

Informe de
Sostenibilidad | 2013



40 años

Carta del Director General ^[G4-1]

En mayo de 2014 celebramos el 40º aniversario del establecimiento de la Itaipu Binacional y 30 años de generación de energía. El proyecto, audaz e innovador, que puso a prueba la determinación y la capacidad de realización de Brasil y Paraguay, hoy es un modelo de gestión compartida, líder mundial en la generación de energía limpia y renovable y referencia en la sostenibilidad empresarial.

En 2013 suministramos el 75% de la demanda paraguaya y el 16,9% de la brasileña. Alcanzamos por cuarta vez el récord mundial de producción de energía eléctrica, con generación suficiente para satisfacer el planeta Tierra durante dos días. También lanzamos una línea de transmisión de 500 kV que conecta el lado paraguayo de la hidroeléctrica hasta la subestación de Villa Hayes, en Asunción. Esta es la obra más grande realizada después de la construcción de la planta y permitirá avances en la industrialización y el crecimiento económico de Paraguay.

Además de estar en el auge de nuestra productividad, en la última década conquistamos proyección y reconocimiento internacional como una empresa con fuerte compromiso con la sostenibilidad. Obviamente, esto se relaciona con el nuevo papel asumido por Brasil en el mundo, especialmente en el área de las energías renovables.

Gracias a las inversiones y las alianzas realizadas, somos una empresa pionera en la investigación y desarrollo de vehículos eléctricos y tecnologías para la producción de biogás. Y con el Programa Cultivando Agua Buena, y su conjunto de programas y acciones, nos convertimos en una referencia de las buenas prácticas ambientales.

Estamos convencidos de que las empresas pueden y deben hacer una contribución importante a la ecuación que todas las naciones buscan resolver: lograr el desarrollo económico, conservar los recursos naturales y tomar las sociedades más justas y estables. Y el respeto a los derechos humanos y valoración de la diversidad son iniciativas que serán trazadas en esta jornada.

Fuimos pioneros en el sector eléctrico de Brasil en la promoción de la equidad y fuimos una de las primeras empresas en el mundo a adherir a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, sigla de Women's Empowerment Principles). Diez años después de la creación del Programa de Incentivo de la Equidad de Género, en 2013 fuimos reconocidos por la ONU Mujeres y el Pacto Global de las Naciones Unidas con WEP's Leadership Awards en la categoría "Siete Principios". Este logro nos animó a crear el Premio WEPs Brasil 2014 con el fin de difundir la cultura de la igualdad de género entre las empresas brasileñas de todos los tamaños.

Nuestro portfolio de programas y acciones benefician miles de habitantes de la región trinacional, ya sea con mejoras en la infraestructura, con la articulación con el desarrollo de grandes proyectos como la ampliación del aeropuerto de Foz do Iguaçu la implementación de la Universidad Federal de Integración Latinoamericana (Unila), la construcción de un segundo puente entre Brasil y Paraguay y la elección de Foz como sede de entrenamiento para la Copa del Mundo del equipo de Corea del Sur, dando una mayor proyección internacional al municipio y beneficiando el turismo.

Y con la implementación del Parque Tecnológico Itaipu (PTI) en el año 2004, hemos invertido fuertemente en investigación y desarrollo, creando un centro dinámico de innovación tecnológica que ha contribuido al desarrollo regional sostenible.

La celebración de los 40 años es aún de mayor importancia para el fortalecimiento de las relaciones bilaterales, en la que los gobiernos de Brasil y Paraguay reafirman su liderazgo y compromiso con la cooperación solidaria para la superación de los retos del desarrollo económico, la inclusión social y la integración regional.

Somos una de las pocas empresas en el mundo que ha adoptado el G4, nueva versión de las Directrices de la Global Reporting Initiative (GRI) para la elaboración de Informes de Sostenibilidad. Lanzada en 2013, la nueva generación de directrices tiene como objetivo elevar el nivel de presentación de informes e involucrar la alta gestión en el proceso, trazar en detalles los públicos de interés de la organización y centrarse en los temas más relevantes para la organización en materia de sostenibilidad.

En este documento se presentan los principales resultados alcanzados en el año 2013, que son el resultado de la participación de todos los consejeros, directores, funcionarios y aliados. También compartimos nuestros compromisos básicos para que podamos consolidarnos hasta el 2020 como una generadora de energía limpia y renovable con mejores prácticas de desempeño operativo y de sostenibilidad en el mundo.

¡Buena lectura!



Jorge Miguel Samek
Director General Brasileño





08

Sobre el informe

Proceso para definición del contenido del Informe 09

Perfil de la empresa

Destacues y línea del tiempo 10



13

Producción y suministro de energía

El mercado brasileño de energía eléctrica 14

Disponibilidad y fiabilidad del suministro de electricidad 15

Investigación y Desarrollo 19

Planes de Contingencia 19



21

Gobernanza

Composición del Consejo de Administración y Dirección Ejecutiva 22

Forma de gestión 24

Prácticas de gestión transparente 26

Canales de comunicación 26

Compromiso de los stakeholders 27



31

Dimensión Económica

Aspectos destacados en 2013 33

Ibase y DVA 34

Royalties 37

Cadena de Suministro 40



43



57



65



81

Dimensión Social - Gestión de Personas

Prácticas laborales	44
Carrera, remuneración y equidad de género	48
Salud y seguridad	49
Desarrollo profesional	51
Jubilación	52
Programas desarrollados para los colaboradores	54

Dimensión Social - Sociedad

Programas sociales desarrollados o apoyados por la Itaipu	59
---	----

Dimensión Ambiental

Cultivando Agua Buena	67
Agua	69
Energía eléctrica y combustibles	71
Emisiones	72
Gestión de materiales y residuos	73
Cuidado de la biodiversidad	75
Programas y acciones ambientales	78

Informaciones Técnicas

Índice de GRI	81
Pacto Global	90
Informe de aseguración limitada de los auditores independientes	92
Expediente	96

Sobre el Informe

La Itaipu Binacional publica anualmente su Informe de Sostenibilidad desde 2004. Este año, la empresa adoptó voluntariamente la nueva versión de las Directrices (G4) de la Global Reporting Initiative (GRI), metodología utilizada para la elaboración de las últimas siete ediciones del documento.

Las acciones que se presentan en este informe se llevaron a cabo entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2013 en Brasil. Como la Itaipu es una empresa binacional, las informaciones sobre la gobernanza, la generación de energía y el desempeño económico incluyen acciones en Brasil y Paraguay. El documento también presenta informaciones sobre las Fundaciones Itaipu-Brasil de Seguridad y Asistencia Social (Fibra), Parque Tecnológico Itaipu (PTI) e Itaipuapy, instituciones constituidas por Itaipu.

La elaboración del Informe de Sostenibilidad se realiza con la ayuda de los puntos focales de sostenibilidad, empleados que representan a todos los directorios y fundaciones. El proceso es coordinado por la Asesoría de Responsabilidad Social y el documento fue aprobado formalmente por los Asesores de Planificación y Coordinación de los Directorios, por la Asesoría de Planificación Estratégica y el Coordinador del Sistema de Gestión de la Sostenibilidad (SGS).

Desde 2004, Itaipu somete sus informes para verificación externa. Esta edición fue asegurada por KPMG Risk Advisory Services Ltda (más informaciones en la página 92).

El documento incluye un conjunto de indicadores del suplemento sectorial de Energía Eléctrica y fue hecho de acuerdo con la opción "exhaustiva" de las Directrices de la GRI. De los 149 indicadores que componen la versión G4, 113 son reportados por Itaipu porque se refieren directamente a los temas que aparecen como más relevantes para el negocio. [G4-17; 28; 29; 30; 32; 33; 48]

Guía de lectura

- Las informaciones contenidas en los capítulos Dimensión Social - Recursos Humanos, Dimensión Social-Sociedad y Dimensión Ambiental consideran sólo el lado brasileño de la empresa.
- A pesar de la importancia estratégica para el negocio, la oficina de Brasilia no presenta impactos ambientales y sociales significativos. En consecuencia, en este informe se consideran como unidades operativas significativas a la zona industrial de la planta y oficinas ubicadas en Foz do Iguacu, Santa Helena, Guaíra y Curitiba. [G4-22; 23]
- El área de influencia de Itaipu es la región de la Cuenca Hidrográfica de Paraná 3 (BP3), integrada por 28 municipios de la región oeste de Paraná y 1 de Mato Grosso do Sul. [G4-22; 23]
- Itaipu Binacional, en este documento también se llama usina, hidroeléctrica, binacional, entidad, empresa y organización.
- "Lago" debe entenderse como el reservorio de Itaipu.
- El término "empleado" se refiere a aquellos que forman parte del cuadro propio de la empresa.
- Los "colaboradores" incluyen toda la fuerza de trabajo e incluyen empleados, aprendices, practicantes y empleados de las empresas que prestan servicios a Itaipu.
- El signo (+) que se utiliza en todo el documento significa que hay informaciones adicionales.



Proceso para definición del contenido del Informe

Los 16 temas materiales identificados en las consultas a los stakeholders realizadas en 2012 fueron actualizados para esta edición del Informe e serán válidos hasta 2016. La revisión, realizada con el apoyo de consultoría especializada, se validó por el grupo estratégico de Itaipu, formado por la Asesoría de Planificación Estratégica, por los Asesores de Planificación y Coordinación de los Directorios y por el Coordinador del Sistema de Gestión de Sostenibilidad (SGS).

El proceso consideró los temas relevantes para el área de actuación de la empresa, la planificación estratégica de la organización, tópicos significativos para las Centrales Eléctricas de Brasil (Eletrobras) y otras empresas brasileñas del sector de energía, así como índices y protocolos de sostenibilidad respondidos por Eletrobras e Itaipu, como el Índice de Sostenibilidad Empresarial (ISE) de la BM&F Bovespa y la Asociación Internacional de Energía Hidroeléctrica – IHA (Internacional Hydropower Association).

El análisis de los temas resultó en la inclusión de los tópicos “agua” y “energía”, porque ellos son estratégicos al negocio. El tema “energía – impactos de la reducción de tarifa” fue excluido, pues ganó destaque en el sector eléctrico nacional específicamente en 2012, año en que la Medida Provisoria 579 fue promulgada por el gobierno brasileño, pero no supuso impactos a Itaipu.

El tema “Desempeño Operativo” incorporó dos temas: “disponibilidad/fiabilidad en el suministro de electricidad” y “capacidad instalada/producción líquida de energía”. También se unificaron la “forma de gestión social” y la “relación con la comunidad/programas sociales.” En otros temas se hicieron ajustes en la nomenclatura para seguir las tendencias en la gestión sostenible. [G4-18; 19; 20; 21; 22; 23; 26; 27; 37]

Temas materiales [G4-18; 19; 20; 21; 22; 23; 27]

	Relevancia		Impactos		
	Stakeholders externos	Stakeholders internos	Económicos	Ambientales	Sociales
Agua	X	X	X	X	X
Energía	X	X	X	X	X
Desempeño Económico	X	X	X	X	X
Gestión Ambiental	X	X	X	X	X
Biodiversidad	X	X		X	
Desempeño operativo	X	X	X	X	X
Relación con la comunidad	X		X	X	X
Entrenamiento y educación		X			X
Riesgos y oportunidades	X	X	X	X	X
Impactos económicos indirectos	X		X		X
Combate al trabajo forzado y al trabajo infantil	X		X		X
Prácticas de gobernanza	X	X	X	X	X
Prácticas anticorrupción	X		X		
Investigación y desarrollo tecnológico	X	X	X	X	X
Diversidad e igualdad de oportunidades		X	X		X
Gestión de Recursos Humanos		X	X		X

Perfil de la Empresa [G4-56]

Misión

“Generar energía eléctrica de calidad, con responsabilidad social y ambiental, impulsando el desarrollo económico, turístico y tecnológico, sostenible, en Brasil y en Paraguay.”

Visión

“Hasta el 2020, la Itaipu Binacional se consolidará como la generadora de energía limpia y renovable con el mejor desempeño operativo y las mejores prácticas de sustentabilidad del mundo, impulsando el desarrollo sustentable y la integración regional.”

50%

El capital de Itaipu es compartido igualmente por los gobiernos de Brasil y de Paraguay, representados respectivamente por las Centrales Eléctricas de Brasil (Eletrobras) y Administración Nacional de Electricidad (Ande). [G4-7; 9]

98.630.035

megavatios-hora fue la producción total de energía generada por Itaipu en 2013.

16,9%

de la energía eléctrica consumida en Brasil en 2013 fue generada por Itaipu.

75%

de la demanda paraguaya de energía eléctrica fue suministrada por Itaipu.

Línea del tiempo

1966	1973	1974	1975	1982	1984	1991	2000	2002
Firma del Acta del Iguazú: Brasil y Paraguay inician las negociaciones.	En 26 de abril los presidentes de Brasil y de Paraguay firman el Tratado de Itaipu.	Se forma la entidad Itaipu Binacional y la infraestructura para los trabajadores empieza a ser montada.	Inicio de la construcción de la usina, con la retirada de 55 millones de m ³ de rocas y tierra para desviar el curso del río.	Formación del reservorio en apenas 14 días. En el día 5 de noviembre Itaipu fue oficialmente inaugurada.	La primera unidad generadora de la usina empieza a producir energía, en fase de testes.	Entra en operación la 18ª unidad generadora y los municipios y estados brasileños son incluidos en la distribución de royalties.	Itaipu supera por primera vez el récord mundial de producción de energía, llegando a la marca de 93.427.598 MWh.	Creación del Código de Ética.

Políticas y Directrices Fundamentales

- Respeto al ser humano
- Integración binacional
- Proactividad e innovación
- Responsabilización y prestación de cuentas
- Reconocimiento de los resultados del trabajo de las personas
- Sostenibilidad corporativa
- Desarrollo sostenible regional
- Valores éticos

US\$ 3,8 mil millones

fue la facturación por la prestación de los servicios de electricidad en el período. [G4-4; 9]

1.466

brasileños integraron el cuadro de personal de la empresa, incluyendo siete miembros del Consejo de Administración y cinco Directores. [G4-9]



2003

Inclusión de la responsabilidad social y ambiental y el desarrollo económico, turístico y tecnológico sustentables en la misión de la empresa.

2005

Notas Reversales establecen que las iniciativas sociales e ambientales son componentes permanentes en la empresa e inicio de los procesos selectivos públicos.

2007

Las dos últimas unidades generadoras previstas en el proyecto original de la usina entran en operación, totalizando 20.

2008

Itaipu bate su propio récord mundial en producción de energía al generar 94.684.781 MWh.

2009

Creación de la Oidoría.

2010

Creación de la Asesoría de Responsabilidad Social.

2012

Itaipu supera por tercera vez su propio récord mundial en producción de energía al generar 98.287.128 MWh y lanzamiento del Sistema de Gestión para la Sostenibilidad (SGS).

2013

Al generar 98.630.035 MWh, la Itaipu alcanza la marca de mayor generadora de energía eléctrica del mundo por cuarta vez.



Producción y Suministro de Energía

Desde hace 40 años, la Itaipu contribuye para el desarrollo y crecimiento económico de Brasil y Paraguay. Desde que la empresa comenzó a generar electricidad, se destinó alrededor de 2 mil millones de MWh para ambos países. Y en 2013 la binacional llegó por cuarta vez, al récord mundial de producción de energía eléctrica.

La Itaipu tiene la segunda mayor capacidad instalada de generación hidroeléctrica del mundo, sólo por detrás de la china Tres Gargantas. La producción no depende exclusivamente de la disponibilidad operativa de sus unidades generadoras. Se requiere recursos hídricos, sistemas de transmisión con disponibilidad de enajenación de la producción y la demanda de consumo en Brasil y Paraguay.

El sistema brasileño de producción y transmisión de energía eléctrica es único en el mundo. Prácticamente toda la energía generada en el país está disponible en el Sistema Interconectado Nacional (SIN). Controlado por el Operador Nacional del Sistema (ONS), el órgano fija la producción diaria de las instalaciones de acuerdo

a las demandas de todas las regiones y con independencia de la capacidad de generación.

Por lo tanto, el hito histórico de la generación de 98,6 millones de MWh se logró en diciembre, impulsado por el buen momento de las economías de Brasil y Paraguay, así como por las altas temperaturas registradas al final del año, que intensificaron el uso de electrodomésticos acondicionadores de aire. En Paraguay, la generación de energía eléctrica está determinada por la Administración Nacional de Electricidad (Ande).

Los excelentes niveles de operación son el resultado de una planificación continua y rigurosa del proceso de producción y del trabajo permanente de capacitación de los cuadros de profesionales, lo que resulta en altos niveles de disponibilidad de las unidades generadoras. La coordinación con los socios externos de Itaipu (Eletrobras, Ande y ONS) y los refuerzos realizados por Furnas y Copel en líneas de transmisión también han sido fundamentales para el alto rendimiento operativo de la empresa.

Energía neta generada*, dividida por fuente de energía primaria y régimen regulatorio (GWh) [G4-EU2]

Fuente	2013		2012		2011	
Hidráulica	97.878		97.533		91.523	
Sistema Regulatorio	Brasil	Paraguay	Brasil	Paraguay	Brasil	Paraguay
	88.467	9.411	88.783	8.750	83.487	8.036

* Energía neta es la energía total generada con exclusión de la cantidad consumida por la propia Itaipu en sus procesos operativos.

Producción y Suministro de Energía

El mercado brasileño de energía eléctrica

Brasil tiene potencial hidroeléctrico estimado en 260 GW y es uno de los cinco países del mundo con mayor posibilidad técnica para utilizar recursos hídricos en la generación de energía eléctrica. De acuerdo con el Plan Decenal de Expansión de Energía (PDE) 2022, aprobado por el Ministerio de Minas y Energía y desarrollado con la ayuda de la Empresa de Investigación Energética (EPE), el consumo de electricidad se incrementará de 466 mil MWh en 2013 a 672 mil en los próximos diez años.

Y se estima que durante este período la capacidad instalada del parque generador aumente de 119,535 mil megavatios a 183,053 mil megavatios, es decir, un aumento de 53%. La inversión del gobierno brasileño para la generación de energía será de R\$ 200 mil millones, con prioridad a la hidroeléctrica, eólica y procedente del bagazo de caña, que deben ser responsables del 80% de la expansión.

Otros R\$ 60 mil millones se destinarán al sistema de transmisión, principalmente por la expansión de la red, que actualmente cuenta con 104 mil kilómetros, y se espera que alcance 155 mil kilómetros.

Demanda paraguaya

La energía generada por Itaipu en 2013 atendió el 75% del mercado energético de Paraguay. La tendencia es aumentar el suministro al país, ya que en noviembre comenzó a operar una nueva línea de transmisión de 500 kilovoltios (kV). Considerada una de las obras más importantes del gobierno paraguayo, la línea asegurará el suministro de energía eléctrica y el desarrollo económico del país.

El sistema consta de tres grandes obras, todas realizadas por Itaipu: la ampliación de la subestación en la margen derecha de la usina, la construcción de la subestación Villa Hayes en Asunción; y la instalación de 348 kilómetros de líneas de transmisión. Antes, la energía llegaba a la capital a través de dos líneas de 220 kV, lo que provocaba una sobrecarga en el sistema y una mayor pérdida técnica.

En tres años, el trabajo movilizó cerca de 130 empleados de la usina y cerca de 2.500 empleados de los contratistas. Las obras del sistema se financian con recursos del Fondo para la Convergencia Estructural del Mercosur (Focem). Incluyendo el valor de los contratos de proyecto y asistencia técnica, la inversión llegó a US\$ 310 millones.

La participación de la energía hidráulica en la matriz energética brasileña se redujo en un 13% en los últimos tres años, mientras que la presencia de las fuentes no renovables tuvo un aumento de 8,4% para 19,8% en el mismo periodo. Por lo tanto, la inversión en tecnologías para ayudar a predecir el comportamiento climático en Brasil se convierte en un factor importante para disminuir la activación de las centrales térmicas. Actualmente el pronóstico se hace con siete o diez días de antelación.

La energía producida por Itaipu en 2013 suministró el 16,9% del mercado nacional, contra el 17,3% del año anterior. El hecho se debe al aumento de la participación de las centrales térmicas y a la entrada de la energía producida por las centrales hidroeléctricas de Jirau y Santo Antônio, en el Sistema Interconectado Nacional (SIN) a partir de abril. Con el aumento de la demanda nacional registrada en los últimos años, Itaipu se prepara para alcanzar el hito de generar 100 millones de megavatios-hora. [G4-8]

Disponibilidad y fiabilidad del suministro de electricidad

Los indicadores que miden el período en que las unidades generadoras de Itaipu están funcionando o están disponibles para el funcionamiento se encuentran entre los mejores del mundo. En 2013 llegó al 96,21%, superando la meta anual, que es permanecer en un nivel igual o superior al 94%. El índice de disponibilidad se acompaña por todos los niveles de gestión de la empresa, incluyendo el Consejo de Administración.

Se han adoptado varias iniciativas para que las condiciones hidrológicas sean prácticamente la única variante para la producción. Una de ellas es la introducción en enero de 2013 de un nuevo programa de mantenimiento preventivo periódico, lo que permitió un aumento general de 57 días en la disponibilidad anual de máquinas sin cambiar la fiabilidad de las unidades de generación.

El factor de indisponibilidad programada para mantenimiento se redujo de 4,44% a 3,69%. Y la interrupción forzada debido a fallos pasó de 1,70% a 0,10%.

Otra medida ha contribuido para superar el desempeño productivo en 2,58% con respecto al año anterior: la expansión

del límite de transmisión en el sector de 60 Hz, que pasó de 3 mil MW para 4,5 MW en condiciones de mal tiempo. El límite de operación en condiciones normales es de 7 mil MW.

Itaipu utiliza el Sistema de Operación y Mantenimiento (SOM) para planificar, programar, ejecutar, controlar, analizar y regular las actividades de operación y mantenimiento de la usina. El Plan de Mantenimiento define los plazos y el alcance de los mantenimientos de las unidades generadoras, sistemas auxiliares y de transformación.

El intervalo entre las paradas preventivas no debe superar los 18 meses. Se espera reducir el tiempo de mantenimiento anual de 48 para seis horas en 2017, gracias a una actualización en el sistema de control de nivel de aceite en el acumulador del regulador de velocidad y otras mejoras en el proceso. [G4-EU30]

Factor de disponibilidad promedio de la usina [G4-EU30]

	2013	2012	2011
Número de horas de interrupción planificada	6.468	7.800	7.046
Número de horas de interrupción no planificada	169	2.787	9.059
Horas totales de funcionamiento¹	175.200	175.680	175.200
Factor de disponibilidad de las unidades (%)²	96,21%	93,86%	90,81%

¹ El año 2012 fue bisiesto, por lo que el total de horas de operación de la usina fue mayor en el período.

² El porcentaje experimentó un cambio significativo debido a la parada para mantenimiento de la Unidad Generadora U6 entre los meses de septiembre de 2010 y abril de 2012.

Lago de Itaipu

- El Reservorio de Itaipu almacena 29 mil millones de m³ de agua del Río Paraná. Con una superficie total de 1.350 km² siendo 770 km² en la margen brasileña y 580 km² en la margen paraguaya. La profundidad varía desde 22 hasta 170 metros.

- 7° reservorio más grande de Brasil, después de los lagos de las usinas de Sobradinho (BA), Tucuruí (PA), Balbina (AM), Porto Primavera (SP), Serra da Mesa (GO) y Furnas (MG).

- 10,4 MW por km² es el índice de aprovechamiento del agua para la producción de energía del Reservorio de Itaipu, es el mejor entre los reservorios brasileños. Cada 0,1 km² de humedales puede generar 1 MW.

Represa principal

Con 196 metros de altura y 7.744 metros de largo, forma el desnivel necesario para que la caída de agua genere la energía.

Vertedero

Se usa para drenar el agua del Río Paraná (que no pasa a través de las turbinas) cuando el reservorio está lleno. Tiene 483 metros de largo, 390 metros de ancho y capacidad de flujo de 62,2 mil m³ de agua por segundo.

La producción de Itaipu en 2013 sería suficiente para abastecer el consumo de energía eléctrica en Brasil durante **79 días**, la Región Sudeste por **5 meses** y Foz do Iguaçu por 185 años. Los **342.907 MWh** generados más en comparación con 2012 abastecerían Paraguay durante **6 días**.



Conductos forzados

Llevar el agua desde el reservorio hasta las turbinas. Tienen 142 metros de largo y 10,5 metros de diámetro interno.

Unidades generadoras

Cada unidad consta de un generador, una turbina y sus auxiliares.

Potencial

- 700 MW es la potencia instalada de cada una de las 20 unidades generadoras. [G4-EU1]
- Una única unidad generadora de Itaipu sería suficiente para cubrir 2,5 millones de hogares que gastan, en promedio, cada uno, 200 kWh por mes.

¿Cómo se genera la energía?

1

Al entrar en el conducto forzado, la presión del agua produce un movimiento de rotación a la turbina.

2

Cuando el agua pasa a través de la turbina, la energía hidráulica se convierte en energía mecánica.

3

El generador, que está acoplado a la turbina, transforma la energía mecánica en energía eléctrica.

4

La energía generada se transporta por cables o barras conductoras para el transformador, que aumenta la tensión (voltaje) de la energía de modo que pueda llegar a los consumidores a través de las líneas de transmisión.

Producción y Suministro de Energía

Transmisión de energía

Itaipu cuenta con ocho líneas de transmisión y cada una tiene una longitud entre 8 y 11 kilómetros. Las líneas llevan la energía generada por la usina a la subestación en Foz do Iguaçu. Desde allí, la energía se drena al sistema interconectado brasileño por Furnas, una empresa que también es responsable de la conversión para 60 hertzios de la energía producida por las máquinas de 50 hertzios de la Itaipu.

Para transmitir la energía a los grandes centros de consumo, la subestación de Furnas cuenta con dos sistemas. El primero es el de Corriente Continua, que lleva la energía producida por máquinas de 50 hertzios hasta Ibiúna (SP). Con cerca de 810 kilómetros de extensión, este sistema consta de dos líneas de transmisión de 600 kilovoltios (kV).

El segundo es el Sistema de Corriente Alterna, que conduce la energía producida por las diez máquinas de Itaipu de 60 hertzios hasta Tijuco Preto (SP), a través de dos subestaciones intermedias ubicadas en Ivaiporã (PR) e Itaberá (SP). Se compone de tres líneas de transmisión con tensión en 765 kV y cerca de 900 kilómetros de largo.

En 2012, inició la operación de la línea de transmisión de 525 kV entre las subestaciones de Foz do Iguaçu y Cascavel Oeste, operada por la Companhia Paranaense de Energia Elétrica (Copel) y que influye en la operación de Itaipu en 60 hertzios y la transmisión en 765 kV. El sistema permite la interconexión Sur-Sudeste del Sistema Interconectado Nacional (SIN), lo que permite un aumento de energía recibida por la región Sur y el mejor aprovechamiento de la generación de la Itaipu.

Matriz energética de Brasil (cuota por fuente)

		2013	2012	2011
Fuentes renovables	Hidráulica	79,2%	86%	91,2%
	Biomasa	0,2%	0,1%	0,1%
	Eólica	0,8%	0,6%	0,4%
	Total	80,2%	86,8%	91,6%
Fuentes no renovables	Gas natural	11,2%	6,8%	2,7%
	Diésel / Combustible	2,6%	1,3%	0,7%
	Carbón	2,7%	1,5%	1,1%
	Nuclear	2,8%	3,1%	3,2%
	Otras	0,5%	0,5%	0,7%
	Total	19,8%	13,2%	8,4%
Total de energía generada y disponible en el Sistema Interconectado Nacional (SIN), en GWh		523.427	512.737	493.791

Fuente: Informe de Informaciones Gerenciales de la Agencia Nacional de Energía Eléctrica (Aneel) de diciembre de 2013 (disponible en www.aneel.gov.br).

Investigación y Desarrollo

Con el fin de preservar los conocimientos adquiridos durante 30 años de operación y mantenimiento, y para compartir su experiencia con otras empresas del sector eléctrico nacional e internacional, la empresa puso en marcha la Universidad Corporativa Itaipu (UCI). Gestionada por un consejo de 14 miembros, opera en tres ejes: Educación Corporativa; Investigación, Desarrollo e Innovación; y Gestión del Conocimiento.

A medida que la UCI no tiene su propia estructura, la binacional trabaja en colaboración con la Fundación Parque Tecnológico Itaipu (PTI). En 2013 la binacional invirtió US\$ 1,90 millón en el Centro de Estudios Avanzados en Seguridad de Represas (Ceasb) y el Laboratorio de Automatización y Simulación de Sistemas Eléctricos en Tiempo Real (Lasse).

Instalado en el PTI en 2008, el Ceasb proporciona apoyo a Itaipu en el monitoreo preventivo del desplazamiento de la estructura de la represa debido a la variación de temperatura y nivel del reservorio. Actualmente los investigadores están estudiando la posibilidad de instalar instrumentos utilizados en puentes y edificios para automatizar el seguimiento. Otras soluciones técnicas y estratégicas para la seguridad de las represas se desarrollan en el Centro, como el modelado tridimensional, geotecnia y herramientas computarizadas.

El Lasse realiza pruebas y verificaciones del desempeño dinámico de equipos y de sistemas asociados con la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica. Operado por el Instituto de Tecnología Aplicada e Innovación (Itai), opera en el PTI desde el 2007.

En 2013, la Itaipu también invirtió US\$ 3,77 millones en investigaciones dirigidas hacia la promoción del desarrollo sostenible. Entre ellas se encuentran los proyectos de movilidad eléctrica y la utilización de fuentes de energía renovables, especialmente el biogás; estudios de factibilidad para la producción de hidrógeno a partir de agua y almacenamiento en forma de gas; e investigaciones de conservación de especies de fauna y flora. Más información sobre estas iniciativas en la página 78.

Planes de contingencias

Itaipu es una referencia mundial en seguridad de represas. Además de observaciones visuales, técnicos e ingenieros realizan lecturas e inspecciones periódicas en todos los 2,4 mil instrumentos instalados y emiten dos veces al año, desde la construcción de la usina, un análisis de la situación real de la obra. Un comité formado por consultores de renombre internacional lleva a cabo una auditoría en la hidroeléctrica, de acuerdo con la ley de seguridad de represas, cada cuatro años.

Para asegurar el funcionamiento de los sistemas corporativos en situaciones de paradas involuntarias dos centros de datos redundantes operan en distintas ubicaciones de la usina. Los Planes de Acción de Emergencia (PAE) consideran como principales riesgos incendios y/o explosiones, inundaciones, presencia de un cuerpo extraño o embarcación a la deriva en dirección a la represa, caída de torres de transmisión y de evacuación.

Un grupo gestor es responsable de desarrollar, actualizar y coordinar simulados y entrenamientos. Órganos gubernamentales, comunidad y la sociedad civil colaboran en la preparación de los planes. Dos de ellos se encontraban en fase de elaboración en 2013 y los concluidos están disponibles a los empleados en la intranet.

Actividades de apoyo a la generación de energía también tienen procedimientos en situaciones de crisis y amenazas. Seguridad de los datos digitales, comunicación y reducción del nivel del reservorio son algunos ejemplos. (+) [G4-2; 14]



Gobernanza

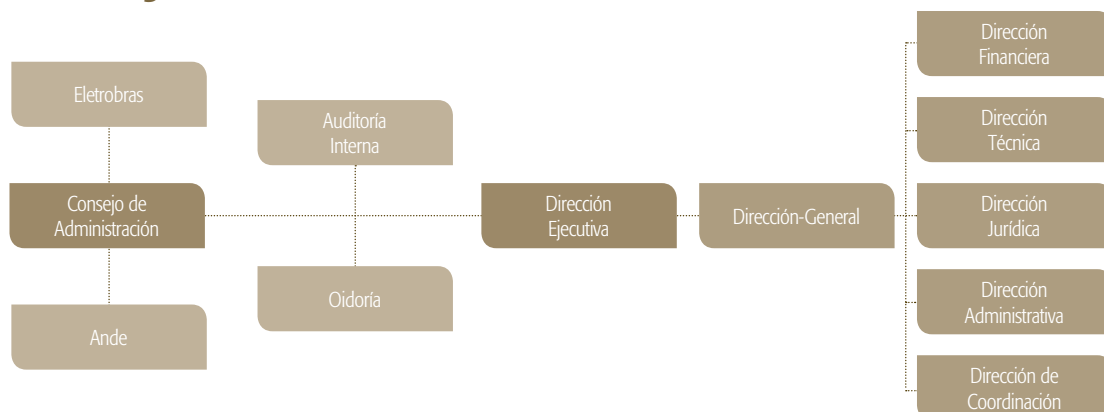
El Tratado de Itaipu, firmado en 26 de abril 1973 por los gobiernos de Brasil y Paraguay para regular el aprovechamiento del potencial hidroeléctrico del Río Paraná, es el resultado de intensas negociaciones diplomáticas. El documento originó a la Itaipu Binacional, entidad responsable de la construcción y gestión de la usina, que en 2014 completa 40 años de existencia.

La Itaipu está regida por el Tratado y sus tres anexos, Actos Complementarios y normas generales y específicas del Derecho Público Internacional. El documento asegura un mercado cautivo de energía para la entidad hasta el año 2023, en el que las Centrales Eléctricas Brasileñas (Eletrobras) y la Administración Nacional de Electricidad (Ande), propietarias de la binacional, compran integralmente la energía generada por la hidroeléctrica.

Los dos países comparten igualmente la posesión, la gestión de la empresa y el derecho de adquisición de la energía producida por la entidad para su propio consumo. El Tratado también reconoce el derecho de cada socio a comprar el exceso de energía para su propio consumo, pagando los valores establecidos en el Anexo C. El anexo A es el Estatuto de la empresa y en el Anexo B contiene una descripción general de las instalaciones y obras auxiliares para la producción de energía eléctrica.

Todas las decisiones de la gestión empresarial son el resultado de la comprensión entre los representantes de las entidades propietarias de la Itaipu. En los casos en que no hay consenso se resuelven por los gobiernos de los dos países. En 2013 se sustituyeron algunos miembros del Consejo y de la Dirección de las márgenes brasileña y paraguaya. Echa un vistazo a los cambios en la página siguiente.

Estructura de gobernanza [G4-34; 38]



Composición del Consejo de Administración y Dirección Ejecutiva en 31 de diciembre de 2013 [G4-13; 34; 38]

Consejo de Administración	
Brasil	Paraguay
Alceu de Deus Collares	Aníbal Saucedo Rodas* (en sustitución a Paulo Bernardo Reichardt)
João Vaccari Neto	Carlos Alberto Gonzáles
José Antônio Muniz Lopes	Leila Teresa Rachid Lichi* (en sustitución a Mirtha Vergara de Franco)
Luis Pingelli Rosa	Oswaldo Román Romei
Orlando Pessuti ¹ * (en sustitución a Celso Luiz Nunes Amorim)	Sixto Luis Duré Benítez* (en sustitución a Roger Balbí Balbuena Sánchez)
Roberto Átila Amaral Vieira ¹	Víctor Raúl Romero Solís* (en sustitución a Carlos Dionisio Heisele Sosa)
Representante del Ministerio de las Relaciones Exteriores	
Eduardo Santos* (en sustitución a Antonio José Ferreira Simões)	Carlos María Ocampos Arbo* (en sustitución a José María Cardozo Saguier)
Dirección Brasileña	Dirección Paraguaya
Director General: Jorge Miguel Samek	Director General: James Spalding* (en sustitución a Franklin Rafael Boccia Romanäch)
Director Técnico Ejecutivo: Jorge Miguel Samek ²	Director Técnico: José María Sanchez Tillería
Director Jurídico: César Eduardo Zilliotto	Director Jurídico Ejecutivo: Benigno María López Benítez* (en sustitución a Eusebio Ramón Ayala)
Director Administrativo: Edésio Franco Passos	Director Administrativo Ejecutivo: Carlos Jorge Paris Ferraro* (en sustitución a Alberto Magno Ricardo González)
Directora Financiera Ejecutiva: Margaret Mussoi Luchetta Groff	Director Financiero: Uvaldino Javier Galeano Benítez
Director de Coordinación: Nelson Miguel Friedrich	Director de Coordinación Ejecutiva: Francisco Pedro Domaniczky Lanik* (en sustitución a Sady María Aranda de González)

* Miembros conducidos a los cargos a lo largo del año de 2013.

¹ Los consejeros Roberto Átila Amaral Vieira y Orlando Pessuti dejaron el Consejo de Administración en enero y abril de 2014, respectivamente, y fueron sustituidos el mes de mayo por Aloísio Mercadante y Orlando Moisés Fischer Pessuti.

² En abril de 2014, Airton Langaro Dipp asumió el cargo de Director Técnico Brasileño, que era ocupado interinamente por el Director General desde julio de 2011.

Itaipu no tiene comités vinculados al Consejo de Administración que asesoren en la toma de decisiones con impactos económicos, ambientales y sociales. La dirección brasileña y paraguaya subvencionan al Consejo en relación al desarrollo y la mejora de los conocimientos sobre la sostenibilidad, así como en la toma de decisiones. [G4-34; 43]

Los temas económicos, ambientales y sociales son manejados por el Sistema de Gestión de la Sostenibilidad (SGS), que consta de un coordinador y un grupo de organizadores que representan a todos los directorios de la empresa. Las iniciativas, que también contemplan la dimensión cultural con objetivo de assimilar los principios de la sostenibilidad por el cuerpo funcional, se comunican al Director General, responsable de transmitir al Consejo de Administración. [G4-35; 36]

Todos los miembros del Consejo de Administración son independientes, ya que no ocupan cargos ejecutivos y no pertenecen al cuadro propio de Itaipu. Los Directores Generales participan de las reuniones, pero no tienen derecho a voto. [G4-38; 39]

Todos los miembros del Consejo son nombrados por los gobiernos de Brasil y Paraguay, en número igual y no hay ninguna especificación en cuanto a la formación profesional de los indicados. Los mandatos tienen duración de cuatro años. Lo mismo se aplica a la Dirección Ejecutiva, que tiene una vigencia de cinco años. [G4-38; 40]

Las reuniones ordinarias del Consejo se celebran cada dos meses. En cada edición un presidente es elegido, siempre alternando entre un brasileño y paraguayo. Los consejeros comparten las decisiones empresariales con igual poder de voto. [G4-41; 47]

Para las decisiones, se requiere la presencia de una mayoría de los consejeros de cada país. En caso de no paridad de votos, se sortean los consejeros que serán excluidos de la votación, hasta que el número de representantes sea el mismo para ambos socios. [G4-41]

Son atribuciones del Consejo: cumplir y hacer cumplir el Tratado de Itaipu, sus Anexos y actos complementarios; aprobar el presupuesto y el plan empresarial, que incluye objetivos relacionados con la sostenibilidad; establecer directrices fundamentales y el regimiento interno; analizar el Informe Anual, el Balance General y la Demonstración de la Cuenta de Resultados. [G4-42; 45]

Forma de gestión

Para alcanzar la visión establecida para el año 2020, Itaipu adopta como forma de gestionar el Sistema de Planificación y Control Empresarial (SPCE). A través del plan de negocios, la organización establece los objetivos estratégicos, directrices tácticas, programas y acciones, así como los recursos financieros necesarios para que sean viables. Como los planes se hacen con un horizonte de cinco años, las revisiones se realizan anualmente o cuando los Directores Generales lo consideren necesarios.

En 2013 todos los directorios finalizaron el desarrollo de sus mapas estratégicos, asegurando la alineación de estrategias sectoriales con las corporativas. En territorio brasileño, el Sistema de Gestión de la Sostenibilidad (SGS) actúa en sinergia con el Plan Empresarial para difundir la cultura y los conceptos de la sostenibilidad entre los colaboradores, además de promover una mayor interacción entre las áreas para el desarrollo de programas y acciones en conformidad con la Política de Sostenibilidad de la empresa.

Dando seguimiento a la propuesta de formación estructurada en la dimensión cultural del SGS, cinco Diálogos Sostenibles se llevaron a cabo durante el año, lo que alentó el debate del tema sostenibilidad entre los gerentes, supervisores, directores y fundaciones. También se realizaron encuentros por dimensión (medio ambiente, corporativa, cultural y desarrollo socioeconómico) con el fin de profundizar el conocimiento de los programas, proyectos y acciones empresariales, así como listar las actividades que serán prioridad para los organizadores y gestores, buscando obtener indicadores y metas para mejorar la práctica de la sostenibilidad en Itaipu.

Otra iniciativa que tuvo avances durante todo el año es la creación del Sistema de Gestión Integrado de Riesgos y Controles Internos. Después de la realización de entrevistas con directores y superintendentes de ambas márgenes, en septiembre fueron presentados el Diccionario y el Mapa de Riesgos de Itaipu, que se espera que sean aprobados en el primer semestre de 2014.

Los gestores de todos los directorios analizaron los temas identificados y eligieron 15 riesgos prioritarios. El trabajo permitirá identificar los posibles puntos de mejora en los controles internos de acuerdo con las normas internacionales establecidas en la Ley Sarbanes-Oxley (SOX). El objetivo final es desarrollar un modelo para la gestión de riesgos vinculado a los objetivos empresariales.

La adopción voluntaria de la G4, la versión más actual de las Directrices de la Global Reporting Initiative (GRI), y la correlación con los indicadores de la International Hidropower Association (IHA), que se utilizan como referencia en la planificación estratégica de la Itaipu, es el comienzo de un trabajo integrado entre la Asesoría de Responsabilidad Social, SPCE y SGS, buscando sanar y aprovechar el desempeño sostenible de la empresa. También comenzó la elaboración de metas socioambientales que deben ser presentadas al SPCE y a los Directores en 2014. [G4-2; 14; 46]

Riesgos e oportunidades

En el Tratado de Itaipu se establece el compromiso de contratación de la potencia total instalada en la usina, lo que se traduce en ingresos altamente predecibles por la facturación de los servicios de electricidad. La adquisición de estos servicios, en su totalidad, la realizan la Eletrobras y Ande, siendo la tasa de Itaipu, contratada por las dos empresas, suficiente para cubrir los gastos de operación, las obligaciones del Anexo "C" y el servicio de la deuda de la empresa.

A pesar del nivel alto de deuda de la empresa, este riesgo se ve mitigado ya que los principales acreedores de la Itaipu son el Tesoro Nacional de Brasil y la Eletrobras, que ahora es la principal fuente de ingresos por ser la mayor compradora de la electricidad producida por Itaipu. [G4-2]

Metas empresariales

Meta	Desempeño en 2013	Meta para 2014
Clasificación de riesgo financiero (de la agencia Standard & Poor's) "brAAA"	Alcanzada "brAAA"	Mantener "brAAA"
Índice de Equilibrio Económico-Financiero* ≥ 98% y ≤ 102%	No alcanzada 96%	≥ 98% y ≤ 102%
Índice del Exigible Total sobre el EBITDA* ≤ 10	Superada 8,5	≤ 9
Índice de Disponibilidad de Generación ≥ 94%	Superada 96,21%	≥ 94%
Crecimiento anual de visitantes del Complejo Turístico Itaipu (margen brasileña) 5%	Superada 8%	10%
Índice de Favorabilidad General de la Investigación de Clima Organizacional (margen brasileña) 74%	Superada 74,9%	La investigación es realizada cada dos años. La meta para 2015 es 76%.
Reducción en el consumo de energía eléctrica 5%	Superada 6,7%	5%
Reducción en el consumo de combustibles fósiles 3%	Superada 13%	3%

* La perspectiva económico-financiera de Itaipu se estructura para cumplir con los objetivos del Anexo C del Tratado y los respectivos indicadores fueron ideados para que la tarifa de energía mantenga el equilibrio de 100% entre los ingresos y los dispendios, y que en 2023 la amortización sea integral.

Prácticas de gestión transparente

Al ser una empresa binacional y de naturaleza jurídica diferenciada, la Itaipu se somete a estrictos controles en previstos en el Tratado y sus Anexos y, desde 2007, sigue la Ley Sarbanes-Oxley (SOX). En el 2013 no han sido identificados casos de corrupción en la empresa o de sus empleados y no se realizaron entrenamientos sobre el tema.

A pesar de no hacer evaluaciones específicas de los riesgos relacionados con la corrupción, eventuales actos de corrupción o fraudes pueden ser reportados a la Alta Administración o identificados a través de Auditoría Interna, auditoría independiente, Oidoría, Hable con Nosotros y Comité de Ética. Dependiendo del caso, las denuncias pueden ser enviadas para providencias internas, al Ministerio Público Federal o a la Policía Federal.

Tanto las Demostraciones Contables como los controles internos son analizados periódicamente por el equipo brasileño y paraguayo de la Auditoría Interna y por el consorcio binacional de auditoría externa. Ambos utilizan metodología internacional para evitar y prevenir fraudes. Las Demostraciones Contables son aprobadas por la Dirección y por el Consejo de Administración.

Además, compete al Comité de Ética celar por el cumplimiento de las normas de conducta, valores y principios establecidos en el [Código de Ética de Itaipu](#). También como prácticas de gestión transparente, la empresa adopta el pregón electrónico binacional reverso, en el que gana el proveedor que propone el precio más bajo. Y desde 2006 utiliza el Sistema Integrado de Gestión Empresarial (SAP), que proporciona una mejor gestión de las informaciones. [G4-49; 56; 58; SO3; SO4; SO5]

Canales de Comunicación

Itaipu dispone de varios canales para comunicarse con sus públicos de interés. Los principales son la [Oidoría](#), el [Hable con Nosotros](#), la Asesoría de Presa, el sitio institucional, perfiles en Twitter, Facebook y canales de comunicación interna, Comité de Ética y especialmente los Periódicos Itaipu, en las versiones electrónica ([JIE](#)) y Mural ([JIM](#)).

El Hable con Nosotros registró 4.596 atenciones por correo electrónico (itaipu@itaipu.gov.br), entre dudas, elogios, solicitudes de apoyo, cuestionamientos técnicos y auxilio para trabajos académicos, los cuales fueron respondidos por el área gestora con apoyo de las áreas específicas de la empresa.

La Oidoría, vinculada directamente al Consejo de Administración, asegura el derecho de respuesta a la manifestación dentro de hasta 30 días y sigue las demandas hasta la solución final, respetando la confidencialidad de los datos del manifestante. En 2013, la Oidoría ha ampliado su servicio de atención, recibiendo también las manifestaciones del público interno. Se realizaron conferencias, distribución de carpetas y reformulación de la página para promover internamente la expansión del servicio.

En total, la Oidoría recibió 153 manifestaciones, 61% más que el año anterior, con 130 del público externo, 15 del público interno y 8 en el anonimato. Del total, 82% fueron contestadas en su totalidad. El correo electrónico fue el principal canal elegido: 88 solicitudes, seguido de 37 que llegaron a través de un sistema electrónico que se implantó en agosto y se ejecuta en el sitio web y en la intranet.

La Oidoría no registró quejas que podrían clasificarse como “impacto en la sociedad”. Hubo 11 reclamos que podrían clasificarse como “violaciones de derechos humanos”, tres del público externo y ocho del público interno. Estas demandas fueron tratadas con medidas de solución acordada o consideradas infundadas.

Se recibieron cuatro quejas relativas a impactos ambientales en el período, siendo que una no fue respondida porque es un tema sobre el que Itaipu no puede intervenir. Las quejas relacionadas con las prácticas laborales fueron respondidas con la ayuda de la Dirección Administrativa y Jurídica. [G4-49; 50; 57; 58; EN34; LA16; SO11; HR3; HR12]

Compromiso de los stakeholders

Con el fin de alcanzar sus objetivos estratégicos, la Itaipu se relaciona directa o indirectamente con diversos actores. No existe un proceso formal para el compromiso de los stakeholders, pero la empresa ofrece diversas herramientas de comunicación y siempre involucra los públicos en la elaboración, planificación, ejecución y evaluación de los programas, proyectos y acciones que desarrolla.

En general, las iniciativas sociales y ambientales definen sus públicos de actuación sobre la base de la zona de influencia de la empresa, es decir, la región de la Cuenca Hidrográfica del Paraná 3 (BP3), integrada por 28 municipios del estado de Paraná y 1 de Mato Grosso do Sul. En algunos casos también incluyen ciudades de la frontera de Brasil con Paraguay y Argentina, en acciones conjuntas en las áreas de la salud e infraestructura. [G4-25]

Asociaciones nacionales e internacionales

La Itaipu, de acuerdo con sus valores, participa y apoya a las organizaciones que promueven iniciativas sostenibles. Estas incluyen asociaciones, institutos, consejos y comités que abogan por la energía hidroeléctrica, la conservación y la gestión eficiente de la energía; los recursos hídricos; los derechos humanos; la gestión sostenible; la biodiversidad y el desarrollo regional. (+) [G4-16]

Iniciativas que la empresa suscribe o endosa [G4-15]

- *Carta de la Tierra*
- *Comisión de Educación Ambiental de la Eletrobras*
- *Consenso de Estambul sobre el Agua – “Pacto de las Aguas”*
- *Declaración de Compromiso Corporativo en el Enfrentamiento de la Violencia Sexual contra Niños y Adolescentes*
- *Empresa Amiga del Niño*
- *Foro de la Agenda 21 de Paraná y de Foz do Iguaçu*
- *Jornada del Tratado de Educación Ambiental para Sociedades Sustentables*
- *Memorando de Entendimiento: Gestión Integrada de Recursos Hídricos - MoU de la Unesco*
- *Memorando de Entendimiento: Uso de energías renovables y tecnologías energéticas eficiente - MoU Onudi - Eletrobras*
- *Pacto Empresarial contra la Explotación Sexual de Niños y Adolescentes en las Autopistas Brasileñas*
- *Pacto Global de las Naciones Unidas*
- *Pacto Nacional por la Erradicación del Trabajo Esclavo en Brasil*
- *Plan Nacional de Derechos Humanos*
- *Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPS) del Pacto Global de las Naciones Unidas y ONU Mujeres*
- *Principios para la Educación Empresarial Responsable (PRME)*
- *Programa Comenzar de Nuevo del Consejo Nacional de Justicia*
- *Sello Vira Vida (Se Vuelve Vida)*
- *Término de Adhesión a la Red de Combate a la Explotación Sexual Infantil y Juvenil*
- *Tratado de la Cuenca del Plata*

Públicos de interés y formas de relación (+) [G4-24; 26]

GRUPOS DE STAKEHOLDERS	RELACIÓN	CANALES DE COMUNICACIÓN
Agentes Financieros y de Crédito	Eletrobras y el Banco Nacional de Desarrollo Económico y Social (BNDES) fueron los principales financiadores de la construcción de Itaipu. El Tesoro Nacional es el más grande acreedor por haber asumido, en 1998, créditos que le fueron cedidos por Eletrobras. El Banco de Brasil y la Caixa Econômica Federal son los agentes financieros en los cuales Itaipu mantiene la mayor parte de sus recursos. El Focem es el agente financiero responsable por la financiación del proyecto de construcción de la Línea de Transmisión 500kV, en el cual Itaipu actúa como organismo ejecutor. Finep financia el desarrollo y montaje de prototipo de autobús híbrido (eléctrico/etanol) con objetivo de utilizar el vehículo como referencia para producción en escala industrial.	Reuniones, oficios, datos, informaciones o informes contables y otros documentos.
Asociaciones y Cooperativas	Contribución para la construcción de una sociedad más justa, mejora de la calidad de vida y aumento de la generación de renta, además de alianzas para el desarrollo de acciones específicas; acuerdo de cooperación para el intercambio de informaciones e iniciativas relacionadas con la implantación de acciones de programas específicos.	Encuentros periódicos, reuniones, correos electrónicos, participaciones en comités y programas, acuerdos de cooperación técnica, prestación de cuentas, visitas institucionales, eventos.
Autoridades locales, órganos públicos y otros relacionados	Relaciones institucionales y apoyo a acciones sociales, ambientales, de gestión de cuencas hidrográficas y de seguridad.	Encuentros esporádicos, oficios, reuniones, visitas institucionales, eventos y otros.
Clientes/ Detentores de capital	Eletrobras y Ande son contratantes de la potencia disponible y de la energía a ella asociada y tienen US\$ 100.000.000 del capital en partes iguales e intranferibles. El Ministerio de las Minas y Energía es el responsable por el pago de parte de la remuneración por la cesión de energía.	Oficios, datos, informaciones o informes contables, reuniones periódicas, visitas institucionales, eventos de Grupos de Trabajo del Holding Eletrobras, Informe de Sustentabilidad.
Colaboradores	Responsables por el funcionamiento de la empresa.	Conferencias, correos electrónicos, Periódico Itaipu Electrónico (JIE), Periódico Itaipu Mural (JIM), intranet, reuniones de equipo, presentaciones teatrales, visitas institucionales, eventos, Diálogos Sostenibles e Informe de Sustentabilidad.
Comunidades locales	Alianza en varios programas sociales y ambientales.	Participación en comités variados y campañas de donaciones, reportajes, visitas institucionales, eventos, Informe de Sustentabilidad.
Concesionarias de servicios públicos	Proveedores de servicios esenciales.	Cartas, reuniones, correos electrónicos y acuerdos de cooperación técnica.
Entidades de clase	Relaciones laborales y cooperación técnica para el intercambio de informaciones.	Oficios, visitas institucionales, eventos, otros documentos y reuniones.
Entidades de enseñanza e investigación	Alianza y apoyo a proyectos y cooperación técnica; relación de prácticas.	Reuniones, correos electrónicos, datos o informaciones contables, visitas institucionales, eventos y otros documentos.
Proveedores	Oportunidades de negocios e incentivo a prácticas sustentables.	Portal de compras, editoriales, oficios, demostraciones contables, certificaciones negativas y otros documentos.
Fundaciones	Servicios, asistencia técnica, asesoramiento, capacitación, cultura y alianzas en programas socioambientales.	Cartas, informes, cursos, correos electrónicos, visitas institucionales reuniones, prestación de cuentas y otros.

GRUPOS DE STAKEHOLDERS	RELACIÓN	CANALES DE COMUNICACIÓN
Gobiernos (municipales, estatales, federal y de otros países)	Alianzas en proyectos, articulación de temas legales y reglamentarios en beneficio de las comunidades locales; intercambios de informaciones, relaciones institucionales y apoyo a acciones socioambientales y de seguridad; Acuerdo de Cooperación Iberoamericana para replicar el proyecto Cultivando Agua Buena, prácticas conservacionistas, obras y construcciones.	Reuniones, fiscalizaciones, demostraciones contables, certificaciones negativas, oficios y otros documentos, certificados y declaraciones fiscales, visitas institucionales, eventos; carta de intenciones y acuerdo de cooperación.
Institutos	Obtención e intercambios de datos e informaciones, estudios, alianzas, certificación relacionada a la biodiversidad y servicios.	Término de Compromiso, cartas, informes, correos electrónicos, páginas web, reuniones, datos, informaciones contables, visitas institucionales, eventos y otros.
Medios de comunicación	Campañas, reportajes variados, clipping y encuestas.	Envío de sugerencias por correo electrónico, llamadas telefónicas, encuentro con periodistas e informaciones e/o informes contables.
ONGs y Oscips	Alianza en el desarrollo de proyectos y apoyos a diferentes acciones.	Reuniones, eventos, correos electrónicos, convenios y otros documentos.
Organizaciones empresariales	Participación en el Índice de Sostenibilidad Empresarial (ISE), alianza en diferentes acciones puntuales, incluyendo acciones de desarrollo económico, turístico y de integración regional.	Reuniones, oficios, convenios, correos electrónicos, visitas institucionales, eventos. Informes de Sustentabilidad y otros documentos.
Organizaciones internacionales	Alianzas en programas socioambientales, cooperación técnica y científica, apoyo para replicar el programa Cultivando Agua Buena y compromisos socioambientales.	Cartas, correo electrónico, reuniones, eventos e Informes de Sustentabilidad, convenios, acuerdos de cooperación técnica y de confidencialidad, visitas institucionales.
Aseguradoras	Diferentes coberturas, de acuerdo con posibles daños para instalaciones, equipos y personas.	Oficios y otros documentos.
Empresas Públicas y Privadas	Aliados en programas socioambientales, cooperación técnica y científica, campañas y otros eventos.	Cartas, correos electrónicos, informes, reuniones, convenios, campañas y otros.
Organizaciones Militares Brasileñas	Aliados en la organización de eventos, cooperación técnica, transmisión de informaciones.	Oficios, correos electrónicos, reuniones, conferencias, visitas institucionales y eventos.



Dimensión económica

La Itaipu es una entidad binacional que no tiene por objetivo el lucro y tiene sus bases financieras y de prestación de los servicios de electricidad definidas en el [Anexo C](#) del Tratado, que asegura la absoluta igualdad de derechos y obligaciones entre Brasil y Paraguay. El principal reto de la gestión es mantener el equilibrio económico-financiero de la empresa, es decir, los ingresos anuales provenientes de la prestación de servicios de electricidad deben ser iguales a los respectivos costos.

La empresa fortalece la estructura de controles internos de los procesos relacionados a los registros contables a través de la Ley Sarbanes-Oxley (SOX), uno de los más rigurosos modelos de gestión adoptado por Itaipu en 2008. Para promover la cultura de la correcta aplicación y utilización de procedimientos internos, con objetivo de asegurar la fiabilidad y la transparencia de las demostraciones financieras, seminarios y reuniones de trabajo con gestores fueron realizados a lo largo del año.

Otro avance importante en 2013 fue la implantación del módulo de gestión de la deuda en el sistema SAP, especialmente desarrollado para atender a las características peculiares de Itaipu. Desde agosto, los cálculos de pagos y aplicación y de los encargos fueron automatizados, dando mayor fiabilidad y transparencia al proceso.

Los pagos relativos al servicio de la deuda, amortización y encargos financieros representaron 60% de los costos de la prestación de servicios de electricidad. Incluyendo los rollos financieros, fueron captados US\$ 27 mil millones en órganos financieros nacionales e internacionales para la construcción de la usina. La renegociación con Eletrobras en 1997 resultó en la sustitución de los indizadores por dólar americano, en el establecimiento de capacidades anuales de pagos y extensión del plazo para quitar la deuda para el año 2023.

En relación a la Distribución del Valor Adicionado (más informaciones en la página 36), la rúbrica de distribución a terceros presentó caída gradual en razón del menor volumen de encargos relativos al servicio de la deuda debidos en cada ejercicio: US\$ 961 millones en 2013, US\$ 1.030 millones en 2012 y US\$ 1.093,7 millones en 2011.

La reducción en el porcentual destinado a los empleados recorre de los menores montantes provisionados para las obligaciones post-empleo (obligaciones futuras estimadas a través de cálculos actuariales derivados del programa de jubilación y pensiones de la entidad que son administrados por las fundaciones de seguridad privada, y del programa de asistencia médica).

La rúbrica "retenidos" se refiere al resultado contable obtenido en cada ejercicio, siendo US\$ 1.188,9 millones ante US\$ 520,6 millones en 2012 y US\$ 784,2 millones en 2011.

Componentes del costo del servicio de electricidad y montantes en 2013:

- **Royalties:** *Compensación financiera debida a los gobiernos brasileño y paraguay por la utilización del potencial hidráulico del Río Paraná para la producción de energía. US\$ 528,8 millones.*
- **Rendimiento de capital:** *Remuneración debida a la Ande y a la Eletrobras en el valor de 12% al año sobre la participación en el capital integralizado, actualizado monetariamente. US\$ 48,1 millones.*
- **Gastos de explotación:** *Gastos corrientes y con personal, materiales, bienes y servicios. US\$ 764,4 millones.*
- **Encargos financieros y amortización de préstamos y financiamientos:** *Valores pagos a título de encargos financieros y amortización de la deuda. US\$ 2,1 mil millones.*
- **Resarcimiento de encargos de administración y supervisión:** *Remuneración pagada igualmente a Ande y a la Eletrobras para compensar financieramente los esfuerzos de administración y supervisión. US\$ 40,7 millones.*
- **Resultado de la cuenta de explotación en el ejercicio:** *Balance anual entre los ingresos y el costo del servicio de electricidad. US\$ 12,3 millones.*

Los ingresos de Itaipu se derivan de la contratación, por la Eletrobras y Ande, de toda la potencia instalada disponible. Esto asegura que la empresa cuente con una facturación suficiente para cubrir los gastos.

Toda la energía producida que excede la energía garantida (asociada a la contratación de la potencia instalada) se llama energía no vinculada. Ella no genera ingresos adicionales a la empresa porque se factura considerando los encargos de royalties, resarcimientos de cargos de administración y supervisión, y la remuneración por la cesión de energía de un país para otro.

El Tratado establece que cada uno de los gobiernos tiene derecho al 50% de la potencia de Itaipu. Si uno de los países no utiliza toda la energía de que dispone para consumo propio, el otro país tiene el derecho de adquirir el excedente mediante remuneración por cesión de energía.

La entidad sigue primordialmente las prácticas contables adoptadas en Brasil y Paraguay. Las excepciones, derivadas de las particularidades de Itaipu, se explican en las [Notas Explicativas a las Demonstraciones Contables](#), disponibles en el sitio de la binacional.

El dólar de Estados Unidos de América se adopta como moneda de referencia para contabilización de las transacciones y para presentación de las Demostraciones Contables, en el cálculo del costo unitario del servicio de electricidad (tarifa), así como en los pagos efectuados a los gobiernos y a las empresas detentoras de su capital (Eletrobras y Ande) y a los principales acreedores de los préstamos y financiamientos.

Operaciones cotidianas, como el pago de salarios y adquisición de servicios y materiales, son realizados en la moneda local de cada país (real y guaraní). Para fines de contabilización los valores se convierten para la moneda americana con base en la tasa del dólar del día de la operación.

Destaques em 2013:

US\$ 3,6

mil millones fue el valor adicionado generado.

US\$ 560

millones fue el monto del valor adicionado direccionado para remuneración del trabajo.

US\$ 948

millones fueron direccionados a los gobiernos de Brasil y Paraguay en impuestos laborales, royalties y remuneración del Paraguay por la energía cedida a Brasil (cesión de energía).

US\$ 820

millones fueron asignados a la remuneración del capital de terceros, que son cargos de deudas, variaciones monetarias y otros gastos financieros.

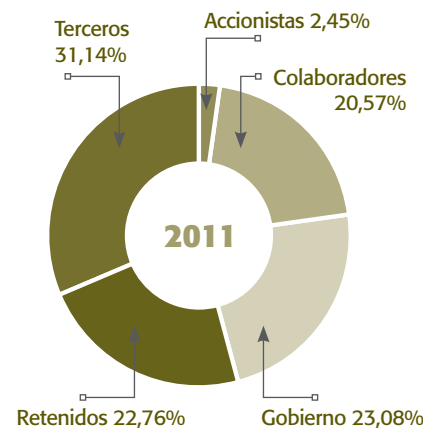
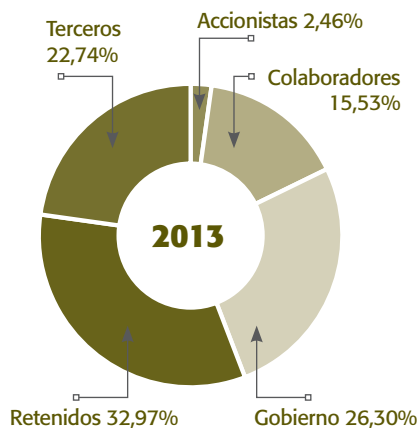
US\$ 1,2

mil millones fue el resultado contable del ejercicio.

US\$ 35,68/megavatio-hora (MWh)

fue el costo promedio de la energía para Brasil.

Distribución del Valor Adicionado [G4-EC1]



Balance Social modelo Ibase (en US\$ mil) [G4-EC1]

1 - Base de Cálculo	2013			2012		
Ingreso neto (RL)	3.800.361			3.797.867		
Resultado operacional (RO)	1.188.903			520.563		
Nómina de pago bruto (FPB)	430.786			396.073		
2 - Indicadores Sociales Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentación	19.253	4,47%	0,51%	23.853	6,02%	0,63%
Cargos sociales compulsorios	49.847	11,57%	1,31%	48.415	12,22%	1,27%
Seguridad social privada	60.597	14,07%	1,59%	50.818	12,83%	1,34%
Salud	71.729	16,65%	1,89%	63.872	16,13%	1,68%
Seguridad y salud en el trabajo	1.157	0,27%	0,03%	1.039	0,26%	0,03%
Educación	6.861	1,59%	0,18%	6.901	1,74%	0,18%
Cultura	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Capacitación y desarrollo profesional	2.232	0,52%	0,06%	2.156	0,54%	0,06%
Guarderías o auxilio guardería	1.683	0,39%	0,04%	1.457	0,37%	0,04%
Participación en las utilidades o resultados	38.801	9,01%	1,02%	33.642	8,49%	0,89%
Otros	55.987	13,00%	1,47%	50.995	12,88%	1,34%
Total - Indicadores sociales internos	308.147	71,53%	8,11%	283.148	71,49%	7,46%
3 - Indicadores Sociales Externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educación	24.362	2,05%	0,64%	25.738	4,94%	0,68%
Cultura	295	0,02%	0,01%	1.668	0,32%	0,04%
Salud y saneamiento	18.188	1,53%	0,48%	13.473	2,59%	0,35%
Deporte	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Combate al hambre y seguridad alimentaria	142	0,01%	0,00%	2.837	0,54%	0,07%
Otros	27.712	2,33%	0,73%	36.341	6,98%	0,96%
Total de las contribuciones para la sociedad	70.699	5,95%	1,86%	80.057	15,38%	2,11%
Tributos (excluidos encargos sociales)	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total - Indicadores sociales externos	70.699	5,95%	1,86%	80.057	15,38%	2,11%
4 - Indicadores Ambientales	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Inversiones relacionadas con la producción/operación de la empresa	6.642	0,56%	0,17%	1.809	0,35%	0,05%
Inversiones en programas y/o proyectos externos	11.212	0,94%	0,30%	8.085	1,55%	0,21%
Total de las inversiones en medio ambiente	17.854	1,50%	0,47%	9.894	1,90%	0,26%
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 a la empresa	() no tiene metas () cumple del 0 al 50% () cumple del 51 al 75% (x) cumple del 76 al 100%					

5 - Indicadores del Cuerpo Funcional¹	2013	2012
Nº de empleados al final del período	3.283	3.458
Nº de admisiones durante el período	146	323
Nº de empleados tercerizados ²	746	1.012
Nº de practicantes ³	109	118
Nº de empleados arriba de 45 años	1.482	1.701
Nº de mujeres que trabajan en la empresa	619	635
Porcentual de cargos de gerencia ocupados por mujeres	7,43%	6,93%
Nº de negros que trabajan en la empresa	263	257
Porcentual de cargos de gerencia ocupados por negros	3,42%	3,50%
Nº de personas con discapacidad o necesidades especiales	58	54
6- Informaciones relevantes en cuanto al ejercicio de la ciudadanía empresarial	2013	Metas 2014
Relación entre la más alta y la más baja remuneración en la empresa	ND	ND
Número total de accidentes de trabajo ³	14	0
Los proyectos sociales y ambientales desarrollados por la empresa fueron definidos por:	() dirección (x) dirección y gerencias () todos(as) empleados(as)	
Los estándares de seguridad y salubridad en el ambiente de trabajo fueron definidos por:	() dirección y gerencias () todos(as) empleados(as) (x) todos(as) + Cipa	
En cuanto a la libertad sindical, al derecho de negociación colectiva y a la representación interna de los trabajadores, la empresa:	() no se involucra () sigue las normas de la OIT (x) incentiva y sigue la OIT	
La seguridad privada contempla:	() dirección () dirección y gerencias (x) todos (as) empleados(as)	
La participación de las utilidades o resultados contempla:	() dirección () dirección y gerencias (x) todos (as) empleados(as)	
En la selección de los proveedores, los mismos estándares éticos y de responsabilidad social y ambiental adoptados por la empresa:	() no se consideran () se sugieren (x) se exigen	
En cuanto a la participación de empleados en programas de trabajo voluntario, la empresa:	() no se involucra () apoya (x) organiza e incentiva	
Número total de reclamos y críticas de consumidores:	En la empresa: NA En el Procon: NA En la Justicia: NA	
Porcentual de reclamos y críticas atendidas o solucionadas:	En la empresa: NA En el Procon: NA En la Justicia: NA	
Valor adicionado total por distribuir (en mil US\$):	US\$ 3.606.557	US\$ 3.595.756
Distribución del Valor Adicionado (DVA)	26,30% gobierno 15,53% trabajadores 2,46% accionistas 22,74% terceros 32,97% retenido	26,23% gobierno 26,64% trabajadores 2,45% accionistas 30,20% terceros 14,48% retenido
7 - Otras Informaciones		

Los datos son binacionales. Las informaciones referentes al cuadro de la margen paraguaya no formaron parte del ámbito de lo asegurado.

¹ Los indicadores del cuerpo funcional son binacionales, con excepción del número de empleados tercerizados, número de practicantes y total de accidentes de trabajo, en los cuales los datos presentados son solo del lado brasileño de la entidad.

² Itaipu no tiene empleados tercerizados, que desarrollan trabajos directamente vinculados al negocio o las áreas administrativas. Para este ítem se relacionan empleados de empresas subcontratadas en el lado brasileño para prestar servicios secundarios como mantenimiento y limpieza de los edificios.

³ Datos sólo del lado brasileño de la entidad en 31/12/13.

ND – Dato no disponible en forma binacional. NA – No aplicable porque Itaipu no tiene consumidores finales directos.

Dimensión económica

Demostraciones del Valor Adicionado (en US\$)*_[G4-EC1]

	2013	2012	2011
GENERACIÓN DEL VALOR ADICIONADO			
Ingresos			
Suministro de energía	3.291.012.000	3.291.012.000	3.291.012.000
Remuneración por cesión de energía	377.020.357	378.718.002	267.761.087
Reembolso de costos - energía no vinculada	132.328.557	128.136.896	93.378.828
Ingresos (gastos) diversos	(14.998.634)	(10.484.940)	(8.376.733)
	3.785.362.280	3.787.381.958	3.643.775.182
(-) Insumos adquiridos de terceros			
Materiales	16.429.962	16.152.007	16.169.216
Servicios de terceros	106.702.421	104.645.775	106.963.208
Otros gastos operacionales	80.913.537	122.372.673	189.716.646
	204.045.920	243.170.455	312.849.070
VALOR ADICIONADO BRUTO	3.581.316.360	3.544.211.503	3.330.926.112
(+) Valor adicionado recibido en transferencia			
Ingresos financieros	25.240.357	51.544.219	114.483.476
VALOR ADICIONADO POR DISTRIBUIR	3.606.556.717	3.595.755.722	3.445.409.588
DISTRIBUCIÓN DEL VALOR ADICIONADO			
Remuneración del trabajo:			
Remuneración directa	319.684.107	298.282.562	297.180.181
Beneficios	166.979.004	152.676.209	137.883.923
Beneficios post-empleo	43.921.855	424.962.959	206.010.554
Indemnizaciones laborales	22.365.649	74.640.560	59.857.085
Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS)	7.084.133	7.260.064	7.769.518
	560.034.748	957.822.354	708.701.261
Remuneración del gobierno			
Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) e Instituto de Previdencia Social (IPS)	42.762.976	41.155.156	42.641.572
Royalties	528.810.294	523.229.326	484.678.258
Remuneración por cesión de energía	377.020.357	378.718.002	267.761.087
	948.593.627	943.102.484	795.080.917
Remuneración del capital de terceros			
Cargos da deuda	960.998.877	1.030.007.341	1.093.687.934
Variaciones monetarias	(140.797.875)	(56.155.222)	(20.745.178)
Otros gastos financieros	7.766	67.569	28.129
	820.208.768	1.086.230.132	1.072.970.885
Remuneración del capital propio			
Rendimientos de capital	48.139.048	47.789.688	47.149.750
Resarcimiento de cargos de administración y supervisión	40.677.714	40.248.410	37.282.944
	88.816.762	88.038.098	84.432.694
Resultado del ejercicio	1.188.902.812	520.562.654	784.223.831
VALOR ADICIONADO DISTRIBUÍDO	3.606.556.717	3.595.755.722	3.445.409.588

* Los datos son binacionales.

Royalties

Itaipu paga a los gobiernos brasileño y paraguayo una compensación financiera por la utilización del potencial hidráulico del Río Paraná. La cantidad varía en función de la producción de energía y la transferencia se realiza mensualmente, siempre con base en la energía generada dos meses antes (el pago que se realiza en diciembre se refiere a la energía generada en octubre, por ejemplo).

El total de royalties pagados por Itaipu a los dos países desde el año 1985 es de US\$ 8,8 mil millones. De este montante, US\$ 258,9 millones fueron pagados a Brasil en 2013, monto mayor que los US\$ 12,2 millones que fueron pagados en el año anterior.

En Brasil, las transferencias a los beneficiarios son administradas conjuntamente por la Agencia Nacional de Energía Eléctrica (Aneel), la Secretaría del Tesoro Nacional (STN) y el Ministerio de Minas y Energía (MME), que efectúan la distribución a los municipios, estados y órganos federales que tienen derecho a recibir la compensación conforme a lo dispuesto en la Ley de los Royalties.

Las ciudades de los alrededores que se ven directamente afectadas por el reservorio (quince en Paraná y una en Mato Grosso do Sul), se benefician más con los royalties y recibieron US\$ 99 millones de compensación en 2013. Algunas de estas ciudades presentan los mejores índices de desarrollo humano (IDH) de Paraná: Entre Rios do Oeste, Marechal Cândido Rondon y Pato Bragado ocupan el cuarto, octavo y undécimo puestos en el ranking, respectivamente.

El Gobierno de Paraná tuvo derecho a US\$ 98,3 millones y el Gobierno de Mato Grosso do Sul a US\$ 2,3 millones. Los estados y municipios situados por encima del reservorio, y que se ven afectados indirectamente, recibieron US\$ 33,4 millones. [G4-EC8]

10%

para el Gobierno Federal divididos entre el Ministerio del Medio Ambiente, Minas y Energía y el Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (FNDCT).

45%

para los estados.

85%

del valor transferido a estados y municipios son destinados para lugares directamente alcanzados por el reservorio.

45%

para los municipios.

15%

15% del valor pagado a los estados y municipios se designan a lugares hacia arriba de la usina que son indirectamente alcanzadas por el reservorio.

US\$ 4,6

mil millones fueron pagados a Brasil, como título de royalties, desde el inicio de la operación de Itaipu.

Distribución de royalties pagados por Itaipu al Tesoro Brasileño en los últimos tres años (en US\$ mil) [G4-EC8]

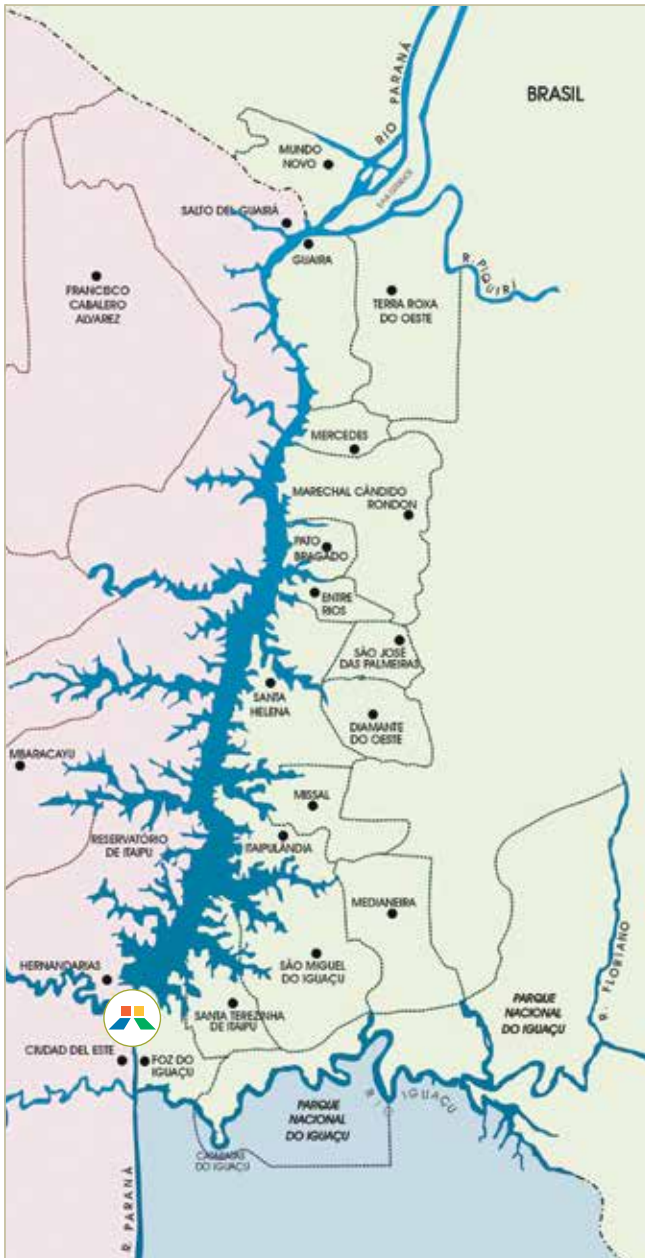
	2013	2012	2011	Acumulado 1991-2013
Ministerio de Medio Ambiente	7.767,40	7.401,20	6.685,30	64.610,30*
Ministerio de Minas y Energía	7.767,40	7.401,20	6.685,30	64.610,30*
Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico	10.356,50	9.868,40	8.913,70	86.147,00*
Gobierno de Paraná	98.308,70	93.673,80	84.613,50	1.502.557,60
Gobierno de Mato Grosso do Sul	2.318,70	2.209,40	1.995,70	33.220,50
Otros estados indirectamente alcanzados	15.883,40	15.134,60	13.670,70	244.089,00
Municipios indirectamente alcanzados	17.476,60	16.652,70	15.042,00	265.968,00
Foz do Iguaçu	19.045,30	18.147,30	16.392,00	290.789,40
Santa Terezinha de Itaipu	3.953,50	3.767,20	3.402,80	60.364,60
São Miguel do Iguaçu	8.578,00	8.173,60	7.383,10	143.438,50
Itaipulândia	16.958,90	16.159,40	14.596,40	246.469,80
Medianeira	109,50	104,40	94,30	1.672,00
Missal	3.780,90	3.602,70	3.254,20	57.728,50
Santa Helena	24.887,90	23.714,50	21.420,70	379.997,00
Diamante do Oeste	530,30	505,30	456,40	8.097,00
São José das Palmeiras	183,10	174,50	157,60	2.795,60
Marechal Cândido Rondon	5.287,80	5.038,50	4.551,20	87.623,10
Mercedes	1.823,00	1.737,10	1.569,10	26.494,70
Pato Bragado	4.441,40	4.232,00	3.822,70	64.548,40
Entre Rios do Oeste	3.104,30	2.958,00	2.671,90	45.116,70
Terra Roxa	149,10	142,20	128,40	2.277,30
Guaíra	4.813,20	4.586,30	4.142,60	73.489,40
Mundo Novo	1.388,00	1.322,50	1.194,60	21.129,90
Total**	258.912,90	246.706,80	222.844,20	3.953.185,60

Fuente: Área Financiera de la Itaipu.

*Acumulado de 2004 a 2013.

** En 1991 fueron establecidos los porcentuales de distribución de los royalties. Antes de esto, Itaipu pagó al Tesoro Brasileño US\$ 614.561,7 mil, totalizando así el pago de US\$ 4,6 mil millones a título de royalties desde el inicio de la operación de la empresa.

Reservorio de Itaipu



Dimensión económica

Cadena de suministro

Itaipu es una entidad jurídica de derecho público internacional, por lo que sus procesos de adquisición deben ser realizados a través de licitaciones. El Tratado que la rige establece reglas propias para la contratación de servicios y adquisición de equipos, la Norma General de Licitación (NGL).

Después de la actualización, la nueva versión de la NGL entró en vigor en enero de 2013, teniendo como principal característica la alineación con las estrategias corporativas, con la posibilidad de seleccionar las propuestas que combinan ventaja económica para la empresa y el desarrollo regional sostenible. Otro punto importante de la norma es fomentar las compras o contrataciones de pequeñas, medianas y microempresas de Brasil y Paraguay.

Alrededor del 9% de las adquisiciones realizadas en los procesos binacionales fueron del mercado brasileño. El volumen de compras en el mercado nacional realizadas por la margen brasileña alcanza el 62% del total de compras de la empresa, y

el 80% se refiere a la contratación de prestación de servicios, lo que indica una incidencia significativa del uso de los empleados de los contratistas en la cadena de suministros de Itaipu.

Durante el período no se registraron incidentes de trabajo infantil, trabajo peligroso para los jóvenes, trabajo forzoso o similar al trabajo esclavo.

Aunque Itaipu no actúe directamente en el monitoreo de posibles violaciones de los derechos humanos por parte de los proveedores, en los procesos de licitación se requiere que la solicitante firme una declaración de que la empresa contrata a los jóvenes a partir de 14 años, sólo en la condición de aprendiz; no emplea menores de 18 años; no usa operaciones identificadas como de riesgo significativo de ocurrencia de trabajo forzado, similar al trabajo esclavo o relacionado con la explotación sexual; y respeta la equidad de género. [G4-12; EC9; SO9; SO10; HR5; HR6]

US\$ 145 millones fue el volumen total de compras de Itaipu en 2013.

53% de los pagos se hicieron a proveedores brasileños.

Aproximadamente el 50% de las compras brasileñas se hacen con proveedores de Paraná.

El registro de proveedores tenía 1.312 empresas aptas a celebrar contratos con Itaipu en 2013.

64% de las empresas registradas eran prestadoras de servicios.

US\$ 17,3 millones fue el volumen de las compras con los proveedores de la Cuenca Hidrográfica de Paraná 3 (BP3), área de influencia de la Itaipu.

Cadena sostenible

En marzo comenzó a operar el Sistema de Evaluación de Proveedores (SAF), que requiere que los gerentes de Itaipu hagan una evaluación periódica de las empresas prestadoras de servicios con contratos vigentes. El sistema apoyará el trabajo del Comité Interno de Evaluación y Gestión del Programa de Desarrollo de Proveedores (Ciadf / Desfor), introducido en abril con la misión de identificar las necesidades de desarrollo de proveedores y establecer líneas de actuación para hacer frente a estas demandas.

El Desfor es un programa binacional que tiene como objetivo incrementar mejores prácticas de gestión y producción en las empresas proveedoras. En octubre, en una iniciativa innovadora, Itaipu lanzó y distribuyó a sus proveedores la cartilla "Equidad de Género: cómo implementar en la gestión de las empresas", con versiones en portugués y español.

El material ha sido elaborado basado en los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPS, sigla de Women's Empowerment Principles), lanzados por el Pacto Global de las Naciones Unidas y ONU Mujeres y adoptado por Itaipu desde 2010. El objetivo de la publicación es orientar a las empresas a adoptar prácticas de equidad de género.

Itaipu también puso en marcha el Programa Compras Sostenibles, cuyo objetivo es crear una metodología y alentar a los empleados a considerar criterios de sostenibilidad en las adquisiciones. Tales requisitos se requieren en los procesos de compras, de manera gradual hasta el año 2020, y van desde la especificación técnica de los productos y servicios contratados hasta la calificación de proveedores y el cumplimiento de las obligaciones contractuales.

En 2013 el programa llevó a cabo, con carácter experimental, la adquisición de servicios de coffee break, asfaltado, compra de cartuchos de impresoras y de aceite aislante. Se realizaron varios talleres con gerentes, superintendentes y demandantes de compras durante el año y la iniciativa, que comenzó en el lado brasileño, también se desplegó en el lado paraguayo.

En diciembre, se creó el Comité de Compras Sostenibles, integrado por 14 miembros que representan a todos los directorios brasileños y paraguayos, que se encargará de supervisar y apoyar el programa. La primera tarea del grupo es analizar y validar el mapeo de materiales y servicios críticos que presentan riesgos operativos para el negocio y relacionados con la sostenibilidad. (+)



Dimensión Social - Gestión de Personas

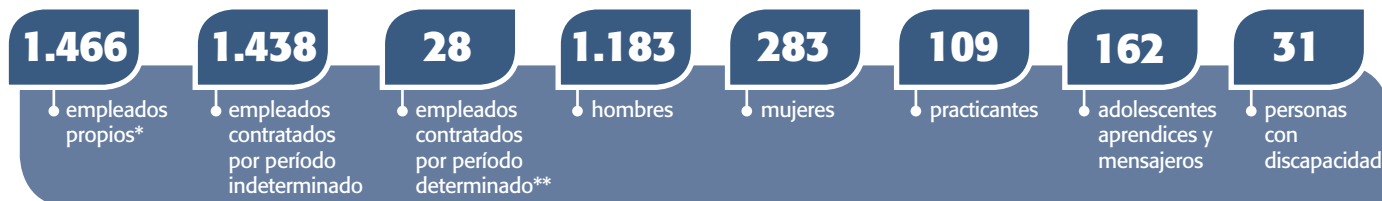
Hasta el 2020 Itaipu quiere consolidarse como la generadora de energía eléctrica con el mejor desempeño operativo y las mejores prácticas de sostenibilidad en el mundo. Para actuar de forma coordinada con los objetivos estratégicos corporativos, la empresa adopta el Sistema Integrado de Gestión de Personas. Formado de los sistemas de Recursos Humanos que se basan en el modelo de Gestión por Competencias, aprobado binacionalmente, que tiene como objetivo desarrollar los empleados en los conocimientos y habilidades esenciales para la implementación de la estrategia corporativa y la cultura de los procesos y resultados.

Entre las acciones prioritarias están la consolidación del Sistema de Gestión del Desempeño (SGD), que en 2013 permitió la evaluación del 84% de los empleados; la implementación del Sistema de Gestión Integrada de la Salud y Seguridad; la promoción del bienestar de los colaboradores; el proyecto de Educación Corporativa para la Sostenibilidad y el proceso de mejora de la gestión del clima organizacional.

Se destaca la adopción del nuevo Plan de Carrera y Remuneración (PCR), que después de cinco años de preparación entrará en vigor en las admisiones realizadas en Brasil y en Paraguay en 2014. Los otros empleados pueden elegir si permanecen en el plan antiguo o migran al nuevo modelo. En conjunción con el SGD y la Educación Corporativa, el objetivo es modernizar y dar más transparencia a las perspectivas de carrera en la empresa.

En 2013, por primera vez la Itaipu y los sindicatos negociaron un Acuerdo Colectivo de Trabajo (ACT) de la margen brasileña con validez de dos años. Además de ser un indicador de la buena relación de Itaipu con las organizaciones sindicales, el hecho permitirá que el Comité de Relaciones Laborales (CRT) tenga más tiempo para examinar las reivindicaciones y proponer soluciones que satisfagan tanto a la clase obrera como los objetivos estratégicos de la organización.

Perfil de los trabajadores de Itaipu en 2013 [G4-10]



* Incluye 26 empleados cedidos para otros órganos y 1 alejado por motivo de salud.

** Empleados por período determinado son aquellos cuyo plazo de duración de su trabajo está estipulado en el documento contractual firmado con Itaipu. Incluye 16 empleados exigidos de otros órganos federales, estatales o municipales, los Directores y los Consejeros.

Prácticas Laborales

Durante la época de la construcción, Itaipu reunió a varios profesionales y expertos del sector eléctrico nacional. Sin embargo, la empresa sólo formó su propia plantilla de empleados en 1987. Aunque el Tratado no establece los procedimientos para la contratación de personal, en el año 2005 la empresa comenzó a adoptar procesos selectivos con el objetivo de democratizar el ingreso a la organización y en 2006 se hicieron las primeras admisiones en este modelo.

Los puestos de gerencia son ocupados, preferentemente por empleados de carrera. Los directores y consejeros son nombrados por el gobierno federal.

La 22ª edición del Programa de Integración del Nuevo Empleado (Pine) en 2013 fue un hito histórico. Con la entrada de 21 nuevos empleados, más de la mitad de la fuerza laboral brasileña fue ingresada en la empresa a través de proceso selectivo.

Desde la implementación del sistema, 788 empleados se desvincularon de la empresa a través del Programa Permanente de Desvinculación Voluntaria (PPDV) y la edad promedio de los trabajadores pasó de 48 para 42 años. Estos números indican que los empleados que formaron el cuadro propio inicial están llegando a la etapa de jubilación y los desafíos de la empresa son la gestión del conocimiento y dar soporte para que las dos generaciones trabajen en un ambiente de armonía, garantizando la excelencia operativa de Itaipu.

Entre los principales beneficios que se ofrecen a los empleados están el plan de la salud médica y dental, con cobertura nacional para los empleados y sus dependientes, asistencia educativa (convenio o reembolso), seguros de vida en grupo y planes de seguridad privada para adhesión con mantenimiento de plan de salud en la jubilación. La licencia maternidad o

paternidad sin la pérdida del empleo y sueldo está garantizada en el Acuerdo Colectivo de Trabajo (ACT), y son cinco días para los hombres y un máximo de seis meses para las mujeres.

Periódicamente la empresa lleva a cabo encuestas de clima organizacional. La última edición tuvo lugar en 2013 y contó con la participación del 71,92% de los empleados activos en el período en que se llevó a cabo. El índice de favorabilidad general fue de 74,9%.

También en 2013 la Oidoría comenzó a recibir las demandas del público interno, registrando 15 manifestaciones. Asuntos de conflicto en las relaciones laborales o de violación de derechos humanos son recibidos y procesados por el Comité de Ética.

Hay cuatro principales canales de comunicación para el público interno: el boletín electrónico RH informa, intranet, [Periódico Itaipu Electrónico \(JIE\)](#) y [Periódico Itaipu Mural \(JIM\)](#).

Perfil de los trabajadores de Itaipu en 2013 [G4-10]

Foz do Iguaçu Santa Helena y Guaira

- 1.068 hombres
- 207 mujeres
- 6 hombres y 4 mujeres contratados por período determinado*
- 94 practicantes, siendo 64 mujeres

Curitiba

- 93 hombres
- 65 mujeres
- 14 hombres y 4 mujeres contratados por período determinado*
- 15 practicantes, siendo 12 mujeres

Brasília

- 2 hombres
- 2 mujeres

São Paulo

- 1 mujer

80%

• blancos

1,8%

• amarillos

2,1%

• negros

16%

• pardos

0,2%

• indígenas

100%

de los empleados están cubiertos por el Acuerdo Colectivo de Trabajo (ACT) firmado entre Itaipu y los sindicatos. [G4-11]

21%

de los cargos gerenciales son ocupados por mujeres.

31 a 50

años es el rango de edad del 60% de los empleados. [G4-LA12]

14,6%

es la mayor diferencia entre la proporción de salarios-base promedios entre hombres y mujeres, y se registró en la categoría gerencial.

93

empleados fueron admitidos, entre ellos 24 eran mujeres.

74

empleados fueron despedidos, de ellos 62 fueron por el Programa Permanente de Desvinculación Voluntaria (PPDV).

22

años fue el tiempo promedio de empresa de los empleados que fueron desvinculados en 2013. (+)

*Empleados por período determinado son aquellos cuyo plazo de duración de su trabajo está estipulado en el documento contractual firmado con Itaipu. Incluye 16 empleados solicitados de otros órganos federales, estatales o municipales, los Directores y los Consejeros.

Dimensión Social - Gestión de Personas

Composición de los grupos responsables de la gobernanza y descripción de los empleados por categoría funcional [G4-LA12]

Sexo	Consejo*	Dirección*	Gerencial			Universitaria			No universitaria		
	2013	2013	2013	2012	2011	2013	2012	2011	2013	2012	2011
Hombres	7	4	99	98	96	423	406	409	650	657	679
Mujeres		1	26	27	26	151	144	147	105	103	104
Total	7	5	125	125	122	574	550	556	755	760	783

Edad	Consejo*	Dirección*	Gerencial			Universitaria			No universitaria		
	2013	2013	2013	2012	2011	2013	2012	2011	2013	2012	2011
Hasta 30 años				1	1	68	71	82	74	88	105
Entre 30 y 50 años		1	60	64	61	359	342	337	463	434	436
Más de 50 años	7	4	65	60	60	147	137	137	218	238	242

Raza	Consejo*	Dirección*	Gerencial			Universitaria			No universitaria		
	2013	2013	2013	2012	2011	2013	2012	2011	2013	2012	2011
Blanca	6	5	115	115	117	481	465	470	566	571	589
Amarilla						22	21	20	4	4	4
Negra	1		1	1		6	6	6	23	24	27
Parda			8	8	4	64	58	60	161	160	162
Indígena			1	1	1	1			1	1	1

* Los datos de 2012 y 2011 son los mismos de 2013.

Total de nuevas contrataciones y tasa de rotación por rango de edad, género y región* (+) [G4-LA1]

Masculino		Empleados			Contratados			Despedidos			Contratados y despedidos en el mismo año ¹		Tasa de Rotación (%)		
		2013	2012	2011	2013	2012	2011	2013	2012	2011	2013	2012	2013	2012	2011
Curitiba	Hasta 30 años	2	4	5	1	2									
	Entre 30 y 50 años	55	56	55	3	4	3	2					3,64		
	Más de 50 años	36	37	36			1	7	5	9			19,44	13,51	25,00
	Total	93	97	96	4	6	4	9	5	9			9,68	5,15	9,38
Foz, Santa Helena y Guaira	Hasta 30 años	98	116	136	24	1	22		1	2		1		0,86	1,47
	Entre 30 y 50 años	654	617	616	40	3	26	2	3	6	1		0,31	0,49	0,97
	Más de 50 años	316	321	326	1	56	2	47	56	59			14,87	17,45	18,10
	Total	1.068	1.054	1.078	65	60	50	49	60	67	1	1	4,59	5,69	6,22

*No incluye consejeros, directores y empleados por período determinado (solicitados de otros órganos federales, estatales y municipales).

¹ No hubo despedidos de los empleados contratados en el mismo ejercicio en 2011.

Feminino		Empleadas			Contratadas			Despedidas			Tasa de Rotación (%)				
		2013	2012	2011	2013	2012	2011	2013	2012	2011	2013	2012	2011		
Curitiba	Hasta 30 años	1	2	4											
	Entre 30 y 50 años	46	46	46	2	1	1		1				2,17		
	Más de 50 años	18	19	16				5	1	7			27,78	5,26	43,75
	Total	65	67	66	2	1	1	5	2	7			7,69	2,99	10,61
Foz, Santa Helena y Guaira	Hasta 30 años	41	38	43	12	5	5	1	2	1			2,44	5,26	2,33
	Entre 30 y 50 años	118	112	108	10	4	10	3					2,54		
	Más de 50 años	48	46	49				7	9	13			14,58	19,57	26,53
	Total	207	196	200	22	9	15	11	11	14			5,31	5,61	7,00

No hubo despedidos de empleadas contratadas en el mismo ejercicio en 2013, 2012 y 2011.

Carrera, remuneración y la equidad de género

Ninguna de las posiciones de la empresa tiene restricciones en la contratación de mujeres y la política salarial de Itaipu fija el salario y la remuneración teniendo en cuenta las características específicas de la función y calificación profesional. Para los puestos de gerencia, la empresa concede una gratificación de función desvinculada del salario-base y de carácter no permanente.

Los honorarios de los Consejeros y de los miembros de la Dirección Ejecutiva son establecidos por los gobiernos, representados por Eletrobras y Ande, de común acuerdo, según lo dispuesto en el anexo A del Tratado de Itaipu. No hay diferencia salarial entre ellos, excepto en el caso del Director General.

En los últimos tres años, el salario-base promedio de las mujeres presentó variación mayor que de los hombres en las categorías gerencial y universitaria. En el caso de la categoría no universitaria, la variación fue menor debido a la jubilación de empleadas con salario-base promedio superior al promedio masculino debido al tiempo que permanecieron en la empresa.

Las contrataciones hechas después de enero de 2014 se producirán en los parámetros del Plan de Carrera y Remuneración (PCR), aprobado en diciembre de manera binacional. Los empleados contratados antes del 31 de diciembre del 2013 podrán optar por permanecer en el Plan de Carrera y Salarios Unificado (PCS).

El cambio está en consonancia con las estrategias corporativas destinadas a desarrollar las habilidades necesarias para mantener el alto nivel de motivación, compromiso y desempeño de los empleados. Con la adopción del sistema de Gestión por Competencias, el PCR permitirá crecimiento profesional en la carrera con transparencia y meritocracia.

Con el nuevo plan, el cambio principal se produce en la organización de los roles funcionales que ya no se centran en

la descripción de las tareas y pasan a valorizar las entregas. Los empleados que presenten un rendimiento superior en el SGD, sin importar su género, serán elegibles para las promociones en el PCR. Además, el sistema permite identificar las competencias que necesitan ser desarrolladas a través del Programa de Educación Corporativa. [G4-51; 52; 53; 54; 55]

Programa de Equidad de Género

Itaipu desarrolla acciones afirmativas en pro de la equidad de género en el ambiente de trabajo, en las comunidades de su área de influencia y en la sociedad en general desde 2003. En el sector eléctrico brasileño, la usina es pionera en la implantación de una Política de Equidad de Género binacional, en 2011.

En 2013, 19% del marco funcional contaba con mujeres, entre ellas 26 eran gerentes – lo que corresponde a un aumento de 11% en presencia femenina en puestos de gerencia en la última década. El programa es coordinado por un comité formado por hombres y mujeres de todos los directorios, fundaciones mantenidas por Itaipu y sindicatos. Los miembros opinan, proponen, ejecutan las acciones y también monitorean la implementación de la Política en la empresa.

Como resultado del compromiso y la evolución del programa internamente, en marzo Itaipu recibió el premio “Liderazgo en los Principios de Empoderamiento de las Mujeres”, premio otorgado por ONU Mujeres y el Pacto Global de la ONU. En octubre, la empresa lanzó el Premio WEPs Brasil 2014 (WEPs, de Women’s Empowerment Principles), con el objetivo de promover una cultura de equidad de género entre las empresas brasileñas.

Itaipu también publicó una cartilla sobre cómo adoptar prácticas de equidad de género en la gestión empresarial. El material se distribuyó a los proveedores de la entidad. [G4-LA12]

Salario y remuneración para hombres y mujeres [G4-LA13]

	2013			2012			2011		
	Proporción del salario-base promedio	Valor del salario-base promedio (R\$)		Proporción del salario-base promedio	Valor del salario-base promedio (R\$)		Proporción del salario-base promedio	Valor del salario-base promedio (R\$)	
	Mujer/ Hombre	Hombre	Mujer	Mujer/ Hombre	Hombre	Mujer	Mujer/ Hombre	Hombre	Mujer
Dirección*	100			100			100		
Gerencial**	85,4	14.742,14	12.595,45	84,7	13.654,60	11.559,31	84,1	13.116,14	11.035,85
Universitaria	87,3	8.125,13	7.093,06	87,4	7.566,03	6.631,21	85,1	7.169,97	6.099,50
No Universitaria	99,7	4.418,53	4.404,24	101,8	4.152,98	4.228,49	102,9	3.933,01	4.047,10

Ya que no existen mujeres brasileñas en el Consejo de Administración, la proporción es nula.

* Los valores referentes a los sueldos de consejeros y directores no serán divulgados por razones de seguridad. No hay diferencia en los salarios en la Dirección, con excepción del Director General, cuyas funciones son diferenciadas.

** Para los empleados en puestos gerenciales, el valor del salario-base se acrece de la Gratificación de Función Complementaria.

Salud y seguridad

A través del Programa de Prevención y Riesgos Ambientales, los riesgos de función existentes son identificados y tratados. Además, los empleados son incentivados a participar en grupos de trabajo, comités y comisiones que proponen y desarrollan mejoras en los procesos. Esas instancias actúan consultiva o deliberadamente y se componen de representantes de todas las áreas y niveles jerárquicos.

En 2013 se registraron 17 accidentes laborales con empleados. A pesar de la reducción de las tres ocurrencias en relación al año anterior, la cantidad de días perdidos aumentó de 79 a 118. También tuvo inicio el monitoreo de los indicadores ocupacionales de los trabajadores de empresas que prestan servicios a Itaipu, y fueron registrados 14 accidentes con apartamiento y 80 días perdidos.

Basándose en pericias y laudos técnicos emitidos por empresa especializada, Itaipu encontró que algunas áreas y funciones se caracterizaron como insalubres por riesgo biológico. Como resultado, los 14 empleados que actúan en el Hospital Veterinario, en el Laboratorio Ambiental y en la Medicina Ocupacional empezaron a recibir el Adicional de Insalubridad.

Con el Programa de Control Médico de Salud Ocupacional, la empresa lleva a cabo anualmente el examen médico periódico

de los empleados para el control individual de la salud de los trabajadores. Y con el Programa Revivir, los empleados participan en actividades preventivas y curativas, que tienen por objetivo la mejora continua de la calidad de vida (más información en la página 54).

Aunque la formación pertinente en materia de salud y seguridad para los proveedores de servicios sean realizados por las empresas contratadas por Itaipu, las normas de seguridad empresarial, seguridad del trabajo, salud y medio ambiente se presentan a estos trabajadores cuando ellos inician sus actividades en la binacional. De los 746 empleados de las empresas prestadoras de servicios que actuaron en Itaipu en 2013, 164 participaron en el seminario de integración, incluyendo a los trabajadores temporales (sustitutos para los períodos de vacaciones), es decir, el 22%.

El porcentaje de personas capacitadas disminuyó porque hubo una disminución en la cantidad de trabajadores comenzando las actividades en la empresa (habían sido 375 en 2012). Creado en 2008, el Seminario está previsto en la cláusula contractual y ya ha registrado 1.476 participaciones. [G4-10; LA6; LA7; EU18]

Actualización en la Norma Reglamentaria 10 (NR10)

Emitida por el Ministerio del Trabajo y Empleo, la NR10 establece estándares de seguridad para los trabajadores que actúan en instalaciones eléctricas y servicios con electricidad, siendo que los reciclajes deben ser realizados cada dos años. En 2013, cerca de 30% de todo el marco brasileño participó de la capacitación, que reunió 435 empleados de todas las áreas, especialmente de la operación y de mantenimiento, sectores que concentran mayor número de empleados bajo riesgo eléctrico. La capacitación tuvo 16 horas de curso a distancia (en línea) y ocho presenciales, con el contenido adaptado para los públicos de cada una de las 18 clases. [G4-LA7]

Comités

- Comisión Interna de Prevención de Accidentes del Trabajo (Cipa)
- Grupo de Trabajo Permanente sobre Seguridad en Energía Eléctrica
- Comisión Binacional de Peligrosidad por Riesgo Eléctrico
- Comité del Programa de Conservación Auditiva
- Comisión del Plan de Acción de Emergencia
- Comité Permanente de Personas con Discapacidad

Cláusulas específicas en el Acuerdo Colectivo de Trabajo [G4-LA8]

- Suministro y uso obligatorio de equipo de protección personal
- Análisis y estudio de los campos electromagnéticos
- Adicionales para el trabajo peligroso, con insalubridad y penoso
- Estudio ergonómico y técnico de las condiciones ambientales en el lugar de trabajo
- Derecho a rechazar el trabajo inseguro
- Reconocimientos periódicos de salud y seguridad con la participación de representantes de los trabajadores

Tasas de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y muertes relacionadas con el trabajo, por género * [G4-LA6]

	2013			2012		2011	
	Hombres	Mujeres	Prestadores de servicios ⁴	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa de lesiones¹	4,59	2,07	13,16	1,11	0,34	5,96	2,01
Tasa de días perdidos²	28,49	2,07	75,22	11,61	1,69	124,67	8,03
Tasa de absentismo³	2,74	3,27	ND	2,49		2,52	
Óbitos	0	0	0	0	0	0	0
Tasa de enfermedades ocupacionales	0	0	0	0,07	0	0,46	0

* A efectos de cálculo, se consideraron sólo aquellos empleados contratados por tiempo indeterminado. No es posible comunicar los datos por región.

¹ Incluye lesiones menores, en representación de todos los accidentes con apartamiento. Las estadísticas de accidentes se registran de acuerdo a NBR14280.

² Los días perdidos se representan como días naturales y la cuenta comienza en el día después del accidente.

³ El cálculo se basa en el total de horas trabajadas (programada) y no incluye las licencias maternidad y paternidad y compensación electoral.

⁴ Itaipu no tiene control sobre los prestadores de servicios por género.

ND - Datos no disponibles debido a que la Itaipu no tiene control sobre las faltas de los prestadores de servicios.

Desarrollo profesional

Para desarrollar en los empleados los conocimientos y habilidades esenciales para la implementación de la estrategia empresarial, la Itaipu desarrolla programas de entrenamiento corporativo y entrenamientos específicos. Además, mantiene la Universidad Corporativa Itaipu (UCI), que se ha centrado en la Investigación, Desarrollo e Innovación (P&D+I) y la gestión del conocimiento con la formación a largo plazo.

Con la actualización del Sistema de Gestión de Desempeño (SGD), las demandas de entrenamiento y capacitación pueden ser definidas en el Plan de Desarrollo Individual, que es la etapa después de la evaluación del desempeño. El ciclo se realizó desde Agosto/2012 a Julio/2013 y ha evaluado 999 empleados (84%) y 228 empleadas (81%), por un total de realización de análisis de desempeño de 84% de la plantilla.

En el caso de los empleados en período de prueba, ellos no son evaluados por el SGD, pero a través de la Evaluación de Nuevo Empleado (ANE).

En 2013, los empleados participaron en 83.771 horas de entrenamiento, un 10% menos en comparación con el año anterior. De las 71.735 horas de entrenamiento llevadas a cabo por los empleados del sexo masculino, la mitad se realizaron por los empleados de la categoría no universitaria.

Ya las empleadas, que representan 19% del cuadro funcional de la empresa, tuvieron 12.036 horas de capacitación, de las cuales 7.431 se destinaron a empleadas de la categoría universitaria y que representan el 53% del total de mujeres en Itaipu. La más grande reducción de carga horaria el año pasado fue entre las no universitarias.

A medida que el modelo de gestión de Itaipu establece que las iniciativas de la empresa se realicen a través de programas, acciones y proyectos, alrededor de 500 empleados, entre brasileños y paraguayos fueron capacitados en Gestión de Proyectos en los ciclos de 2009 y 2012. En 2013 se realizó un entrenamiento de actualización de la metodología, en que participaron 100 empleados. La iniciativa es el resultado de una asociación entre las áreas de Recursos Humanos y Planificación Empresarial, con la Fundación Parque Tecnológico Itaipu (PTI) y la Pontificia Universidad Católica de Paraná (PUC).

Los trabajadores del área de seguridad (empleados propios y de los subcontratistas) participaron del reciclaje de vigilantes obligatorio para el ejercicio del trabajo que incluye aspectos de Derechos Humanos. Además del reciclaje, asistieron a una conferencia que se celebra anualmente sobre Derechos Humanos. [G4-LA11; HR2; HR7]

Promedio de horas de entrenamiento por año, por empleado, género y categoría funcional* [G4-LA9]

	2013			2012			2011		
	Hombres	Mujeres	Promedio por empleado	Hombres	Mujeres	Promedio por empleado	Hombres	Mujeres	Promedio por empleado
Gerencial	75,71	68,58	74,22	82,8	77,41	81,63	48,97	72,35	53,95
Universitaria	68,25	49,21	63,24	70,98	62,81	68,84	67,44	49,18	62,61
No universitaria	54,42	26,88	50,59	54,07	82,24	57,88	60,14	20,6	54,88

* No se realizaron entrenamientos para Directores y Consejeros en los últimos tres años.

Jubilación

La Itaipu adopta el Programa Permanente de Desvinculación Voluntaria (PPDV) como una forma de regular el asunto en el lado brasileño de la empresa. Los empleados son desvinculados cuando completan el 100% de las faltas del plan de previdencia complementaria de la Fundación Itaipu-Brasil de Seguridad y Asistencia Seguridad Social (Fibra).

Además de recibir la indemnización específica del PPDV, los empleados tienen todas las cantidades rescisorias a

que tienen derecho en una desvinculación sin justa causa, inclusive el 40% del saldo del Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio (FGTS).

La empresa también desarrolla el Programa de Reflexión para Jubilación (PRA), que auxilia los empleados y sus cónyuges a prepararse para el momento de cerrar la carrera. La participación es voluntaria. En total, 62 empleados se jubilaron en 2013.

Porcentual de empleados con derecho a jubilarse en los próximos cinco o diez años* [G4-EU15]

		Año-base 2013		Año-base 2012		Año-base 2011	
		2014 - 2018	2014 - 2023	2013 - 2017	2013 - 2022	2012 - 2016	2012 - 2021
Consejo/ Dirección		17%	17%	17%	17%	17%	17%
Gerencial	Curitiba	30%	74%	29%	71%	34%	78%
	Foz do Iguaçu, Santa Helena y Guaira	32%	74%	30%	73%	29%	67%
Universitaria	Curitiba	24%	51%	24%	51%	19%	49%
	Foz do Iguaçu, Santa Helena y Guaira	17%	30%	16%	32%	16%	34%
No universitaria	Curitiba	32%	60%	32%	49%	31%	51%
	Foz do Iguaçu, Santa Helena y Guaira	24%	41%	25%	44%	24%	45%
Total (incluye todas las regiones y categorías funcionales)		22%	41%	23%	43%	22%	44%

*Los datos se basan en la fecha límite de permanencia en Itaipu, que contempla la fecha de derecho de jubilación en la Fibra y también la fecha escogida por el empleado en el PPDV.

Seguridad Social Privada

La Fibra fue creada por Itaipu en 1988 para ofrecer seguridad social complementaria a sus empleados. La adhesión es voluntaria y el 99% de los empleados adhirieron al plan.

Los empleados hacen contribuciones mensuales, con los valores calculados de acuerdo con el nivel salarial y criterios actuariales. Ya los participantes jubilados contribuyen con 10% sobre el valor del beneficio. La Itaipu, a título de contribución formal, pasa mensualmente el 15% de su nómina de pago y otros 2,32% referentes al aporte de cobertura de tiempo de servicio anterior de los participantes fundadores.

Los beneficios son jubilación por tiempo de contribución, jubilación por invalidez, jubilación especial, jubilación por edad, pensiones, beneficio temporal por muerte, auxilios reclusión y funeral.

En Paraguay, el programa de jubilaciones y pensiones a los empleados es administrado por la Caja Paraguaya de Jubilaciones y Pensiones del personal de la Itaipu Binacional (Cajubi). En febrero de 2013, el Consejo de Administración de Itaipu aprobó un aumento de las contribuciones mensuales obligatorias del patrocinador y de los participantes activos con el fin de eliminar la posibilidad de generar un déficit futuro en la financiación del plan de beneficios. [G4-EC3]

Fibra en números

	2013	2012	2011
Personas beneficiadas directamente	6.935	6.819	6.834
Participantes activos de la Fundación ¹	1.490	1.473	1.498
Jubilados asistidos por el plan de pensión ¹	1.308	1.266	1.204
Pensionistas asistidos por el plan de pensión ¹	208	191	180
Beneficios pagados en renta continuada	141,6 millones	126,5 millones	109,9 millones
Beneficios pagados desde la creación ²	1.582 millones	1.307 millones	1.160,6 millones
Contribuciones de Seguridad Social ³	67,4 millones	60,3 millones	56,2 millones
Reservas Técnicas (activo neto)	2.460 millones	2.391 millones	2.094 millones
Reservas Técnicas (pasivo actuarial)	2.614 millones	2.332 millones	2.019 millones

Fuente: Informe Anual de la Fibra 2013 (fecha base 31/12/13).

¹ Datos extraídos de las Demostraciones Contables (nota 20), cuya fecha-base es 30/11/13.

² Corregido por el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC).

³ Recibidas de los Patrocinadores y Participantes.

Dimensión Social - Gestión de Personas

Programas desarrollados para los colaboradores (+)

NOMBRE DEL PROGRAMA	<u>Revivir</u>	<u>Incentivo a la Equidad de Género</u>	<u>Fuerza Voluntaria</u>
OBJETIVO	Implementar acciones para sensibilizar a los empleados de Itaipu y sus dependientes en la importancia de una vida personal y profesional sana y equilibrada.	Promover la inclusión equitativa de hombres y mujeres en los procesos de participación y decisión interna y externa para construir una cultura de respeto a la diversidad.	Motivar a los empleados a realizar actividades de voluntariado en instituciones sociales, guarderías y escuelas.
PÚBLICO BENEFICIADO	Colaboradores y sus familiares.	Colaboradores de Itaipu y sociedad en general.	Empleados de Itaipu y sus familiares y beneficiados por las acciones voluntarias.
INVERSIÓN	US\$ 266,90 mil	US\$ 12,77 mil	US\$ 61,93 mil
PRINCIPALES STAKEHOLDERS	Aliados en la ejecución de las actividades, tales como el Servicio Social de la Industria (SESI), Secretaría Municipal de la Salud, Hospital Ministro Costa Cavalcanti (HMCC), instituciones de educación superior y ONGs.	Secretaría de Política para las Mujeres de la Presidencia de la República de Brasil, Comité Permanente para las Cuestiones de Género del Ministerio de Minas y Energía y Empresas Vinculadas, Empresas del Ciclo para el Fortalecimiento de la Equidad de Género y Raza en el Mundo del Trabajo, ONU Mujeres, Organización Internacional del Trabajo; Municipalidad de Foz do Iguazu y entidades de la sociedad civil organizada.	Organizaciones sociales, municipalidades y empresas privadas.
PRINCIPALES RESULTADOS EN 2013	<ul style="list-style-type: none"> - 221 empleados participaron del Día del Desafío en la Itaipu. - 592 colaboradores participaron de las actividades ofrecidas en el Espacio del Bienestar montado para conmemorar los 19 años del programa. [G4-LA7] 	<ul style="list-style-type: none"> - Lanzamiento del Premio WEPs Brasil 2014 que busca reconocer las mejores prácticas nacionales de igualdad de género. - Lanzamiento del manual sobre la aplicación de la equidad en la gestión empresarial. - 223 empleados (as) participaron en talleres realizados para evaluar los diez años del programa. [G4-LA12] 	<ul style="list-style-type: none"> - 500 participaciones en las actividades durante todo el año. - 583 estudiantes de las escuelas de Foz do Iguazu y 161 voluntarios participaron en la sexta edición de la Yincana de Integración. - 9 proyectos preparados por empleados voluntarios recibieron apoyo financiero de Itaipu. [G4-EC7; SO1]

NOMBRE DEL PROGRAMA	<u>Reflexión para la Jubilación</u>	<u>Prácticas</u>	<u>Programa de Iniciación e Incentivo al Trabajo (PIIT)</u>	<u>Programa Permanente de Desvinculación Voluntaria</u>
OBJETIVO	Auxiliar los empleados de Itaipu a prepararse para la jubilación.	Impartir a los estudiantes de graduación y cursos profesionales experiencia técnica y científica en el ámbito de la formación.	Ofrecer la oportunidad de ingreso a los jóvenes en el mercado de trabajo en consonancia con la Ley de Aprendizaje.	Ofrecer incentivo financiero a los empleados aptos a jubilarse.
PÚBLICO BENEFICIADO	Los empleados a punto de jubilarse y sus cónyuges.	Universitarios de todo Brasil y estudiantes de enseñanza media profesional.	Jóvenes de baja renta entre 16 y 18 años, cursando la enseñanza fundamental o medio en escuela pública y con buen rendimiento escolar.	Empleados a punto de jubilarse.
INVERSIÓN	US\$ 25,15 mil	US\$ 830,65 mil	US\$ 1,26 millón	
PRINCIPALES STAKEHOLDERS	Conferencistas expertos en programas de preparación para la jubilación.	Instituciones de enseñanza superior.	Guarda Mirim en Foz do Iguaçu y Asociación de Educación Familiar de Paraná (AEFES-PR).	Fundación Itaipu-BR de Seguridad y Asistencia Complementar.
PRINCIPALES RESULTADOS EN 2013	<ul style="list-style-type: none"> - 89 personas, siendo 75 en Foz do Iguaçu y 14 en Curitiba, asistieron al 5º Seminario Travesía - 24 horas es la carga de horas de entrenamiento. - 453 personas, entre empleados y cónyuges o familiares han participado en el programa. 	<ul style="list-style-type: none"> - 52 puestos de prácticas en las vacaciones se ofrecen y atraen a estudiantes de todas las regiones del país. - 378 estudiantes, de 19 cursos universitarios, realizaron prácticas en Itaipu durante el año 2013. [G4-EC1; EC8; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - 315 jóvenes realizaron tareas administrativas en las oficinas de Curitiba y Foz do Iguaçu a lo largo del año. - Se ministraron 7 capacitaciones para abordar temas como la sexualidad, las drogas y la informática. - 73 familias necesitadas de Foz recibieron canastas de alimentos recogidos por los jóvenes. [G4-EC1; EC8; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - 62 empleados salieron por el PPDV, lo que representa el 84% de las desvinculaciones en el año. - 54 empleados que entraron en el Programa eran del sexo masculino y 12 eran del sexo femenino.



Dimensión Social – Sociedad

Desde el momento de su construcción, la Itaipu realiza espontáneamente una serie de iniciativas que benefician a la región oeste de Paraná y la población de la Triple Frontera (Argentina, Brasil y Paraguay). En la planificación y ejecución de las acciones, la empresa adopta por como referencia diversos acuerdos, tratados y convenciones nacionales e mundiales, como el Pacto Global de Naciones Unidas y la Carta de la Tierra, y también trata de cooperar con el fortalecimiento de las políticas públicas establecidas por el Gobierno Federal para enfrentar los problemas regionales.

El compromiso de Itaipu como un agente inductor de desarrollo sostenible está presente en el Plan Empresarial y también integra la Política de Sostenibilidad. En el año 2013 se destinaron US\$ 25,6 millones a iniciativas en las áreas de salud, educación, cultura, turismo, capacitación profesional e infraestructura, dirigidos a niños, jóvenes, adultos y ancianos en situación de vulnerabilidad social.

La relación con la comunidad se produce a través de programas, proyectos y acciones por medio de movilización y establecimiento de alianzas con el gobierno de los ámbitos federal, estatal y municipal, organizaciones del tercer sector e instituciones públicas y privadas. Las demandas se cumplen conforme la convergencia con la misión empresarial y la disponibilidad presupuestaria anual.

La Itaipu también juega un papel importante en la articulación y obtención de recursos públicos estatales, federales y de otros órganos gubernamentales para consolidar a la región

en un gran polo turístico, académico, científico e incrementar la economía local. Entre las iniciativas se encuentran la implementación de la Universidad Federal de Integración Latinoamericana (Unila), en Foz do Iguaçu, que actualmente ofrece 16 programas de graduación y tiene 1.400 estudiantes matriculados de diez países diferentes; la reforma del aeropuerto de la ciudad, lo que aumentará la capacidad operativa de 2,7 millones a 3,9 millones de pasajeros al año; la ejecución de proyectos de mejora en el Estadio del Flamengo Esporte Clube para que el sitio sea el Centro de Entrenamiento de la selección de Corea del Sur en la Copa de Mundo de la FIFA 2014; y la duplicación de la Autopista de las Cataratas (BR 469) entre la rotonda de acceso a Argentina y las puertas del Parque Nacional de Iguazú.

Además, en 2013, el total de royalties pagados por Itaipu igualmente a Brasil y Paraguay, es de US\$ 258,9 millones. En Brasil, US\$ 199,7 millones fueron pagados a los gobiernos de dos estados y 16 municipios que son directamente afectados por el reservorio.

A partir de su [Política de Patrocinios](#), Itaipu apoya a proyectos relacionados con la energía, sostenibilidad, tecnología, responsabilidad socioambiental, deporte, cultura y educación, entre otros, para fortalecer la imagen institucional y promover el turismo en la región. Un comité se reúne periódicamente para analizar las solicitudes presentadas. En 2013, la empresa recibió 771 propuestas, de las cuales 362 fueron atendidas.

[G4-EC7; EC8; SO1]

Primeras iniciativas sociales

De la población afectada por la expropiación para la construcción de la usina, la mayoría fueron reubicados. Los otros recibieron seguimiento de Itaipu para adquirir nuevas propiedades, dejando en manos del Instituto Nacional de Colonización y Reforma Agraria (INCRA) el desarrollo y seguimiento de los proyectos de reasentamiento de las familias.

En total, fueron expropiadas 6.913 propiedades rurales y 1.606 urbanas ubicadas en un área de 101,092.5 hectáreas de extensión. Las indemnizaciones costaron US\$ 208 millones y el 99,8% de las expropiaciones se llevaron a cabo de forma amistosa.

En el pico de la construcción, entre 1974 y 1982, la Itaipu construyó nueve mil viviendas, escuelas y hospitales para cumplir con los cerca de 40 mil obreros que trabajaban en las obras y oficinas de apoyo en Brasil y Paraguay. En esa época, la población de Foz do Iguazu pasó de 20 mil a 101 mil habitantes.

Al final de las obras, al llevar a cabo la desmovilización gradual, la entidad supervisó el pago de indemnizaciones de la mano de obra y el seguro de desempleo por parte de las empresas contratadas para prestar servicios a la Itaipu. Posteriormente ha promovido la venta facilitada de viviendas de su propiedad a los trabajadores que vivían allí. [G4-EU22]

Convenio dará nuevo impulso al oeste paranaense

Con el objetivo de fortalecer las unidades productivas, generar empleos y mejorar la infraestructura regional, la Itaipu, la Fundación Parque Tecnológico Itaipu (PTI) y el Banco Nacional de Desarrollo Económico y Social (BNDES) firmaron un acuerdo de cooperación financiera por un monto de R\$ 50 millones. La vigencia del convenio es de cinco años y la mitad de la cantidad será invertida por el BNDES.

De este monto, R\$ 10 millones serán destinados para el desarrollo de proyectos de saneamiento y de mejora y modernización de la gestión municipal en la región oeste.

Otros R\$ 21 millones estarán disponibles para la adquisición de bienes y contratación de asesorías para la gestión de los emprendimientos colectivos relacionados con la agricultura familiar, pesca, artesanía y la recolección de material reciclable, mediante propuestas de las cooperativas o asociaciones.

También está prevista la instalación del Mercado Municipal de Foz do Iguazu. El PTI también proporcionará una plataforma en línea con informaciones sobre el progreso de los proyectos aprobados y la prestación de cuentas.

Programas sociales desarrollados o apoyados por Itaipu (+)

NOMBRE DEL PROGRAMA / ACCIÓN	<u>Energía Solidaria</u>	<u>Incentivo al Turismo</u>	<u>Fundación Parque Tecnológico Itaipu (PTI)</u>
OBJETIVO	Contribuir a la inclusión social en la comunidad, la promoción de sus derechos sociales y el desarrollo social y económico de los habitantes de la región Villa C.	Impulsar el desarrollo del turismo en Foz do Iguazu, la generación de renta y puestos de trabajo.	Impulsar la creación y distribución de conocimiento científico y tecnológico y el desarrollo de la región de la Cuenca Hidrográfica del Paraná 3 (BP3).
PÚBLICO BENEFICIADO	Toda la comunidad de la región del barrio Vila C, ubicado cerca de la usina y el Refugio Biológico Bella Vista.	Residentes de la región y sector turístico de Foz do Iguazu.	Estudiantes de graduación, postgrado, de formación profesional, de escuelas públicas de la región y jóvenes profesionales.
INVERSIÓN	US\$ 99,98 mil	US\$ 1,89 millón	US\$ 5,29 millones
PRINCIPALES STAKEHOLDERS	Municipalidad, Gobierno Federal, Unioeste y Funcriança.	Municipalidades, Trade Turístico y Fundación PTI.	Gobiernos federal, estatal, municipal, universidades, empresas incubadas, escuelas públicas e instituciones del tercer sector.
PRINCIPALES RESULTADOS EN 2013	<ul style="list-style-type: none"> - 3 cursos realizados por el Pronatec y 5 cursos de educación profesional desarrollados con el apoyo de Itaipu. - Alrededor de 200 personas participaron de la primera Feria de Profesiones realizada en el Centro Comunitario. - 560 niños y jóvenes, aproximadamente, participaron de actividades en turno contrario al escolar ofrecidas en el Consejo Comunitario. [G4-EC1; EC8; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - Formalizada la Gestión Integrada de Turismo de Foz do Iguacu con la participación de Itaipu. - 952.812 turistas visitaron la Itaipu. - Foz do Iguazu es la ciudad más visitada entre las ciudades brasileñas que no son capitales, según el Ministerio de Turismo. [G4-EC1; EC7; EC8; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - 3.500 estudiantes frecuentan clases de tres universidades instaladas en el lugar. - 17 empresas incubadas en las áreas de gestión, medio ambiente, tecnología de información, turismo, energía y automatización industrial. - 34 mil estudiantes de la región visitaron la Estación Ciencia y el Polo Astronómico. [G4-EC1; EC7; EC8; SO1]

Dimensión Social – Sociedad

Programas sociales desarrollados o apoyados por Itaipu (+)

NOMBRE DEL PROGRAMA / ACCIÓN	<u>Hospital Ministro Costa Cavalcanti (Fundación Itaipuapy)</u>	<u>Plantas Medicinales</u>	<u>Salud en la Frontera</u>
OBJETIVO	Prestar atención médico-hospitalaria de calidad.	Proporcionar a la población de la BP3 el acceso y uso racional de las plantas medicinales, la promoción del uso sostenible de la biodiversidad y el desarrollo de la cadena productiva con participación de los actores locales.	Fortalecer las políticas públicas que aseguren la igualdad de tratamiento a toda la población en la atención médico-hospitalaria de calidad.
PÚBLICO BENEFICIADO	Cerca de 430 mil habitantes de nueve municipios de la BP3.	Agricultores familiares, indígenas, cimarrones, estudiantes, profesores, investigadores, profesionales de la salud, los pacientes del SUS, empleados y trabajadores de las empresas prestadoras de servicios a la Itaipu.	Residentes de la región de frontera entre Brasil, Paraguay y Argentina.
INVERSIÓN	US\$ 4,45 millones	US\$ 137,60 mil	US\$ 306,99 mil
PRINCIPALES STAKEHOLDERS	Gobiernos federal, estatal y municipal, instituciones de investigación.	Municipalidades, profesionales de salud y liderazgos comunitarios.	Instituciones públicas y privadas y profesionales del área de salud de Brasil, Paraguay y Argentina.
PRINCIPALES RESULTADOS EN 2013	<ul style="list-style-type: none"> - 10.000 pacientes recibieron atención por el Sistema Público de Salud (SUS) en el Centro de Oncología. - 202 lechos disponibles, de los cuales 122 son para los pacientes del SUS. - 1.300 profesionales trabajan en el hospital. [G4-EC7] 	<ul style="list-style-type: none"> - 138 kilos de hierbas medicinales deshidratadas fueron proporcionados a 27 establecimientos de salud en la región. - 21 mil plántones de distintas especies producidos en el vivero de la Itaipu, fueron donados. - Se implantaron 15 jardines de plantas medicinales. [G4-EC1; EC7; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - 120 personas en promedio participaron de las reuniones de trabajo para elaboración de proyectos y campañas. - Aprobada la creación de un portal en línea con indicadores de salud de la región. [G4-EC1; EC7; SO1]

NOMBRE DEL PROGRAMA / ACCIÓN	<u>Colecta Solidaria</u>	<u>Sostenibilidad de las Comunidades Indígenas</u>	<u>Patronato Municipal de Foz do Iguacu</u>
OBJETIVO	Promover la inclusión social y aumentar los ingresos de los recicladores y sus familias.	Promover acciones en el área de la agricultura e infraestructura para la promoción y la valorización de la cultura Guaraní.	Brindar atención a los reclusos, egresos y sus familias, para la reintegración en el mercado laboral, la calificación profesional y ofrecer asistencia jurídica.
PÚBLICO BENEFICIADO	Los recicladores de 53 municipios de Paraná.	Cerca de 1.340 indígenas que viven en tres aldeas de los municipios de São Miguel Iguacu y Diamante D'Oeste.	Condenados en libertad condicional, en régimen abierto (prestación de servicios a la comunidad), o egresos y sus familias.
INVERSIÓN	US\$ 82,29 mil	US\$ 153,39 mil	US\$ 17,82 mil
PRINCIPALES STAKEHOLDERS	Municipalidades, asociaciones y cooperativas de recicladores, Ministerio Público y otros órganos gubernamentales.	Municipalidades, líderes de las aldeas, órganos gubernamentales y universidades.	Gobierno Estatal, Municipalidad, Unioeste y empresas públicas y privadas.
PRINCIPALES RESULTADOS EN 2013	<ul style="list-style-type: none"> - 1.100 recicladores atendidos, organizados en 40 asociaciones y 5 cooperativas. - 1.620 carretillas manuales han sido donadas por la Itaipu desde el año 2003, incluyendo carretillas eléctricas. - 42 prensas, 32 balanzas y 4.881 kits de uniformes fueron donados desde el inicio del programa. [G4-EC1; EC8; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - 163 mil quilos de alimentos producidos en las aldeas fueron comercializados. - 10 mil piezas de artesanías producidas por artesanos fueron vendidas. - 4 mil quilos de peces producidos en jaulas en la aldea de São Miguel do Iguacu. [G4-EC1; EC8; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - Reforma de la Sede del Patronato Penal. - Implantación del Núcleo de Orientación y Atención Jurídica, con Unioeste. - Curso de carpintero de forma y armador de estructuras para 160 egresos, promovidos en colaboración con el Senai y Provopar para cumplir con la construcción de la Unila. [G4-EC1; EC8; SO1]

Programas sociales desarrollados o apoyados por Itaipu (+)

NOMBRE DEL PROGRAMA / ACCIÓN	<u>Beira Foz</u>	<u>Proyecto Integrar</u>	<u>Educación Financiera</u>
OBJETIVO	Crear un ambiente de seguridad en el borde de los ríos Paraná e Iguazú, a través de la reurbanización.	Mejorar el proceso educativo y promover la inclusión digital para los estudiantes de escuelas públicas en Foz do Iguazú.	Ofrecer conocimiento y capacitaciones en temas relacionados con la planificación financiera.
PÚBLICO BENEFICIADO	Los residentes de Foz do Iguazú y región de la triple frontera.	300 estudiantes de segundo a quinto año de la escuela municipal Padre Luigi Salvucci situada en la Vila C.	Estudiantes, comunidad en general de Foz do Iguazú, Santa Helena y Guaíra y empleados de Itaipu.
PRINCIPALES STAKEHOLDERS	Consejo de Desarrollo Económico y Social de Foz do Iguazú (Codefoz), Fundación PTI, Ministerios, empresas públicas y privadas.	Municipalidad, profesores y Fundación Parque Tecnológico Itaipu (PTI).	Municipalidades, profesores, organizaciones no gubernamentales, consultorías especializadas y empresas.
PRINCIPALES RESULTADOS EN 2013	<ul style="list-style-type: none"> - Se completó y entregó al órgano responsable el proyecto de revitalización del Puente Internacional de la Amistad, que conecta Brasil y Paraguay. - Concurso abierto para la contratación de empresa para llevar a cabo las obras en el puente. [G4-EC7] 	<ul style="list-style-type: none"> - 32 profesores capacitados para usar el software pedagógico desarrollado en el PTI. - 105 mil actividades realizadas con los alumnos en netbooks. [G4-EC8; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - 16 escuelas municipales atendidas en los tres municipios, sumando 2.912 alumnos beneficiados. - 41 profesores capacitados. - 800 participaciones, aproximadamente, en los cursos y conferencias realizadas a lo largo del año, en las tres ciudades. [G4-EC8; SO1]

NOMBRE DEL PROGRAMA / ACCIÓN	<u>Programa de Protección al Niño y al Adolescente (PPCA)</u>	<u>Niños del Lago (Proyecto integrante del PPCA)</u>	<u>Navegar es Necesario (Proyecto integrante del PPCA)</u>	<u>Jóvenes Atletas - Campeones del Futuro (Proyecto integrante del PPCA)</u>
INVERSIÓN US\$ 347,98 mil				
OBJETIVO	Articular y promover acciones y campañas dirigidas a la inclusión social y enfrentamiento de la violencia contra niños y adolescentes.	Desarrollar la práctica de canotaje, mejorar el rendimiento escolar, descubrir y alentar a los nuevos talentos.	Implantar la práctica del deporte del yate en el Lago de Itaipu, formando atletas aptos a participar de competiciones nacionales e internacionales.	Desarrollar actividades deportivas para promover la ciudadanía y empezar una carrera en el atletismo en diversas modalidades.
PÚBLICO BENEFICIADO	Niños, adolescentes y sus familias que viven en la región de la triple frontera, en situación de riesgo y vulnerabilidad social.	Niños y adolescentes estudiantes de la red pública, habitantes de los barrios Vila C y Morumbi.	Niños y adolescentes estudiantes de la red pública y que viven en la región del barrio Três Lagoas.	Niños y jóvenes que estudian en la red pública y están en situación de vulnerabilidad social.
PRINCIPALES STAKEHOLDERS	Organizaciones sin fines lucrativos, organismos internacionales, municipalidades y empresas públicas y privadas.	Instituto Meninos do Lago (Imel), Confederación Brasileña de Canotaje y Federación Paranaense de Canotaje.	Clube Lago de Itaipu (Icli).	Municipalidad e Instituto Atletismo de Foz do Iguaçu.
PRINCIPALES RESULTADOS EN 2013	<ul style="list-style-type: none"> - Lanzada la Campaña Trinacional de Combate a la Explotación Sexual Infantojuvenil que cuenta con el apoyo de la presentadora Xuxa Meneghel. - Estructurado el Plan Municipal de Enfrentamiento de la Violencia Sexual Infantil y Juvenil. - 96 jóvenes fueron capacitados por el Programa Pista Joven. [G4-EC1; EC8; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - 50% de la selección brasileña de Canotaje Slalom es formada por atletas que participan del proyecto. - Vencedor del Premio Orgullo Paranaense 2013 en la categoría "Federación Deportiva". - 389 atletas ya participaron del proyecto desde su creación, en 2009. [G4-EC1; EC8; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - 130 atletas participaron del proyecto. Cerca de 400 niños ya se beneficiaron. - 01 atleta de 13 años de edad conquistó un cupo en la selección brasileña de vela. - 17 practicantes de vela participaron de la 10ª edición del Campeonato Mercosur de Vela, en la cual conquistaron 4 trofeos entre las 10 primeras posiciones. [G4-EC1; EC8; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - 14 atletas encerraron el año clasificados entre los 20 mejores del ranking nacional de la Confederación Brasileña de Atletismo. - 650 niños y jóvenes ya participaron del proyecto desde el 2008. - Itaipu repasó al proyecto uniformes, equipos y suplementos alimentares, además de patrocinar viajes y transportes para competiciones. [G4-EC1; EC8; SO1]



Dimensión Ambiental

Cuidar del medio ambiente es una premisa de Itaipu anterior a su construcción. Cuando los gobiernos de Brasil y Paraguay firmaron el Tratado que originó a la usina en 1973, el tema ya había llegado a la atención de los países. El Plan Básico para la Conservación del Medio Ambiente fue el primer documento que ha guiado las acciones de la empresa para la conservación de la flora, la fauna y el cuidado con el agua, materia prima del negocio.

En 2003, la Itaipu asume estratégicamente el papel de agente inductor del desarrollo sostenible en la región de influencia, la Cuenca Hidrográfica del Paraná 3 (BP3). Desde entonces, la empresa cuenta con iniciativas socioambientales extensas con el objetivo de crear conciencia sobre la necesidad de cambiar la manera como el hombre se relaciona con el medio ambiente.

Las iniciativas, establecidas en el Plan Empresarial, tienen alineación con los Objetivos Estratégicos y la Política de Sostenibilidad de la empresa. Las leyes ambientales, documentos nacionales e internacionales tales como la Agenda 21, la Carta de la Tierra, el Pacto Global de las Naciones Unidas y el Protocolo de Kioto guían la planificación e implementación de programas y acciones.

El papel de Itaipu es de articulación con todos los actores políticos, económicos, sociales y culturales de la cuenca hidrográfica que dividen las responsabilidades, compartiendo conocimiento y sumando esfuerzos. A través de la Gestión Participativa, comités gestores municipales y temáticos planean, orientan la ejecución y evalúan las iniciativas realizadas.

En 2013, la Itaipu no ha registrado multas o sanciones monetarias, o no, debido a la no conformidad con las leyes y reglamentos ambientales. En total, la compañía invirtió US\$ 20 millones en iniciativas ambientales.

Prácticas y compromisos

Acompañando las tendencias mundiales en materia de sostenibilidad, Itaipu busca de forma proactiva reducir los bajos efectos de sus procesos de producción en el medio ambiente. El programa Educación Ambiental, por ejemplo, estimula y educa a los empleados y la comunidad a cambiar los hábitos y adoptar prácticas sostenibles.

Para conservar los recursos hídricos, la empresa utiliza el potencial hidráulico del agua sin provocar cambios en su calidad y cantidad. También evita el desperdicio usando sistemas de reaprovechamiento.

Con respecto a los cambios climáticos, la binacional estableció como meta la reducción del 5% en el consumo de energía eléctrica de la organización y del 3% en el volumen de la gasolina y del diésel utilizados entre 2013 y 2015. Para esto, el 78% de los vehículos de la flota se mueven con etanol o energía eléctrica. La empresa también invierte en la investigación de prototipos de vehículos eléctricos y la producción de energía eléctrica a partir de fuentes renovables como el hidrógeno y el biogás.

Dimensión Ambiental

Con el proyecto de Compras Sostenibles, la organización dirige sus empleados para dar prioridad a los productos social y ambientalmente correctos (más informaciones en la página 41). Los rechazos producidos se descartan conforme los estándares aplicables (Ley 12.385) y los residuos sólidos reciclables son donados a cooperativas.

En relación con el compromiso con la biodiversidad, la Itaipu invierte recursos materiales, financieros y humanos para mantener sus áreas protegidas, proteger y restaurar

las áreas degradadas de terceros y lleva a cabo estudios de reproducción de especies locales de flora y fauna amenazadas, acciones que favorecen la diversidad genética.

También mantiene estructuras para la conservación de especies de animales y plantas amenazadas. E invierte en investigaciones para la reproducción y la supervivencia de las especies raras de la región, como la harpía, la ave de rapiña más grande de América del Sur. [G4-EN27; EN29]

Total de inversiones y gastos en protección del medio ambiente, por tipo (en US\$) [G4-EN31]

Tipo de dispendio	2013		2012		2011	
	Operación (gastos internos)	Inversiones (en proyectos externos)	Operación (gastos internos)	Inversiones (en proyectos externos)	Operación (gastos internos)	Inversiones (en proyectos externos)
Recolección, tratamiento y disposición de residuos	312.625,23	100.374,36	235.489,42	170.965,30		307.542,24
Recuperación de áreas degradadas de terceros y protección de áreas		1.122.019,50		2.675.052,25		3.963.943,84
Preservación de la biodiversidad	397.758,43	34.138,43	474.102,33		457.161,05	43.605,80
Gestión ambiental (personal interno y costos del área de medio ambiente)	14.060.128,28	573.978,75	8.446.853,75	26.616,60	8.436.318,96	276.899,48
Investigación y desarrollo	15.959,64	2.565.487,31	9.492,18	1.774.626,59		856.007,14
Monitoreo de sedimentos del reservorio	34.856,20		14.077,72		18.545,02	
Diagnóstico de aguas subterráneas			7.672,34		4.677,07	
Monitoreo de la calidad del agua del reservorio	29.065,58	120.372,48	86.850,60	21.712,65	144.440,50	36.110,12
Otros		725.689,57	13.435,21	23.698,81	79.283,18	
Total	14.850.393,36	5.242.060,40	9.287.973,55	4.692.672,20	9.140.425,78	5.484.108,62

Cultivando Agua Buena

En 2003, con la expansión de la misión institucional, Itaipu se puso por delante en el desarrollo regional sostenible. En este contexto, se creó el programa Cultivando Agua Buena (CAB) que consta de diversos programas y acciones llevadas a cabo en toda la región de la Cuenca Hidrográfica del Paraná 3 (BP3), que abarca 28 municipios en el oeste de Paraná y 1 de Mato Grosso do Sul (superficie con cerca de 8.000 km²). El objetivo es identificar y resolver los problemas regionales a través de la participación colectiva y la responsabilidad compartida con la comunidad.

El Cultivando Agua Buena está inspirado en las políticas del Gobierno Federal, en particular con las directrices de las Conferencias Nacionales sobre el Medio Ambiente y el Plan Nacional de Recursos Hídricos y documentos planetarios como la Carta de la Tierra, Agenda 21, Metas del Milenio, Protocolo de Kioto y Tratado de Educación Ambiental para Sociedades Sostenibles y Responsabilidad Global, entre otros.

Las acciones siguen un modelo de gestión estructurado en torno a cuatro ejes estratégicos: Gestión por Programas, Gestión de la Información Territorial, Gestión Ambiental y Gestión Participativa.

Las actividades se planifican, ejecutan y evalúan por comités formados por órganos gubernamentales, organizaciones del tercer sector, empresas privadas y representantes de Itaipu. Son

29 comités gestores municipales legalmente constituidos y 10 comités gestores de acciones. El pilar fundamental del programa es la educación ambiental en que maestros voluntarios llevan la información a los residentes de la región. En 2013 se invirtieron US\$ 2,14 millones en la iniciativa.

Referencia mundial

Tras diez años, las experiencias del CAB rindieron varios premios nacionales e internacionales. Gracias a su conexión con los documentos planetarios y participación de la comunidad, el programa se consolida como una metodología que puede ser replicada en otros lugares.

Las acciones están sirviendo como inspiración para la implementación de un proyecto similar en la hidroeléctrica Yaciretá gestionada por Argentina y Paraguay y situada en el Río Paraná (a cerca de 400 km aguas abajo de la Itaipu). En 2013, durante la inauguración de la 11ª edición del Encuentro Cultivando Agua Buena, representantes de Guatemala y de la República Dominicana firmaron acuerdos de cooperación con Brasil y Paraguay para compartir la metodología del programa. Las autoridades de Chile, Uruguay, Panamá, Colombia y España también expresaron su interés. (+) [G4-EC1; EC7; EC8; EN27; SO1]

Metodología de implantación



Dimensión Ambiental

Líneas de actuación del CAB

Cultural

Promoción del cambio cultural y de comportamiento en la comunidad, centrándose en la consolidación de una cultura de cuidado y valorización del patrimonio cultural y natural de la región.

Recursos naturales

Objetivan la conservación del agua y del suelo, la restauración y la preservación de la biodiversidad. Las acciones consisten en la restauración de las matas ciliares, la reforestación, monitoreo del agua y de las especies acuáticas, evaluación ambiental y mantenimiento de las áreas protegidas, tales como corredores ecológicos y refugios.

Economía local

Incentivo al desarrollo de la agricultura sostenible, la diversificación de la producción y consumo de alimentos regionales, sobre todo los orgánicos, cuya producción también se fomenta, la producción de peces, las asociaciones y el uso de técnicas sostenibles.

Inclusión social

Participación en el rescate de la ciudadanía y promoción de la sostenibilidad de los segmentos vulnerables, tales como los pescadores, los indios, los cimarrones, asentados de la reforma agraria y los recicladores.

Investigación y tecnología

Desarrollo de iniciativas y tecnologías sociales para ampliar y difundir los conocimientos locales, como los proyectos que minimizan el desperdicio de recursos naturales o de eficiencia energética, de conservación y de reproducción de la flora y fauna de la región, de producción de productos de fitoterapia, dirigidos a la cadena de producción de la pesca profesional y acuicultura, así como el software libre para la gestión de informaciones territoriales de la región.

Agua

El reservorio de Itaipu está influenciado directamente por los ríos y afluentes que nacen en 28 municipios de Paraná y 1 de Mato Grosso do Sul. El lago, además de almacenar la materia prima para la generación de energía, también suministra el 70% de la población local y se utiliza para la navegación, irrigación, actividades de pesca, ocio y turismo.

Dada la importancia estratégica, económica, social y ambiental de los recursos hídricos, la empresa se dedica a la conservación, protección y restauración de manantiales, arroyos y matas ciliares. Otra línea de acción de Itaipu es el control de la erosión del suelo en la cuenca hidrográfica a través de técnicas adecuadas de plantación compartidas con los agricultores.

Las iniciativas también buscan contribuir a la reducción de la contaminación del agua por plaguicidas e insumos agrícolas. Así como para la eliminación de los puntos de contaminación, principalmente de los efluentes provenientes de las actividades agropecuarias, ya que en la región están instaladas haciendas de ganado lechero, granjas de aves de corral y cerdos que consumen grandes cantidades de recursos hídricos y generan grandes cantidades de residuos.

La calidad del agua se monitorea periódicamente por técnicos de Itaipu en asociación con el Instituto Ambiental de Paraná (IAP).

Consumo y descarte de agua

La mayor parte del agua utilizada por Itaipu mueve las turbinas para producir energía eléctrica (uso no consuntivo). En total, se utilizaron 349 mil millones de metros cúbicos de agua de esta manera, sin cambio significativo en la cantidad y la calidad.

El volumen de agua que se utiliza en las oficinas (uso consuntivo) presentó pocos cambios en los últimos dos años. Sin embargo, la cantidad utilizada en el Refugio Biológico Bella Vista (RBV) aumentó en un 20% en virtud de la instalación de bombas que funcionan las 24 horas en los recintos de animales. Los nuevos equipos reemplazaron bombas que trabajaban sólo ocho horas al día.

Una forma de reducir las retiradas de agua es el uso de sistema de filtración en siete recintos de animales en RBV. Otra iniciativa es la instalación de estanques para el almacenamiento de agua de lluvia, que se utiliza en aproximadamente el 80% de lavados de vehículos de la flota.

El agua utilizada en las instalaciones de la usina recibe tratamiento y una porción es descartada en el Río Pomba Cuê. El caudal y el volumen del río son suficientes para mitigar cualesquier impactos negativos de esa disposición. Así mismo Itaipu monitorea la calidad del agua en varios puntos del río.

En 2013 había 20 fosas en las instalaciones de Itaipu. Tres de ellas, que funcionaban en el Centro de Recepción de Visitantes, fueron eliminadas. El objetivo es suprimir las otras en los próximos tres años.

Total de retirada de agua por fuente para uso no consuntivo (en m³)* [G4-EN8]

Fuente	Tipo	Captación	Consumo	2013	2012	2011
Río Paraná / Reservorio de Itaipu	Superficial	Itaipu	Turbinada	349.168.579.200	344.470.233.600	325.706.832.000
			Vertida	10.102.752.000	11.901.427.200	75.989.059.200
			Resfriamiento *	365.868.058	365.868.058	365.868.058
Total				359.637.199.258	356.737.528.858	402.061.759.258

* Cálculo estimado para la operación de 18 máquinas, que es el estándar de Itaipu.

Total de retirada de agua por fuente para uso consuntivo (en m³) [G4-EN8]

Fuente	Tipo	Captación	Local de Consumo	2013	2012	2011
Río Paraná/ Reservorio de Itaipu	Superficial	Itaipu	Oficinas de la Usina (lado brasileño)	102.617	124.481	123.971
			Área Industrial	214.274	231.621	210.677
			Refugio Biológico Bella Vista	210.240	175.744	146.000
Ríos Cayguava, Piraquara e Iraí	Superficial	Sanepar	Foz do Iguaçu (incluye oficinas, PTI y Unila)	41.775	57.909	43.862
			Curitiba	3.970	4.409	6.778
Precipitación ¹			Foz do Iguaçu	1.104		
Total				578.264	601.207	531.288

¹ Sistema de captación de agua de lluvia instalado en 2012, con estimativa de volumen registrada a partir de 2013.

Porcentual y volumen de agua reciclada (en m³) [G4-EN10]

Fuente	2013	2012	2011
Volumen de agua reciclada ¹	484.445	590.282	298.080
Volumen de agua reutilizada ²	5.388	7.043	
Total	489.833	597.325	298.080
Total de agua retirada	578.264	601.207	531.288
Porcentaje	84,7%	99,3%	56,1%

¹ Cuatro recintos de animales del Refugio Biológico Bella Vista tienen hidrómetros instalados. En los otros, los volúmenes fueron estimados a través de la curva de caudal y tiempo de funcionamiento de las bombas de filtraje.

² Incluye efluentes tratados de la Estación de Tratamiento de Alcantarilla (ETE) y volumen del sistema de captación de agua de la lluvia instalado al final de 2012 en el lado brasileño de la empresa y vino a hacer parte de la cantidad de agua reutilizada sólo en 2013.

Descarte total de agua, por calidad y destino (en m³)* [G4-EN22]

Tipo de destinación	2013	2012	2011
Aguas Superficiales	108.436	148.307	148.664
Infiltración en el suelo	133.325	112.392	104.874
Recirculación	122.923	124.537	86.865
Evaporación ¹	146.742	147.644	130.135
Total	511.426	532.880	470.538

Método de tratamiento	2013	2012	2011
Estaciones de Tratamiento de Alcantarillas (ETEs)/fosas	237.062	263.599	217.402
Infiltración en el suelo	115.873	54.813	53.146
Sin tratamiento	11.749	74.808	78.417
Evaporación	146.742	147.644	130.135
Total	511.426	540.864	479.100

* La medición de efluentes se toma en la entrada de la Estación de Tratamiento de Alcantarilla (ETE). Los otros datos son estimaciones del consumo de agua en el lado brasileño y en la zona industrial. Las pérdidas de agua se producen en el sistema de abastecimiento de agua y no en la recolección de alcantarilla, por lo que en 2013 se hizo un cambio en la metodología y el agua que antes se consideraba como sin tratamiento comenzó a ser reportada como infiltración. Los datos de 2012 y 2011 han sido actualizados para la equivalencia de los parámetros comparativos.

¹ Parte del agua producida por las Estaciones de Tratamiento de Aguas (ETAs) en el área industrial se utiliza para la sustitución en las Centrales de Evaporación.

Energía eléctrica y combustibles

La energía eléctrica que se consume en las instalaciones de la usina es producida por la propia empresa. Las otras oficinas son suministradas con la energía comprada de los distribuidores locales.

La meta de reducir el consumo en un 5% hasta el 2015. Además de significar una disminución en los costos de operación, es un compromiso firmado por Itaipu y está en consonancia con la Declaración de Compromiso sobre Cambios Climáticos de Eletrobras, establecida en mayo de 2012.

La empresa mantiene una Comisión Interna de Conservación de Energía (Cice) integrada por representantes de diversos sectores que es responsable de proponer acciones para optimizar y reducir el consumo de electricidad.

En la oficina de Curitiba, la economía de alrededor de 64 mil kWh resultó del cambio de aparatos de aire acondicionado y mejoras en la infraestructura, tales como la sustitución de bombillas y del cableado. En Foz do Iguaçu, la instalación de las mantas de aislamiento en el techo de algunas oficinas redujo el uso de acondicionadores de aire, el principal consumidor de energía.

En cuanto a combustible, el objetivo de Itaipu es disminuir en 3% en el consumo total de gasolina y diésel hasta el 2015. El abastecimiento de la flota con gasolina disminuyó en 33%, a pesar de un aumento de 15% del consumo de diésel registrado en el año, la empresa alcanzó el objetivo fijado. El volumen de diésel presentó un cambio puntual en 2013 debido al suministro de los grupos generadores del sistema de emergencia de la central, que se celebra cada dos años y que demanda cerca de 30 mil litros.

En 2013 Itaipu ha excluido de la flota los dos últimos vehículos que se eran propulsados exclusivamente con gasolina. Los 250 automóviles tienen motores flex, con diésel o son eléctricos. Las gasolineras que detienen convenios con Itaipu son orientadas a abastecer los vehículos principalmente con etanol, y el uso de la gasolina sólo se libera al empleado que presente una justificación aprobada por su gerente.

Para reducir el consumo de gas de cocina (GLP) en las despensas y las duchas, se han instalado dos sistemas de calentamiento de agua por energía solar en oficinas ubicadas en Foz do Iguaçu. Ambos se encuentran en la fase de prueba, pero se espera que otros edificios sean equipados con el sistema. [G4-EN5; EN6; EN30]

Consumo de energía dentro de la organización [G4-EN3]

	Fuente	2013	2012	2011
Combustible				
Alcohol (litros)	Renovable	275.159	240.803	276.167
Energía eléctrica ¹ (MWh)	Renovable	155,72	60,2	
Diésel (litros)	No renovable	205.137	177.213	244.490
Gasolina (litros)	No renovable	41.986	62.672	65.292
Gas de cocina - GLP (kg) ²	No renovable	5.156	169	156
Electricidad (kWh)				
Hidráulica (adquirida) ³	Renovable	1.834.003	2.230.969	2.421.314
Hidráulica (generación propia) ⁴	Renovable	102.570.000	102.487.000	100.160.000
Eólica ³	Renovable	17.505	16.143	10.357
Térmica ³	No renovable	411.892	270.059	139.681
Nuclear ³	No renovable	68.349	81.104	84.180

¹ Energía eléctrica utilizada como combustible en la flota de vehículos eléctricos de la empresa.

² Los datos comenzaron a ser reportados en 2013. Para los años 2011 y 2012 las cantidades se indican en unidades (bombonas de 13 y 45 kg).

³ Energía adquirida por Itaipu de las concesionarias de sistema eléctrico para abastecer las oficinas situadas fuera de la zona de la usina.

⁴ Electricidad generada y consumida por Itaipu en las instalaciones de la usina.

Dimensión Ambiental

Consumo de energía fuera de la organización* [G4-EN4]

Combustible	Fuente	2013	2012	2011
Querosene de aviación (km)	No renovable	7.722.410	9.257.906	10.606.374

*Se refiere a los viajes aéreos de pasajeros y cargas.

Intensidad energética (GJ/km²)* [G4-EN5]

2013	2012	2011
290,5	290	287

* Relación entre la energía consumida por la empresa (energía eléctrica y combustible) y el área del reservorio.

** La relación entre el uso de energía (GJ) y la cantidad de energía generada (GJ) es de 0,0011.

Emisiones

En sus procesos operativos, Itaipu no emite cantidades significativas de sustancias destructoras de la capa de ozono o de contaminantes atmosféricos. Los secuestros realizados por la organización en 2013 son suficientes para mitigar sus emisiones durante un período de 243 años de operación.

El hexafluoruro de azufre (SF6) es el único gas relevante en Itaipu que está relacionado con el calentamiento global. La sustancia se utiliza para el aislamiento del campo eléctrico en la subestación de la usina y las emisiones fugitivas se encuentran dentro de las normas y límites previstos.

Desde 2006, Itaipu ha estado renovando la flota de vehículos para reducir las emisiones oriundas del transporte de los empleados. El incremento en el uso de alcohol como combustible y la reducción de los viajes de los empleados contribuyeron para la empresa evitar la emisión de 426 toneladas de CO₂eq. Sólo los 34 vehículos y prototipos eléctricos rodaron 155.718 kilómetros, distancia equivalente a cuatro veces la circunferencia del planeta Tierra en la línea del Ecuador, y evitaron emisiones de 18,03 toneladas de CO₂.

La reforestación llevada a cabo por la empresa, además de restaurar los ecosistemas y ser un importante vínculo entre las áreas conservación y los fragmentos de bosques pertinentes (Corredor de Biodiversidad), es la principal forma de secuestro de Gases de Efecto Invernadero (GEI). Aunque el volumen de la captura sea mayor que de la emisión, Itaipu invierte en tecnologías y proyectos de energía renovable, tales como la producción de hidrógeno a partir del agua, biogás y el desarrollo de prototipos de vehículos eléctricos, incluyendo baterías y sistemas de recarga.

Los fenómenos climáticos debido al calentamiento global influyen directamente en el ciclo hidrológico. Si se producen cambios significativos en la Cuenca del Río Paraná a montante (arriba) de Itaipu, estos pueden causar impactos sobre el nivel del reservorio y en el desempeño operativo y económico de la empresa. La Cuenca del Río Paraná, que abastece el reservorio de Itaipu, abarca los estados de Paraná, Goiás, Minas Gerais, São Paulo, Mato Grosso do Sul y el Distrito Federal. [G4-EC2]

Total de emisiones directas, indirectas y otras emisiones y reducción de gases de efecto invernadero (GEI), por peso (t CO₂eq.) (+) [G4-EN15; EN16; EN17; EN18; EN19]

	2013	2012	2011
Alcance 1 (emisiones directas)	8.083,22	8.303,33	7.726,12
Alcance 2 (consumo de electricidad)	201,43	148,58	67,90
Alcance 3 (otras indirectas)	1.761,35	1.996,85	2.271,67
Total	10.046,01	10.448,76	10.065,69
Secuestro (biomasa)	2.454.940	2.384.610	4.630.421
Balance anual (emisiones-secuestro)*	-2.444.894	-2.374.161	-4.620.355
Generación de energía eléctrica (MWh)	98.630.035	98.287.128	92.245.539
Factor emisión/generación (t CO₂eq./MWh)	0,000102	0,000106	0,000109

* El signo negativo indica que el secuestro de carbono fue mayor que las emisiones registradas en el período.

Gestión de materiales y residuos

En consonancia con el Sistema de Gestión de Sostenibilidad (SGS), la empresa se ha esforzado por mejorar el control sobre el uso de materiales, en especial los que tienen el mayor impacto en el medio ambiente. En las oficinas de Foz do Iguaçu y Curitiba dejaron de utilizarse 731.730 vasos de plástico y 3.376 paquetes de papel sulfito, el equivalente a 500 vasos y 2,3 paquetes para cada empleado de la margen brasileña.

En 2013 se utilizaron 83 mil litros de aceite lubricante regenerado contra 45 mil litros en 2012. El procedimiento de re-refinación consiste en el filtrado y aditivo para la recuperación de las

características físico-químicas de la sustancia, que se utiliza en varios equipos. El reciclaje se lleva a cabo desde 2001 y el volumen varía anualmente de acuerdo a la demanda de sustitución en los equipos.

Las variaciones anuales que se presentan en la tabla de residuos se producen debido a la necesidad de almacenarlos hasta la formación de lotes representativos. Después, comienza el proceso de licitación para la contratación de la empresa que va a hacer la eliminación ambientalmente correcta de los residuos industriales. [G4-EN1; EN23]

Dimensión Ambiental

Materiales usados [G4-EN1]

Material utilizado	2013	2012	2011
Materiales Químicos (kilos)	169.920	164.730	153.675
Aceites/Lubricantes (litros)	11.651	56.291	55.961
Resinas (litros)	800	1.177	1.378
Solventes/Barniz (litros)	34.565	34.751	34.058
Baterías (unidades)	14.629	15.231	17.205
Neumáticos (unidades)	971	973	983
Lámparas (unidades)	43.207	46.590	49.274
Papel sulfito - paquetes (unidades)	25.421	27.607	28.797
Vasos desechables (unidades)	5.815.020	6.236.500	6.546.750
Cartuchos y tóneres (unidades)	5.649	5.715	6.341
Maderas (m ³)	137	166	124

*Los datos de la tabla son binacionales.

Peso total de residuos, descritos por tipo y método de disposición (toneladas) [G4-EN23]

Residuos peligrosos	2013	2012	2011	Disposición
Lámparas fluorescentes	12,10	12,54	1,71	Descontaminación
Resinas industriales diversas		4,50	2,00	Coprocesamiento
Aceite lubricante usado	73,04	39,60	34,85	Regeneración
	52,80		23,76	Re-refino
Aceite mineral aislante tipo nafténico usado			31,07	Re-refino
Chatarra de metales diversos	176,10	157,10	542,92	Reciclaje
Chatarra de materiales eléctricos diversos		3,82	26,00	Reciclaje
Neumáticos	5,01	17,27	3,37	Reciclaje
Basura hospitalaria	1,92	2,73	0,79	Incineración
Filtro de aire	1,84	4,76	ND	Reciclaje
Filtro de aceite		5,60	ND	Reciclaje
Borra de aceite		10,46	ND	Coprocesamiento
Fibra de lana de vidrio		2,80	ND	Reciclaje
Total	322,81	261,18	666,47	
Residuos no peligrosos	2013	2012	2011	Disposición
Reciclables (papel, cartón, plástico)	92,33	88,95	90,41	Reciclaje
Poliestireno expandido	0,75	0,44	0,75	Reciclaje
Aluminio	1,15	0,58	0,66	Reciclaje
Residuo orgánico	442,93	456,980	405,81	Relleno
Total	537,16	546,95	497,63	

*Los datos de la tabla son binacionales.
ND - Dato no disponible.

Cuidado con la biodiversidad

Itaipu es un emprendimiento totalmente instalado desde 2007, cuando se terminó el montaje de las dos últimas unidades generadoras. Desde su creación, la binacional realiza inversiones significativas para la conservación de la biodiversidad.

La formación del reservorio se produjo en 1982. Cinco años después, Itaipu inició el seguimiento de la pesca profesional en el reservorio, en colaboración con el Núcleo de Investigación en Limnología, Ictiología y Acuicultura (Nupelia), la Universidad Estadual de Maringá y las Colonias de Pescadores de la región. Actualmente el monitoreo se lleva a cabo exclusivamente por el equipo técnico de la Itaipu con el apoyo de colonias de pescadores.

Los resultados del seguimiento muestran una relativa estabilidad en la captura de peces en los últimos años. Y también constituye la serie más larga sobre pesca continental disponible en Brasil, lo que ayuda en la comprensión de la dinámica de los recursos de pesqueros en los reservorios tropicales.

De las 193 especies de peces ya identificadas en el reservorio y en el Canal de la Piracema, cerca de 70 son explotadas en actividades de pesca comercial. Cada pescador ha capturado, en promedio, 11 a 12 kilos de pescado al día trabajado en el reservorio, y siendo los peces armado (*Pterodoras granulosus*) y curimba (*Prochilodus lineatus*), ambos de la región, las especies más abundantes en las despesas.

Otra herramienta importante es el trabajo de marcaje de peces, realizado en colaboración con la hidroeléctrica de Yacyretá, la Universidad Estadual del Oeste de Paraná (Unioeste) y la Compañía Energética de São Paulo (CESP). Desde 1997, más de 46 mil peces de 48 especies han recibido signos exteriores y fueron sueltos. Al ser recapturado por los pescadores, el marcaje permite identificar las rutas migratorias y áreas de vida de las especies evaluadas, datos que son relevantes para la conservación de la biodiversidad.

En el Canal de la Piracema, 211 peces de 11 especies recibieron un implante llamado PIT-Tag (Passive Integrated Transponder). El

dispositivo permite registrar la fecha y hora en que el pez pasó por las cinco antenas instaladas a lo largo de 10,3 kilómetros del más amplio sistema de transposición de peces en el mundo.

El monitoreo también cuenta con operaciones sistemáticas de rescates de peces en las unidades generadoras. En constante mejora, la actividad reduce el impacto de las operaciones de mantenimiento de las turbinas sobre los peces.

En asociación con el Instituto Ambiental de Paraná (IAP), Itaipu también lleva a cabo un monitoreo periódico para evaluar la calidad de agua en los reservorios, tales como de balneabilidad y la evaluación de la cantidad de sedimento. Otro ejemplo es la vigilancia constante de la presencia de mejillón dorado (*Limnoperna fortunei*) en el reservorio, especie exótica que puede conducir a desequilibrios ambientales y obstruir las tuberías de pequeño calibre.

En 2013, el monitoreo de los moluscos (larvas y adultos) en las estructuras de la represa no mostró cambios significativos en comparación con el histórico observado desde 2001. Los inconvenientes generados por su presencia son mitigados por la aplicación de los protocolos de rutina.

Además del monitoreo, la empresa desarrolla actividades de reproducción del pacú, lambari-de cola-amarilla y piau- tres-pintas, dirigidas al proyecto Producción de Peces en Nuestras Aguas que abastece las colonias y asociaciones de pescadores, 160 familias de indígenas, asentados de la reforma agrícola y ribereños. En 2013 se destinaron 76 mil alevines de pacú para los acuicultores, cantidad que puede generar aproximadamente 70 toneladas de pescado en un período de seis meses.

La binacional también desarrolla iniciativas para mantener en el reservorio el stock pesquero nativo. Más de siete millones de alevines, de nueve especies, se han producido por la Estación de Acuicultura, en el lado paraguayo de la usina. La producción se realiza respetando el período de la reproducción natural y la liberación se produce entre los meses de enero y abril.

[G4-EN11; EN13; EU13]

Fauna y flora

Para la construcción de la mayor usina de generación de energía eléctrica en el mundo fueron expropiadas 101,092.5 hectáreas, lo equivalente a 250 mil campos de fútbol. De este total, el 57% de la superficie está sumergida y constituye ecosistemas acuáticos y 43% son de áreas que están destinadas a la protección del reservorio. De las 34 millones de hectáreas de zonas protegidas en el lado brasileño, 18 mil ya fueron devastadas debido a las actividades agropecuarias desarrolladas en la región en el período anterior a la formación del reservorio.

Desde la formación del reservorio y antes mismo de la obligatoriedad legal, Itaipu adquirió y mantiene una banda de protección a lo largo de toda su longitud, con una superficie total de 586,99 km². Actualmente casi todo el rango de protección de la margen brasileña está reforestado. Cerca de tres millones de plantones fueron destinados a la restauración de las matas ciliares de la Cuenca Hidrográfica del Paraná 3 (BP3).

La Itaipu, en forma conjunta con los órganos públicos y privados, ayuda a reponer el Corredor de Biodiversidad Santa María, que tiene 13 km de longitud (en línea recta) e interconecta la mata ciliar del reservorio de Itaipu al Parque Nacional de Iguazú (en Foz do Iguazú). Esta iniciativa refuerza la consolidación del Corredor de Biodiversidad del Río Paraná.

La empresa también mantiene los Refugios Biológicos Bella Vista (RBV), Santa Helena (RSH) y Maracaju, el cual es administrado binacionalmente. El RBV, establecido en 1984, cuenta con un zoológico, un vivero forestal, un hospital veterinario, un banco de germoplasma, un huerto de plantas medicinales, un centro de recepción de visitantes,

laboratorios de monitoreo de poblaciones de peces y la cría de animales salvajes donde han nacido 905 animales de 44 especies.

En cuanto a las especies de fauna en peligro de extinción y presentes en las listas oficiales de conservación, Itaipu registró la presencia de siete especies de peces. También se han producido 21 nacimientos en 2013, de dos antas, dos gatos-tigre, siete venados bororo pigmea, un ciervo de los pantanos, un loro vináceo y seis muitúns de penacho.

A finales de 2013 y principios de 2014 nacieron dos crías de harpía, el ave de rapiña más grande de América del Sur. El RBV se consolidó como el principal proyecto de reproducción de la especie en la región Sur del país, con 20 aves en el rebaño, de las cuales 15 nacieron allí. El primer par de harpías se formó en 2005 y sólo fue capaz de reproducirse con éxito después del año 2009.

En cuanto a la biodiversidad de la flora de la región, se han recolectado semillas de cuatro especies en peligro de extinción que se incluyen en las listas oficiales: palo marfil, cedro, catiguá-blanco y palmito. El giraró además de tener sus semillas recogidas fue producido en el vivero forestal. La cabruva también fue producida en el vivero y la congrosa se cultivó en el huerto medicinal de la propiedad. (+) [G4-EN11; EN13; EU13]

Número de especies en la Lista de conservación con hábitats en áreas afectadas por operaciones descritas por nivel de riesgo de extinción en 2013 (+) [G4-EN14]

Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza y de los Recursos Naturales (IUCN)				
	En peligro (EN)	Vulnerable (VU)	Casi amenazada (NT)	Total
Flora	palo Brasil; palo rosa; palo marfil; cedro; guabiyú	catiguá-blanco	giraró	7
Mamíferos	tití leoncito	anta; ciervo de los pantanos; leopardo tigre; pecarí barbablanca; oso hormiguero gigante	gato-tigre; jaguar	8
Aves	loro vináceo	yacutinga	harpía; maracaná	4
Réptiles		tortuga terrestre; tortuga terrestre de cabeza amarilla		2
Total	7	9	5	21

Lista Nacional				
Flora*	palo Brasil; palmito			2
	Peligro crítico (CR)	En peligro (EN)	Vulnerável (VU)	Total
Mamíferos	mono aullador rubio	tití leoncito	ciervo de los pantanos; leopardo tigre; oso hormiguero gigante; gatotigre; jaguar; ocelote; venado bororo pigmea	9
Aves			loro vináceo	1
Peces		salmón del río; surubí	cará	3
Total	1	3	9	15

* La lista de especies de la flora brasileña no presenta categorías de amenaza.

Lista Estatal						
	Rara	Peligro crítico (CR)	En peligro (EN)	Vulnerable (VU)	Casi amenazada (NT)	Total
Flora	palo rosa; palo marfil; cabruva; congrosa; timbó					5
Mamíferos		ciervo de los pantanos; oso hormiguero gigante; jaguar	anta; mono aullador negro; paca	leopardo tigre; gato tigre; mono aullador rubio; pecarí de collar; ocelote; venado bororo pigmea		12
Aves		guacamayo rojo; guacamayo azul y amarillo; harpía; muitún de penacho	maracaná		loro vináceo	7
Peces			salmón del río	surubí; cará; bagre sapo; dorado; zúngaru zúngaru	pintado	7
Total	5	7	5	11	3	31

Dimensión Ambiental

Programas y acciones ambientales (+)

NOMBRE DEL PROGRAMA / ACCIÓN	Gestión por Cuencas Hidrográficas	Monitoreo y Evaluación Ambiental	Educación Ambiental	Biodiversidad, nuestro patrimonio
OBJETIVO	Implementar acciones de recuperación y conservación ambiental en la región de la Cuenca Hidrográfica del Paraná 3 (BP3).	Evaluar la eficacia de los programas de conservación, los usos múltiples factibles y direccionar las acciones que se debe realizar.	Sensibilizar, concienciar y cambiar el comportamiento de las personas hacia las prácticas sostenibles.	Asegurar la perpetuación y la variabilidad genética de las especies de flora y fauna (acuáticas y terrestres).
PÚBLICO BENEFICIADO	Residentes de la BP3.	Habitantes de la BP3.	Habitantes de la BP3 y colaboradores de Itaipu.	Habitantes de la región oeste de Paraná.
INVERSIÓN	US\$ 778,8 mil	US\$ 145,32 mil	US\$ 566,05 mil	US\$ 848,40 mil
PRINCIPALES STAKEHOLDERS	Instituciones de asistencia técnica y de enseñanza.	Instituciones de enseñanza e investigación, laboratorios de análisis y público interno.	Organizaciones del tercer sector, sociedad civil, instituciones de enseñanza y secretarías municipales de educación.	Institutos de enseñanza e investigación, nacionales e internacionales, órganos de fiscalización y conservación, municipalidades, ONGs, agricultores y ribereños.
PRINCIPALES RESULTADOS EN 2013	<ul style="list-style-type: none"> - 147 cuencas/microcuencas servidas y 28 acuerdos activos. - 136 kilómetros de carreteras adecuadas/con cascajo. - 4 instalaciones de suministro entregados en la ciudad de Marechal Cândido Rondon. - 20 distribuidores de residuos entregados. - 35 toneladas de semilla de cobertura (abono verde). [G4-EC1; EN11; EN13; EN27; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de la calidad del agua en 45 puntos en el reservorio y afluentes. - Seguimiento de la calidad del agua para baño en 16 terminales turísticas. - Publicados 10 boletines sobre calidad de las aguas en ocho playas artificiales del Reservorio. [G4-EC1; EN11; EN13; EN27; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - 30 capacitaciones para profesores en proyectos ecopedagógicos. - 2 casos de Itaipu forman parte del libro "Encuentros y Caminos" para la formación de educadores ambientales. - 997 personas participaron de acciones por la concienciación por los ciclos de los Talleres del Futuro. [G4-EC1; EN27; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - 156.190 plantones producidos y destinados para reforestación en la BP3. - 15 crías de harpía nacieron en el Refugio Biológico Bella Vista desde 2009. - 1.537 peces fueron marcados. - 6 estudios de conservación de la fauna silvestre que tuvieron la contribución del equipo o utilizaron el plantel de animales de la entidad fueron divulgados, en nivel nacional e internacional. [G4-EC1; EN11; EN13; EN27; EU13]

NOMBRE DEL PROGRAMA / ACCIÓN	<u>Más peces en nuestras aguas</u>	<u>Desarrollo Rural Sostenible</u>	<u>Vehículo eléctrico</u>	<u>Plataforma de Energías Renovables</u>
OBJETIVO	Fortalecer la actividad pesquera en el reservorio y fomentar el cultivo sostenible.	Desarrollar la agricultura familiar mediante la promoción de producción diversificada de alimentos orgánicos y desarrollo del turismo rural.	Fomentar la investigación y la innovación en la tecnología para desarrollo de soluciones en movilidad.	Demostrar la viabilidad técnica, económica y ambiental del uso de fuentes renovables, con énfasis en Generación Distribuida de Biogás.
PÚBLICO BENEFICIADO	Las colonias de pescadores, indígenas y asentados de la reforma agraria.	Agricultores familiares, indígenas, cimarrones y asentados de la reforma agraria.	Empresas públicas y privadas, nacionales e internacionales e instituciones de enseñanza e investigación.	Residentes de la BP3.
INVERSIÓN	US\$ 69,81 mil	US\$ 495,44 mil	US\$ 536,38 mil	US\$ 1,75 millón
PRINCIPALES STAKEHOLDERS	Órganos gubernamentales, colonias de pescadores e instituciones de asistencia técnica.	Instituciones de asistencia técnica, universidades, institutos de investigación, cooperativas de agricultores y ONGs.	Kraftwerke Oberhasli (KWO), Fiat Automóviles, empresas públicas y privadas, nacionales e internacionales e instituciones de enseñanza e investigación.	Pequeños propietarios rurales, instituciones de investigación y asistencia técnica, órganos gubernamentales, la Onudi y el Parque Tecnológico Itaipu (PTI).
PRINCIPALES RESULTADOS EN 2013	<ul style="list-style-type: none"> - 70 toneladas de pescado se producirán en el ciclo 2013-2014. - 40 jaulas están instalados en una comunidad indígena. - 76 mil alevines fueron producidos por Itaipu y entregados a los pescadores. [G4-EC1; EC8; EN11; EN13; EN27; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - 2.892 asistencias individuales en las propiedades rurales. - 1.406 familias beneficiadas. - 256 actividades en grupo que incluyeron cursos, días de campo, reuniones y conferencias. - 65 agricultores orgánicos certificados. [G4-EC1; EC8; EN11; EN13; EN27; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - 1 automóvil modelo Palio Weekend fue entregado para Buzios (RJ) y otro para el Parque Nacional del Iguazú (PR) en calidad de comodato. - 32 cuatrimotores de Renault serán ensamblados en Itaipu para moverse dentro de la usina. - Fue inaugurada la 1ª estación de recarga de vehículos eléctricos afuera de las instalaciones de la Itaipu. [G4-EC1; EC2; EC8; EN27; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - 7 Unidades de Demostración instaladas produjeron 652.723 kWh de energía eléctrica. - 16 entidades forman el Centro Internacional de Energías Renovables inaugurado en el Parque Tecnológico Itaipu. - 3 nuevos convenios firmados van a beneficiar 72 propiedades rurales (39 situadas en la ciudad de Toledo y 33 en Marechal Cândido Rondon). [G4-EC1; EC2; EC8; EN11; EN13; SO1]



Índice Remisivo GRI [G4-32]

CONTENIDOS ESTÁNDAR - GENERAL	Justificativa	Verificación externa	Página
Estrategia y Análisis			
G4-1 Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la importancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordarla		92	04
G4-2 Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades			19, 24
Perfil de la organización			
G4-3 Nombre de la organización		92	11
G4-4 Principales marcas, productos y servicios		92	11
G4-5 Lugar donde se encuentra la sede central de la organización		92	11
G4-6 Indicación del número de países en que opera la organización y nombre de aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos relacionados con la sostenibilidad que se abordan en el informe		92	11
G4-7 Descripción de la naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica		92	10, 11
G4-8 Mercados atendidos (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios)		92	14
G4-9 Determine el tamaño de la organización		92	10, 11
G4-10 Perfil de los empleados		92	43, 45, 49
G4-11 Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos		92	45
G4-12 Descripción de la cadena de suministro de la organización		92	40
G4-13 Comunicación de todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el período objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización		92	21, 22
G4-14 Indicación de cómo y, si procede, la organización adopta el abordaje o principio de precaución		92	19, 24
G4-15 Lista de cartas, principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado		92	27
G4-16 Lista con las asociaciones y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece		92	27
Aspectos materiales y cobertura			
G4-17 Lista de las entidades que figuran en las demostraciones financieras consolidadas de la organización y otros documentos equivalentes	A Itaipu no posee demostración consolidada o documento equivalente, una vez que no tiene inversiones con finalidades lucrativas en otras entidades.	92	08
G4-18 Descripción del proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada aspecto		92	09
G4-19 Lista de todos los aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria		92	09
G4-20 Indicación de la cobertura de cada aspecto material dentro de la organización	Itaipu no enumera la relevancia de los aspectos por grupos de entidades conforme justificativa del G4-17.		09
G4-21 Indicación del límite de cada aspecto material fuera de la organización			09
G4-22 Descripción de las consecuencias de las reformulaciones de la información de memorias anteriores y sus causas		92	08, 09
G4-23 Señale todo cambio significativo en el alcance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores		92	08, 09

Informaciones Técnicas

CONTENIDOS ESTÁNDAR - GENERAL	Justificativa	Verificación externa	Página
Participación de los grupos de interés			
G4-24 Lista de los grupos de interés vinculados a la organización		92	28, 29
G4-25 Indicación de en qué se basa la identificación y elección de los grupos de interés con los que se trabaja		92	27
G4-26 Descripción del enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés		92	09, 28, 29
G4-27 Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos incluso en el proceso de relatarlas. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave			09
Perfil de la memoria			
G4-28 Período objeto de la memoria		92	08
G4-29 Fecha de la última memoria		92	08
G4-30 Ciclo de presentación de memorias		92	08
G4-31 Punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir sobre el contenido de la memoria		92	96
G4-32 a. Indicación de cual opción "de conformidad" ha elegido la organización b. Índice de GRI de la opción elegida c. Referencia al Informe de Verificación Externa		92	08 81 92
G4-33 Descripción de la política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria		92	08
Gobierno			
G4-34 Descripción de la estructura de gobierno de la organización		92	21 - 23
G4-35 Descripción del proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega autoridad para la alta dirección y para determinados empleados para cuestiones de índole económica, ambiental y social		92	23
G4-36 Indicación de que existen en la organización cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales, y si sus titulares rinden cuentas directamente ante el más alto órgano de gobierno		92	23
G4-37 Descripción de los procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno con respecto a cuestiones económicas, ambientales y sociales		92	09
G4-38 Descripción de la composición del órgano superior de gobierno y de sus comités		92	21 - 23
G4-39 Indique si la persona que preside el órgano superior de gobierno ocupa también un puesto de director ejecutivo		92	23
G4-40 Descripción de los procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités, así como los criterios en los que se basa el nombramiento y la selección de los miembros del primero		92	23
G4-41 Descripción de los procesos mediante los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de intereses		92	23
G4-42 Descripción de las funciones del órgano superior de gobierno y de la alta dirección en el desarrollo, la aprobación y la actualización del propósito, los valores o las declaraciones de misión, las estrategias, las políticas y los objetivos relativos a los impactos económico, ambiental y social de la organización		92	23
G4-43 Descripción de medidas que se han tomado para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales		92	23

CONTENIDOS ESTÁNDAR - GENERAL	Justificativa	Verificación externa	Página
Gobierno			
G4-44 Descripción de los procesos de evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con la gobernanza de los asuntos económicos, ambientales y sociales	La empresa no cuenta con mecanismos formales para evaluar el desempeño del máximo órgano de gobernanza	92	
G4-45 Descripción de la función del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social		92	23
G4-46 Descripción de la función del órgano superior de gobierno en el análisis de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo de la organización en lo referente a los asuntos económicos, ambientales y sociales		92	24
G4-47 Indicación de la frecuencia que el órgano superior de gobierno analiza los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social		92	23
G4-48 Indicación de cuál es el comité o el cargo de mayor importancia que revisa y aprueba el informe de sostenibilidad de la organización y se asegura de que todos los aspectos materiales sean reflejados		92	08
G4-49 Descripción del proceso para transmitir las preocupaciones importantes al órgano superior de gobierno		92	26
G4-50 Señale la naturaleza y el número de preocupaciones importantes que se transmitieron al órgano superior de gobierno; describa los mecanismos que se emplearon para abordarlas y evaluarlas		92	26
G4-51 Descripción de las políticas retributivas para el órgano superior de gobierno y la alta dirección		92	48
G4-52 Descripción de los procesos para determinar la remuneración		92	48
G4-53 Explicación de cómo se solicita y se tiene en cuenta la opinión de los grupos de interés en lo que respecta a la remuneración, incluyendo, si procede, los resultados de las votaciones sobre políticas y propuestas relacionadas con esta cuestión		92	48
G4-54 Cálculo de la relación entre la remuneración total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con la remuneración total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente	Por razones de seguridad, los salarios de los directores no se dan a conocer lo que impide la proporción que se publique.	92	48
G4-55 Cálculo de la relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con el incremento porcentual de la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente	La remuneración de los directores es definida por los gobiernos (Eletrobras y Ande), conforme previsto en el Anexo A del Tratado.		48
Ética e integridad			
G4-56 Describa los valores, principios, estándares y las normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos		92	10, 26
G4-57 Describa los mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y para los asuntos relacionados con la integridad de la organización, tales como líneas telefónicas de ayuda o asesoramiento (p. ej.: oidoría)		92	26
G4-58 Describa los mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización, tales como la notificación escalonada a los mandos directivos, los mecanismos de denuncia de irregularidades o las líneas telefónicas de ayuda		92	26

Informaciones Técnicas

CONTENIDOS BÁSICOS - ESPECÍFICOS	Justificativa	Verificación externa	Página
CATEGORÍA ECONOMÍA			
Desempeño económico			
DMA – Enfoque de gestión		92	31, 32
G4-EC1 Valor económico directo generado y distribuido		92	33 - 36, 55, 59 - 61, 63, 67, 78, 79
G4-EC2 Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático		92	72, 79
G4-EC3 Límite de las obligaciones de la organización debidas a programas de prestaciones sociales		92	53
Consecuencias económicas indirectas			
DMA – Enfoque de gestión		92	37, 57, 58, 67
G4-EC7 Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructura y los tipos de servicios		92	54, 57, 59, 60, 62, 67
G4-EC8 Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos			37 - 38, 55, 57, 59, 61 - 63, 67, 79
Prácticas de adquisición			
G4-EC9 Porcentaje del gasto en lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales			40
CATEGORÍA MEDIO AMBIENTE			
Materiales			
DMA – Enfoque de gestión			73
G4-EN1 Materiales por peso o volumen	Itaipu no tiene equipos conteniendo Bifenilas Policloradas (PCBs).		73, 74
Energía			
DMA – Enfoque de gestión		92	71
G4-EN3 Consumo energético interno		92	71, 72
G4-EN4 Consumo energético externo			72
G4-EN5 Intensidad energética		92	71
G4-EN6 Reducción del consumo energético		92	71
Agua			
DMA – Enfoque de gestión			69
G4-EN8 Captación total de agua según la fuente			69, 70
G4-EN10 Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada			70
Biodiversidad			
DMA – Enfoque de gestión		92	67, 75, 76
G4-EN11 Instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad		92	75, 76, 78, 79
G4-EN13 Hábitats protegidos o restaurados		92	75, 76, 78, 79
G4-EN14 Número de especies incluidas en la lista roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones, según el nivel de peligro de extinción de la especie			77
Emisiones			
DMA – Enfoque de gestión			72
G4-EN15 Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1)			73
G4-EN16 Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (Alcance 2)			73

CONTENIDOS BÁSICOS - ESPECÍFICOS	Justificativa	Verificación externa	Página
G4-EN17 Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 3)			73
G4-EN18 Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero			73
G4-EN19 Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero			73
Efluentes y residuos			
DMA – Enfoque de gestión			69
G4-EN22 Vertimiento total de aguas, según su naturaleza y destino			70
G4-EN23 Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento	Itaipu no tiene equipos conteniendo Bifenilas Policloradas (PCBs).		73, 74
Productos y servicios			
G4-EN27 Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios		92	66, 67, 78, 79
Cumplimiento regulatorio			
G4-EN29 Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental		92	66
Transporte			
G4-EN30 Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal		92	71
General			
G4-EN31 Total de inversiones y gastos en protección ambiental, por tipo		92	66
Mecanismos de reclamación en materia ambiental			
G4-EN34 Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación		92	26
CATEGORÍA DESEMPEÑO SOCIAL			
PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO			
Empleo			
DMA – Enfoque de gestión		92	43, 44
G4-LA1 Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región			47
Salud y seguridad en el trabajo			
DMA – Enfoque de gestión		92	49
G4-LA6 Tipo y tasas de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo			49, 50
G4-LA7 Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad			49, 50, 54
G4-LA8 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos			50
Capacitación y educación			
DMA – Enfoque de gestión		92	51
G4-LA9 Promedio de horas de capacitación anuales, desglosado por sexo y por categoría laboral			51
G4-LA11 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional		92	51

Informaciones Técnicas

CONTENIDOS BÁSICOS - ESPECÍFICOS	Justificativa	Verificación externa	Página
Diversidad e igualdad de oportunidades			
DMA – Enfoque de gestión		92	44, 48, 51
G4-LA12 Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad		92	45, 46, 48, 54
Igualdad de remuneración entre mujeres y hombres			
DMA – Enfoque de gestión		92	48
G4-LA13 Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad		92	49
Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales			
G4-LA16 Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación		92	26, 44
DERECHOS HUMANOS			
Inversión			
G4-HR2 Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados			51
No discriminación			
G4-HR3 Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas		92	26
Trabajo infantil			
DMA – Enfoque de gestión		92	40
G4-HR5 Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil		92	40
Trabajo forzoso			
DMA – Enfoque de gestión		92	40
G4-HR6 Centros y proveedores significativos con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso		92	40
Medidas de seguridad			
G4-HR7 Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o los procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones		92	51
Derechos de la población indígena			
G4-HR8 Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas	No hubo informes de violaciones de los derechos indígenas en 2013, así como en años anteriores.	92	
Evaluación			
G4-HR9 Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos	En 2013, Itaipu contrató a una empresa consultora que realizará la evaluación de los derechos humanos en todo el 2014.	92	

CONTENIDOS BÁSICOS - ESPECÍFICOS	Justificativa	Verificación externa	Página
Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos			
DMA – Enfoque de gestión		92	26, 40
G4-HR12 Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación		92	26
SOCIEDAD			
Comunidades locales			
DMA – Enfoque de gestión		92	27, 57, 65
G4-SO1 Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local		92	54, 55, 57, 59 - 63, 67, 78, 79
Lucha contra la corrupción			
G4-SO3 Número y porcentaje de centros en que ha evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados		92	26
G4-SO4 Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción		92	26
G4-SO5 Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas		92	26
Cumplimiento regulatorio			
G4-SO8 Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la norma	No hay registros contables de penalidades por multas de valor significativo o sanciones no monetarias resultantes de la no conformidad con leyes y reglamentos.	92	
Evaluación de la repercusión social de los proveedores			
DMA – Enfoque de gestión		92	40, 41
G4-SO9 Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social		92	40
G4-SO10 Impactos sociales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas		92	40
Mecanismos de reclamación por impacto social			
G4-SO11 Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación		92	26
RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS			
Comunicaciones de mercadotecnia			
G4-PR7 Número de casos de incumplimiento de las normativas y los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, entre otras la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	No hubo casos de no conformidad.		
CONTENIDOS - SECTORIAL DE ENERGÍA ELÉCTRICA*			
Perfil organizacional			
G4-EU1 Capacidad instalada (MW), discriminada por fuente de energía y por sistema regulatorio		92	17
G4-EU2 Energía neta generada dividida por fuente de energía primaria y sistema regulatorio		92	13
G4-EU3 Número de unidades consumidoras residenciales, industriales, institucionales y comerciales	No se aplica - Itaipu no tiene clientes finales directos, como residencias, industrias e instalaciones comerciales.		

Informaciones Técnicas

CONTENIDOS - SECTORIAL DE ENERGÍA ELÉCTRICA	Justificativa	Verificación externa	Página
G4-EU4 Extensiones de las líneas de transmisión y distribución aéreas y subterráneas, discriminadas por sistema regulatorio	No se aplica - Itaipu no es una empresa de transmisión y distribución de energía eléctrica, sin embargo cuenta con 75,2 km de líneas de transmisión de 500 kV, que se usan para conectarse a las subestaciones que llevan la energía a los sistemas eléctricos de Brasil y de Paraguay. Además, la usina cuenta con sistemas de distribución internos, en 13,8 kV, que abastecen a sus oficinas e instalaciones anexas dentro de su Área Prioritaria, como el PTI.		
G4-EU5 Destinación de licencias de emisión de CO ₂ y o equivalente, discriminadas por esquema de comercio de carbono	Itaipu no participa del mercado de créditos de carbono y no tiene proyectos que posibiliten la obtención de créditos. La reforestación de la faja de protección del reservorio y los refugios biológicos integran los planes de la empresa desde el inicio de sus actividades, independientemente de la obtención de créditos de carbono.		
Disponibilidad y fiabilidad			
DMA - Enfoque de gestión		92	15
G4-EU10 Capacidad planificada en comparación a la proyección de demanda de electricidad a largo plazo, discriminada por fuente de energía y sistema regulatorio	Itaipu ya está con su capacidad máxima instalada.		
Gestión de la demanda por energía eléctrica			
DMA - Forma de gestión	No se aplica - Itaipu es una empresa generadora de energía y no desarrolla programas de ese alcance. Tales iniciativas son desarrolladas por Eletrobras y empresas distribuidoras.		
Investigación y Desarrollo			
DMA - Enfoque de gestión		92	59, 67, 72, 78, 79
Desactivación de usinas nucleares			
DMA - Enfoque de gestión	No se aplica - Itaipu no tiene unidades nucleares.		
Eficiencia del sistema			
G4-EU11 Eficiencia promedio de generación, de usinas termoeléctricas, discriminada por fuente de energía y por sistema regulatorio	No se aplica - Itaipu no tiene unidades termoeléctricas.		
G4-EU12 Porcentual de pérdida en la transmisión y distribución con relación al total de energía	No se aplica - Aunque tenga activos de transmisión para conexión con el sistema de transporte de su energía hasta los centros de carga, Itaipu no actúa en el ramo de distribución.		
Biodiversidad			
G4-EU13 Biodiversidad de hábitats de compensación, en comparación a la biodiversidad de las áreas afectadas		92	75, 76, 78
Empleo			
DMA - Enfoque de gestión		92	49 - 51
G4-EU15 Porcentual de empleados elegibles a jubilarse en los próximos 5 o 10 años			52

CONTENIDOS - SECTORIAL DE ENERGÍA ELÉCTRICA	Justificativa	Verificación externa	Página
G4-EU17 Días trabajados por trabajadores externalizados y tercerizados involucrados en actividades de construcción, operación y mantenimiento	Itaipu no tiene trabajadores de empresas que prestan servicios a Itaipu involucrados en actividades directamente relacionadas con la generación de energía.		
G4-EU18 Porcentaje de trabajadores tercerizados y subcontratados sometidos a entrenamiento relevante de salud y seguridad			49
Comunidades locales – Proceso decisorio e impactos			
DMA - Enfoque de gestión	No se aplica - Itaipu es un emprendimiento totalmente instalado, y por esa razón no genera más desplazamientos.	92	14
G4-EU22 Número de personas desplazadas física o económicamente e indemnización, discriminados por tipo de proyecto	No se aplica - Itaipu es un emprendimiento totalmente instalado y por esa razón no genera más desplazamientos.		58
Planificación y respuestas a desastres y emergencias			
DMA - Enfoque de gestión		92	19
Acceso a la electricidad			
DMA - Enfoque de gestión	No se aplica - Itaipu no tiene consumidores finales directos por ser una usina generadora de energía eléctrica.		
G4-EU26 Porcentual de la población no atendida en áreas con distribución o servicios reglamentados	No se aplica - Itaipu no trabaja en la distribución de energía.		
G4-EU27 Número de cortes residenciales por falta de pago, discriminados por duración del corte y por sistema de regulatorio	No se aplica - Itaipu no trabaja en la distribución de energía.		
G4-EU28 Frecuencia de las interrupciones en el suministro de energía	No se aplica - Itaipu no trabaja en la distribución de energía.		
G4-EU29 Duración promedio de las interrupciones en el suministro de energía	No se aplica - Itaipu no trabaja en la distribución de energía.		
G4-EU30 Factor de disponibilidad promedio de la usina, discriminado por fuente de energía y por sistema regulatorio			15
Prestación de informaciones			
DMA - Enfoque de gestión	No se aplica – Itaipu no es una empresa de distribución y por lo tanto no trata directamente con consumidores finales.		
Salud y seguridad de la comunidad			
G4-EU25 Número de accidentes y muertes de personas de la comunidad involucrando activos de la empresa, incluidas las decisiones y acuerdos judiciales y casos judiciales pendientes relativos a enfermedades	No se registraron incidentes, óbitos o enfermedades ocurridos con personas de la comunidad.		

* Los indicadores aún no han sido traducidos oficialmente, por lo que Itaipu adoptó una traducción libre.

Principios del Pacto Mundial



1 - Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia

- Itaipu participa de organizaciones nacionales e internacionales y/o endosa iniciativas que defienden los derechos humanos.
- Mantiene canales de denuncia, como Oidoría, el Hable con Nosotros y el Comité de Ética.
- Ofrece a sus empleados beneficios tales como asistencia médica, dental y auxilio educación.
- Estimula la acción de los comités destinados a garantizar la salud y seguridad de los trabajadores.
- Adopta cláusulas sociales en la contratación de proveedores.
- Desarrolla el programas Revivir.
- Desarrolla el programa de Fuerza Voluntaria.
- Desarrolla el programa de Incentivo a la Equidad de Género.
- Desarrolla el programa de Iniciación e Incentivo al Trabajo (PIIT).
- Ha creado el Hospital Ministro Costa Cavalcanti (HMCC) y participa en su gestión.
- Desarrolla el Programa Salud en la Frontera.
- Realizar acción que promueve el uso y la producción de las Plantas Medicinales.
- Desarrolla el Programa Sostenibilidad de las Comunidades Indígenas.
- Lleva a cabo mejoras en una Comunidad Cimarrón.
- Patrocina acciones de reinserción social de egresos del sistema penitenciario y estimula la contratación de estos por parte de empresas proveedoras.
- Desarrolla el Programa para la Protección de los Niños y Adolescentes.
- Apoya iniciativas de lucha contra la explotación sexual de niños y jóvenes.



2 - Asegurar que la empresa no sea cómplice de la vulneración de los derechos humanos

- Realiza seminario anual sobre Derechos Humanos para profesionales del área de seguridad (empleados y trabajadores de empresas que prestan servicios a Itaipu).
- En el proceso de licitación, la Itaipu incluye cláusulas sociales sobre la contratación de jóvenes, trabajo forzoso o análogo al trabajo esclavo y el respeto a la equidad de género.
- Determina que las empresas contratadas para prestar servicios comprueben el pago de los salarios, las horas extraordinarias, décimo tercer salario, previo aviso y otros cargos, y puede rescindir el contrato en caso de incumplimiento.



3 - Apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

Todos los empleados tienen representación sindical y están cubiertos por el Acuerdo Colectivo de Trabajo.



4 - Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

- Desarrolla el Programa de Iniciación e Incentivo al Trabajo (PIIT).
- Desarrolla el Programa para la Protección de los Niños y Adolescentes.
- Desarrolla el Programa Sostenibilidad de Comunidades Indígenas.
- Adopta cláusulas sociales en los procesos de selección de proveedores.
- Exige de las empresas contratadas para prestar servicios que comprueben el pago de los salarios, las horas extraordinarias, décimo tercer salario, previo aviso y otros cargos, y puede rescindir el contrato en caso de incumplimiento.
- Requiere de sus proveedores la Declaración de Ciencia y Cumplimiento de Compromisos Sociales.



5 - Apoyar la erradicación del trabajo infantil

- Utiliza criterios sociales en la selección de proveedores.
- Desarrolla el Programa para la Protección de los Niños y Adolescentes.
- Requiere de sus proveedores la Declaración de Ciencia y Cumplimiento de Compromisos Sociales.



6 – Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación

- Adopta procesos selectivos para la formación del cuadro de personal desde 2005.
- Adopta políticas salariales y programas de educación independientes del género.
- Tiene un Código de Conducta.
- Tiene una Política y Directrices para la Equidad de Género desde 2011 y un Comité de Equidad de Género.
- Tiene un Comité Permanente de Personas con Discapacidad desde 2012.



7 – Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente

- Desarrolla el programa Cultivando Agua Buena, con la participación de diversos aliados - gestión participativa.
- Tiene metas de reducción de consumo de energía eléctrica y combustibles fósiles.
- Realiza la correcta eliminación de los residuos y utiliza materiales reciclados.
- Desarrolla el Programa de Educación Ambiental.
- Rehabilita y conserva los recursos hídricos y las matas ciliares en áreas alrededor del reservorio y de la región de la Cuenca Hidrográfica del Paraná 3 (BP3).
- Rehabilita y conserva los ecosistemas acuáticos, incluyendo el monitoreo pesquero en el reservorio.
- Plataforma de Energías Renovables.
- Proyecto Vehículo Eléctrico.



8 – Fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

- Tiene una Política de Sostenibilidad y el Sistema de Gestión de la Sostenibilidad.
- Mantiene la Fundación Parque Tecnológico Itaipu (PTI).
- Además de los programas, proyectos y acciones llevadas a cabo en los ámbitos social y ambiental, la empresa actúa como una articuladora para la formalización de alianzas con gobiernos, tercer sector, empresas públicas y privadas en acciones dirigidas al desarrollo socio-económico y sostenible de la región de influencia.



9 – Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

- Mantiene la Fundación Parque Tecnológico Itaipu (PTI).
- A través de la Plataforma de Energías Renovables, lleva a cabo investigaciones con énfasis en Generación Distribuida de Biogás.
- Fomenta la investigación y el desarrollo de soluciones de movilidad, especialmente los prototipos de vehículos eléctricos y sus componentes.
- Adopta tecnologías informáticas que reducen el uso de papel.



10 – Trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno

- Tiene Código de Conducta y mantiene canales de denuncia, como la Oidoría y Hable con Nosotros.
- Adhesión a la Ley Sarbanes-Oxley (SOX).
- Somete procedimientos y documentos para la aseguración de la Auditoría Interna y de empresas externas.
- Utiliza los sistemas de integrados de gestión.
- Sigue la Norma General de Licitación (NGL), que regula la contratación de servicios y adquisición de productos y realiza subastas a la baja electrónicas binacionales.

INFORME DE ASEGURACIÓN LIMITADO DE LOS AUDITORES INDEPENDIENTES [G4-32]

Al Consejo de Administración y demás partes interesadas de la Itaipu Binacional Curitiba - PR

Introducción

Fuimos contratados por Itaipu Binacional (“Itaipu” o “Compañía”) para aplicar procedimientos de aseguración limitada sobre las informaciones de sostenibilidad divulgadas en el Informe de Sostenibilidad de 2013 de Itaipu Binacional, relativas al ejercicio terminado en 31 de diciembre de 2013.

Responsabilidades de la administración de Itaipu

La administración de Itaipu es responsable por la elaboración y presentación en forma adecuada de las informaciones de sostenibilidad que constan en el Informe de Sostenibilidad 2013 de acuerdo con las Directrices para Informes de Sostenibilidad de la Global Reporting Initiative – GRI (GRI-G4), con el suplemento sectorial “GRI Electric Utilities Sector Supplement” y por los controles internos que ella determinó como necesarios para permitir la elaboración de esas informaciones libres de distorsión relevante, independientemente si es causada por fraude o error.

Responsabilidad de los auditores independientes

Nuestra responsabilidad es expresar conclusión sobre las informaciones que constan en el Informe de Sostenibilidad 2013, con base en el trabajo de aseguración limitada conducido de acuerdo con el Comunicado Técnico (CT) 07/2012, aprobado por el Consejo Federal de Contabilidad y elaborado tomando por base la NBC TO 3000 (Trabajos de Aseguración Diferente de Auditoría y Revisión), emitida por el Consejo Federal de Contabilidad – CFC, que es equivalente a la norma internacional ISAE 3000, emitida por la Federación Internacional de Contadores, aplicables a las informaciones no financieras históricas. Esas normas requieren el cumplimiento de exigencias éticas, incluyendo requisitos de independencia y que el trabajo se ejecute con el objetivo de obtener seguridad limitada de que las informaciones constantes del Informe de Sostenibilidad 2013, tomadas en conjunto, están libres de distorsiones relevantes.

Un trabajo de aseguración limitada conducido de acuerdo con la NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente de indagaciones a la administración de Itaipu y a otros profesionales de la Compañía que están involucrados en la elaboración de las informaciones que constan en el Informe de Sostenibilidad 2013, así como por la aplicación de procedimientos analíticos para obtener evidencias que nos posibiliten concluir en la forma de aseguración limitada sobre las informaciones tomadas en conjunto. Un trabajo de aseguración limitado requiere, también, la ejecución de procedimientos adicionales, cuando el auditor independiente toma conocimiento de asuntos que lo lleve a creer que las informaciones constantes en el Informe de Sostenibilidad 2013, tomadas en conjunto, pueden presentar distorsiones relevantes.

Los procedimientos seleccionados se basaron en nuestra comprensión de los aspectos relativos a la compilación, materialidad y presentación de las informaciones constantes en el Informe de Sostenibilidad 2013 y de otras circunstancias del trabajo y de nuestra consideración sobre áreas y sobre procesos asociados a las informaciones materiales de sostenibilidad divulgadas en el Informe de Sostenibilidad de 2013, donde distorsiones relevantes podían existir. Los procedimientos abarcaron:

- (a) la planificación de los trabajos, considerando la materialidad de los aspectos y temas para las actividades de Itaipu, la importancia de las informaciones divulgadas, el volumen de informaciones cuantitativas y cualitativas y los sistemas operativos y de controles internos que sirvieron de base para la elaboración de las informaciones constantes en el Informe de Sostenibilidad 2013 de Itaipu;
- (b) el entendimiento de la metodología de cálculos y de los procedimientos para la compilación de los indicadores a través de entrevistas con los gestores responsables por la elaboración de las informaciones;
- (c) comprensión del proceso de reporte y forma de gestión de los aspectos materiales y de los indicadores de desempeño;
- (d) aplicación de procedimientos analíticos sobre las informaciones

cuantitativas e indagaciones sobre las informaciones cualitativas y su correlación con los indicadores divulgados en las informaciones constantes del Informe de Sostenibilidad 2013;

(e) análisis de evidencias que dan soporte a las informaciones cuantitativas y cualitativas divulgadas en el Informe de Sostenibilidad 2013;

(f) confronto de los indicadores de naturaleza financiera con los demostrativos financieros y/o registros contables; y

(g) análisis de razonabilidad de las justificativas de las omisiones por la no divulgación en el Informe de Sostenibilidad 2013 de los indicadores de desempeño asociados a los aspectos y tópicos materiales apuntados en el proceso de definición de materialidad realizado por la Compañía.

Creemos que las evidencias y resultados obtenidos en nuestro trabajo son suficientes y apropiados para fundamentar nuestra conclusión en la forma limitada.

Alcance y limitaciones

Los procedimientos aplicados en un trabajo de aseguración limitada son substancialmente menos extensos que aquellos aplicados en un trabajo de aseguración razonable. Consecuentemente, no nos posibilitan obtener seguridad de que tomamos conocimiento de todos los asuntos que serían identificados en un trabajo de aseguración razonable que tiene por objetivo emitir una opinión. Si hubiéramos ejecutado un trabajo de aseguración razonable, podríamos haber identificado otros asuntos y eventuales distorsiones que pueden existir en las informaciones constantes en el Informe de Sostenibilidad 2013.

Los datos no financieros están sujetos a más limitaciones inherentes que los datos financieros, dada la naturaleza y la diversidad de los métodos utilizados para determinar, calcular o estimar esos datos. Interpretaciones cualitativas de materialidad, relevancia y precisión de los datos están sujetos a presunciones individuales y a juicios. Adicionalmente, el ámbito de nuestros trabajos no abarcó

la aseguración de los datos referentes a las emisiones de gases de efecto invernadero, y no realizamos cualquier trabajo en datos informados para los períodos anteriores, para evaluación de la adecuación de sus políticas, prácticas y desempeño en sostenibilidad ni con relación a proyecciones futuras.

Conclusión

Con base en los procedimientos realizados, descritos en este informe, nada llegó a nuestro conocimiento que nos lleve a creer que las informaciones que constan en el Informe de Sostenibilidad 2013 de Itaipu Binacional, elaborado de acuerdo con las Directrices para Informes de Sostenibilidad de la Global Reporting Initiative – GRI (GRI-G4) y con el suplemento sectorial “GRI Electric Utilities Sector Supplement”, no fueron compiladas, en todos los aspectos relevantes, con los registros y archivos que sirvieron de base para su preparación.

São Paulo, 07 de mayo de 2014.



KPMG Risk Advisory Services Ltda.
CRC 2SP023233/O-4

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eduardo V. Cipullo', written over a white background.

Eduardo V. Cipullo
Contador CRC 1SP135597/O-6



Informaciones Técnicas

Puntos Focales

Desde 2007, cuando Itaipu adoptó las Directrices de Global Reporting Initiative (GRI) para la elaboración de los Informes de Sostenibilidad, los “puntos focales de la sostenibilidad”, participan de la definición de la materialidad, suministran los datos y los revisan antes de la publicación.

Dirección Administrativa

Adriano Bardou; Antônio Rizatti;
Carlos Eduardo Tavares; Eliana Acordi;
Eliane Ventura; Genésio Engel; Henrique Vital;
Júlio César Maia; Júlio Rissa; Rodrigo César Cardoso;
Rodrigo Luiz de Cardoso; Rogério Miranda;
Rosana Cordeiro.

Dirección de Coordinación

Anderson Braga; Ben-Hur Stefano; Caroline Henn;
Emerson Suemitsu; Janine Groenwold;
Reinaldo Santos; Rodrigo Cupelli; Sérgio Angheben;
Valéria Borges; Vinícius Ortiz.

Dirección Financiera

Adriano Hamerschmidt; Alexandre Mugnaini; Eduardo Guerra; Fabrício Rocha; Gilmar Cândido Alves; Grace Tomoko; Joaquim Augusto Azevedo; Luiz Henrique Nascimento; Rafael Pasini; Simone Rogoginski.

Dirección General

Carolina Gualberto; Cleverson Batista; Daniel Reis;
Fabiane Ariello; Lígia Neves; Lúcia Mascarello;
Márcio Bortolini; Márcio Massakiti; Marisa Guras;
Maristela Beal; Meire Lúcia Mazolla; Tânia Solagna.

Dirección Jurídica

Ângela Derengoski; Gianna Loss; José Acácio Ferreira;
Marcos Ribeiro.

Dirección Técnica

Ângelo Mibieli; Auder Lisboa; Carlos Leonardi;
David Krug; Fernanda Nodari; João Ricardo Leal;
Leandro Piva; Renata Tufalle; Ricardo Krauskopf;
Roberto Faria; Victor Hugo Filho.

Fundación Parque Tecnológico de la Itaipu (PTI)

Cláudio Costa y Daniela Veronezi.

Fundación Itaipu-BR de Seguridad y Asistencia Social (Fibra)

Malton Moroz y Florício Medeiros.

Fundación de Salud Itaipuapy (Hospital Ministro Costa Cavalcanti)

Rogério Bohm, Eielci Luiza Borba y Silvana Ferreira.

Informaciones Técnicas

Expediente

Asesoría de Responsabilidad Social

Coordinación General

Heloisa Covolan

Coordinación Ejecutiva

Bernardo Soares y Mônica Dantas Thedesco

Consultoría Técnica GRI

Instituto Creditar para Educação Social
y Ambiental Ltda.

Publicación

Asesoría de Comunicación Social

Redacción y revisión

Komuniki - Soluções em Comunicação

Concepción gráfica y diagramación

Competence Comunicação e Marketing Ltda.

Fotografías

Alexandre Marchetti; Caio Coronel; Nilton Rolim
y Banco de Imágenes de Itaipu Binacional

Ilustraciones

MF Arte e Ilustração Ltda-ME

Traducción

Tradutorium Centro de Traduções e Intérpretes

Contacto [G4-31]

Asesoría de Responsabilidad Social
Teléfonos: +55 (41) 3321.4415 y +55 (45) 3520.5921
Correo electrónico: responsabilidadesocial@itaipu.gov.br

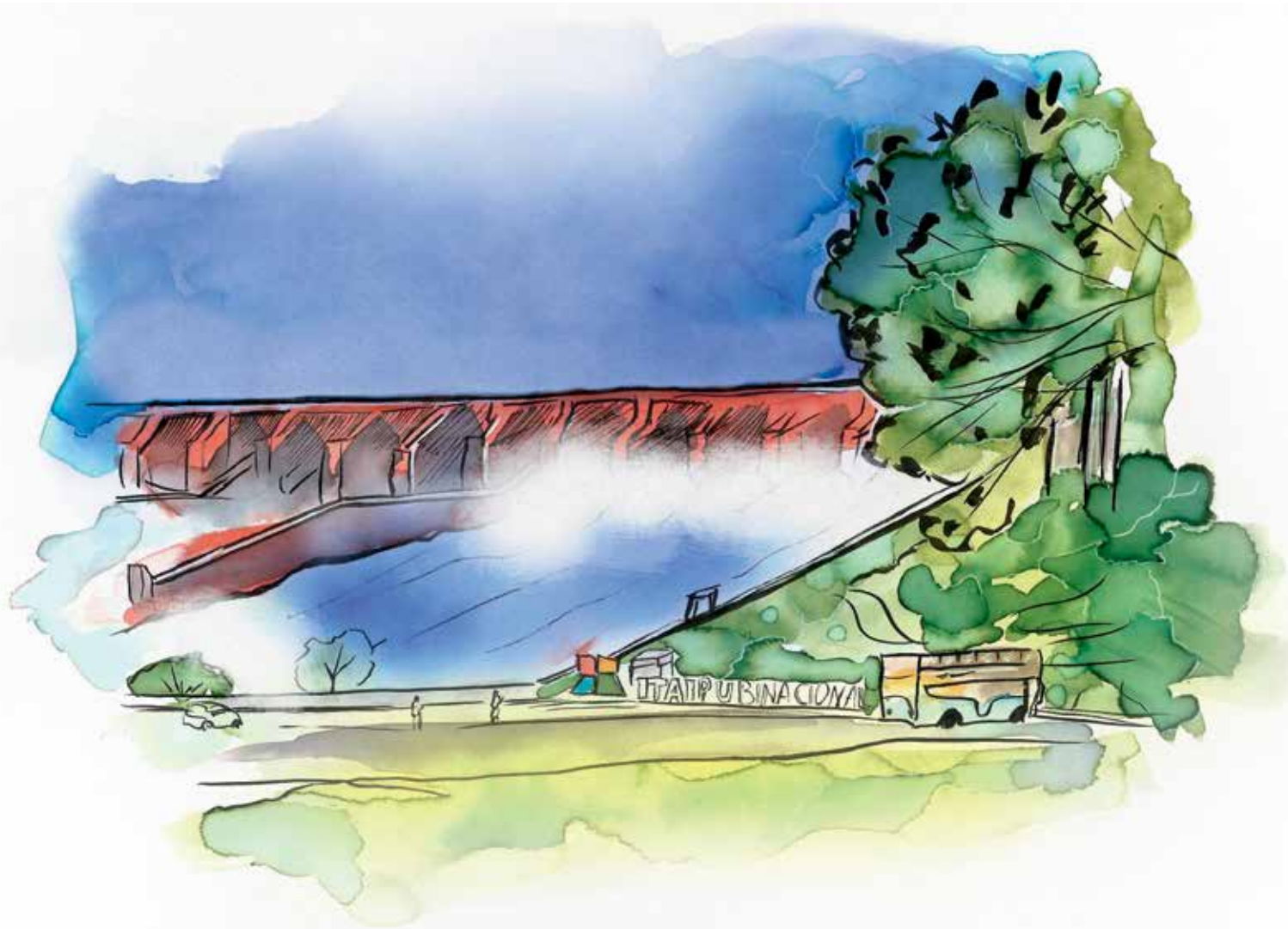
Impresión y acabados

Portada: papel couché fosco certificado de Suzano, 240
gramos.

Relleno: papel couché fosco certificado de Suzano, 115
gramos.

Tiraje: 4 mil ejemplares

Versiones en inglés y en portugués disponibles en el sitio
(www.itaipu.gov.br/responsabilidade/relatorios-de-sustentabilidade)



 **ITAIPU** BINACIONAL *40 años*