL3 y TRPL4) están listadas en la Bolsa de Valores de São Paulo (BM&FBovespa). Las acciones preferentes (TRPL4) integran el Ibovespa, más importante indicador del desempeño medio de las cotizaciones del mercado brasileño de acciones, y el IGC (Índice de Gobernanza Corporativa), cartera teórica compuesta por acciones de empresas que presentan elevados estándares de relación con todos sus accionistas y demás *stakeholders*.

En 2010, las acciones ordinarias (TRPL3) y preferentes (TRPL4) presentaron valorización del 13,15% y 6,47%, respectivamente, en relación a 2009, terminando el año cotizadas a R\$ 61,10 (ordinarias) y R\$ 55,10 (preferentes). En el mismo período, el Ibovespa presentó valorización del 1,04%, y el Índice de Energía Eléctrica (IEE) del 11,98%.

A lo largo del año, las acciones preferentes (TRPL4) de CTEEP presentaron volumen medio diario de negociación en la BM&FBovespa de R\$ 7,2 millones con una promedio diario de 690 negocios. El volumen total negociado en el año fue de R\$ 1,8 mil millón.



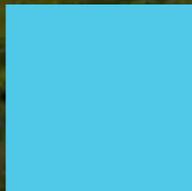
CTEEP también participa del programa patrocinado de American Depositary Receipts (ADR) Nivel 1, lastrados en acciones ordinarias y preferentes a la razón de un Depositary Share para cada acción de ambas especies. En el término de 2010, la base accionaria de la Compañía era compuesta por 23.699 ADRs referentes a las acciones ordinarias y 2.066.718 ADRs referentes a las acciones preferentes. En el mismo período, los ADRs lastrados en acciones ordinarias presentaron valorización del 33,66%, y los ADRs lastrados en acciones preferentes del 11,79%.



Remuneración a los accionistas

Ante la ganancia neta registrada en 2010 de R\$ 812.171 mil, incluyendo los dividendos pagados en enero de 2011, los accionistas de CTEEP recibieron R\$ 573,6 millones en la forma de proventos, lo que corresponde a R\$ 3,78 por acción de ambas especies. Considerando los proventos distribuidos a lo largo del ejercicio, el retorno total al accionista fue del 25,04% para los propietarios de las acciones ordinarias y del 18,10% para los propietarios de las acciones preferentes.

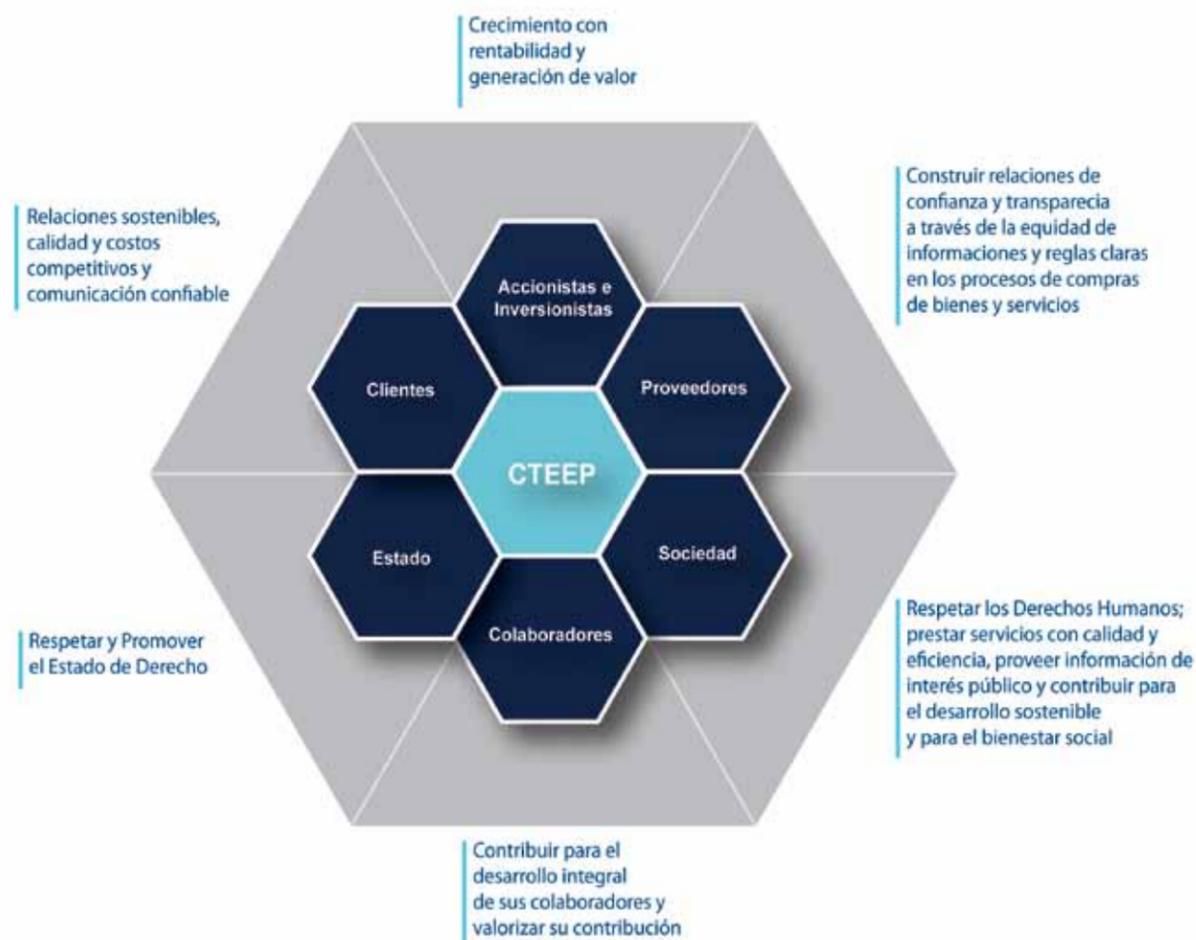




4. DESEMPEÑO SOCIAL

En 2010, CTEEP se mantuvo firme en su propósito de garantizar la alineación de las iniciativas de responsabilidad social empresarial (RSE) con los objetivos estratégicos de crecimiento del negocio y principalmente con los compromisos asumidos con sus diferentes grupos de interés: colaboradores, clientes, proveedores, accionistas e inversionistas, Estado y sociedad. [GRI 4.14, 4.15]

Grupo de Interés y Compromisos CTEEP



Ese posicionamiento fue reforzado durante el año con la reestructuración de los proyectos apoyados por la Empresa, en línea con las directrices de actuación en RSE, definidas en 2009. El proceso fue desarrollado a partir de las propuestas de mejora presentadas, de adaptaciones en las iniciativas actuales y de sugerencias de nuevos proyectos, siempre con la preocupación de garantizar una estandarización más efectiva entre las acciones desarrolladas y apoyadas por CTEEP. [GRI 4.15, 4.16]

El foco de la reestructuración fue orientado a tres puntos principales: garantizar la alineación con las directrices de RSE; invertir en acciones y asociaciones sostenibles; y promover la transformación social y la generación de renta.

Junto con ese objetivo, la Empresa también promovió el empeño con sus diferentes grupos de interés, establecido por medio de canales de comunicación y atención, investigaciones, participación en eventos, divulgación del desempeño de sus negocios etc. [GRI 4.14]

4.1 Colaboradores

Además de invertir en iniciativas volcadas al desarrollo integral de sus colaboradores con foco en calidad de vida, reconocimiento y liderazgo, CTEEP mantiene disciplina en el proceso de evaluación de desempeño con los objetivos de identificar la contribución de cada colaborador, acompañar y reconocer su evolución y actuar en el desarrollo de habilidades necesarias al negocio por medio de la capacitación y de entrenamientos.

CTEEP terminó el año 2010 con 1.443 colaboradores en tiempo integral, siendo 21 contratados por plazo determinado o temporario y 46 por otros tipos de contrato (presidente, directores y practicantes). El total de colaboradores abarcados por acuerdos de negociación colectiva es de 1.376 personas, conforme cantidad informada en el Caged (Registro General de Empleados y Desempleados) en diciembre de 2010. [GRI LA1, LA4]

Colaboradores por género [GRI LA1]

Masculino - 1.265
Feminino - 160

Colaboradores por rango etario [GRI LA1]

Hasta 30 años - 216
De 30 a 50 años - 1.044
Más de 50 años - 165

La Compañía no contrata mano de obra infantil y exige por medio de cláusula contractual, el mismo posicionamiento por parte de terceros y proveedores. Además de ello, a pesar de no promover proyectos específicos, no tiene áreas bajo su influencia con riesgos significativos de trabajo forzado, esclavo o infantil. [GRI HR6, HR7]

Perfil de los Colaboradores y Grupos Responsables por la Gobernanza Corporativa [GRI LA13]

	Total	Fem.	Masc.	Hasta 30 años	De 30 a 50 años	Acima de 50 años
Presidente	1	-	1	-	-	1
Directores	4	-	4	-	2	2
Coordinadores	77	11	66	1	60	16
Administrativos	332	127	205	96	206	30
Técnicos Operativos	940	4	936	95	756	89
Practicantes	41	14	27	41	-	-
Aprendices	21	5	16	21	-	-
Total General	1.443	165	1.278	254	1.044	145

Rotación [GRI LA2]

Rango etario	Contrato por plazo indeterminado o permanente		Contrato por plazo determinado o temporario		Otros tipos de contratos*	
	%	Total de retiro	%	Total de retiro	%	Total de retiro
Hasta 30 años	11,76	8	100	1	100	19
De 30 a 50 años	67,65	46	0	0	0	0
Más de 50 años	20,59	15	0	0	0	0
TOTAL	100	69	100	1**	100	19

*Presidente, directores y practicantes.

**Correspondiente al cargo de aprendiz.

Género	Contrato por plazo indeterminado o permanente		Contrato por plazo determinado o temporario		Otros tipos de contratos*	
	%	Total de retiro	%	Total de retiro	%	Total de retiro
Masculino	85,51	59	0	0	68,42	13
Feminino	14,49	10	100	1	31,58	19
TOTAL	100	69	100	1**	100	19

*Presidente, directores y practicantes.

**Correspondiente al cargo de aprendiz.

Remuneración y beneficios

Con la consolidación de la tercera etapa en el inicio de 2011, el Programa de Gestión de Cargos y Sueldos logró todos los colaboradores que fueron insertados en la estructura salarial de la Compañía. La expectativa es que en 2011 se haga una nueva investigación para identificar el posicionamiento de CTEEP en relación al mercado.

La política salarial adoptada por CTEEP, que incluye remuneración compatible con el grado de desarrollo de los profesionales, tiene como referencia el sueldo mínimo del Estado de São Paulo (R\$ 540), siendo que el menor sueldo practicado por la Empresa en 2010 fue de R\$ 1.497 (2,78 veces el valor del sueldo mínimo local). [GRI EC5]

Los colaboradores contratados reciben vale colación o alimentación, cesta básica (para sueldos de hasta R\$ 3.996), vale-transporte y asistencias médica y odontológica. Para las mujeres u hombres que tengan la custodia de sus hijos, ofrece auxilio-guardería, niñera o especial. Los practicantes y aprendices son contemplados también con seguro de vida. La Compañía ofrece plan de seguridad social privada con contribuciones adicionales a las del colaborador, y un plan de participación en las ganancias y resultados (PLR). El pago está vinculado al cumplimiento de las metas definidas para los indicadores técnicos/calidad y económico-financieros con distribución en la siguiente proporción: 65% iguales para todos y 35% proporcionales a los sueldos. [GRI LA3]

El plan de seguridad social privada con contribución del participante y de la Empresa se denomina Plan de Suplementación de Jubilaciones y Pensión (PSAP/Transmissão Paulista), estructurado en la modalidad de beneficio definido (BD), es decir, el beneficio (valor por recibir) es previamente establecido. [GRI EC3]

Diversidad

Tras la contratación en 2009, de los primeros 60 colaboradores que integraron el Programa de Inclusión de Personas con Discapacidad, CTEEP reiteró su compromiso con la construcción de una cultura de respeto a las diferencias. En 2010, se realizó una evaluación de performance y del desempeño de esos profesionales que, en su mayoría, presentaron resultados positivos y conquistaron promociones. La meta de la Compañía con esa iniciativa es fortalecer una cultura de diversidad entre todos los colaboradores, integrando cada vez más a los participantes del programa al cotidiano del negocio sin distinciones.

El principio de igualdad también es adoptado por CTEEP en la remuneración para posiciones de mismo valor, sin distinciones entre hombres y mujeres, que recibieron aumento en sus respectivos sueldos medios en 2010. [GRI LA14]

	2009	2010
Sueldo-base promedio hombres	R\$ 3.319,28	R\$ 4.317,81
Sueldo-base promedio mujeres	R\$ 4.073,62	R\$ 4.860,26
Sueldo promedio	R\$ 3.395,03	R\$ 4.375,37

Programa de Práctica

Enfocado en el desarrollo y en la capacitación profesional y personal de los participantes, el Programa de Práctica para nivel universitario tuvo continuidad terminando el año con 40 participantes y un índice de contratación del 70%.

Durante el programa, el practicante participa de entrenamientos presenciales y de educación a la distancia, desarrollo de proyectos individuales, evaluaciones periódicas y feedback del supervisor de práctica. Entre los beneficios ofrecidos, se destacan sueldo-auxilio con valores alineados al promedio de mercado, vale alimentación, vale transporte, seguro de vida, asistencia médica y licencia remunerada de 30 días después de un año de práctica.

En 2010, también se realizó un piloto del programa para nivel técnico (en electricidad), en la Regional São Paulo, con diez jóvenes estudiantes. Al final del año, siete fueron contratados para asumir posiciones como técnicos de subestación juniors. La perspectiva es que ese nuevo formato sea expandido a las demás regionales en 2011, diseminando el concepto de valorización del joven para la gestión de talentos de la Empresa.

Joven Aprendiz

Con el programa Joven Aprendiz, CTEEP promueve el desarrollo del espíritu emprendedor y de competencias profesionales que permitan a los jóvenes enfrentar los desafíos profesionales con creatividad, autonomía y ética. La capacitación para el trabajo ocurre en la práctica, simultáneamente a la entrada del joven aprendiz en la Empresa, donde él tiene la oportunidad de desarrollar sus competencias a partir de la vivencia diaria en el ambiente corporativo. La Empresa terminó el año con 21 jóvenes aprendices que actúan en diferentes unidades.

Clima

Con periodicidad anual fue realizada en 2010 la cuarta edición de la Investigación de Clima en CTEEP, con una novedad: el levantamiento fue en línea. Los resultados fueron positivos: el porcentual de adhesión aumentó pasando del 94% en 2009 al 96% en 2010, y el índice de favorabilidad subió al 56% (54% en 2009). Además de ello, de los cinco factores acompañados en la investigación – Recursos, Autonomía, Alta Dirección, Superior Inmediato y Atracción y Retención de Talentos – tres presentaron crecimiento significativo en el año. Esos resultados son reflejo de los planes de acción realizados por la Empresa en el año 2009.

Voluntariado

Para incentivar y divulgar la práctica voluntaria entre sus colaboradores contribuyendo para el desarrollo de una cultura de solidaridad y ciudadanía, CTEEP cuenta con el programa Energía Solidaria. Con esa iniciativa fueron realizadas durante el año, acciones corporativas como campañas del abrigo y de juguetes.



Entrenamientos [GRI LA11]

En 2010 fueron promovidas diferentes acciones de entrenamientos, formación, capacitación y calificación, teniendo en vista el perfeccionamiento y la mejora de los colaboradores en el desempeño de sus actividades profesionales. Entre entrenamientos obligatorios, normativos y de desarrollo fueron realizados 796 grupos, que totalizaron 97.880 horas/clase, 6.556 participaciones y un promedio de 68 horas de entrenamiento por colaborador.

Promedio de horas de entrenamiento por categoría [GRI LA10]

	Presidente, directores, gerentes y coordinadores	Administrativos, técnicos operativos y practicantes	TOTAL
2009	1,26	46,87	48,13
2010	8,01	60,51	68,52

Uno de los destaques fue la implantación de la modalidad *e-learning* para los entrenamientos NR10 Reciclado que contó con la participación media de 600 colaboradores del área técnica, y NR05 – Comisión Interna de Prevención de Accidentes (Cipa) para 188 participantes electos y designados, que actuarán como miembros en 2011.

Durante el año, también fue realizada la Certificación de Habilitación Profesional para técnicos y asistentes técnicos de subestación y técnicos de instalación. Cerca de 300 colaboradores pasaron por un conjunto de evaluaciones de aspectos técnicos, psicológicos y físicos, para validar si estaban aptos para el desempeño de la función, conforme directrices del ONS.

■ Educación Corporativa

Tras ser implantado en 2009, el proyecto de modelado estratégico de Educación Corporativa, que busca alinear las acciones de entrenamiento y desarrollo a las competencias requeridas por el negocio y para el cargo, avanzó en 2010 con la definición de dos caminos de aprendizaje: Operador de Sistema y Técnico de Subestación.

La Empresa también tiene programas de incentivo a la educación, como graduación, cursos técnicos, post-grado e idiomas, que buscan incentivar la educación continuada, pudiendo generar más oportunidades de desarrollo y crecimiento en la carrera. El subsidio financiero para esas iniciativas benefició 133 colaboradores más en 2010, además de los que ya hacían parte de los programas.

■ Evaluación por desempeño

En su segundo año de actividad, el modelo de gestión de desempeño adoptado por CTEEP avanzó entre los colaboradores, que empezaron a adaptarse al sistema y a entender el objetivo de la evaluación para su desarrollo profesional. Para 2011, la expectativa es de mantener una actuación más enfocada en la identificación de los *gaps* de desarrollo.

■ Evaluación por competencia

En 2010, el modelo de evaluación por competencia fue implantado para todos los coordinadores con los objetivos de alinear el desarrollo de las personas a la estrategia del negocio y permitir que cada profesional identifique sus puntos fuertes y por desarrollar. La divulgación fue realizada de forma presencial, y la evaluación ocurrió en el modelo 270°, es decir, cada coordinador realizó su autoevaluación y fue evaluado por su gestor y dos pares. Todos los participantes recibieron los resultados por medio de *feedback* individual con consultoría externa.

■ Gestión organizacional

Para soportar las estrategias de la Empresa, el área de gestión organizacional fue implementada en el año 2010, con los objetivos de planificar y dimensionar el cuadro de personal, registrar las atribuciones y responsabilidades de cada área, evaluar el diseño organizacional, proponiendo y definiendo métodos de estructuración, realizar descripción, valoración y criticidad de los cargos, planificar las carreras y diseñar modelos de gestión de desempeño y competencias.

■ Gestión del Conocimiento e Innovación

A partir del proyecto de modelado de Gestión del Conocimiento e Innovación iniciado en 2009, CTEEP desarrolló un abordaje estratégico para garantizar el mejor uso del conocimiento, de manera sistematizada, contribuyendo para el cumplimiento de los objetivos estratégicos del negocio y asegurando el nivel de calidad del servicio prestado a los clientes.

La captura de conocimientos externos sobre tendencias tecnológicas y su movilización para procesos de innovación también hizo parte de ese abordaje.

En 2010, el programa avanzó con la realización de diferentes actividades con destaque para la conclusión de los mapas de conocimiento de CTEEP: fueron definidos 107 conocimientos, priorizados en 23 áreas, siendo ocho críticos.

La iniciativa involucró el mapeo de los conocimientos críticos de la Empresa, a partir de la identificación de las áreas de conocimiento con mayor impacto que fueron priorizadas según los criterios relacionados a la relevancia del tema y al riesgo de pérdida del capital intelectual. A partir de esos insumos fueron definidas directrices estratégicas de gestión del conocimiento, como también un portafolio de iniciativas orientadas al compartido y a la diseminación del capital intelectual.

Esas iniciativas fueron organizadas en proyectos-pilotos e implementadas de forma estructurada y sistemática para ser incorporadas a los procesos y a las prácticas de la Empresa. Entre las diferentes acciones desarrolladas durante el año, se destaca la realización del panel de especializadas para subsidiar el pilar de prospección tecnológica.

Salud y seguridad

En 2010, CTEEP extendió el abarque del Programa de Calidad de Vida creado para despertar en los colaboradores la importancia de las actividades físicas en su cotidiano. Con ello, las actividades de gimnasia laboral pasaron a desarrollarse en todas las regionales, además de la sede donde fue lanzado el programa.

Otra iniciativa relevante fue la realización del entrenamiento Seguridad para Rescate en Altura en todas las regionales, que atendió a una demanda de más de tres años, y del entrenamiento de NR33 – Espacio Confinado, concebido a partir de un mapeo de los espacios considerados confinados en las subestaciones promovido por una consultoría externa.

Para preservar la salud de los colaboradores, CTEEP dio continuidad a la realización de los Exámenes de Salud Ocupacional que involucran todos los acompañamientos, clínicos y de laboratorio, de los diferentes aspectos de la salud humana. También mantuvo la publicación de la Revista 1a Línea, con periodicidad bimestral y tirado de 1.600 copias, que es enviada a la casa de cada colaborador. En la revista son tratados variados temas relacionados al negocio y referentes a la calidad de vida, como práctica de actividades físicas, inmunización contra enfermedades, salud y seguridad laboral etc. [GRI LA8]

Para incentivar el análisis y la discusión de cuestiones relacionadas a la salud y seguridad del trabajo, CTEEP mantiene una Comisión Paritaria entre Empresa y sindicato. Entre los temas relativos a la seguridad y salud cubiertos por acuerdos formales con sindicatos, se destacan: permiso a los colaboradores con más de 50 años de edad de gozar sus vacaciones por partes; mantenimiento del examen odontológico, como parte del examen médico periódico; mantenimiento del sueldo del colaborador en readaptación funcional motivada por accidente de trabajo etc. Además de ello, cuenta con un sistema de complementación salarial regresiva, aplicado en casos de licencia por más de 15 días por motivos de enfermedades relacionadas o no al trabajo. [GRI LA9]

CTEEP apoya la participación de los colaboradores en comités formales de seguridad y salud, que auxilian en el monitoreo y recomendaciones sobre programas de seguridad y salud ocupacional. Al igual que en 2009, en 2010 fueron realizadas 204 reuniones ordinarias mensuales y 112 reuniones plenarias mensuales promovidas por las Comisiones Internas de Prevención de Accidentes (Cipas). La gestión de los comités formales que hasta 2010 tenía duración de dos años pasó a un año a partir de 2011. [GRI LA6*]

* Para ese indicador fueron considerados los colaboradores con contrato CLT.

Salud y Seguridad – Cipa [GRI LA6]

	Número de empleados propios	Número de empleados representados en comités formales	Comités formales	% de empleados representados por comités formales
2008	1.305	183	15	14%
2009	1.384	187	17	14%
2010	1.397	187	17	13%

Tasa de accidentes por frecuencia y gravedad [GRI LA7*]

	2009	2010
Tasa de lesiones (TL)	3,38	3,55
Número de lesiones	11	12
HHT (hombre-hora trabajado)	3.257.790	3.377.976
Número de enfermedades ocupacionales	0	0
Tasa de días perdidos (TDP)	56,48	43,52
Número de días perdidos	184	147
Muertes (en número absoluto)	0	0

* Para ese indicador fueron considerados los colaboradores con contrato CLT.

** En 2009 fue iniciado el control efectivo de la tasa de absentismo y en 2010, esas informaciones empezaron a ser informatizadas y monitoreadas. La previsión es que en 2011 los primeros resultados sean divulgados.

Durante el año, también fueron promovidas las siguientes actividades:

- Análisis ergonómico de las actividades de mantenimiento en líneas de transmisión, subestaciones y telecomunicaciones.
- Diagnóstico técnico de las instalaciones de CTEEP para la implantación de OHSAS 18.001:2007.
- Implantación del sistema informatizado de gestión de SST.
- Inclusión de las mediciones cuantitativas de los agentes de ruido y químico en el Programa de Prevención de Riesgos Ambientales (PPRA).

4.2 Clientes

Uno de los focos de actuación de CTEEP es construir relaciones sostenibles con sus clientes y de esa forma, prestar servicios con calidad, eficiencia y costos competitivos. En 2010 la Empresa prestó atención a 15 distribuidores, 28 generadores (incluyendo usinas de biomasa) y tres consumidores libres.

Por el tercer año consecutivo fue realizada la Investigación de Satisfacción de Clientes con los asociados más impactados por el negocio de CTEEP: los clientes de las áreas de Operación, Mantenimiento y Emprendimientos. La novedad de 2010 fue la realización de un levantamiento unificado con la presentación de un valor medio que representó el desempeño de las tres áreas analizadas. A partir de ese nuevo posicionamiento, el resultado general del índice de satisfacción de clientes (ISC) fue del 79,5%, superando en 1% la meta prevista. [GRI PR5]

Los resultados presentados por área fueron:

Área	2008	2009	2010
Operación	73,3% (1.ª onda)	74,6% (2.ª onda)	81,1% (3.ª onda)
Mantenimiento		75,8% (1.ª onda)	75,7% (2.ª onda)
Emprendimientos		79,2% (1.ª onda)	80% (2.ª onda)

Con el ISC, CTEEP es capaz de medir la evolución de la percepción de los clientes en relación a diversos factores y la efectividad de los planes de acción para garantizar la mejora continua en la relación con ese público, como también contribuir para que el sector eléctrico preste un servicio de calidad a la sociedad.

Durante el año, la Empresa también dio continuidad a las actividades de capacitación en tiempo real en el sistema con la participación de empresas de generación y distribución y acompañamiento del ONS, para capacitar a los profesionales involucrados. En 2010, no fue registrada cualquier violación de privacidad o pérdida de datos de clientes en el ámbito de la operación del sistema de transmisión de CTEEP. [GRI PR8]

4.3 Proveedores

Para construir relaciones de transparencia y confianza con sus proveedores, CTEEP cuenta con un programa que tiene en vista el desarrollo y la gestión por un proceso continuo de comunicación con los más de 348 proveedores que integran su registro. De estos, la Compañía mantuvo relación activa en 2010, con 167 proveedores de materiales y 88 de servicios.

La asociación con los proveedores es mantenida con reuniones de presentación de resultados, demandas y estrategias de suplementos. En 2010 fue fortalecida con la realización de la primera evaluación del Premio Proveedor CTEEP, creado para reconocer los mejores asociados a partir de un proceso de evaluación basado en criterios como calidad, innovación y responsabilidad social. Los resultados y la premiación serán realizados en 2011.

CTEEP tiene una política de bienes y servicios que trata de la relación con sus proveedores, pero no tiene acción específica sobre la contratación de proveedores locales que son contratados según la demanda específica de cada regional y representan aproximadamente el 3% de las compras globales de la Compañía. [GRI EC6]

Los contratos firmados por la Empresa tienen cláusulas referentes a la protección de los derechos humanos, y el acompañamiento del cumplimiento de esas condiciones contractuales se hace por los gestores de los respectivos contratos. En 2010, no fue realizada ninguna evaluación formal de proveedores referente a derechos humanos. [GRI HR1, HR2]

4.4 Accionistas e Inversionistas

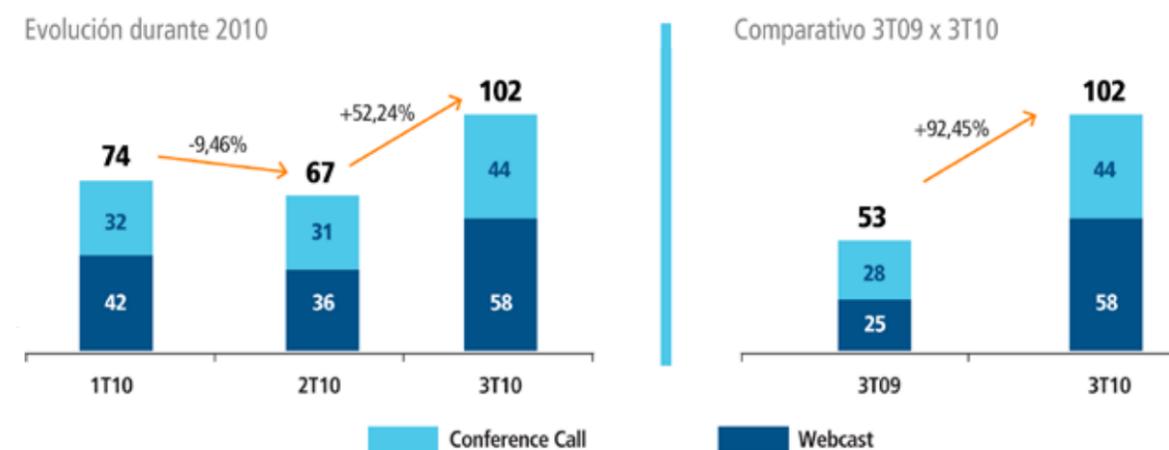
Proveer información de calidad con eficiencia, transparencia y agilidad, atendiendo a las demandas de accionistas, inversionistas y mercado. Ese es el foco de actuación de CTEEP, que mantiene una comunicación permanente con esos públicos.

En su búsqueda constante por consolidar las mejores prácticas de gobernanza corporativa, el área realizó en 2010, una investigación cualitativa con analistas e inversionistas sobre la percepción del mercado en cuanto a las informaciones presentadas en los resultados trimestrales, lo que permitirá a la Empresa perfeccionar el proceso de divulgación de resultados. En relación a los releases trimestrales de resultados, los entrevistados mostraron preferencia para los siguientes temas: RAP (63%), Capex (56%), Regulación (50%) y Nuevos Negocios (44%).

Durante el año, la Compañía también fortaleció su relación con el mercado, por medio de la participación en cinco conferencias con inversionistas y ocho *non deal roadshows* y de la realización de 130 reuniones en la sede de la Empresa y más de 2 mil atenciones por *e-mail* y teléfono, además de teleconferencia y *webcast* para presentación de los resultados trimestrales y de una Reunión Apimec con el mercado financiero.

CTEEP también reforzó su relación con el inversionista individual al participar de la 8ª Edición de Expomoney, evento de educación financiera para inversionistas activos y potenciales, cuando recibió el premio Respeto al Inversionista Individual. [GRI 2.10]

Audiencia de las teleconferencias trimestrales



4.5 Estado

Participar de las discusiones relevantes y contribuir para el desarrollo del sector eléctrico. A partir de ese posicionamiento, CTEEP mantiene actuación en consejos de administración, comités y comisiones de organismos públicos de las siguientes entidades de clase que defienden y promueven los intereses del sector: [GRI 4.13, S05]

- ANEEL (Agencia Nacional de Energía Eléctrica).
- ONS (Operador Nacional del Sistema Eléctrico).
- Abrate (Asociación Brasileña de las Grandes Empresas de Transmisión de Energía Eléctrica).
- Abidib (Asociación Brasileña de la Infraestructura e Industria de Base).

- ABCE (Asociación Brasileña de Concesionarias de Energía Eléctrica).
- Cepel (Centro de Investigaciones de Energía Eléctrica).
- Cier Bracier (Comité Nacional Brasileño de Cier).
- Cigré Brasil (Comité Nacional Brasileño de Producción y Transmisión de Energía Eléctrica).
- Siesp (Sindicato de la Industria de la Energía en el Estado de São Paulo).
- Secretaría de Saneamiento y Energía del Estado de São Paulo.

Además de cumplir sus obligaciones legales, la Compañía no realiza ningún tipo de contribución financiera o en especie para partidos políticos, campañas o instituciones relacionadas. [GRI SO6]

4.6 Sociedad [GRI SO1]

En su relación con la sociedad, CTEEP busca contribuir para el desarrollo sostenible y la inclusión social a partir de la educación. Con foco en esas directrices, desarrolla proyectos que son orientados a las comunidades afectadas por nuevos emprendimientos y/o localizadas en regiones cercanas a las áreas de influencia de la Compañía. En 2010 fueron invertidos más de R\$ 1.870.000,00 en la realización de esas iniciativas que beneficiaron directamente 3.990 personas vinculadas al proyecto e indirectamente 18.692 personas.

Uno de los destaques del año fue el posicionamiento adoptado por CTEEP en búsqueda de un mayor empeño con las comunidades del entorno de sus líneas de transmisión. En asociación con organismos públicos, la Compañía trabajó en la concientización de la población que convive cerca de las líneas de transmisión actuando en la revitalización de espacios y en la creación de áreas de recreación e inhibiendo el descarte de desechos en el lugar, que traen daños a la propia población. [GRI EC8]

■ Gestión de riesgos con la comunidad del entorno

La principal iniciativa promovida en 2010 con ese enfoque fue la revitalización de la Plaza São Joaquim, en Santa Bárbara D'Oeste (SP), que abarca tres comunidades localizadas en el entorno de regiones del paso de servidumbre de CTEEP, donde anteriormente había huertas comunitarias.

El proyecto surgió de la necesidad presentada por los propios habitantes de contar con un lugar de recreación y evitar los constantes descartes de desecho. En asociación con la alcaldía y las secretarías de Obras y Servicios y del Medio Ambiente del Municipio, CTEEP fue responsable por la construcción de una pista de caminata y por la donación del césped. A la alcaldía le correspondió la plantación de más de 15 mil esquejes de flores y el permanente mantenimiento del espacio.

Con ese proyecto, CTEEP espera estimular entre la comunidad un sentimiento de pertinencia sobre el área del entorno, donde están instaladas sus líneas de transmisión, como también un mayor entendimiento sobre el negocio de transmisión de energía. Esa iniciativa también refuerza una de las directrices de responsabilidad social empresarial de la Compañía que prevé la realización de acciones orientadas al desarrollo de las comunidades del entorno. [GRI EC8]

Las demás iniciativas apoyadas por la Empresa durante el año fueron:

■ Circuito Cultural Cine en la Escuela

El proyecto Circuito Cultural Cine en la Escuela realizado por medio de los incentivos de la Ley Rouanet del Ministerio de Cultura, patrocinado por CTEEP y promovido en cooperación con la Secretaría Estatal de Educación de São Paulo fue creado con el objeto de concientizar niños y jóvenes de escuelas de la red pública de enseñanza ubicadas en áreas cercanas a las líneas de transmisión de energía eléctrica sobre los cuidados relacionados a la red eléctrica.

Insertado como actividad complementar a la programación curricular en la Enseñanza Fundamental, el proyecto estimula el conocimiento al relacionar temas de desarrollo sostenible, responsabilidad social, educación y cultura con energía. Tras lecciones variadas los alumnos son estimulados a crear sus propias lecturas sobre el tema para la construcción de historias. Enseguida, los trabajos son enviados a la comisión juzgadora para la selección del mejor enredo a ser transformado en guión para la producción de un cortometraje.

En 2010, 60 escuelas participaron del proyecto, en seis ciudades: São José dos Campos, Taubaté, Sumaré, Osasco, Embu Guaçu y São Paulo, con involucro directo de 3 mil alumnos y 72 profesores de varias disciplinas. Fueron realizadas en total 300 sesiones de talleres (que sumaron 900 horas), 60 saraos, seis espectáculos teatrales, 60 exhibiciones de cortometrajes siendo seis de ellos producidos por los propios alumnos participantes. El proyecto tendrá continuidad en 2011.

■ Proyecto Pomar

CTEEP es una de las 23 empresas asociadas del proyecto, coordinado por la Secretaría del Medio Ambiente del Gobierno del Estado de São Paulo. El objetivo de esa iniciativa es promover la recuperación ambiental y paisajística de los márgenes del Río Pinheiros, proporcionando capacitación profesional y desarrollo de actividades de educación ambiental.

■ Proyectos Guri y Grupos Jóvenes Santa Marcelina

Los proyectos Guri (*Niño*) y Grupos Jóvenes forman un ciclo de formación musical que tiene como principal objetivo promover la inclusión social de jóvenes a partir de la música. El Guri está enfocado en la iniciación musical, y el Grupos Jóvenes, en la previa profesionalización musical, pero ambos son desarrollados con el objetivo de proporcionar una educación musical de calidad aliada a una efectiva intervención social para que sean posibles transformaciones culturales y sociales en la vida de niños y adolescentes.

■ Guri (*Niño*)

La iniciativa hace parte de un ciclo de formación musical que ofrece oportunidades de inclusión social para jóvenes de regiones carentes de la Ciudad de São Paulo. La definición de los lugares para instalación de los centros educacionales toma en consideración indicadores como el índice de vulnerabilidad juvenil de la región, la exposición de los jóvenes a la violencia urbana, el nivel educacional y el embarazo en la adolescencia.

Además de la educación musical, el proyecto cuenta con el apoyo de asistentes sociales presentes en todos los polos, encaminamientos a redes sociales, talleres temáticos, involucro directo con la comunidad local, refuerzo escolar en la disciplina de portugués y capacitación para la inclusión de discapacitados.

Durante el año, 160 personas fueron abarcadas por el programa que promovió la realización de 16 conciertos por los grupos infanto-juveniles (banda y coral). El proyecto tendrá continuidad en 2011.

■ Grupos Jóvenes

El objetivo del proyecto es promover la enseñanza de la música para jóvenes carentes, insertándolos en el mundo artístico y contribuyendo para su formación profesional. Cuatro grupos musicales integran la iniciativa – Coral Joven del Estado, Orquesta Joven del Estado, Orquesta Joven Tom Jobim y Banda Sinfónica Joven – que atiende 3 mil alumnos en cursos con duración de hasta nueve años. Gracias al auspicio mantenido por CTEEP en 2010, 243 becarios participantes del proyecto recibieron ayuda de costo y supervisión pedagógica en la enseñanza musical. Durante el año fueron realizadas 40 presentaciones por todo el Estado de São Paulo. El proyecto tendrá continuidad en 2011.

■ Proyecto Cuca

Desarrollado por el Parque Estatal de Cantareira, en asociación con la ONG Instituto Guatambú, el proyecto Cuca fue condicionado a CTEEP durante la obtención de la licencia de instalación de la línea de transmisión Guarulhos-Anhanguera. [GRI 4.12]

El objetivo de la iniciativa es promover el desarrollo y la aplicación de un proyecto de educación ambiental, incluyendo actividades para grupos de estudiantes y para la comunidad del entorno, dentro y fuera de la unidad de conservación.

Las principales actividades desarrolladas involucran la educación y la protección de la unidad de conservación, combatiendo el desecho irregular de residuo, la caza predatoria de animales silvestres, incendios, invasiones y otras actividades predatorias. El proyecto incluye también la realización de charlas sobre la unidad de conservación y su entorno, ciudadanía, preservación de la biodiversidad e importancia de las líneas de transmisión. En 2010, atendió 2.517 alumnos de escuelas de la región del entorno del proyecto y de demás regiones de la Ciudad de São Paulo.

■ Ouros do Eldorado (*Oros del Eldorado*)

Para promover y disseminar la cultura, CTEEP auspició una exposición inédita sobre arte indígena prehispánica colombiana, que trajo piezas del Museo del Oro de Bogotá, Colombia. En la muestra fueron presentadas cerca de 280 piezas de oro, objetos de cerámica e instrumentos utilizados en la fabricación de artes, divididas en seis módulos: Las personas doradas; Animales fabulosos; El hombre animal; Abstracción y naturaleza; El universo de las formas; y La metalurgia y las sociedades prehispánicas.

La exposición realizada del 29 de mayo a 22 de agosto de 2010, en la Pinacoteca del Estado de São Paulo, contó con la visitación de más de 92 mil personas, posicionando la muestra como una de las más visitadas del año.

■ Campaña de Quemadas

Concientizar a todos los públicos de interés – propietarios de usinas, trabajadores rurales, dueños de haciendas, sociedad y colaboradores – en cuanto a la práctica de quemadas irregulares en zonas de riesgos, como las áreas cercanas a las torres de transmisión de energía. A partir de ese objetivo principal, CTEEP invirtió más de R\$ 7,4 millones en su novena campaña de prevención a las quemadas.

En 2009, los accidentes resultantes de quemadas en comparación con los dos años anteriores, fueron reducidos el 70%. En 2010, las inversiones fueron destinadas a la realización de acciones de conservación y respeto a los pasos de servidumbre y a la concientización de la sociedad, a partir de anuncios en revistas, divulgación en radios y carteles, además de la distribución de cuadernos ilustrativos para adultos y niños.

Para 2011, CTEEP seguirá promoviendo acciones de conservación y concientización en cuanto a los riesgos de las quemadas, buscando minimizar cada vez más el registro de grandes focos de incendio en el interior del Estado de São Paulo.



5. DESEMPEÑO AMBIENTAL

CTEEP promueve diversas iniciativas para garantizar la sostenibilidad ambiental en la realización de sus actividades. En 2010 fueron invertidos cerca de R\$ 2,3 millones en iniciativas de prevención, gestión, mitigación y tratamiento – un incremento del 45% en relación a 2009.

Ese crecimiento fue impulsado principalmente por el compromiso de la Compañía de atender su Misión y su Política Ambiental y por una gestión ambiental con base en los requisitos de la Norma ISO 14001. [GRI EN30]

Para mitigar los impactos ambientales de sus instalaciones, CTEEP promovió una serie de mejorías en sus subestaciones durante el año 2010, como: construcción de ocho cuencas recolectoras de aceite, cuatro cajas separadoras de agua/aceite, tres paredes corta-fuego y contenciones en las salas de baterías y salas de GAE (Grupo Auxiliar de Emergencia). Además de ello, es práctica común en la Empresa la sensibilización periódica de sus colaboradores en cuanto a los Procedimientos Operativos Estándar (POPs) para la realización de actividades críticas del Sistema de Gestión Ambiental - SGA. [GRI EN26]

Discriminación da gasto	Referencia	2009 (R\$)	2010 (R\$)
Disposición de residuos	2009 – Destinación final de materiales contaminados por PCB (Ascael) ¹ 2010 – Destinación de PCB ¹	1.050.000,00	1.200.000,00
Costos de remediaciones	TCRA3 ² , TACs ³ , LOs ⁴	274.557,00	123.329,00
Costos de prevención	Programa de educación ambiental – Proyecto Cuca	168.247,00	123.437,32
Renovación de LOs	2009 - LO PPR/TAQ C1 ⁵	948,00	-
Gestión Ambiental	2009 – Materiales del PAE ⁶ 2010 – Adecuación de las subestaciones (caja recolectora/separadora y pared corta-fuego)	76.500,00	830.000,00
TOTAL		1.570.252,00	2.276.766,32

Nota: Los datos referentes a 2008 no fueron divulgados, pues los números aun no eran compilados de la forma actual.

1. PCB = Bifenilas policloradas, también conocidas por Ascael. Sustancia química no inflamable, no biodegradable y biocumulativa, que presenta riesgo al medio ambiente y a los seres humanos, por ser potencialmente tóxica

2. TCRA = Término de Compromiso de Recuperación Ambiental.

3. TAC = Término de Ajuste de la Conducta Ambiental.

4. LO = Licencia Ambiental de Operación.

5. PPR/TAQ C1 = Porto Primavera/Taquarucu Circuito 1.

6. PAE = Plan de Atención de Emergencia

Impactos y Residuos

En CTEEP, todas las destinaciones de residuos son realizadas según la legislación ambiental vigente, referente al transporte, manipulación y formas de destinación. La Empresa promueve la destinación y el transporte correcto de residuos, incluso aquellos contaminados por bifenilas policloradas (PCBs) que son clasificados como residuos Clase I – Peligrosos.

En esos casos, el certificado de movimiento de residuos de interés ambiental (Cadri) exigido es logrado por una empresa especializada y licenciada por el organismo ambiental que realiza la manipulación, el embalaje, el transporte y la destinación final de paños, EPIs (equipos de protección individual), tierra, arena y aceite mineral aislante contaminados con PCBs.

En 2010 fue promovida la destinación final de 30.342 Kg de materiales contaminados por PCBs, un incremento del 12% en relación al volumen de 2009 (27.120 Kg).

Los demás residuos Clase II – Inertes y No Inertes son almacenados temporalmente en áreas especiales para ese tipo de almacenamiento, hasta lograr la cantidad mínima ideal para transporte y correcto descarte final. [GRI EN24]

Durante el año 2010, también se hizo la destinación correcta, en atención a la legislación ambiental de 18.312 Kg de baterías plomo-ácidas, por medio de asociación innovadora con empresa de reciclado especializada de materiales que promovió la correcta destinación de ese volumen sin costos para CTEEP.

Biodiversidad y Legislación

Algunas líneas de transmisión de CTEEP pasan por áreas de protección ambiental con gran biodiversidad [GRI EN11]. Durante el año, la Empresa invirtió en la restauración ambiental de algunas de esas localidades, como por ejemplo, en el plantío de 33 hectáreas de especies arbóreas nativas en áreas del Instituto Forestal de Batatais (SP).

Para la atención de compromisos ambientales, CTEEP realizó la reforestación en 19 mil m², en la faja de la LT 345 kV BSA-TP (torre 70) y de la LT 345 kV ITE –TP (torre 54), con el plantío de 2 mil esquejes, en atención al TCRA 232. [GRI EN13]

En 2010, CTEEP no recibió multas y/o sanciones no monetarias, como también no existieron procesos movidos por medio de arbitraje en relación a las cuestiones ambientales. La Empresa recibió dos actas de infracción:

- Multa de R\$ 322.500,00, en razón de la práctica de actividad de ensacado de tierra ejecutada por un invasor de un área de propiedad de CTEEP que presentó su defensa administrativa (hasta el momento no fue apreciada).
 - Multa en el valor de R\$ 1.000,00 por la supresión de vegetación en área de preservación ambiental, entre las ciudades de Matão y Cosmópolis, hecha por CTEEP que presentó su defensa administrativa por haber realizado el servicio de conservación de paso de servidumbre de la línea de transmisión). [GRI EN28]
- A lo largo de 2010 fueron entregados y concluidos los tres procesos de atención a los TCRA 159/05, 177/06 y 100/05, con el plantío de 3.710 esquejes de especies arbóreas.

Energía

Las subestaciones de CTEEP tienen fuentes propias de suministro de energía eléctrica. Por medio de equipos denominados transformadores de servicio auxiliar, la Compañía obtuvo la energía que utiliza para sus actividades, que proviene de la energía que transporta.

En el momento de la indisponibilidad de esas fuentes, existen otras opciones, entre ellas los GAEs (Grupos Auxiliares de Emergencia), movidos por motor que utilizan energía directa no renovable (aceite diesel) para garantizar el restablecimiento del suplemento de energía para las cargas prioritarias del servicio auxiliar de las instalaciones. Destaque que, a pesar de ser equipos que raramente operan, CTEEP tiene control del consumo de aceite diesel de esos equipos por medio del control del nivel de los tanques. [GRI EN3]

CTEEP tienen en total 105 subestaciones, pero los datos de consumo de energía presentados en este informe son provenientes de 40 subestaciones, las cuales tienen monitoreo en función de la implementación del Sistema de Gestión Ambiental.

Consumo de energía [GRI EN4] en Giga julio (GJ)

	2008	2009	2010
Electricidad	29.492,44	30.203,03	58.394,35

El consumo de 2009 es referente a 20 subestaciones, y el de 2010 se refiere a 40 subestaciones. Considerando el consumo "promedio" por subestación fue registrada en 2010, una reducción del 3,33% en el consumo de energía en relación a 2009.

CTEEP también cuenta con un programa continuo de economía de energía eléctrica que prevé la sustitución de las ampollas menos eficientes y la realización de acciones de sensibilización para colaboradores, y que contribuyó para una economía de 2.011,71 julios de energía al año [GRI EN5]

Agua

CTEEP no cuenta con procesos que generan efluentes y también no tiene programas que posibiliten la reutilización y el reciclado de agua. Aun así, sigue en estudio un proyecto-piloto para captación de agua pluvial, que sería destinada al lavado de las bases metálicas (soportes) de los equipos eléctricos de las subestaciones. [GRI EN10]

En 2010 de las 63 subestaciones con Sistema de Gestión Ambiental implantado, CTEEP monitoreó el consumo de agua en 43 subestaciones, las cuales consumieron 30.604 m³. La expresiva variación de consumo en comparación al año 2009 es explicada por la realización de obras temporales en las subestaciones y por el respectivo aumento del contingente de personas en las subestaciones. [GRI EN8]

Evolución del consumo de agua (m³)

	2008	2009	2010
Agua subterránea	6.350	4.430	15.940
Abastecimiento municipal de agua u otras empresas de abastecimiento	5.093	4.721	14.664

El consumo de 2009 es referente a 20 subestaciones, y el de 2010 se refiere a 40 subestaciones. Considerando el consumo "promedio" por subestación fue registrado en 2010, un aumento del 69,06% en el consumo de agua.



6. TABLA IBASE

Bases de Cálculo	2010	2009	2008
Ingreso neto (RL)	1.735.190	1.649.237	1.564.068
Resultado operativo (RO)	783.499	845.476	842.979
Nómina de pago bruta (FPB)	123.859	175.447	161.280

Indicadores sociales internos	Valor	%s/FPB	%s/RL	Valor	%s/FPB	%s/RL	Valor	%s/FPB	%s/RL
Alimentación	10.005	8,08	0,58	8.551	4,9	0,5	5.886	3,6	0,4
Leyes sociales compulsorias	4.620	3,73	0,27	35.835	20,4	2,2	30.687	19,0	2,0
Seguridad Social Privada	7.789	6,29	0,45	2.725	1,6	0,2	2.237	1,4	0,1
Salud	18.228	14,72	1,05	18.555	10,6	1,1	10.217	6,3	0,7
Seguridad y salud en el trabajo*	1.131	0,91	0,07	-	-	-	-	-	-
Educación	831	0,67	0,05	2.300	1,3	0,1	2.108	1,3	0,1
Cultura*	0	0	0	-	-	-	-	-	-
Capacitación y desarrollo profesional	1.629	1,32	0,09	-	-	-	-	-	-
Guarderías o auxilio-guardería	169	0,14	0,01	122	0,1	0,0	102	0,1	0,0
Participación en las ganancias y resultados	12.024	9,71	0,69	11.140	6,3	0,7	10.722	6,6	0,7
Otros	0	0	0	-	-	-	-	-	-
Total – Indicadores sociales internos	56.426	45,56	3,25	79.228	45,2	4,8	61.959	38,4	4,0

Indicadores sociales externos	Valor	% sobre RO	% s/ RL	Valor	% s/ FPB	% s/ RL	Valor	% s/ FPB	% s/ RL
Educación*	0	0	0	-	-	-	-	-	-
Cultura*	1.618	0,21	0,09	-	-	-	-	-	-
Salud y saneamiento*	0	0	0	-	-	-	-	-	-
Deporte*	0	0	0	-	-	-	-	-	-
Combate al hambre y seguridad alimentar*	0	0	0	-	-	-	-	-	-
Otros*	407	0,05	0,02	-	-	-	-	-	-
Total de las contribuciones para la sociedad	2.025	0,26	0,12	3.867	2,2	0,2	3.267	2,0	0,2
Tributos (excluidas Leyes Sociales)	324.126	41,37	18,68	372.702	212,4	22,6	349.364	216,6	22,3
Total	326.151	41,63	18,80	376.569	214,6	22,8	352.631	218,6	22,5

Indicadores ambientales	Valor	% sobre RO	% s/ RL	Valor	% s/ FPB	% s/ RL	Valor	% s/ FPB	% s/ RL
Inversiones relacionadas con la producción/operación de la empresa	2.345	0,30	0,14	1.402	0,8	0,1	573.100	355,3	36,6
Inversiones en programas y/o proyectos externos	123	0,02	0,01	741	0,4	0,0	168.247	104,3	10,8
Total de las inversiones en medio ambiente	2.468	0,31	0,14	2.143	1,2	0,1	741.347	459,7	47,4
En cuanto al establecimiento de metas anuales para minimizar residuos, el consumo en general en la producción /operación y aumentar la eficacia en la utilización de recursos naturales, la empresa:	(X) no tiene metas () cumple del 51 a 75% () cumple de 0 a 50% () cumple del 76 a 100%								

Indicadores del cuerpo funcional	2010	2009	2008
N.º de empleados(as) al final del ejercicio	1402	1409	1327
N.º de admisiones durante el período	65	199	99
N.º de empleados(as) ten terciaria*	913	-	-
N.º de practicantes*	41	-	-
N.º de empleados(as) sobre los 45 años	53	477	366
N.º de mujeres que trabajan en la empresa	146	139	104
% cargos de jefe ocupados por mujeres	15	13	18,8
N.º de negros(as) que trabajan en la empresa*	-	-	-
% de cargos de jefe ocupados por negros(as)*	-	-	-
N.º de personas con discapacidad o necesidades especiales	57	63	1

* Indicadores Novos

Informaciones relevantes en cuanto al ejercicio de la ciudadanía empresarial	2010	2009	2008
Relación entre la mayor y la menor remuneración	52 veces	51 veces	43 veces
Número total de accidentes de trabajo	12	11	4
Los proyectos sociales y ambientales desarrollados pela empresa foram definidos por:	[] dirección [X] dirección y gerencias [] todos(as) empelados(as)	Dirección y gerencias	Dirección y gerencias
Los estándares de seguridad y salubridad en el ambiente de trabajo fueron definidos por:	[] dirección [X] dirección y gerencias [] todos(as) Cipa	Dirección y gerencias	Dirección y gerencias
En cuanto a la libertad sindical, al derecho de negociación colectiva y a la representación interna de los trabajadores la empresa*:	[] no se involucra [X] sigue las normas de OIT [] incentiva y sigue la OIT		
La seguridad social privada contempla:	[] dirección [] dirección y gerencias [X] todos(as) empelados(as)		
La participación en las ganancias o resultados contempla:	[] dirección [] dirección y gerencias [X] todos(as) empelados(as)		
En la selección de los proveedores, los mismos estándares éticos y de responsabilidad social y ambiental adoptados por la empresa:	[] no son considerados [X] son sugeridos [] son exigidos	Son sugeridos	Son sugeridos
En cuanto a la participación de empleados(as) en programas de trabajo voluntario la empresa:	[] no se involucra [X] apoya [] organiza e incentiva	Apoya	Apoya
Número total de reclamaciones y críticas de consumidores(as)*:	En la empresa: 0 En el Procon:0 En la Justicia: 0	-	-
% de reclamaciones y críticas solucionadas*:	En la empresa: 0% En el Procon: 0% En la Justicia: 0%	-	-
Valor agregado total por distribuir (en mil R\$)*:	-	-	-
Distribución del Valor Agregado (DVA)*:	-	-	-

* Indicadores Novos



7. SUMÁRIO GRI [GRI 3.12]

Informe de Sostenibilidad CTEEP 2010 nivel B

Indicador	Descripción	Observaciones	Páginas
Indicadores de Perfil			
1.1; 1.2	Estrategia y Análisis		4; 15
2.1; 2.2; 2.3; 2.4; 2.5; 2.6; 2.7; 2.8; 2.9; 2.10	Perfil Organizacional		4; 8; 37
3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 3.5; 3.6; 3.7; 3.8; 3.9; 3.10; 3.11; 3.12; 3.13	Parámetros del Informe		5; 50
4.1; 4.2; 4.3; 4.4; 4.5; 4.6; 4.7; 4.8; 4.9; 4.10; 4.11; 4.12; 4.13; 4.14; 4.15; 4.16; 4.17	Gobernanza, Compromiso y Empeño		5; 8; 12; 13; 14; 30; 38; 40
Indicadores de Desempeño			
DESEMPEÑO ECONÓMICO			
EC1	Valor económico directo generado y distribuido incluyendo ingresos, costos operativos, remuneración de empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, ganancias acumuladas y pagos a proveedores de capital y gobiernos.		21; 22
EC3	Cobertura de las obligaciones del plan de pensión de beneficio definido ofrecido por la organización.		32
EC4	Ayuda financiera significativa recibida del gobierno.		25
EC5	Variación de la proporción del sueldo más bajo comparado al sueldo mínimo local en unidades operativas importantes.		32
EC6	Políticas, prácticas y proporción de gastos con proveedores locales en unidades operativas importantes.		37
EC8	Desarrollo e impacto de inversiones en infraestructura y servicios ofrecidos principalmente para beneficio público, por medio de empeño comercial, en especie o actividades pro bono.		38
DESEMPEÑO AMBIENTAL			
EN3	Consumo de energía directa discriminado por fuente de energía primaria.	Parcial	45
EN4	Consumo de energía indirecta discriminado por fuente de energía primaria.		45
EN5	Energía ahorrada por medio de mejoras conservación y eficiencia.		-
EN8	Total de retirada de agua por fuente.		
EN10	Porcentual y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	Parcial	45
EN11	Localización y tamaño del área poseída, arrendada o administrada dentro de áreas protegidas, o adyacentes a ellas, y áreas de alto índice de biodiversidad fuera de las áreas protegidas.		-
EN13	Habitats protegidos o restaurados.		45
EN24	Peso de residuos transportados, importados, exportados o tratados considerados peligrosos en los términos de la Convención de Basilea – Anexos I, II, III y VIII, y porcentual de cargamentos de residuos transportados internacionalmente.		44
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de productos y servicios y la extensión de la reducción de esos impactos.		44
EN28	Valor monetario de multas significativas y número total de sanciones no-monetarias resultantes de la no conformidad con leyes y reglamentos ambientales.		-
EN30	Total de inversiones y gastos en protección ambiental, por tipo.		44

DESEMPEÑO SOCIAL – PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE			
LA1	Total de trabajadores por tipo de empleo, contrato de trabajo y región.		31
LA2	Número total y tasa de rotatividad de empleados por rango de edad, género y región.		32
LA3	Beneficios ofrecidos a empleados de tiempo integral que no son ofrecidos a empleados temporales o en régimen de medio período, discriminados por las principales operaciones.		32
LA4	Porcentual de empleados abarcados por acuerdos de negociación colectiva.		31
LA6	Porcentual de empleados representados en comités formales de seguridad y salud, compuestos por gestores y trabajadores que ayudan en el monitoreo y recomendaciones sobre programas de seguridad y salud ocupacional.		35
LA7	Tasas de lesiones, enfermedades ocupacionales, días perdidos, absentismo y muertes relacionados con el trabajo, por región.		36
LA8	Programas de educación, entrenamiento, recomendaciones, prevención y control de riesgo en curso para dar asistencia a empleados y sus familiares.		35
LA9	Temas relativos a la seguridad y salud cubiertos por acuerdos formales con sindicatos.		35
LA10	Promedio de horas de entrenamiento al año, por empleado, discriminadas por categoría funcional		34
LA11	Programas para gestión de competencias y aprendizaje continuo que apoyan la continuidad de la empleabilidad de los empleados y para administrar el fin de la carrera.	Parcial	34
LA13	Composición de los grupos responsables por la gobernanza corporativa y discriminación de empleados por categoría, de acuerdo con género, rango de edad, minorías y otros indicadores de diversidad.		31
LA14	Proporción de sueldo-base entre hombres y mujeres, por categoría funcional.		33
DESEMPEÑO SOCIAL – DERECHOS HUMANOS			
HR1	Porcentual y número total de contratos de inversión significativos que incluyan cláusulas referentes a derechos humanos o que fueron sometidos a evaluaciones referentes a derechos humanos.	Parcial	37
HR2	Porcentual de empresas contratadas y proveedores críticos que fueron sometidos a evaluaciones referentes a derechos humanos y las medidas tomadas.		37
HR6	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ocurrencia de trabajo infantil y las medidas tomadas para contribuir con la erradicación del trabajo infantil		31
HR7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ocurrencia de trabajo forzado o análogo al esclavo y las medidas tomadas para contribuir con la erradicación del trabajo forzado o semejante al esclavo.		31
DESEMPEÑO SOCIAL – SOCIEDAD			
SO1	Naturaleza, propósito y eficacia de cualesquier programas y prácticas para evaluar y administrar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo la entrada, operación y salida		-
SO2	Porcentual y número total de unidades de negocios sometidas a evaluaciones de riesgos relacionados a la corrupción	Parcial	15
SO3	Porcentual de empleados entrenados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	Parcial	12
SO4	Medidas tomadas en respuesta a casos de corrupción.		12
SO5	Posiciones en cuanto a políticas públicas y participación en la elaboración de políticas públicas y lobby.		38
SO6	Valor total de contribuciones financieras y en especie para partidos políticos, políticos o instituciones relacionadas, discriminadas por país		38
DESEMPEÑO SOCIAL – RESPONSABILIDAD POR EL PRODUCTO			
PR1	Fases del ciclo de vida de productos y servicios en que los impactos en la salud y seguridad son evaluados teniendo en vista mejora, y el porcentual de productos y servicios sujetos a esos procedimientos.	No Respondido	-
PR2	Número total de casos de no conformidad con reglamentos y códigos voluntarios relacionados a los impactos causados por productos y servicios en la salud y seguridad durante el ciclo de vida, discriminados por tipo de resultado.	No Respondido	-
PR5	Prácticas relacionadas a la satisfacción del cliente, incluyendo resultados de investigaciones que miden esa satisfacción .		36
PR8	Número total de reclamaciones comprobadas relativas a la violación de privacidad y pérdida de datos de clientes.		36
PR9	Valor monetario de multas (significativas) por no conformidad con leyes y reglamentos relativos al suministro y uso de productos y servicios		25

8. INFORMACIONES CORPORATIVAS

8.1 Consejo de Administración

PRESIDENTE

Luis Fernando Alarcón Mantilla

VICEPRESIDENTE

Fernando Augusto Rojas Pinto

CONSEJEROS

Ana Mercedes Villegas Mejiá
Fernando Maida Dall'Acqua
Guido Alberto Nule Amin
Isaac Yanovich Farbaiarz
Luisa Fernanda Lafaurie Rivera
Orlando José Cabrales Martínez
Sinval Zaidan Gama
Valdivino Ferreira dos Anjos

8.2 Consejo Fiscal

PRESIDENTE

Manuel Domingues de Jesus e Pinho

CONSEJEROS

Antonio Luiz de Campos Gurgel
Celso Clemente Giacometti
Vladimir Muskatirovic
Roberto de Pádua Macieira (*in memoriam*)

SUPLENTES

Arnaldo Marques de Oliveira Neto
Walter Silva
Josino de Almeida Fonseca
João Vicente Amato Torres
João Carlos da Paz Brandão Ferraz

8.3 Directorio Ejecutivo

PRESIDENTE

Cesár Augusto Ramírez

DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Pío Adolfo Bárcena Villarreal

DIRECTOR FINANCIERO Y DE RELACIONES CON INVERSIONISTAS

Marcio Lopes Almeida

DIRECTOR DE OPERACIONES

Celso Sebastião Cerchiari

DIRECTOR DE EMPRENDIMIENTOS

Jorge Rodríguez Ortiz

8.4 Relaciones con inversionistas

DIRECTOR

Marcio Lopes Almeida

GERENTE

Diogo Zinsly

ANALISTA SENIOR

Thiago Lopes da Silva

DIRECCIÓN

Rua Casa do Ator, 1.155
São Paulo – SP – CEP: 04546-004
Tels.: (11) 3138-7195/7215/7557 – Fax: (11) 3138-7161
e-mail: ri@ctEEP.com.br

CÓDIGO DE NEGOCIACIÓN EN BOVESPA: TRPL4/TRLP3

ATENCIÓN A LOS ACCIONISTAS

Banco Custodiante: Banco Itaú S/A
Contato: Cláudia Vasconcelos
Rua Boa Vista, 176
1.o subsolo – Centro – São Paulo – SP – CEP: 01092-900
Tels.: (11) 3247-3138/3139

AUDITORES INDEPENDIENTES

Ernst & Young Auditores Independentes S.S.

PUBLICACIÓN DE LOS ESTADOS FINANCIEROS

Valor Econômico
Diário Oficial da União

CTEEP – SEDE

Rua Casa do Ator, 1.155 – São Paulo – SP – CEP: 04546-004
Tel.: (11) 3138-7000 – Fax: (11) 3138-7009
www.ctEEP.com.br

REGIONAL BAURU

Rodovia Marechal Rondon, km 348,2 – Bauru – SP – CEP: 17015-970

REGIONAL CABREÚVA

Rodovia Ver. José de Moraes, km 1,2 – Cabreúva – SP – CEP: 13315-000

REGIONAL JUPIÁ

Rodovia Marechal Rondon, km 667 – Jupiá – SP – CEP: 16920-000

REGIONAL SÃO PAULO

Rua das Tangerinas, 300 – São Paulo – SP – CEP: 02521-080

REGIONAL TAUBATÉ

Rodovia Presidente Dutra, km 116 – Estrada do Barreiro, s/n.º
Taubaté – SP – CEP: 12010-970

8.5 Contacto

Informaciones adicionales y aclaraciones sobre este informe se pueden hacer por los siguientes canales de comunicación: **(GRI 3.4)**

■ Informaciones GRI

www.ctEEP.com.br
ctEEP@ctEEP.com.br
(11) 3138-7205

■ Informaciones Relaciones con Inversionistas

www.ctEEP.com.br/ri
ri@ctEEP.com.br
(11) 3138-7557

9. CRÉDITOS

COORDINACIÓN GENERAL

Gerencia de Comunicación

SUPERVISIÓN EDITORIAL Y REDACCIÓN

Gatopardo Comunicação – Silvia Martinelli

COORDINACIÓN EXAMEN GRI

Gerencia de Gestão Estratégica

CONSULTORÍA EN GRI

Visão Sustentável
José Pascowitch
Carolina Besse
Rafael Morales

EQUIPO RESPONSABLE POR EL EXAMEN Y POR EL SUMINISTRO DE LOS INDICADORES GRI

Doralice Fernandes Ferro
Flavia Motta
Fernanda da Silva Santos
André Luis Sermarini
José Mario Dionizio
Ludmilla Junqueira Ferreira
Enzo Brigante
Alexandre Domingues
Silvio Luis de Souza
Ivanilda Silva Lopes
Katia Carlos Mendes
Luis Antonio Escarabello
Michele Martinelli Hernandes
Simone Alessandra Araujo
Claudio Luiz Pinto de Barros
Cleide da Silva
Antonio Carlos Teixeira Diogo
Carlos Eduardo Arteze
Isair Vander dos Santos
Carlos Ribeiro
Maria Claudia de Luca
Renata Lisboa Nachif Athayde

PROYECTO GRÁFICO Y EN LÍNEA

André Godoi Comunicação Completa

FOTOS

Acervo CTEEP
Marcelo Pereira
Paulo Airas

