

*Relatório de*  
**SUSTENTABILIDADE**





# CARTA

## do Presidente

[G4-1; G4-2]

Em 2015, a Itaipu Binacional completou 41 anos no auge da produtividade e eficiência, sempre promovendo a sustentabilidade da empresa e o desenvolvimento sustentável. Produzimos 89,2 milhões de megawatts-hora (MWh) — 1,6% a mais que no ano anterior — e assumimos a liderança mundial em produção anual de energia. Nos primeiros meses de 2016, registramos sucessivos recordes de produção, com grande chance de ultrapassar a marca de 100 milhões de MWh/ano, inédita no mundo.

Durante o verão de 2015, quando o Brasil enfrentou uma das maiores crises hídricas de sua história, a usina foi fundamental para atender a demanda de energia elétrica nacional. Atingimos o índice de produtividade (ou eficiência) de 96,49%, ou seja, 96,49% da água turbinável foi transformada efetivamente em energia elétrica, contribuindo para o Brasil manter sua matriz energética como uma das menos intensivas em carbono no mundo.

Somos uma empresa vinculada a dois Governos Nacionais, e seguimos padrões de governança e de gestão dos aspectos sociais, econômicos e ambientais internos e de seu entorno comumente encontrados na iniciativa privada. Dentre nossos 14 Objetivos Estratégicos, seis explicitam nosso compromisso com temas da sustentabilidade.

Sabemos que a sociedade brasileira e internacional estão cada vez mais atentas aos riscos associados à governança, ética e corrupção nas empresas. Vimos trabalhando na formalização de um programa binacional de integridade/conformidade que, no médio prazo, fará a gestão integrada de riscos e de *compliance* (anticorrupção). O programa se somará aos mecanismos de controle já existentes, como a adesão aos preceitos da Lei Sarbanes-Oxley (SOX).

A Itaipu também tem sido um indutor de mudanças e desenvolvimento na região desde a sua construção. Nossas iniciativas, direta e indiretamente, contribuem para o alcance de 16 dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU), o que nos proporciona reconhecimento internacional.

O nosso maior programa social e ambiental, "Cultivando Água Boa", foi eleito a melhor prática em gestão de recursos hídricos do mundo e ganhou o Prêmio Água para Vida, concedido pela ONU.

O Complexo Turístico Itaipu foi o único vencedor do Brasil na categoria Pesquisa, Tecnologia e Inovação da 12ª edição do Prêmio de Excelência e Inovação do Turismo. A premiação, concedida pela Organização Mundial do Turismo, ligada à ONU, é a mais importante do planeta no setor. E fomos a terceira empresa no país a obter a Certificação Life, que atesta a eficiência do sistema de gestão ambiental e as ações para a conservação da biodiversidade.

O incentivo à equidade de gênero interna e externamente aos nossos muros já é histórico. Fomos a primeira empresa brasileira a aderir à campanha "He For She" ("Eles por elas"), da ONU Mulheres, e realizamos o lançamento da campanha global no Brasil e Paraguai em nossa sede, em 2015. Também lançamos a segunda edição do Prêmio WEPS Brasil 2016, que se baseia nos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPS, na sigla em inglês para Women's Empowerment Principles), criados pelo Pacto Global da ONU e ONU Mulheres. Ao todo, 137 empresas de todo o país se inscreveram e o anúncio das vencedoras ocorreu em março de 2016.

Buscando viabilizar o alcance da visão, desburocratizar a empresa e torná-la mais transparente, eficiente e sustentável, em 2015 foi realizada a revisão dos Planos Tático e Operacional da Itaipu. Esse processo contou com a participação expressiva de empregados de todas as áreas e resultou na definição de projetos a serem implementados no curto, médio e longo prazo, abrangendo temas como Desenvolvimento Social, Turismo, Energias Renováveis e Infraestrutura. Um exemplo é o projeto que tem transformado a frota da organização mais sustentável, a partir do uso de veículos movidos a eletricidade e/ou a gás biometano. Somente a substituição dos automóveis convencionais por elétricos evitou a emissão de 25,76 toneladas de CO<sub>2</sub> na atmosfera em 2015.

A experiência com a geração de energia a partir do biogás foi apresentada no Fórum de Energia da ONU, em Viena, e na Conferência do Clima da ONU - COP 21, em Paris, bem como o Programa Veículo Elétrico, ressaltando o alinhamento de nossa estratégia com os desafios globais relacionados ao clima.

Ainda em 2015, enfrentamos a mais longa paralisação de empregados brasileiros da história da empresa, com duração de 43 dias. O movimento, no entanto, não afetou a produção de energia, assim como a manutenção da usina. Evidenciou-se o compromisso e a responsabilidade pela geração de energia, com segurança e proteção ao patrimônio binacional.

Estes são alguns dos destaques do que aconteceu no último exercício e que estão descritos em maior detalhe nas próximas páginas deste Relatório. Ótima leitura!

Jorge Miguel Samek  
Diretor-Geral Brasileiro



# SUMÁRIO

## 04 SOBRE O RELATÓRIO

- Processo para definição do conteúdo do Relatório - Pág. 05

## 06 PERFIL DA EMPRESA

- Linha do tempo - Pág. 06
- Destaques em 2015 - Pág. 07
- Engajamento de *stakeholders* - Pág. 08

## 10 GOVERNANÇA E TRANSPARÊNCIA

- Estrutura de governança - Pág. 10
- Combate à corrupção - Pág. 12
- Acesso à informação - Pág. 13

## 15 EFICIÊNCIA OPERACIONAL E EXCELÊNCIA NA GESTÃO

- Energia líquida gerada - Pág. 15
- Produção e desempenho econômico - Pág. 17
- Demonstração do Valor Adicionado (DVA) - Pág. 18
- Segurança da barragem - Pág. 21

## 22 PESQUISA E INOVAÇÃO

- Energias renováveis e mobilidade sustentável - Pág. 22
- Atividades de Pesquisa, desenvolvimento e inovação realizadas ou apoiadas pela Itaipu - Pág. 23

## 25 GESTÃO DE PESSOAS

- Perfil do quadro de empregados - Pág. 25
- Carreira e remuneração - Pág. 28
- Greve - Pág. 29
- Diversidade e igualdade de oportunidades - Pág. 30
- Desenvolvimento profissional - Pág. 32
- Saúde e segurança no trabalho - Pág. 33

## 35 CONTRIBUIÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL

- *Royalties* - Pág. 35
- Programas e projetos sociais desenvolvidos ou apoiados pela Itaipu - Pág. 36
- Relacionamento com fornecedores - Pág. 43

## 44 MEIO AMBIENTE

- Cultivando Água Boa (CAB) - Pág. 44
- Programas e projetos ambientais desenvolvidos ou apoiados pela Itaipu - Pág. 44
- Emissões de gases causadores de efeito estufa - Pág. 46
- Consumo de energia elétrica e combustíveis - Pág. 47
- Consumo de água e descarte - Pág. 48
- Conservação da biodiversidade - Pág. 50

## 53 INFORMAÇÕES TÉCNICAS

- Sumário de conteúdo da GRI - Pág. 53
- Pacto Global - Pág. 60
- Relatório de asseguração limitada dos auditores independentes - Pág. 62
- Expediente - Pág. 63

A Itaipu Binacional publica há treze anos consecutivos seu Relatório de Sustentabilidade, referente às atividades realizadas pela empresa em território brasileiro. O último relatório, referente ao período de 2014, foi publicado em junho de 2015 e desde 2007 os documentos são elaborados conforme as Diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) para Relato de Sustentabilidade.

Este Relatório foi elaborado conforme a opção “de acordo”- Essencial da versão G4 das Diretrizes. A lista dos conteúdos relatados (que incluem o conjunto de indicadores do suplemento setorial de energia elétrica), e de sua localização nessa publicação, é apresentada na página 53.

A Assessoria de Responsabilidade Social é responsável por coordenar a elaboração do documento, com o auxílio de empregados que representam todas as diretorias e as três fundações mantidas pela Itaipu, denominados “Pontos Focais”.

O documento é validado pelos assessores de Planejamento e Coordenação das Diretorias, assessor de Planejamento Empresarial e pelo coordenador do Sistema de Gestão da Sustentabilidade.

Desde 2004 a Itaipu submete seus relatórios a uma empresa de verificação independente, que conduz a asseguarção de acordo com a Norma Brasileira de NBC TO 3000 (Trabalhos de Asseguarção Diferente de Auditoria e Revisão), emitida pelo Conselho Federal de Contabilidade- CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000, elaborada pela Federação Internacional de Contadores. Essa edição foi verificada pela KPMG e informações sobre o procedimento de asseguarção estão disponíveis na página 62.

Para outras informações, sugestões, críticas ou comentários sobre o Relatório, entre em contato com a Assessoria de Responsabilidade Social pelos telefones (41) 3321-4415 e (45) 3520-5921, ou pelo e-mail [responsabilidadesocial@itaipu.gov.br](mailto:responsabilidadesocial@itaipu.gov.br). [G4-29; G4-30; G4-31; G4-32; G4-33; G4-48]

## Guia de leitura

- ▶ As ações contidas neste Relatório foram realizadas entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2015. [G4-28]
- ▶ Embora a publicação apresente informações e indicadores sobre a atuação da Itaipu em território brasileiro, as informações econômicas, de governança e de produção de energia são binacionais, já que não há gestão ou contas exclusivamente nacionais. Casos excepcionais serão sinalizados ao longo do documento.
- ▶ O Relatório cita algumas informações das três organizações constituídas pela empresa: Fundação Itaipu-Brasil de Previdência e Assistência Social (Fibra), quando aborda questões de Previdência Privada; Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI), quando trata de pesquisa, inovação e desenvolvimento regional; e Fundação Itaipuapy, quando o assunto é relacionado à saúde ofertada na região da fronteira. [G4-17]
- ▶ Para esse documento, foram consideradas as operações da Itaipu na área industrial da usina e nos escritórios localizados nas cidades de Foz do Iguaçu, Santa Helena, Guaíra e Curitiba. As atividades conduzidas nos escritórios de Brasília e de São Paulo não são relevantes do ponto de vista ambiental e social. [G4-9]
- ▶ A área de influência da Itaipu é a região da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3), que possui 8 mil km<sup>2</sup> e mais de 1 milhão de habitantes. É composta por 28 municípios da região Oeste do Paraná e 1 do Mato Grosso do Sul (MS): Altônia, Céu Azul, Diamante do Oeste, Cascavel, Entre Rios do Oeste, Foz do Iguaçu, Guaíra, Itaipulândia, Maripá, Marechal Cândido Rondon, Matelândia, Medianeira, Mercedes, Missal, Mundo Novo (MS), Nova Santa Rosa, Ouro Verde do Oeste, Pato Bragado, Quatro Pontes, Ramilândia, Santa Terezinha do Oeste, Santa Helena, Santa Terezinha de Itaipu, São José das Palmeiras, São Miguel do Iguaçu, São Pedro, Terra Roxa, Toledo e Vera Cruz do Oeste.
- ▶ Nesse documento, a Itaipu Binacional também é chamada de Itaipu, usina, entidade, binacional, empresa e organização.
- ▶ “Lago” significa o reservatório da hidrelétrica.
- ▶ A definição de “empregados” inclui as pessoas que compõem o quadro próprio da empresa. Já o termo “colaboradores” inclui empregados, jovens aprendizes, estagiários e empregados de empresas prestadoras de serviços terceirizados que atuam na usina e nos escritórios.
- ▶ [G4-27] Esta edição traz como novidade uma nova forma de agrupar os conteúdos, que serão organizados com base nos assuntos identificados como mais relevantes pelos *stakeholders* no processo de definição de materialidade, descrito na página seguinte. A abordagem da Itaipu para abordar os tópicos e preocupações levantados por meio do engajamento são descritos ao longo do texto, como segue:
  - ▶ Governança, aumento da demanda por transparência e por maior controle (interno e externo): páginas 10 a 14.
  - ▶ Contribuição para o desenvolvimento das áreas de influência: página 35 a 43.
  - ▶ Condições de trabalho: páginas 25 a 34.
  - ▶ Excelência na gestão hídrica e eficiência na produção de energia: páginas 15 a 21.
  - ▶ Tarifa de energia: páginas 17 e 36.
  - ▶ Pesquisa e inovação: páginas 22 a 24.
  - ▶ Segurança de barragem: páginas 21 e 23.
  - ▶ Respeito aos direitos humanos: páginas 14, 25, 30, 31, 33 e 43.
  - ▶ Conservação da biodiversidade: páginas 45, 50 a 52.
  - ▶ Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) e mudanças climáticas: páginas 46 a 47.
- ▶ O sinal [+] usado ao longo do Relatório identifica os assuntos que contêm informações complementares disponíveis no site da Itaipu.

## Processo para definição do conteúdo do Relatório [G4-18; G4-20; G4-22; G4-23; G4-27]

Com o apoio de consultoria especializada, a Itaipu realizou três principais atividades para definir os temas para o Relatório de Sustentabilidade 2015: revisão do processo de materialidade e tópicos materiais selecionados nos três últimos anos (2014, 2013, 2012); compilação e análise de tópicos potencialmente relevantes para a empresa no ano de 2015, considerando as perspectivas do setor elétrico brasileiro, de outros *stakeholders* da organização e temas relevantes para a sustentabilidade; e consulta de percepções de partes interessadas para priorização dos tópicos relevantes.

Para compilar e analisar os tópicos relevantes foram realizadas pesquisas em fontes da própria Itaipu, tais como: o Relatório Anual 2015, as respostas fornecidas pela Itaipu à Eletrobras para o questionário do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da Bolsa de Valores de São Paulo, e a pesquisa com fornecedores realizada em 2015. Também foram realizadas pesquisas em fontes secundárias externas, tais como: 54 notícias veiculadas na mídia relacionadas a várias categorias de *stakeholders* da Itaipu e à sustentabilidade, o questionário base do protocolo de avaliação da International Hydropower Association (IHA), e relatórios setoriais, incluindo a pesquisa elaborada pela GRI e RobecoSam em 2016 sobre tópicos materiais para investidores no setor elétrico<sup>1</sup>.

As partes interessadas internas foram consultadas mediante entrevistas (no total, foram ouvidos dez representantes do Planejamento Estratégico, Operação, Auditoria Interna, das Diretoria Técnica e de Coordenação, Protocolo IHA, Recursos Humanos e relação com comunidades indígenas); dois workshops com a participação de 41 empregados; além de consultas com representantes da área de Relações com Investidores da Eletrobras, do Principles for Responsible Investment (PRI) e do Carbon Disclosure Project (CDP). Não foram realizadas consultas a partes interessadas internas ou externas paraguaias.

A análise e a consolidação dos resultados consideraram: checagem do princípio de inclusão de stakeholders e contexto da sustentabilidade ao conjunto de tópicos levantados; atribuição do grau de impacto e importância do tópico para as partes interessadas (matriz de materialidade) e priorização; correlação dos tópicos com os aspectos e indicadores da GRI G4; aplicação parcial do princípio da completez; e validação com a diretoria.

Os limites dos tópicos e aspectos reportados em 2015 dentro da organização (onde ocorrem os impactos relacionados ao tópico ou aspecto material) referem-se à operação em território brasileiro. Para definir os limites dos tópicos e aspectos materiais fora da organização, foi considerada a percepção das partes interessadas consultadas sobre a abrangência dos impactos relacionados a esses tópicos. Não é possível afirmar a ocorrência ou não desses impactos fora da organização, pois não foram realizados processos sistemáticos e formais de avaliação de impactos.

Tópicos materiais [G4-19; G4-27]	Aspectos GRI relacionados	Stakeholders que consideram o aspecto material [G4-21]
Governança, aumento da demanda por transparência e por maior controle (interno e externo)	Governança	Governo e Sociedade
	Ética e integridade	Governo e Sociedade
	Combate à corrupção	Governo e Sociedade
	Políticas públicas	Governo e Sociedade
	Conformidade	Governo e Sociedade
Contribuição para o desenvolvimento das áreas de influência	Comunidades locais	Comunidades locais
	Impactos econômicos indiretos	Comunidades locais
	Comunidades locais - Processo decisório e impactos	Comunidades locais
	Saúde e segurança da comunidade	Comunidades locais
Condições de trabalho	Emprego	Empregados
Excelência na gestão hídrica e eficiência na produção de energia	Perfil organizacional	Eletrobras e Sociedade
	Disponibilidade e confiabilidade	Eletrobras e Sociedade
	Gerenciamento da demanda por energia elétrica	Eletrobras e Sociedade
Tarifa de Energia	Impactos econômicos indiretos	Eletrobras e Sociedade
Pesquisa e inovação	Pesquisa e desenvolvimento	Eletrobras e Sociedade
Segurança de barragem	Planejamento e respostas a desastres e emergências	Comunidades locais e Sociedade
Respeito aos Direitos humanos	Investimentos	Fornecedores
	Não discriminação	Empregados e Sociedade
	Liberdade de associação e negociação coletiva	Fornecedores
	Trabalho infantil	Comunidades locais, Fornecedores e Sociedade
	Trabalho forçado ou análogo ao escravo	Comunidades locais, Fornecedores e Sociedade
	Práticas de segurança	Comunidades locais, Empregados e Sociedade
	Direitos indígenas	Comunidades Indígenas, Comunidades Locais e Sociedade
	Avaliação	Empregados, Comunidades Locais e Sociedade
	Avaliação de fornecedores em direitos humanos	Fornecedores
	Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a direitos humanos	Empregados
	Diversidade e igualdade de oportunidades	Empregados
Conservação da biodiversidade	Biodiversidade	Comunidades Locais, Governo e Sociedade
Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) e mudanças climáticas	Emissões	Sociedade e Governo

<sup>1</sup> Defining What Matters. Do companies and investors agree on what is material? Mining, Metals and Electric Utilities. Global Reporting Initiative e RobecoSam. 2016. Disponível em <https://www.globalreporting.org/resource/library/GRI-DefiningMateriality2016.pdf>

- ▶ A Itaipu é uma empresa juridicamente internacional, criada e regida pelo Tratado de Itaipu [ + ] para aproveitamento hidrelétrico dos recursos hídricos do Rio Paraná. [G4-3; G4-4; G4-7]
- ▶ Os governos do Brasil e do Paraguai, representados respectivamente pelas Centrais Elétricas do Brasil (Eletrobras) e Administración Nacional de Electricidad (Ande), compartilham igualmente a administração e o direito de aquisição da energia produzida para consumo próprio. [G4-4; G4-7]
- ▶ A usina está localizada sobre o Rio Paraná, na fronteira entre o Brasil (Foz de Iguaçu) e o Paraguai (Hernandárias). As sedes são nas cidades de Brasília e Assunção e há escritórios em Curitiba, Foz de Iguaçu, Guaira, Santa Helena, São Paulo e Cidade de Leste. [G4-5; G4-6]

### Missão

Gerar energia elétrica de qualidade, com responsabilidade social e ambiental, impulsionando o desenvolvimento econômico, turístico e tecnológico, sustentável, no Brasil e no Paraguai.

### Visão

Até 2020, a Itaipu Binacional se consolidará como a geradora de energia limpa e renovável com o melhor desempenho operativo e as melhores práticas de sustentabilidade do mundo, impulsionando o desenvolvimento sustentável e a integração regional.

## 14 Objetivos Estratégicos

foram definidos pela empresa para assegurar que a visão torne-se realidade. [ + ]

### Políticas e Diretrizes Fundamentais [ + ]

Respeito ao ser humano  
Integração binacional  
Pró-atividade e inovação  
Responsabilização e prestação de contas  
Reconhecimento dos resultados do trabalho das pessoas  
Sustentabilidade corporativa  
Desenvolvimento sustentável regional  
Valores éticos [G4-56]

### Linha do tempo

- 1966** - Assinatura da Ata do Iguaçu: Brasil e Paraguai iniciam negociações de um acordo para aproveitamento energético do Rio Paraná.
- 1973** - Em 26 de abril, os presidentes do Brasil e do Paraguai assinam o Tratado de Itaipu.
- 1974** - A entidade Itaipu Binacional é formada e a infraestrutura para receber os trabalhadores começa a ser montada.
- 1975** - Início da construção da usina. O projeto inicial previa 18 unidades geradoras, totalizando potência instalada de 12.600 megawatts (MW) e produção anual de 75 milhões de megawatts-hora (MWh).
- 1982** - Formação do reservatório em apenas 14 dias. No dia 5 de novembro a Itaipu foi oficialmente inaugurada.
- 1984** - A primeira unidade geradora começa a produzir energia, em fase de testes. A operação comercial iniciou um ano depois.
- 1991** - A 18ª unidade geradora entra em operação e os municípios e estados brasileiros são incluídos na distribuição de *royalties*.
- 1997** - Refinanciamento da dívida da construção da usina junto à Eletrobras.
- 1999** - A Itaipu alcança a produção de 90 milhões MWh de energia.
- 2000** - Pela primeira vez, a Itaipu bate o recorde mundial de geração de energia ao produzir 93.427.598 MWh.
- 2003** - Inclusão da responsabilidade social e ambiental e do desenvolvimento econômico, turístico e tecnológico sustentável na missão da empresa.
- 2005** - Notas Reversais estabelecem que as iniciativas social e ambiental são componentes permanentes na empresa. É implantado processo seletivo público para contratação de empregados.
- 2006** - Adesão aos preceitos da Lei Sarbanes-Oxley (SOX).
- 2007** - Entra em operação a última unidade geradora instalada, totalizando 20 e potência de 14 mil MW.
- 2008** - A Itaipu ultrapassa o seu próprio recorde mundial ao gerar 94.684.781 MWh.
- 2009** - Criação da Ouvidoria (Brasil) e Defensoria (Paraguai).
- 2010** - Criação da Assessoria de Responsabilidade Social.
- 2012** - Itaipu registra pela terceira vez a maior produção mundial de energia, com 98.287.128 MWh. É lançado o Sistema de Gestão da Sustentabilidade (SGS).
- 2013** - Ao gerar 98.630.035 MWh, a Itaipu atinge a marca de maior geradora de energia elétrica do mundo pela quarta vez.
- 2014** - A binacional celebra 40 anos de sua criação e 30 anos de geração de energia.
- 2015** - A usina retoma a liderança mundial em geração anual de energia elétrica, que no ano anterior havia sido conquistada pela hidrelétrica chinesa Três Gargantas.

### Política Binacional de Sustentabilidade

Dimensão Corporativa	Dimensão Meio Ambiente	Dimensão Desenvolvimento Econômico	Dimensão Cultural
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestão racional, equilibrada e eficiente das pessoas, recursos e processos empresariais.</li> <li>- Relações éticas, transparentes e justas respeitando as diferenças.</li> <li>- Visão e gestão amplas, integradas e colaborativas das ações.</li> <li>- Compromisso com a melhoria contínua e inovação.</li> <li>- Gestão integrada dos riscos empresariais.</li> <li>- Compras sustentáveis e desenvolvimento de fornecedores locais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geração, incentivo e uso de energia proveniente de fontes limpas e renováveis.</li> <li>- Atuação em parceria com os atores sociais para a sustentabilidade.</li> <li>- Conservação e preservação do meio ambiente e respeito à biodiversidade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ser um agente ativo no desenvolvimento humano sustentável.</li> <li>- Promover o desenvolvimento sustentável do território.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilização eficaz das competências e experiências presentes na estrutura da Itaipu Binacional e suas fundações.</li> <li>- Promover e consolidar a cultura de sustentabilidade sendo um exemplo para o mundo.</li> <li>- Valorização de atitudes sustentáveis.</li> </ul>

## US\$ 3,68 bilhões

foi o faturamento pela prestação dos serviços de eletricidade em 2015. [G4-4; G4-9]

## 3.029

empregos diretos gerados nos dois países, sendo **1.364** empregados brasileiros (incluindo empregados requisitados de outros órgãos, sete membros do Conselho de Administração e seis diretores). A redução do quadro de brasileiros foi de 5% comparado ao quadro de 2014, que era composto por **1.415** pessoas. [G4-9; G4-10]

## 89,2 milhões

de megawatts-hora (MWh) foram gerados pela Itaipu em 2015. A quantia é **1,6%** superior à produção do ano anterior e **9,5%** inferior ao ano de 2013, quando a binacional bateu seu quarto recorde mundial.

## 1,9%

foi o aumento do suprimento de energia elétrica ao Brasil, totalizando o atendimento de **14,6%** da demanda do país. A participação no mercado paraguaio se manteve expressiva: **75%** ante 79% registrada em 2014. [G4-8]

## 1º lugar mundial

em produção de energia no ano de 2015 e acumulada. Em 31 anos de operação, a Itaipu produziu 2,3 bilhões de MWh.

## Prêmio Water for Life

O programa socioambiental Cultivando Água Boa (CAB), desenvolvido pela Itaipu, conquistou o 1º lugar na categoria "Melhores Práticas em Gestão de Água" da 5ª edição do Prêmio Água para a Vida, promovido pela ONU Água. O anúncio ocorreu em março e a entrega da premiação foi na sede da ONU, em Nova Iorque.

### Iniciativas que a empresa subscreve ou endossa [G4-15]

Em outubro, durante a edição 2015 das Exposições Universais, a Itaipu aderiu à Carta de Milão (o documento recebeu esse nome em homenagem à cidade italiana onde o evento foi realizado). A iniciativa convida toda a sociedade a assumir a sua responsabilidade em garantir que as gerações futuras possam desfrutar do direito à alimentação. São quatro pontos centrais: desenvolvimento sustentável, fomento à agricultura responsável, redução de desigualdades nas áreas urbanas e respeito à identidade sociocultural que o alimento fornece.

Abaixo estão elencados alguns dos compromissos, todos assumidos voluntariamente pela empresa:

- ▶ Carta da Terra
- ▶ Pacto Global (Organização das Nações Unidas - ONU)
- ▶ Princípios de Empoderamento das Mulheres (Pacto Global e ONU Mulheres)
- ▶ Programa Pró-Equidade de Gênero (Secretaria de Políticas para as Mulheres do Governo Federal)
- ▶ Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo no Brasil (Organização Internacional do Trabalho - OIT)
- ▶ Pacto contra a Exploração de Crianças e Adolescentes nas Rodovias Brasileiras (Childhood)
- ▶ Declaração de Compromisso Corporativo no Enfrentamento da Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes (Secretaria Nacional de Direitos Humanos)
- ▶ Empresa Amiga da Criança (Fundação Abrinq)
- ▶ Consenso de Istambul sobre a Água - Pacto das Águas
- ▶ Tratado de Educação Ambiental para Sociedades Sustentáveis e Responsabilidade Global
- ▶ Princípios para Educação Empresarial Responsável
- ▶ Projeto GestãoTransparente.org

### Participação em associações e organizações nacionais e internacionais [G4-16]

A Itaipu apoia e participa de associações, institutos, comitês e conselhos nacionais e internacionais que promovem iniciativas relacionadas à sustentabilidade e que estejam alinhadas às estratégias da empresa. Destaca-se a participação da binacional no conselho diretor da International Hidropower Association (IHA), no Grupo Corporativo de Líderes Relato 2025 da Global Reporting Initiative (GRI), no comitê da International Organization for Standardization (ISO) responsável pela elaboração da Norma de Compras Sustentáveis – ISO 20400, na comissão técnica permanente do Instituto Lasting Initiative For Earth ou Iniciativa Duradoura pela Terra (Instituto Life) e no conselho gestor do Conselho Brasileiro de Voluntariado Empresarial (CBVE). A empresa também integra o Grupo Temático (GT) Anticorrupção e coordena o GT Direitos Humanos e Trabalho da Rede Brasileira do Pacto Global das Nações Unidas. [+]

## Engajamento de stakeholders [G4-25; G4-27]

A Itaipu interage direta e indiretamente com vários públicos de interesse e de maneira diferenciada, conforme o nível de relacionamento e necessidades específicas de cada grupo de *stakeholders*. Não há um processo formal estabelecido para realizar o engajamento, embora a empresa adote práticas específicas conforme a atividade e/ou ação. O principal objetivo é obter conhecimento das demandas e realidade dos diversos parceiros (tais como sociedade civil, comunidades locais, fornecedores, empregados, setor elétrico) para orientar a estratégia de gestão corporativa, bem como regular o acompanhamento de instrumentos contratuais.

No exercício de 2015, o resultado desse processo pode ser exemplificado pelo fortalecimento e legitimação das relações da empresa com seu grupo de fornecedores, via Programa Compras Sustentáveis e Programa Desenvolvimento de Fornecedores (leia mais na página 43). Esta conquista também se reflete nas relações da Itaipu com a comunidade regional, por meio de programas, ações e projetos desenvolvidos.

O Programa de Voluntariado Empresarial da Itaipu – Força Voluntária é outro caso. Todas as atividades passam por processos de engajamento com a comunidade, por meio de organizações da sociedade civil e instituições públicas. Um exemplo foi a realização de capacitação presencial gratuita para

gestores de 30 instituições sociais de Foz do Iguaçu como forma de fortalecer e profissionalizar a atuação do Terceiro Setor. Levantamento realizado anteriormente junto às entidades identificou as principais demandas, que foram abordadas nos treinamentos ocorridos ao longo do ano, com carga horária superior a 300 horas. Entre elas, estão: gestão financeira, aspectos jurídicos, captação de recursos, elaboração de projetos e gestão de voluntários.

No âmbito interno, o Sistema de Gestão da Sustentabilidade (SGS) é a ferramenta de comunicação que possibilita a consolidação binacional dos valores de sustentabilidade da Itaipu, bem como a formação e disseminação dessa cultura. Eventualmente são realizadas as palestras “Diálogos Sustentáveis”, nas quais empregados e convidados externos discorrem sobre aspectos ambientais, sociais e econômicos de todas as ações empresariais e no relacionamento com *stakeholders*.

As principais ferramentas de comunicação da Itaipu com seus públicos de interesse são a Ouvidoria e o Fale Conosco, o site institucional e redes sociais (Twitter, Facebook), além de assessoria de imprensa e instrumentos de comunicação interna como o Jornal Itaipu Eletrônico (JIE) e Jornal Itaipu Mural (JIM).

## Gestão participativa

A Itaipu, por meio do programa Cultivando Água Boa (saiba mais na página 44), executa ações na região da Bacia do Paraná 3 (BP3) de forma voluntária, sendo que todas as suas fases (planejamento, execução, monitoramento e avaliação) ocorrem de forma participativa, e possuem caráter contínuo. A gestão junto aos atores políticos, econômicos e sociais envolve a articulação e corresponsabilização, o que gera o comprometimento necessário à sustentabilidade da iniciativa, possibilitando desta forma a construção coletiva. Assim, o compromisso com a execução das ações, o envolvimento, o comprometimento e a efetiva participação são fortalecidas, pois possuem relação direta com a atuação do indivíduo nas discussões, nas decisões e nas práticas.

São 38 comitês gestores, sendo 29 comitês gestores municipais instituídos legalmente e 9 comitês gestores de programas, todos compostos por órgãos governamentais, lideranças comunitárias, empresas, universidades e representantes da binacional, somando mais de 2.100 organizações parceiras. Nos Encontros Cultivando Água Boa, celebrações anuais do programa caracterizados por serem momentos de socialização, formação e partilha entre os diversos atores sociais, lideranças locais, parceiros, gestores públicos, estudantes, convidados e interessados, acontece a avaliação do programa, ocorrendo também a definição dos novos passos.

A preparação desses grandes eventos é feita com “pré-encontros” realizados nos 29 municípios onde acontecem as oficinas temáticas, nas quais os parceiros e participantes do programa avaliam as ações executadas durante o ano, as dificuldades e os avanços, e planejam as ações a serem executadas no futuro. O programa também disponibiliza um canal “Fale Conosco” no site [www.cultivandoaguaboa.com.br](http://www.cultivandoaguaboa.com.br), que recebe demandas externas e questionamentos.

## Etapas de engajamento do Programa Cultivando Água Boa

Os projetos de adequação ambiental são realizados em cada microbacia, com base em diagnóstico técnico detalhado:

1. Sensibilização: realização de encontros da equipe da Itaipu com autoridades, lideranças e donos de propriedades em que existam rios, córregos e nascentes que precisam ser recuperados ou preservados.
2. Oficinas do Futuro: com aplicação da metodologia do educador e filósofo Paulo Freire, visam reunir toda a comunidade para estabelecer um compromisso dos moradores da microbacia com o meio ambiente no qual e do qual vivem. Acontecem em três etapas: a) Muro das Lamentações, que consiste na identificação das condutas causadoras dos danos ao meio ambiente e dos problemas que precisam ser resolvidos; b) Árvore da Esperança, em que são levantadas as aspirações da comunidade; e c) Caminho Adiante, etapa em que a comunidade define as ações corretivas para os problemas identificados e compromete-se a assumir nova conduta, alicerçada na ética do cuidado. Já foram realizadas 250 Oficinas, envolvendo 40 mil pessoas.
3. Pacto das Águas: Momento de celebração pelo cuidado com as águas, onde a comunidade simbolicamente assina a “Carta do Pacto das Águas”, documento gerado a partir das Oficinas do Futuro, no qual a comunidade revela seus problemas, seus sonhos e os passos a serem dados a partir daquele momento para garantir a sua sustentabilidade da Agenda 21 do Pedaco. No total, foram firmados 59 pactos.



Grupos de stakeholders engajados [G4-24; G4-26]

Stakeholders	Relacionamento	Canais de comunicação e documentos
Agentes financeiros e de crédito	Principais financiadores da construção da Itaipu, credores, agentes financeiros em que a empresa mantém a maior parte de seus recursos, financiadoras de projetos e obras.	Reuniões, ofícios, dados, informações ou relatórios contábeis e outros documentos.
Associações e cooperativas	Parcerias para o desenvolvimento de ações específicas, acordo de cooperação para o intercâmbio de informações e iniciativas relacionadas à implantação de ações de programas.	Encontros periódicos, reuniões, e-mails, participações em comitês e programas, acordos de cooperação técnica, prestações de contas, visitas institucionais, eventos.
Autoridades locais e órgãos públicos	Relacionamentos institucionais e apoio a ações sociais, ambientais, de gestão de bacias hidrográficas e de segurança.	Encontros periódicos, ofícios, reuniões, visitas institucionais, informações ou relatórios contábeis, eventos e outros.
Clientes / Detentores de capital	Contratantes da potência disponível e da energia a ela associada.	Ofícios, informações ou relatórios contábeis, reuniões periódicas, visitas institucionais, eventos de Grupos de Trabalho da Holding Eletrobras e Relatório de Sustentabilidade.
Colaboradores	Responsáveis pelo funcionamento da empresa.	Palestras, e-mails, Jornal Itaipu Eletrônico (JIE), Jornal Itaipu Mural (JIM), intranet, reuniões de equipe, apresentações teatrais, visitas institucionais, eventos, Diálogos Sustentáveis e Relatório de Sustentabilidade.
Comunidades locais	Parceria em diversos programas sociais e ambientais.	Participação em comitês variados e campanhas de doações, reportagens, visitas institucionais, eventos, Relatório de Sustentabilidade.
Concessionárias de serviços públicos	Fornecedores de serviços essenciais.	Cartas, reuniões, e-mails e acordos de cooperação técnica.
Empresas públicas e privadas	Parceiros em programas socioambientais, cooperação técnica e científica, campanhas e outros eventos.	Cartas, e-mails, relatórios, reuniões, convênios, campanhas e outros.
Entidades de classe	Relações trabalhistas e cooperação técnica para o intercâmbio de informações.	Ofícios, visitas institucionais, eventos, outros documentos e reuniões.
Entidades de ensino e pesquisa	Convênios de parceria e apoio a projetos e cooperação técnica, relação de estágios.	Reuniões, e-mails, informações ou relatórios contábeis, visitas institucionais, eventos e outros documentos.
Fornecedores	Oportunidades de negócios e incentivo a práticas sustentáveis.	Portal de compras, editais, ofícios, demonstrações contábeis, certidões negativas e outros documentos.
Fundações	Serviços, assistência técnica, assessoramento, capacitação, convênios e parcerias em programas socioambientais.	Cartas, relatórios, cursos, e-mails, visitas institucionais, reuniões, participação nos conselhos, prestações de contas e outros.
Governos	Parcerias em projetos, articulação de questões legais e regulatórias, intercâmbio de informações, relacionamentos institucionais, acordos de cooperação, obras e construções.	Reuniões, fiscalizações, demonstrações contábeis, certidões negativas, ofícios e outros documentos, certidões e declarações fiscais, visitas institucionais, eventos, carta de intenções e acordo de cooperação.
Institutos	Obtenção e intercâmbios de dados e informações, estudos, parcerias, certificação relacionada à biodiversidade e serviços.	Termo de compromisso, cartas, relatórios, e-mails, website, reuniões, dados, informações contábeis, visitas institucionais, eventos e outros.
Mídia	Campanhas, reportagens variadas, <i>clipping</i> e pesquisas.	Envio de <i>releases</i> por e-mail, telefonemas, encontros com jornalistas, informações, relatórios contábeis e Relatório de Sustentabilidade.
ONGs e Oscips	Parceria no desenvolvimento de projetos e apoios para diferentes ações.	Reuniões, eventos, e-mails, convênio e outros documentos.
Organizações empresariais	Participação no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da BM&F Bovespa, parceria em diferentes ações pontuais, incluindo ações de desenvolvimento econômico, turístico e de integração regional.	Reuniões, ofícios, convênios, e-mails, visitas institucionais, eventos, Relatório de Sustentabilidade e outros documentos.
Organizações internacionais	Parcerias em programas socioambientais, cooperação técnica e científica, apoio para a replicabilidade de programas e compromissos socioambientais.	Cartas, e-mails, reuniões, eventos e Relatório de Sustentabilidade, convênios, acordos de cooperação técnica e acordo de confidencialidade, visitas institucionais.
Organizações militares brasileiras	Parceiros na organização de eventos e projetos, cooperação técnica e transmissão de informações.	Ofícios, e-mails, reuniões, palestras, visitas institucionais e eventos.
Seguradoras	Diferentes coberturas de acordo com possíveis danos para instalações, equipamentos e pessoas.	Ofícios e outros documentos.

Os governos do Brasil e Paraguai assinaram o Tratado de Itaipu [4] em 26 de abril de 1973, sete anos após iniciarem as tratativas para dividir o potencial hidráulico do Rio Paraná. O documento previa a criação da entidade Itaipu Binacional, que ocorreu um ano depois, para ser responsável pela construção e administração da usina.

A empresa é regida pelo Tratado e seus três anexos, atos diplomáticos complementares e por arcabouço normativo binacional. Embora possua sua própria base legal, a empresa busca estar alinhada sempre que possível aos paradigmas jurídicos vigentes nos dois países sócios.

Os governos brasileiro e paraguaio têm igualdade de direito e deveres, sendo representados pelas Centrais Elétricas Brasileiras (Eletrobras) e pela Administración Nacional de Electricidad (Ande). O mais alto órgão de governança da empresa é o Conselho de Administração, seguido pela Diretoria Executiva, ambos compostos por membros brasileiros e paraguaios em igual número, além de representantes dos Ministérios das Relações Exteriores no Conselho de Administração.

O modelo de gestão, estabelecido pelo Regimento Interno, é o Sistema de Planejamento e Controle Empresarial (SPCE). O plano empresarial vigente incorpora os conceitos de gestão da metodologia Balanced Scorecard (BSC) para consolidar indicadores e as respectivas metas. O plano foi construído com auxílio de diversos *stakeholders*, com base em cenários situacionais, e possui horizonte de cinco anos, mas é submetido a uma revisão anual ou conforme determinação dos Diretores-Gerais.

Para disseminar e incorporar a cultura da sustentabilidade entre os empregados, em 2012 foi implantado em território brasileiro o Sistema de Gestão da Sustentabilidade (SGS). Por meio do site "Itaipu Sustentável", disponível na intranet, e realização dos "Diálogos Sustentáveis", a iniciativa discute e identifica pontos de melhoria e sinergia entre as ações desenvolvidas pela empresa.

## Empregados revisam o plano empresarial [G4-35; G4-37; G4-45; G4-50]

Visando o alcance da visão empresarial, em 2015 foi realizada em conjunto com os empregados uma revisão tática e operacional do Plano Empresarial da Itaipu, no qual estão contemplados diversos tópicos e aspectos relacionados à sustentabilidade. Como resultado desta revisão foram propostos 43 projetos, sendo que 15 foram considerados prioritários, os quais deverão ser implantados a curto, médio e longo prazo.

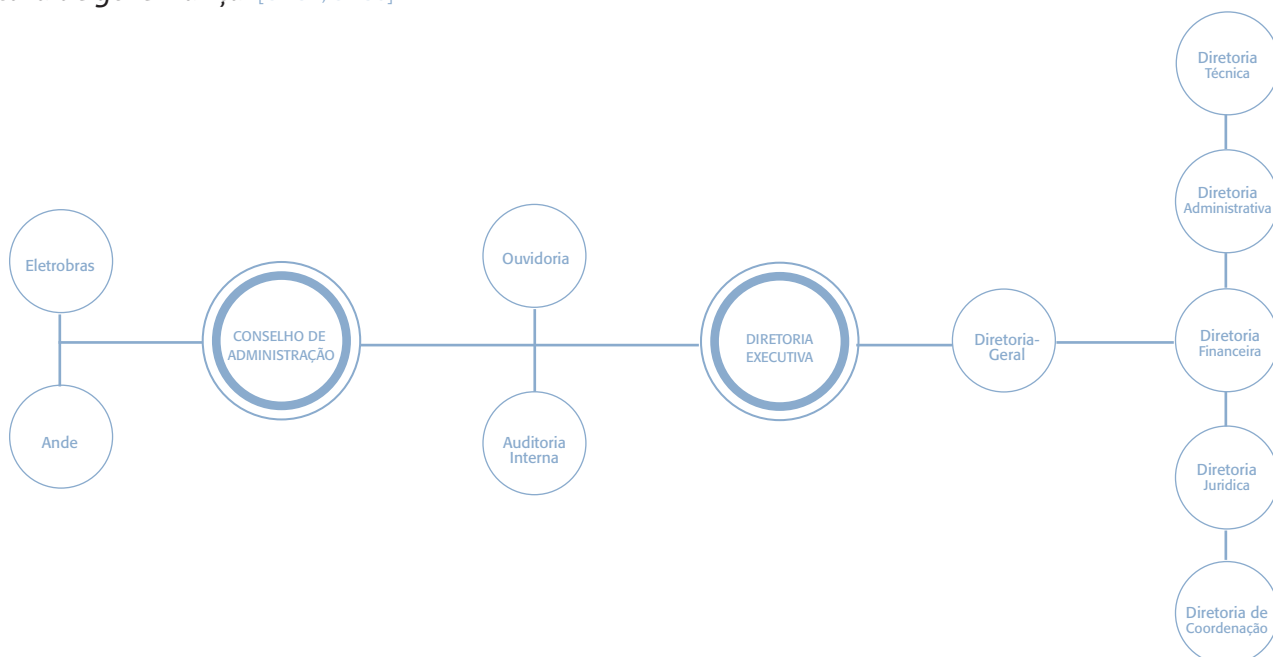
Essas propostas, já com o aval dos diretores, foram encaminhadas aos Escritórios de Projetos Corporativos e Setoriais para serem estruturadas segundo a metodologia de Gerenciamento de Projetos da Itaipu (Minibok), visando obter maior precisão quanto às etapas, entregas, custos e stakeholders de cada projeto. Os demais projetos aprovados serão implementados conforme a disponibilidade de recursos e as necessidades empresariais.

## Protocolo de Avaliação de Sustentabilidade de Hidrelétricas [G4-45]

Buscando consolidar-se como líder mundial em sustentabilidade corporativa, em 2015 a Itaipu submeteu-se espontaneamente à avaliação pelo Protocolo de Avaliação de Sustentabilidade de Hidrelétricas da International Hydropower Association (IHA), organização que promove a hidroeletricidade sustentável e atua como consultora e observadora de todas as iniciativas relacionadas à água, energia e mudanças climáticas da Organização das Nações Unidas (ONU).

A etapa de entrevistas e visitas a campo pelos avaliadores foi realizada em outubro e uma minuta do relatório de avaliação foi entregue no final do ano passado para comentários da Itaipu. O processo de avaliação deve ser concluído em 2016 e seu resultado vai subsidiar a tomada de decisão referente às ações estratégicas da empresa nas questões econômicas, ambientais e sociais. A Itaipu associou-se à IHA em junho de 2006 e vinha se preparando para essa avaliação desde 2010.

## Estrutura de governança [G4-34; G4-38]



Conselho de Administração

<i>Brasil</i>	<i>Paraguai</i>
Alceu de Deus Collares	Aníbal Saucedo Rodas
Giles Carriconde Azevedo	Carlos Alberto González Garabelli
José Antônio Muniz Lopes	Leila Teresa Rachid Lichi
Maurício Requião de Mello e Silva	Osvaldo Román Romei
Roberto Atila Amaral Vieira	Sixto Luís Duré Benitez
Aloísio Mercadante Oliva	Victor Raúl Romero Solís

*Representante do Ministério das Relações Exteriores*

Sérgio França Danese	Carlos María Ocampos Arbo
----------------------	---------------------------

**DIRETORIA BRASILEIRA**

**DIRETORIA PARAGUAIA**

Diretor-Geral: Jorge Miguel Samek	Diretor-Geral: James Edward Clifton Spalding Hellmers
Diretor Técnico Executivo: Airton Langaro Dipp	Diretor Técnico: José María Sánchez Tillería
Diretor Jurídico: César Eduardo Ziliotto	Diretor Jurídico Executivo: Luis Alberto Breuer González
Diretor Administrativo: Edésio Franco Passos	Diretor Administrativo Executivo: Carlos Jorge Paris Ferraro
Diretora Financeira Executiva: Margaret Mussoi Luchetta Groff	Diretor Financeiro: Miguel Ángel Gómez Acosta
Diretor de Coordenação: Nelton Miguel Friedrich	Diretor de Coordenação Executivo: Francisco Pedro Domaniczky Lanik

**Membros e principais atribuições da alta governança** [G4-34; G4-35; G4-36; G4-38; G4-39; G4-40; G4-41; G4-42; G4-43; G4-44; G4-45; G4-46; G4-47; G4-49]

**Conselho:**

Todos os membros são indicados pelo governo brasileiro e paraguaio, em igual número e não há especificações quanto à formação profissional. Os conselheiros compartilham as decisões corporativas com igual poder de voto. Entre as nomeações brasileiras, dois conselheiros são indicados pela Eletrobras e um conselheiro é indicado pelo Ministério das Relações Exteriores.

Os conselheiros não pertencem ao quadro próprio e não ocupam cargos executivos. A duração do mandato é de quatro anos, sendo que os membros podem ser reconduzidos ao cargo, assim como podem ser substituídos a qualquer momento.

Os conselheiros são responsáveis por cumprir e fazer cumprir o Tratado de Itaipu, seus anexos e atos complementares; definir diretrizes fundamentais e o Regimento Interno; examinar o Relatório Anual, o Balanço Geral e a Demonstração da Conta de Resultados, elaborados pela Diretoria Executiva, e apresentá-los com seu parecer a Eletrobras e à Ande; decidir sobre propostas referentes a obrigações e empréstimos; aprovar o orçamento para cada exercício e suas revisões e o plano empresarial, sendo que esse último inclui objetivos relacionados à sustentabilidade.

As reuniões ordinárias são realizadas a cada dois meses. Previamente a estas reuniões, todos os conselheiros recebem um relatório preparado pelas Assessorias de Planejamento Empresarial, o qual aborda as questões econômicas, sociais e ambientais relativas à organização. Para evitar conflitos de interesse, a cada edição um presidente é eleito, sempre alternando entre um brasileiro e um paraguaio e rotativamente entre todos os conselheiros.

Para as decisões, todas conjuntas, a maioria dos conselheiros de cada país precisa estar presente, e não havendo paridade de votos, realiza-se um sorteio para definir os membros que não vão votar, até atingir igual número de votantes. Reuniões extraordinárias podem ser convocadas pelos próprios conselheiros ou pelos diretores-gerais e são presididas pelo membro que conduziu a última reunião ordinária.

**Diretoria Executiva:**

Composta por todos os diretores do Brasil e do Paraguai. Os membros são nomeados pelos respectivos governos, por proposta da Eletrobras ou da Ande, e não há especificações quanto à formação profissional.

Os integrantes são em igual número, capacidade e hierarquia para os dois países, com paridade de voz e voto, tomando as decisões sempre em conjunto. Os diretores-gerais de cada país participam das reuniões de Conselho, mas não têm direito a voto.

O mandato é de cinco anos, mas os diretores podem ser reconduzidos ao cargo, bem como ser substituídos a qualquer momento, conforme decisão dos governos.

As reuniões são realizadas ao menos duas vezes por mês e os diretores-gerais se revezam na presidência. As resoluções são adotadas somente com a presença da maioria dos integrantes e dos dois Diretores-Gerais (ou seus substitutos temporários).

Entre as principais atribuições da Diretoria Executiva estão elaborar documentos que são submetidos à aprovação do Conselho, transmitir (por meio do Diretor-Geral) as iniciativas realizadas pelo Sistema de Gestão da Sustentabilidade (SGS) e subsidiar os conselheiros na tomada de decisões com impactos econômicos, ambientais e sociais, pois não há comitês específicos, visando auxiliar no aprimoramento de conhecimento sobre a sustentabilidade.

A empresa não possui mecanismos formais para avaliar o desempenho do mais alto órgão de governança.

## Combate à corrupção [G4-DMA]

Por ser uma empresa vinculada a dois governos nacionais e por desempenhar um papel fundamental para o Brasil e o Paraguai, na Itaipu a prevenção à corrupção vai além de uma necessidade de *compliance* (anticorrupção): representa aspectos estratégicos para a gestão consensual entre os dois países sócios. Desde a promulgação do Tratado de Itaipu, em 1973, a transparência, a ética e a não tolerância a condutas ilícitas foram alguns dos direcionadores fundamentais de sua governança.

Na constituição da empresa, foi criada uma auditoria interna binacional autônoma, a qual responde diretamente ao Conselho de Administração. Também foi definida a obrigatoriedade de contratação de auditoria externa, que é alterada a cada dois anos, para verificar os processos contábeis e as demonstrações financeiras.

Entre outras ações para aperfeiçoar os controles internos e o acesso à informação, destacam-se a implantação de sistemas informatizados de gestão financeira (ERP); adesão aos preceitos da Lei Sarbanes-Oxley (SOX); a criação da Ouvidoria, no lado brasileiro, e da Defensoria, no lado paraguaio, órgãos também autônomos e que respondem diretamente ao Conselho de Administração; contratação de empresas de *rating* renomadas internacionalmente para avaliar a solidez financeira e a capacidade de honrar as dívidas e disponibilização de uma ferramenta eletrônica para as aquisições de produtos e serviços (<https://compras.itaipu.gov.br/>).

Uma vez implantados mecanismos de gestão que possibilitaram formalizar o compromisso da alta direção com a ética e a transparência, a Itaipu reafirmou seu posicionamento ao se tornar signatária do Pacto Global da ONU e aderir ao projeto português GestaoTransparente.org.

Nos últimos dois anos, a Itaipu está trabalhando na formalização de um programa binacional de integridade/conformidade, que fará a gestão integrada de riscos e de *compliance*. Dentre os riscos prioritários estão aqueles que tratam de fraudes e corrupção. Em 2015, o foco do projeto foi desenvolver a metodologia de mapeamento e avaliação dos eventos de riscos identificados e priorizados, e possíveis planos de ação necessários.

O objetivo deste programa será integrar as diversas ferramentas de controle existentes na empresa, visando mitigar os riscos da corrupção, estar em consonância com o que estabelece o Tratado de Itaipu e cumprir a essência das leis nacionais do Brasil e do Paraguai e normativos internacionais sobre o tema.

## Patrocínios

A Itaipu concede apoio financeiro a ações e iniciativas relacionadas a energia, tecnologia, responsabilidade socioambiental, turismo, cultura, esporte, desenvolvimento regional e outros temas convergentes com a missão empresarial e que venham estreitar a relação com a comunidade, bem como fortalecer e valorizar a imagem corporativa. As propostas devem obedecer aos critérios estabelecidos na Política de Patrocínios [+] e são selecionadas após a avaliação de um comitê, de acordo com a disponibilidade orçamentária.

A Itaipu exige a prestação de contas da aplicação dos recursos repassados e caso não seja apresentada ou aprovada pela empresa, a beneficiária é obrigada a restituir integralmente o valor concedido. A política foi atualizada em 2015 para aprimorar os critérios e procedimentos e, para auxiliar na gestão das solicitações e concessões de patrocínios, durante o ano foi implantado o Sistema Gestão de Patrocínios (SGP).

## Apoio Socioassistencial

Outra forma de contribuição financeira praticada pela Itaipu é para atendimento de situações excepcionais, como catástrofes naturais e situações de emergência. Ou iniciativas pontuais relacionadas à proteção e defesa de direitos humanos, meio ambiente, geração de renda, promoção da cultura e desenvolvimento científico que não se enquadrem na Política de Patrocínios ou convênios.

O apoio somente é concedido para instituições sem fins lucrativos e para ações que sejam preferencialmente realizadas na área de influência. Como o auxílio tem caráter único e eventual, uma mesma instituição não pode receber mais de uma contribuição financeira por ano para o mesmo objetivo.

As solicitações passam por uma análise técnica que, entre outros aspectos, avalia a forma de utilização do recurso, o impacto da ação e o número de beneficiários, bem como a idoneidade do requerente. Instituições que não apresentarem prestação de contas devem restituir o valor à Itaipu e ficam impedidas de receber recursos financeiros a qualquer título, ficando sujeitas inclusive à adoção de medidas judiciais cabíveis.

## Convênios

A transferência de recursos financeiros também ocorre na execução de programas, projetos ou ações em parceria com outras organizações que tenham interesse em comum e em formato de cooperação mútua. Nesses casos são celebrados convênios entre os envolvidos e também há a obrigatoriedade da prestação de contas.

## Código de Ética e de Conduta [G4-49; G4-56; G4-57; G4-58]

Durante o mês de maio de 2015, os empregados receberam um livro com a versão mais atualizada do Código de Ética da empresa, que havia sido aprovada em abril de 2013. Em português e espanhol, o material apresenta os valores, princípios éticos e padrões de conduta que devem ser respeitados por todos que tenham alguma relação com a empresa, de modo direto ou indireto.

As diretrizes são simples e se baseiam em documentos como as Constituições brasileira e paraguaia, o Tratado de Itaipu, o Estatuto e o Regimento Interno. A revisão também considerou documentos semelhantes aos de outras empresas, respeitando as particularidades e a binacionalidade da Itaipu.

O Código de Ética norteia os trabalhos do Comitê de Ética, mecanismo de queixa instituído em 2002. Formado por seis membros titulares e dois suplentes e em igual número de brasileiros e paraguaios (indicados pela Diretoria Executiva e designados pelo Conselho de Administração), que avaliam possíveis desvios de conduta dos empregados, conflitos nas relações de trabalho ou violação de direitos humanos. O mandato dura três anos, e novos membros assumiram em agosto de 2015.

Para sensibilizar o grupo de fornecedores sobre problemas associados ao fenômeno da corrupção, assim como enaltecer formas e meios para eliminá-la e as vantagens da implementação de políticas e ações internas e externas de promoção da transparência, a partir de março, a Itaipu iniciou a divulgação do Código de Conduta dos Fornecedores, aprovado em dezembro do ano anterior.

## Caderno anticorrupção [G4-DMA]

Com a colaboração da Itaipu, a Rede Brasileira do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) lançou o "Caderno do Pacto - Anticorrupção", material que busca apoiar as empresas na adoção e manutenção de sistemas anticorrupção e de *compliance* – em conformidade com a legislação e padrões internos. A iniciativa é do Grupo Temático Anticorrupção do Pacto Global, do qual Itaipu faz parte. A publicação está disponível para download em [www.pactoglobal.org.br](http://www.pactoglobal.org.br).

## Campanha Dez Medidas Contra a Corrupção [G4-DMA]

A binacional contribuiu com a divulgação da iniciativa promovida pelo Ministério Público Federal (MPF) em todo o país. Um quiosque foi montado no Centro de Recepção de Visitantes (CRV) da empresa, em Foz do Iguaçu, para coleta de assinaturas. As "dez medidas" contemplam 20 anteprojetos de lei de iniciativa popular e propõem alterações principalmente no Código de Processo Penal, para evitar a corrupção e inibir a impunidade.

## Treinamentos [G4-DMA; G4-SO4]

No ano de 2015, cinco empregados da Itaipu participaram de treinamentos sobre *compliance*, sendo um dos treinamentos ministrado pela Eletrobras para profissionais das áreas de Auditoria, Ouvidoria e Gestão de Riscos. Um empregado da Diretoria-Geral participou do curso "*Compliance Day*", ministrado pela LEC Editora, empresa que também é especializada no tema, e um profissional participou da Conferência da Lei Empresa Limpa.

Dois empregados da Diretoria Financeira participaram do Workshop de Avaliação de Riscos de Corrupção, com carga horária de 13 horas. O treinamento tinha como objetivo discutir, debater e apresentar casos práticos para aplicação de ações de avaliação de riscos corrupção, baseado no documento "*A Guide for Corruption Risk-Assessment*", publicado pela rede mundial do Pacto Global da ONU. Não foram realizadas ações específicas sobre o tema corrupção com os demais empregados e membros da governança.

## Lei Sarbanes-Oxley (SOX) [G4-DMA; G4-SO3]

A Itaipu ainda não possui uma ação específica para submeter operações à avaliação de riscos relacionados à corrupção. Um projeto de gestão de riscos corporativos, com avaliação formal para todo o negócio, está em fase final de aprovação pela diretoria. Dos 63 riscos identificados, um é específico para fraudes e corrupção e já possui projeto para elaboração de matriz baseada em impacto e vulnerabilidade, mapeamento e avaliação de controles específicos.

Com o objetivo de atender aos preceitos da Lei Sarbanes-Oxley (SOX), desde 2008, a Itaipu possui um grupo gestor para coordenar os trabalhos de adequação dos processos empresariais e desenvolver mecanismos de controle interno de 20 eventos de riscos considerados materiais (veja abaixo), os quais incluem a verificação de possíveis situações de fraude. O monitoramento é contínuo e realizado pelas equipes da Auditoria Interna e Externa.

A SOX foi criada nos Estados Unidos para definir uma série de medidas que visam aumentar os controles, a segurança e a transparência na condução dos negócios e divulgação das informações. A lei também se aplica às empresas estrangeiras listadas em bolsas de valores norte-americanas.

Processos identificados com eventos de risco materiais:

- |  |  |
|--|--|
| 01 - Parametrização e lançamentos manuais.   | 11 - Contribuições financeiras.  |
| 02 - Conciliações e provisões contábeis.   | 12 - Apuração e obrigações acessórias.                                 |
| 03 - Preparação das demonstrações contábeis.   | 13 - Empréstimos e financiamentos.                                     |
| 04 - Controle patrimonial.   | 14 - Compras convencionais; gestão de fornecedores; gestão de estoque. |
| 05 - Gestão de seguros.  | 15 - Gestão do contencioso.  |
| 06 - <i>Royalties</i> , ressarcimento dos encargos de administração e supervisão, compensação por cessão de energia e rendimento de capital. | 16 - Gestão da folha de pagamento.                                     |
| 07 - Faturamento de energia.   | 17 - Operação e manutenção.  |
| 08 - Gestão de disponibilidades.   | 18 - Tecnologia da Informação - gestão de mudanças.                    |
| 09 - Recebimento (todas as naturezas).   | 19 - Tecnologia da Informação - controle de acesso.                    |
| 10 - Pagamentos (todas as naturezas).  | 20 - Tecnologia da Informação - operações de TI.                       |

## Acesso à informação

Por se tratar de uma empresa juridicamente internacional, regida pelo Tratado de Itaipu e seus anexos, a entidade não está submetida à Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.537/11), conhecida como LAI, sancionada pela República Federativa do Brasil e que visa garantir o direito constitucional de livre acesso dos cidadãos a qualquer informação pública de responsabilidade da União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

Ainda assim, na vanguarda das empresas que prezam pela transparência na gestão e cumprindo o acordo assumido pelo Brasil e Paraguai ante a comunidade internacional em tratados e convenções diversos, a Itaipu dispõe-se a adotar, no que couber e sem prejuízo ao estabelecido em seu Tratado, as medidas que visem à maximização do acesso à informação, buscando acompanhar as Leis de Acesso à Informação vigentes no Brasil e no Paraguai e guardando convergência com as práticas adotadas pelas empresas públicas federais, em especial as do setor elétrico.

Para isso, criou em 2013 um grupo de trabalho binacional permanente para analisar as eventuais implicações, nas operações da Itaipu no Brasil e no Paraguai, dos marcos legais de ambos os países relativos ao acesso à informação pública. A Política Binacional de Acesso à Informação de Itaipu está em fase de elaboração pelo grupo.

Uma das medidas já adotadas por Itaipu foi a reorganização do site da empresa, colocando à disposição do público informações diversas agrupadas no ícone "Acesso à Informação". Dados não disponíveis podem ser solicitados pelos canais Fale Conosco ([itaipu@itaipu.gov.br](mailto:itaipu@itaipu.gov.br)) e Ouvidoria (por meio do site, e-mail, telefone ou pessoalmente). Pedidos de acesso a informações que não estão disponíveis no site da empresa ou que de alguma maneira podem colocar em risco a imagem da empresa são, necessariamente, avaliados pela Ouvidoria.

## Atendimentos\* registrados no Fale Conosco:



\* Dúvidas, elogios, solicitações de apoio/patrocínios, questionamentos técnicos e auxílio para trabalhos escolares e acadêmicos, que foram respondidos pela área gestora do canal, com apoio de áreas específicas da empresa.

## Ouvidoria [G4-DMA; G4-49; G4-50; G4-57; G4-58]

Hierarquicamente subordinada ao Conselho de Administração, a Ouvidoria-Geral Brasileira foi criada em 2009 para atender o público externo e após três anos passou a receber também as demandas do público interno. As formas de contato incluem formulário no site e intranet, telefone (045-3520.6800), carta, e-mail ([ouvidoria@itaipu.gov.br](mailto:ouvidoria@itaipu.gov.br)) ou atendimento pessoal agendado.

O número de manifestações recebidas em 2015 aumentou 19,5% em relação ao ano anterior. Uma das razões é que a Ouvidoria passou a centralizar o atendimento a diversos pedidos de informação de interesse público ou particular, que tenham como objetivo melhorar a transparência na gestão e de alguma maneira mencionem as Leis de Acesso à Informação vigentes nos dois países, ou que tratem de questões sensíveis que possam ocasionar risco à imagem da Itaipu.

Esse novo procedimento foi adotado em virtude de recomendações apresentadas em dezembro de 2014 pelo Grupo de Trabalho constituído para acompanhar e estudar a evolução do tema "Acesso à Informação" nos dois países. Uma proposta de revisão da Norma da Ouvidoria será apresentada em 2016 para a Diretoria Executiva e o Conselho de Administração. O objetivo é atualizar e regularizar os novos procedimentos, bem como alinhar os conceitos de tipologia, classificação das manifestações, tempo de resposta e tratamento para as denúncias com os utilizados pelas demais ouvidorias do Brasil e Paraguai.

A revisão também deverá resultar na necessidade de alterações do Sistema Informatizado de Ouvidoria (Sistema SOU), utilizado de forma binacional na Itaipu, para permitir o gerenciamento de toda a demanda, visualizar o fluxo de atendimento, acompanhar indicadores e gerar relatórios de forma mais eficiente.

Ainda em 2016 pretende-se realizar o primeiro Seminário de Valorização da Cultura Ética, Diversidade e Cidadania, em uma iniciativa conjunta entre a Ouvidoria, o Comitê de Ética, a Auditoria Interna e o Planejamento Empresarial. A ideia é que o evento seja anual e com participação obrigatória de todos os empregados. A programação vai abordar as virtudes e os valores humanos essenciais, e deve contemplar temas como *compliance*, gênero, postura profissional, diversidade e inclusão, além de discutir os amplos conceitos da ética e sua aplicação na vida das pessoas e nas empresas.

A Ouvidoria-Geral Brasileira informa mensalmente à Ouvidoria da Eletrobras se houve casos envolvendo fraude e corrupção. Em 2015 não foram registradas denúncias de fraude, corrupção ou irregularidades em licitações ou processos de aquisição de produtos ou serviços. [G4-SO5]

### Manifestações em 2015:

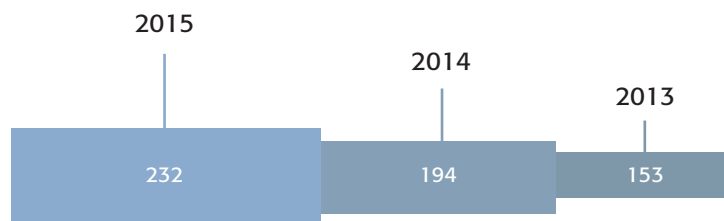
Origem	Tipo	Atendimento
91% público externo	68% pedido de informação ou providência	90% integral
7% público interno	10% reclamação ou crítica	3% parcial
2% anônimas	12% denúncias*	7% em análise
	3% sugestão	50% no prazo
	2% elogio	43% fora do prazo***
	5% não aplicável **	

\* Apesar de registradas como denúncias, na maioria das vezes o manifestante relata um problema e solicita providências da empresa. Do total de 15 denúncias, praticamente metade foi encaminhada para a Defensoria por se tratar de tema já em análise pela Diretoria Paraguai.

\*\* Conteúdo ofensivo ou calunioso. As manifestações foram arquivadas, com as devidas justificativas.

\*\*\* Algumas respostas fora do prazo ocorrem em virtude da complexidade do assunto, que exige a análise de mais de uma área na empresa. Quando isso ocorre, a Ouvidoria entra em contato com o manifestante e informa que o prazo precisará ser prorrogado, explicando os motivos.

### Manifestações registradas:



### Em 2015:

- ▶ Das 16 manifestações do público interno, dois casos foram encaminhados ao Comitê de Ética e um para análise de sindicância administrativa interna. Em três situações foi necessário realizar mediação conciliadora de conflitos. As "denúncias" consideradas procedentes na apuração tratavam-se basicamente de postura inadequada de empregados. Para a solução dos problemas, foram adotadas as recomendações de aplicação de medidas administrativas internas feitas pela Ouvidoria. Com relação aos casos relatados em 2014, e que não foram resolvidos no período coberto pelo relatório, um deles foi resolvido em 2015 e outro continuou pendente.
- ▶ Foi registrada uma queixa/reclamação anônima informando que uma empresa subcontratada para prestação de serviços havia descumprido suas obrigações trabalhistas junto aos seus empregados. A área gestora do contrato tomou as devidas providências, alertou o fornecedor e o caso foi solucionado. [G4-LA16]
- ▶ Foram registrados dois casos de queixas e reclamações relacionadas a práticas trabalhistas, que foram solucionados. [G4-LA16]
- ▶ Não foram identificadas queixas e reclamações relacionadas à discriminação, a impacto na sociedade ou casos de violação de direitos de povos indígenas pela empresa. [G4-SO11; G4-HR3; G4-HR8]
- ▶ Dois casos relacionados à impactos em direitos humanos foram registrados. Um foi solucionado ainda em 2015 e outro segue em análise pelo Comitê de Ética. [G4-HR12]

# EFICIÊNCIA OPERACIONAL E EXCELÊNCIA NA GESTÃO HÍDRICA

A Itaipu Binacional voltou a assumir a liderança mundial em produção anual de energia elétrica em 2015, mesmo em cenário de seca enfrentado por grande parte do Brasil pelo segundo ano consecutivo, principalmente no primeiro semestre. A produção foi 1,6% maior que a do ano anterior e 2,5% maior que a registrada pela hidrelétrica chinesa Três Gargantas, para quem a binacional perdeu o primeiro lugar em 2014, em virtude da crise hídrica.

Embora a produção tenha ficado abaixo da média dos últimos anos (cerca de 90 milhões de MWh), foi bem superior à quantia prevista no projeto da usina: 75 milhões de MWh. O suprimento ao mercado brasileiro foi 1,9% superior em relação ao ano anterior, confirmando assim o papel estratégico e fundamental da usina para a segurança energética e desenvolvimento do país.

Outras características que tornam a usina de Itaipu essencial ao sistema elétrico brasileiro são: a capacidade de, em poucos minutos após demandada, prover uma quantidade de potência da ordem de milhares de MW, tanto para atender picos de consumo quanto para substituir outras fontes de energia que eventual e repentinamente parem de funcionar; e a grande capacidade da usina em contribuir para o controle da tensão numa faixa adequada, que garante segurança técnica do escoamento da energia até os consumidores.

O percentual de tempo durante o qual as unidades geradoras permaneceram em operação ou disponíveis para a operação em 2015 foi de 96,49%, supe-

rando a meta estabelecida como "igual ou maior a 94%". Isso significa que 96,49% da água turbinável foi utilizada efetivamente para produção de energia elétrica. A meta para o índice de disponibilidade de geração para 2016 é igual ou maior a 94%.

A projeção de geração da usina para 2016 é positiva. A expectativa é que supere os 90 milhões de MWh, o que não ocorreu nos últimos dois anos, sendo beneficiada pelos efeitos do El Niño, fenômeno que altera o regime hidrológico. Com mais chuvas na região Sul do Brasil, a volta das chuvas no Sudeste e Centro-Oeste e o gradativo enchimento dos reservatórios, o Brasil vai usando cada vez mais as hidrelétricas, com custo de produção menor, ao mesmo tempo em que adquire condição para desligar progressivamente as termelétricas e prover energia mais barata e menos poluente para o consumidor brasileiro.

Há fortes indicativos de que será possível atingir uma marca inédita na história operativa da usina: a produção de 100 milhões de MWh/ano. Ao final do primeiro semestre de 2016, de forma inédita, a produção da usina já havia ultrapassado os 51 milhões de MWh, superando inclusive a produção no mesmo período de 2013, ano em que a Itaipu gerou 98,6 milhões de MWh e bateu seu próprio recorde. O alcance da meta, porém, depende de outros fatores externos à operação da hidrelétrica, como a afluência do Rio Paraná, a disponibilidade dos sistemas de transmissão e o consumo dos países sócios.

## Falhas humanas operacionais em tempo real

Não foi registrada nenhuma falha humana operacional com impacto na produção de energia ou na segurança das pessoas, dos equipamentos, das instalações ou do meio ambiente no entorno da usina em 2015. Tal resultado torna clara a importância do investimento em treinamentos, gestão do conhecimento e na melhoria contínua nos processos técnicos e administrativos de apoio à operação em tempo real.

## Maior produtora de energia limpa e renovável do planeta [G4-EU1]

Outro marco importante da binacional, o qual demonstra que a produção tem um fluxo regular e sustentável, é a produção acumulada histórica, totalizando 2.312.691.457 MWh desde que a Itaipu começou a operar, em maio de 1984. Dificilmente outra usina do mundo conseguirá um dia superar essa geração, inclusive a usina de Três Gargantas, que tem capacidade instalada de 22.400 MW, 60% maior que a da Itaipu (14.000 MW).

## Produtividade

O alto índice de produtividade se explica por uma série de fatores com destaque para a alta disponibilidade dos recursos hídricos, das unidades geradoras e dos sistemas de transmissão, bem como demanda de consumo e técnicas de coordenação no uso dos recursos. Quanto à capacidade de regularização do Rio Paraná, há 54 usinas à montante da Itaipu, que garantem um fluxo de água superior a 8 mil metros cúbicos por segundo durante 95% do tempo.

## Energia líquida gerada, dividida por fonte de energia primária (em GWh) [G4-EU2]



Para produzir a mesma quantia de energia elétrica gerada pela Itaipu em 2015, seriam necessários aproximadamente 44 milhões de metros cúbicos de gás/dia ou 510 mil barris de petróleo/dia (a produção brasileira de petróleo em 2015 foi de 2.128 mil barris/dia). A emissão evitada de CO<sub>2</sub> foi de 77 milhões de toneladas, se essa energia tivesse sido gerada por carvão, e de 34 milhões de toneladas por gás.

## Energia líquida gerada, dividida por sistema regulatório (em GWh) e % de participação nos mercados [G4-8; G4-EU2]

	2015		2014		2013	
Sistema Elétrico Brasileiro	77.939	14,6%	76.522	14%	88.467	17%
Sistema Elétrico Paraguai	10.636	75%	10.644	79%	9.411	75%

**20** UNIDADES GERADORAS  
= 14.000 MW

50 MILHÕES de residências

Com consumo médio mensal de 200 kWh

Cada unidade geradora tem capacidade nominal de 700 MW e é capaz de abastecer 2,5 milhões de residências com consumo médio mensal de 200 kWh.

Os 2,2 bilhões de MWh produzidos nos primeiros 30 anos de operação seriam suficientes para suprir o consumo do Brasil por quatro anos e oito meses, e atender ao Paraguai por 176 anos e 9 meses.

O reservatório da Itaipu armazena 29 bilhões de m<sup>3</sup> de água. É o sétimo maior do país e possui o melhor índice de aproveitamento da água: cada 0,1 km<sup>2</sup> de área alagada pode gerar 1 MW.

As águas que movem as turbinas da Itaipu provêm de diversos rios, pertencentes a quatro bacias hidrográficas: a do Paranaíba, do Grande, do Tietê e do Paranapanema. Antes de chegar à binacional, essas águas geram energia em outras 54 hidrelétricas.

A energia produzida pela Itaipu em 2015 (89.215.404 MWh) seria suficiente para suprir o consumo de todo o Nordeste do Brasil por um ano e um mês; a região Sudeste, por quatro meses; e o Sul por um ano. Atenderia também toda a demanda de uma cidade como São Paulo por três anos; Curitiba por 18 anos; e Foz do Iguaçu por 155 anos e oito meses.

Já a energia acumulada (2,313 bilhões de MWh) seria suficiente para suprir o consumo do Norte por 71 anos e cinco meses; o Sudeste por nove anos e seis meses; e o Sul por 27 anos e três meses. Toda a demanda de uma cidade do porte de São Paulo seria atendida por 78 anos e cinco meses; a de Curitiba, por 467 anos; e a de Foz do Iguaçu, por 4.036 anos e um mês.

*Fator médio de disponibilidade das unidades geradoras da usina* [G4-EU30]

	2015	2014	2013
Número de horas de interrupção planejada (com antecedência de pelo menos duas semanas)	6.769	6.387	6.468
Número de horas de interrupção forçada (interrupção não planejada)	126	349	169
Fator médio de disponibilidade	96,06%	96,16%	96,21%



## **Produção e desempenho econômico** [G4-DMA]

A Itaipu é uma empresa que não obtém lucro e segue as práticas contábeis adotadas no Brasil e Paraguai. Suas bases financeiras estão definidas no Anexo C do Tratado de Itaipu. O documento também prevê que a Eletrobras e a Ande devem contratar a potência instalada disponível, o que assegura uma grande previsibilidade de receita e diminui riscos decorrentes de crises hidrológicas, já que os recebimentos estão relacionados à capacidade de geração e não à quantidade de energia produzida.

A solidez empresarial foi atestada pelas principais agências internacionais de classificação de risco - Standard & Poor's, Moody's e Fitch. A avaliação feita em 2015 manteve a nota máxima na escala nacional, empresa AAA, cumprindo assim uma das metas empresariais da Itaipu. Para o próximo ano, a meta é atingir novamente a classificação nacional AAA. Outras duas metas foram atingidas: o Índice de Equilíbrio Econômico-Financeiro e Índice do Exigível Total sobre o EBITDA.

O Índice de Equilíbrio Econômico-Financeiro demonstra que as receitas operacionais supriram 101% do custo do serviço de eletricidade (a meta variava entre 98% e 102%), no qual está incluso o resultado do exercício anterior. Nota-se uma melhora em comparação ao índice do ano anterior (98,0%), devido à redução nas despesas de exploração, principalmente em virtude da desvalorização do real e do guarani frente ao dólar, uma vez que a grande maioria destas despesas é realizada nessas moedas e contabilizada em dólares, moeda de referência da Itaipu. Para 2016 a variação entre 98% e 102% foi mantida como meta.

Já o Índice do Exigível Total sobre o EBITDA obtido foi de 5,7, dentro da meta estabelecida para 2015 de ser menor ou igual a 8. O indicador diminuiu em relação aos anos anteriores devido à redução do endividamento e no exercício dos passivos decorrentes das obrigações atuariais. Neste indicador também é percebido o efeito da variação cambial ocorrida no período. Com a projeção de redução do Exigível Total e a manutenção e robustez do EBITDA, o indicador tende a melhorar (diminuir) a cada ano. Para 2016 foi estabelecida a meta de o índice ser menor ou igual a 7.

O faturamento decorrente da prestação dos serviços de eletricidade à Eletrobras, no Brasil, e à Ande, no Paraguai, totalizou US\$ 3.680,8 milhões em 2015, incluindo a energia cedida pelo Paraguai ao Brasil. A receita acumulada desde 1985 (início do suprimento faturado de energia elétrica produzida pela usina) totalizou US\$ 75.337,3 milhões.

Durante todo o ano a moeda norte-americana teve grande valorização tanto no Brasil quanto no Paraguai, mas independentemente das oscilações, a Itaipu cumpriu com os principais compromissos assumidos para o exercício. Entre eles, o pagamento integral de todas as parcelas do serviço da dívida (contraída para a construção da usina) vencidas em 2015. Essas totalizaram US\$ 2.057,1 milhões (sendo US\$ 1.251,2 milhão de amortização do principal e US\$ 805,9 mil de encargos financeiros). O saldo a ser amortizado até o ano de 2023 é de US\$ 11.435,9 milhões.

## **Tarifa**

O Anexo C prevê que a tarifa (definida na Itaipu como o custo unitário do serviço de eletricidade) cobrada deve ser suficiente para cobrir todos os custos do serviço (veja na tabela abaixo). A tarifa aplicada durante todo o exercício de 2015 foi de US\$ 22,60 por kW de potência mensal contratada, valor praticado desde 2009, sendo que 63% dessa tarifa é utilizada para o pagamento da dívida de construção da usina. A partir do momento em que a energia sai da Itaipu, há custos de transmissão e distribuição que são agregados até a chegada ao consumidor final.

### **Componentes do custo do serviço de eletricidade:**

#### ► **Royalties:**

Compensação financeira devida aos governos brasileiro e paraguaio pela utilização do potencial hidráulico do Rio Paraná para a produção de energia.

#### ► **Rendimento do capital investido:**

Remuneração devida à Ande e à Eletrobras no valor de 12% ao ano sobre a participação no capital integralizado, atualizado monetariamente.

#### ► **Despesas de exploração:**

Gastos correntes com pessoal, materiais, bens e serviços.

#### ► **Encargos financeiros e amortização de empréstimos e financiamentos:**

Valores pagos a título de encargos financeiros e amortização da dívida.

#### ► **Ressarcimento de encargos de administração e supervisão:**

Remuneração devida igualmente à Ande e à Eletrobras para compensar financeiramente os esforços de administração e supervisão.

#### ► **Resultado da conta de exploração no exercício:**

Balanço anual entre a receita e o custo do serviço de eletricidade.

*Demonstração do Valor Adicionado - DVA (em US\$)\* [G4-EC1]*

<b>GERAÇÃO DO VALOR ADICIONADO</b>	<b>2015</b>	<b>2014</b>
<b>Receitas</b>		
Fornecimento de energia	3.291.012.000	3.291.012.000
Remuneração por cessão de energia	313.419.899	318.374.804
Reembolso de custos – energia não vinculada	76.369.446	70.975.712
Receitas (despesas) diversas	(13.374.535)	(49.702.979)
	<b>3.667.426.810</b>	<b>3.630.659.537</b>
<b>(-) Insumos adquiridos de terceiros</b>		
Materiais	17.170.286	17.901.251
Serviços de terceiros	99.502.987	101.961.380
Outras despesas operacionais	102.112.427	74.912.219
	<b>218.785.700</b>	<b>194.774.850</b>
<b>VALOR ADICIONADO BRUTO</b>	<b>3.448.641.110</b>	<b>3.435.884.687</b>
<b>(+) Valor adicionado recebido em transferência</b>		
Receitas financeiras	47.641.371	62.651.745
<b>VALOR ADICIONADO A DISTRIBUIR</b>	<b>3.496.282.481</b>	<b>3.498.536.432</b>
<b>DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO</b>		
<b>Remuneração:</b>		
<b>Do trabalho</b>		
Remuneração direta	236.202.483	294.442.152
Benefícios	139.241.005	164.906.101
Benefícios pós-emprego <sup>1</sup>	(206.765.665)	123.996.093
Indenizações trabalhistas <sup>2</sup>	(29.984.715)	51.200.778
FGTS	5.182.175	6.920.204
	<b>143.875.283</b>	<b>641.465.328</b>
<b>Do governo</b>		
INSS e IPS	31.202.978	40.033.054
Royalties	467.300.290	477.204.666
Remuneração por cessão de energia	313.419.899	318.374.804
	<b>811.923.167</b>	<b>835.612.524</b>
<b>Do capital de terceiros</b>		
Encargos da dívida	804.342.107	885.738.220
Variações monetárias	(387.011.257)	(55.735.307)
Outras despesas financeiras	4.213.780	2.145.628
	<b>421.544.630</b>	<b>832.148.541</b>
<b>Do capital próprio</b>		
Rendimentos de capital	47.119.450	48.784.814
Ressarcimento de encargos de administração e supervisão	35.946.176	36.708.052
	<b>83.065.626</b>	<b>85.492.866</b>
<b>Resultado do exercício<sup>3</sup></b>	<b>2.035.873.775</b>	<b>1.103.817.173</b>
<b>VALOR ADICIONADO DISTRIBUÍDO</b>	<b>3.496.282.481</b>	<b>3.498.536.432</b>

\* Os dados são binacionais. As Demonstrações Contábeis dos últimos seis exercícios estão disponíveis para consulta [+].

<sup>1</sup> Provisões contábeis decorrentes das obrigações atuariais com benefícios futuros a empregados, relativas ao programa de assistência à saúde de ambas as margens e ao programa de aposentadoria e pensões da margem paraguaia.

<sup>2</sup> Provisões contábeis decorrentes das indenizações trabalhistas por desligamento: plano permanente de demissão voluntária no Brasil e indenização laboral no Paraguai.

<sup>3</sup> Compreende o resultado contábil obtido em cada exercício. Conforme especificidades da Itaipu, não é utilizado como base de cálculo para remuneração do capital próprio, participação nos resultados ou constituição de reservas contábeis. Os resultados são acumulados no Ativo, sendo que, até 2023, ano previsto para a amortização total da dívida e revisão do Anexo "C" do Tratado, o montante dos valores acumulados na rubrica de resultados deverá ser equivalente ao total do Ativo Imobilizado e Intangível da entidade, menos o montante de Capital, uma vez que, conforme definido no Anexo "C", a amortização dos empréstimos e financiamentos é parte integrante do Custo do Serviço de Eletricidade e a depreciação do Imobilizado e a amortização do Intangível não são contabilizadas pela entidade.

Balanco Social – modelo Ibase (em US\$ mil) [G4-9; G4-EC1]

<b>1 - Base de Cálculo</b>	<b>2015</b>			<b>2014</b>		
Receita líquida (RL)	3.680.801			3.680.363		
Resultado operacional (RO)	2.035.874			1.103.817		
Folha de pagamento bruta (FPB)	334.466			405.960		
<b>2 - Indicadores sociais Internos</b>	<b>Valor (mil US\$)</b>	<b>% sobre FPB</b>	<b>% sobre RL</b>	<b>Valor (mil US\$)</b>	<b>% sobre FPB</b>	<b>% sobre RL</b>
Alimentação	14.337	4,29%	0,39%	18.080	4,45%	0,49%
Encargos sociais compulsórios	36.385	10,88%	0,99%	46.953	11,57%	1,28%
Previdência privada	54.145	16,19%	1,47%	63.197	15,57%	1,72%
Saúde	58.679	17,54%	1,59%	68.850	16,96%	1,87%
Segurança e saúde no trabalho	898	0,27%	0,02%	1.240	0,31%	0,03%
Educação	5.588	1,67%	0,15%	6.609	1,63%	0,18%
Cultura	ND	0%	0%	ND	0%	0%
Capacitação e desenvolvimento profissional	1.632	0,49%	0,04%	2.162	0,53%	0,06%
Creches ou auxílio-creche	1.554	0,46%	0,04%	1.968	0,48%	0,05%
Participação nos lucros ou resultados	29.718	8,89%	0,81%	36.675	9,03%	1,00%
Outros	46.329	13,85%	1,26%	60.244	14,84%	1,64%
<b>Total - Indicadores sociais internos</b>	<b>249.265</b>	<b>74,52%</b>	<b>6,77%</b>	<b>305.978</b>	<b>75,37%</b>	<b>8,31%</b>
<b>3 - Indicadores sociais externos</b>	<b>Valor (mil US\$)</b>	<b>% sobre RO</b>	<b>% sobre RL</b>	<b>Valor (mil US\$)</b>	<b>% sobre RO</b>	<b>% sobre RL</b>
Educação	27.287	1,34%	0,74%	29.746	2,69%	0,81%
Cultura	120	0,01%	0%	417	0,04%	0,01%
Saúde e saneamento	15.320	0,75%	0,42%	22.154	2,01%	0,60%
Esporte	13	0%	0%	13	0%	0%
Combate à fome e segurança alimentar	371	0,02%	0,01%	274	0,02%	0,01%
Outros	35.454	1,74%	0,96%	28.702	2,60%	0,78%
<b>Total das contribuições para a sociedade</b>	<b>78.565</b>	<b>3,86%</b>	<b>2,13%</b>	<b>81.306</b>	<b>7,37%</b>	<b>2,21%</b>
Tributos (excluídos encargos sociais)	0	0%	0%	0	0%	0%
<b>Total - Indicadores sociais externos</b>	<b>78.565</b>	<b>3,86%</b>	<b>2,13%</b>	<b>81.306</b>	<b>7,37%</b>	<b>2,21%</b>
<b>4 - Indicadores Ambientais</b>	<b>Valor (mil US\$)</b>	<b>% sobre RO</b>	<b>% sobre RL</b>	<b>Valor (mil US\$)</b>	<b>% sobre RO</b>	<b>% sobre RL</b>
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa	4.032	0,20%	0,11%	4.562	0,41%	0,12%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	11.389	0,56%	0,31%	11.169	1,01%	0,30%
<b>Total dos investimentos em meio ambiente</b>	<b>15.421</b>	<b>0,76%</b>	<b>0,42%</b>	<b>15.731</b>	<b>1,43%</b>	<b>0,43%</b>
Quanto ao estabelecimento de “metas anuais” para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa	( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 51 a 75% (x) cumpre de 76 a 100%					
<b>5 - Indicadores do Corpo Funcional</b>	<b>2015</b>		<b>2014</b>			
Nº de empregados (as) ao final do período	3.016		3.142			
Nº de admissões durante o período	65		99			
Nº de empregados (as) terceirizados (as) <sup>1</sup>	730		765			
Nº de estagiários (as) <sup>2</sup>	151		455			
Nº de empregados (as) acima de 45 anos	1.214		1.353			
Nº de mulheres que trabalham na empresa	596		607			
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	7,0%		7,1%			
Nº de negros (as) que trabalham na empresa	242		247			
% de cargos de chefia ocupados por negros (as)	2,9%		2,4%			
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	60		58			

<b>6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial</b>	<b>2015</b>	<b>Metas 2016</b>
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	N/D	N/D
Número total de acidentes de trabalho	21	17
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	<input type="checkbox"/> direção <input checked="" type="checkbox"/> direção e gerências <input type="checkbox"/> todos (as) empregados (as)	
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	<input type="checkbox"/> direção e gerências <input type="checkbox"/> todos (as) empregados (as) <input checked="" type="checkbox"/> todos (as) + Cipa	
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos (as) trabalhadores (as), a empresa:	<input type="checkbox"/> não se envolve <input type="checkbox"/> segue as normas da OIT <input checked="" type="checkbox"/> incentiva e segue a OIT	
A previdência privada contempla:	<input type="checkbox"/> direção <input type="checkbox"/> direção e gerências <input checked="" type="checkbox"/> todos (as) empregados (as)	
A participação dos lucros ou resultados contempla:	<input type="checkbox"/> direção <input type="checkbox"/> direção e gerências <input checked="" type="checkbox"/> todos (as) empregados (as)	
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	<input type="checkbox"/> não são considerados <input checked="" type="checkbox"/> são sugeridos <input type="checkbox"/> são exigidos	
Quanto à participação de empregados (as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	<input type="checkbox"/> não se envolve <input type="checkbox"/> apoia <input checked="" type="checkbox"/> organiza e incentiva	
Número total de reclamações e críticas de consumidores (as):	na empresa: NA no Procon: NA na Justiça: NA	
Percentual de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa: NA no Procon: NA na Justiça: NA	
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	<b>Em 2015: US\$ 3.496.282</b>	<b>Em 2014: US\$ 3.498.536</b>
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	23,22% governo 4,12% colaboradores (as) 2,38% acionistas 12,06% terceiros 58,22% retido	23,88% governo 18,34% colaboradores (as) 2,44% acionistas 23,79% terceiros 31,55% retido
<b>7 - Outras Informações</b>		

Dados são binacionais. No entanto, as informações referentes aos indicadores funcionais da operação em território paraguaio não fizeram parte do escopo da asseguarção.

<sup>1</sup> O número de empregados de serviços terceirizados, estagiários e total de acidentes de trabalho são apenas da brasileiro da empresa.

<sup>2</sup> A Itaipu não possui terceirizados que desenvolvem trabalhos diretamente ligados ao negócio ou às áreas administrativas, obedecendo rigorosamente a legislação e jurisprudência. Para este item são relatados os trabalhadores de empresas terceirizadas contratadas no lado brasileiro para prestarem serviços como manutenção, copa e limpeza predial.

ND: Não disponível. NA: Não se aplica.

## Segurança da barragem [G4-DMA; G4-14]

O rompimento de uma barragem de resíduos de mineração em Minas Gerais, no mês de novembro, reacendeu as discussões sobre a segurança desse tipo de estrutura no país, que somam cerca de 15 mil, de acordo com a Agência Nacional das Águas (ANA). No caso da Itaipu, esse tema é particularmente relevante por se tratar de uma das maiores barragens do mundo; as cidades de Foz do Iguaçu e Ciudad del Este estarem localizadas nas margens do Rio Paraná, a alguns quilômetros a jusante (abaixo) da usina; e o fato de o reservatório, embora sob algumas limitações, ter papel de gestão das cheias do rio.

No desenvolvimento de suas atividades, a Itaipu leva em consideração o princípio da precaução que é aplicável a um único risco ambiental irreversível: o comprometimento da segurança física da barragem da usina. Apesar de ser improvável, a empresa é referência mundial no tema e teve atuação destacada na criação da lei 12.334/2010, que estabelece a Política Nacional de Segurança de Barragens, e de suas regulamentações, que definem uma série de mecanismos e instrumentos que são adotados voluntariamente pela Itaipu. A usina também participa ativamente do Comitê Brasileiro de Grandes Barragens (CBDB) e da Comissão Internacional de Grandes Barragens (ICOLD).

A segurança da barragem é assegurada por meio de um programa de vigilância e manutenção abrangente, sob a responsabilidade das Superintendências de Obras, Engenharia, Manutenção e Operação. A usina mantém um banco de dados com mais de 30 anos de leituras de instrumentação e todos os desenhos técnicos foram digitalizados, para permitir acesso rápido às informações. Quando possíveis problemas são identificados, estudos adicionais são conduzidos, instrumentação é adicionada, e/ou protocolos de manutenção são modificados.

A entidade conta com mais de 2.792 instrumentos para acompanhar o comportamento das estruturas de concreto e da fundação das suas barragens, além de 5.295 drenos para detectar aumento de vazão. Os instrumentos mais importantes (cerca de 10% do total) são monitorados on-line e contam com um sistema de alerta que quando são detectadas anormalidades, profissionais especialistas são avisados para tomar as medidas necessárias. Os demais instrumentos são lidos manualmente em uma programação diária e em inspeções visuais periódicas.

A área ao redor do reservatório conta com monitoramento sísmico desde 1978, realizado por sete estações instaladas, e os resultados são analisados com o apoio da Universidade de Brasília. O acompanhamento confirmou que a área tem baixa sismicidade natural e nenhum movimento induzido pelo reservatório foi detectado.

Outra forma de monitoramento é o hidrológico, realizado por extensa rede de estações hidrometeorológicas. O objetivo é monitorar o fluxo de água em vários pontos do Rio Paraná e de seus principais afluentes a montante do reservatório, de modo a trazer maior previsibilidade, com razoável antecedência, às vazões afluentes à Itaipu, resultando em melhor gestão do nível do reservatório e, por consequência, na segurança da barragem, no gerenciamento de eventuais cheias e no planejamento e otimização da produção de energia.

### Board de consultores civis

Criado em 1975, o *Board* é um grupo formado por especialistas de diferentes países, com notável conhecimento em engenharia de grandes barragens, contratado pela Itaipu para analisar o desempenho e aferir o grau de segurança de toda a estrutura da usina – sobretudo da barragem, por meio de inspeções técnicas e análise dos dados emitidos pelos empregados. Frequente durante as obras, a consultoria passou a ocorrer a cada quatro anos, e os profissionais ficam disponíveis para aconselhamento a qualquer momento. A última avaliação ocorreu em novembro de 2014 e o grupo constatou que o desempenho da segurança da usina continua a ser excelente, decorridos 32 anos do primeiro enchimento do reservatório. As recomendações realizadas pelos consultores são implantadas seguindo um cronograma, sendo que várias delas já foram atendidas em 2015, como por exemplo a execução de uma inspeção visual na barragem utilizando um moderno sistema para a captura robotizada de imagens digitais, incorporando tecnologias de ponta ao atual sistema de monitoramento da Itaipu.

### Plano de Ação de Emergência (PAE) [G4-DMA]

A Itaipu possui grupos gestores binacionais do Plano de Ação de Emergência (PAE), responsáveis por elaborar e manter atualizados os planos de ação para as contingências identificadas, coordenar os simulados realizados de acordo com um plano anual e treinamentos para os profissionais afetados em determinada situação de emergência. Os prestadores de serviços de empresas terceirizadas participam dos simulados e de palestras sobre segurança no início da prestação dos serviços.

A Itaipu serve como modelo para outras empresas hidrelétricas brasileiras. Representantes da Companhia Hidro Elétrica do São Francisco (Chesf), por exemplo, já visitaram a binacional para aprender sobre seus planos de ação de emergência. A empresa conta com uma brigada de incêndio composta por 48 funcionários, que ocasionalmente responde a emergências em comunidades vizinhas já que no Paraguai, apenas a capital Assunção e a Itaipu têm brigadas profissionais, enquanto todas as outras são voluntárias. A brigada de Foz do Iguaçu foi convidada a conhecer a planta da usina para estar familiarizada, caso surja uma emergência que demande o apoio de bombeiros municipais.

No ano foram registrados dois casos de navios desconhecidos que entraram na área de segurança do reservatório, provocando ação de interceptação conjunta pela Marinha do Brasil, Polícia Federal e Segurança Corporativa.

### Composição dos Grupos Gestores do PAE

- ▶ Comissão Gerencial Permanente: coordena os trabalhos dos grupos.
- ▶ Grupo de Análise Técnica: estabelece a necessidade de elaboração de um novo plano.
- ▶ Grupo de Administração de Simulados: promove e analisa sistematicamente os exercícios simulados.
- ▶ Grupo de Análise de Contingências: nove subgrupos elaboram e mantêm os planos atualizados.

### Cheias do Rio Paraná

Por ser uma usina à fio d'água, ou seja, sem capacidade sensível de variação da cota de seu reservatório, Itaipu tem reduzida capacidade de amortecimento das cheias, que desse modo são propagadas águas abaixo, seguindo seu curso natural ao longo do Rio Paraná. A empresa mantém uma Comissão de Cheia para monitorar a situação com base na afluência da água que recebe das hidrelétricas acima e chuvas localizadas sobre o reservatório da Itaipu e na sua bacia de contribuição.

Essa comissão, dentre outras atribuições, é responsável por informar, com o máximo de antecedência possível, os setores responsáveis pela divulgação da situação hidrológicas para os órgãos responsáveis no Brasil e no Paraguai, especialmente para a Defesa Civil, que efetua a evacuação de algumas áreas baixas, se houver necessidade.

Houve dois eventos de cheia no ano de 2015. O primeiro ocorreu no mês de julho, resultando na emissão de 13 boletins de alerta hidrológico para as instituições que prestam auxílio às populações ribeirinhas, incluindo a Defesa Civil dos dois países. Em novembro de 2015, houve uma nova cheia, mais persistente, que retrocedeu apenas no final de março de 2016. Choveu muito tanto a montante (acima) quanto a jusante (abaixo) da usina, aumentando o nível do Rio Iguaçu, onde ficam as Cataratas, e do Rio Paraná, onde está localizada a Itaipu. As três calhas do vertedouro foram abertas – o que não acontecia há quatro anos. Foram emitidos 72 boletins de alerta hidrológico.

Nos dois episódios houve necessidade de evacuação de moradores do bairro San Rafael, localizado no Paraguai, sendo 5 famílias durante a cheia de julho e 62 no mês de novembro. No Brasil, apenas a instalação portuária no bairro Porto Meira foi afetada.

Empresas concessionárias ou permissionárias de serviço público de distribuição, geração ou transmissão de energia elétrica no Brasil são obrigadas por lei a aplicar, anualmente, um percentual mínimo de sua receita operacional líquida no Programa de Pesquisa e Desenvolvimento Tecnológico do Setor de Energia Elétrica, conforme regulamentos estabelecidos pela Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel).

A Itaipu não está sujeita a essa legislação devido à sua natureza jurídica singular (veja na página 10). No entanto, ciente da importância de tratar estrategicamente as ações voltadas para Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (P&D+I), a usina tem esse compromisso explicitado em sua Política e Diretrizes Fundamentais, Objetivos Estratégicos e Política Binacional de Sustentabilidade.

Entre as áreas de interesse da empresa em P&D+I estão: produção de energia, segurança de barragem, modernização da usina, meio ambiente, tecnologia de informação, tecnologia social, fontes de energia renovável e mobilidade elétrica sustentável. Algumas iniciativas são orientadas pela Universidade Corporativa Itaipu (UCI) e geridas pelas áreas da usina interessadas. Outras são realizadas por meio de convênios firmados com instituições parceiras, sendo a principal a Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI), instituição criada em 2006 e mantida pela binacional.

A parceria com o FPTI tem sido e continuará a ser fundamental para que Itaipu chegue à próxima década como a geradora de energia limpa e renovável com o melhor desempenho operativo e as melhores práticas de sustentabilidade do mundo. Para contribuir nesse processo, técnicos e pesquisadores do parque tecnológico estarão envolvidos em projetos estruturantes como a modernização tecnológica da usina, para no futuro haver maior protagonismo do FPTI nesse tipo de trabalho. Além disso, já estão em andamento trabalhos para fortalecer a cultura de patentes e a criação de indicadores que auxiliem na compreensão dos resultados obtidos na geração de negócios inovadores.

### *Energias renováveis e mobilidade sustentável*

As pesquisas em energias renováveis conduzidas pela Itaipu têm como objetivo a mitigação de mudanças climáticas globais, por meio da utilização de energias renováveis, ciência energética, mobilidade sustentável, construções sustentáveis e redução do uso de combustíveis fósseis, como forma de reduzir a emissão de gases causadores do efeito estufa (GEE), em consonância com os esforços mundiais.

A Itaipu elegeu o biogás (gás natural derivado da transformação de resíduos da produção agropecuária) como um dos seus projetos prioritários para 2015, em função do impacto positivo que este recurso oferece à economia regional, além de promover o saneamento ambiental e a sustentabilidade da produção, que está em franca expansão. Doze unidades de demonstração na região Oeste do Paraná estão em funcionamento para comprovar a viabilidade técnica e econômica do biogás.

Outro foco de atuação foi a mobilidade a biometano: em 2015, 43 veículos (17%) da frota da empresa foi convertida para o uso do gás biometano. Em conjunto com o projeto Veículo Elétrico, cerca de 35% dos veículos da organização são sustentáveis. Dessa forma, a Itaipu conseguiu cumprir a meta de redução do consumo de combustíveis fósseis em 3%, assumida junto à Eletrobras em 2012. A emissão evitada em 2015 foi de 25,76 toneladas de CO<sub>2</sub> com a utilização de veículos elétricos em substituição aos convencionais.

Já o Programa de Mobilidade Elétrica Sustentável, desenvolvido pela Itaipu com diversos parceiros nacionais e internacionais, teve como principal avanço a realização do voo inaugural do primeiro avião elétrico tripulado da América Latina.

A experiência da Itaipu com a geração de energia a partir do biogás foi apresentada no Fórum de Energia da ONU realizado em junho, na cidade de Viena, Áustria, e em dezembro, durante a Conferência do Clima da ONU - COP 21, realizada na cidade de Paris, junto com o Programa Veículo Elétrico.

Nos últimos três anos foi registrado aumento no número de laboratórios de pesquisa instalados e em operação; crescimento de demandas provenientes da Itaipu que resultaram no desenvolvimento de produtos já implantados na usina; e aumento significativo nas linhas de pesquisa que tiveram como resultados teses, dissertações, monografias e produtos de interesse da empresa.

Um exemplo de resultados em iniciativas de caráter científico foi a formatura da primeira turma do doutorado Interinstitucional em Métodos Numéricos em Engenharia, instalado no FPTI a partir de uma parceria entre a usina, Universidade Federal do Paraná (UFPR) e a Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste). Das 22 teses defendidas, 21 são pesquisas inéditas voltadas à Itaipu, principalmente sobre segurança de barragem, além dos diversos artigos científicos publicados sobre o tema (40 publicações somente em 2015). Essas pesquisas agora terão continuidade dentro do Centro de Estudos Avançados em Segurança de Barragens (Ceasb).

Ainda em 2015, a Itaipu firmou uma parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV) para contribuir na promoção de pesquisas para desenvolvimento do setor energético, que poderão beneficiar a própria binacional e outras empresas do setor. O acordo, com duração mínima de cinco anos, garante à Itaipu acesso aos estudos, publicações, previsões e análises do mercado de energia e seus indicativos, produzidos pelo Centro de Estudos de Energia da instituição, para uso nos processos decisórios da empresa. Enquanto mantenedora, a binacional também poderá recomendar temas para estudos e pesquisas a serem desenvolvidas por equipes compostas por doutores, mestres e especialistas. [G4-DMA]

## Atividades de pesquisa, desenvolvimento e inovação relacionadas ao desenvolvimento sustentável

### Segurança de barragens

Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Desenvolver pesquisa aplicada por meio do Centro de Estudos Avançados em Segurança de Barragens (Ceasb) sobre os comportamentos das estruturas e seus respectivos materiais.</li> <li>▶ Desenvolver técnicas de inteligência computacional relacionadas ao comportamento e segurança de barragens.</li> </ul>		
Investimentos	2015: US\$ 763.620,74	2014: US\$ 631.939,28	2013: US\$ 976.279,25
Parceiros	Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI).		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Softwares: de gestão ecológica para previsão de carbonatação do concreto; para coleta das leituras da instrumentação em campo; e para atualização do sistema de coleta de dados automatizados.</li> <li>▶ Concedidas 88 bolsas nas modalidades de iniciação científica, desenvolvimento tecnológico e inovação, mestrado e doutorado.</li> <li>▶ Publicação de 40 artigos em revistas e em eventos nacionais e internacionais.</li> <li>▶ Desenvolvimento de metodologia alternativa para determinação do escoamento superficial por chuva e dos sedimentos gerados por erosão em encostas.</li> </ul>		

### Tecnologias de transmissão e distribuição

Objetivo	Realizar pesquisas, testes e verificações do desempenho dinâmico de equipamentos e sistemas associados à geração, transmissão e distribuição de energia elétrica em plataforma digital de simulação em tempo real no Laboratório de Automação e Simulação de Sistemas Elétricos (Lasse).		
Investimentos	2015: US\$ 897.012,40	2014: US\$ 718.900,55	2013: US\$ 930.532,69
Parceiros	Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI).		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Identificação de aproximadamente 30 mil registros de perturbação no âmbito do projeto P&amp;D Registrador de Perturbações e Medição Fasorial, que auxiliaram na identificação de problemas nas Unidades Geradoras 14 e 15.</li> <li>▶ Realização do 3º Workshop de P&amp;D+I do Lasse, para apresentação dos projetos desenvolvidos e captação de novas propostas.</li> <li>▶ O projeto P&amp;D Sistema de Monitoramento de Disjuntores (SMD) registrou desde 2014 todas as operações ocorridas nos disjuntores da GIS. O resultado deste trabalho foi apresentado no Seminário Nacional de Produção e Transmissão de Energia Elétrica (SNPTEE) e premiado dentre os melhores trabalhos do grupo de subestações e equipamentos de alta tensão.</li> </ul>		

### Pesquisas em Hidrogênio

Objetivo	Desenvolver estudos no Núcleo de Pesquisas em Hidrogênio (NUPHI) que possibilitem que a Itaipu, no futuro, extraia hidrogênio a partir da água e energia excedentes. Armazenado em grandes cilindros, na forma de gás, o hidrogênio pode ser utilizado em células a combustível e produzir energia elétrica para abastecer residências, indústrias e até veículos elétricos.		
Investimentos	2015: US\$ 52.725,78	2014: US\$ 117.046,23	2013: US\$ 137.074,41
Parceiros	Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI), Eletrobras e Centro Nacional de Referência em Energia do Hidrogênio da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp).		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Realização de testes na Planta de Produção de Hidrogênio para o conhecimento específico dos diferentes equipamentos instalados, conforme previsto no convênio entre Itaipu, Eletrobras e FPTI.</li> <li>▶ Realização de testes para iluminação da própria Planta de Produção de Hidrogênio, após a conexão dos cilindros que armazenam o hidrogênio com uma célula a combustível de seis kW.</li> <li>▶ Instalação de cromatógrafo gasoso, o qual permitirá avaliar o grau de pureza do hidrogênio produzido.</li> </ul>		

### Centro Internacional de Hidroinformática

Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Promover a hidroinformática (ramo da ciência da computação dedicado à gestão das águas) e consolidar-se como referência internacional.</li> <li>▶ Operacionalizar e acompanhar o desenvolvimento tecnológico e a implementação de tecnologias de forma integrada, por meio de projetos e programas relacionados às energias renováveis, com ênfase na gestão territorial de recursos hídricos.</li> </ul>		
Investimentos	2015: US\$ 752.128,80	2014: US\$ 353.113,27	2013: US\$ 244.150,13
Parceiros	Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI), Programa Hidrológico Internacional (PHI) da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco) e Organização Latino-Americana de Energia (Olade).		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Desenvolvimento de tecnologias da informação em <i>software</i> livre que permitem o registro de dados geográficos, além da visualização de informações em mapas interativos e simulações aplicadas à gestão de bacias hidrográficas com ênfase em recursos hídricos e energias renováveis.</li> <li>▶ A Web Rádio Água (WRA), portal colaborativo sobre as temáticas água, energia e meio ambiente, produziu 229 conteúdos, que resultaram em 50.763 acessos e 5.442 inserções em 40 rádios comerciais e comunitárias do Paraná.</li> <li>▶ Capacitação de 81 comunicadores comunitários pela WRA, que produziram e publicaram 37 conteúdos.</li> </ul>		

**Plataforma de Energias Renováveis** [G4-EC8; G4-SO1]

Objetivo	Difundir o uso das fontes de energias renováveis e tecnologias energéticas eficientes, com ênfase no biogás, por meio do desenvolvimento de projetos que possibilitem criar novas oportunidades de negócio e proporcionar autonomia energética para os setores agropecuário e agroindustrial, paralelamente a um processo de saneamento ambiental.		
Investimentos	2015: US\$ 2.148.508,09	2014: US\$ 2.338.648,11	2013: US\$ 2.689.519,26
Parceiros	Centro Internacional de Energias Renováveis-Biogás (CIBiogás).		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Conversão de 17% da frota de Itaipu (43 veículos) para o uso do gás biometano.</li> <li>▶ Conquista da Certificação internacional ISO 9001, atestando a qualidade dos processos, produtos e serviços do CIBiogás.</li> <li>▶ Lançamento de um novo portal (<a href="http://www.cibiogas.org">www.cibiogas.org</a>) para disponibilizar informações técnicas, conteúdos científicos e editoriais, além de cursos a distância certificados pela Associação Brasileira de Ensino à Distância (ABED).</li> <li>▶ Há 12 unidades de demonstração em funcionamento na região Oeste do Paraná para comprovar a viabilidade técnica e econômica do biogás, que receberam 60 visitas técnicas no ano.</li> <li>▶ Realização de 3.854 ensaios no Labiogás, em atendimento a diversas demandas nacionais e internacionais.</li> <li>▶ Assinatura de protocolo de intenções entre o governo do estado do Paraná, Copel e CIBiogás, com investimento de R\$ 17 milhões em recursos de P&amp;D, aprovados pela Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel), que visa gerar energia a partir de resíduos animais, interligando 19 propriedades suinocultoras e avicultoras da região do município de Entre Rios do Oeste por meio de um biogasaduto de 22 quilômetros. Os resíduos animais serão transformados em biogás e biofertilizante, promovendo a geração de postos de trabalho e renda adicional para os produtores, redução de custos e diversificação da matriz energética, ampliando a competitividade do agronegócio na região.</li> </ul>		

**Veículo Elétrico** [G4-EC8; G4-SO1]

Objetivo	Fomentar a pesquisa e a inovação na tecnologia para desenvolvimento de soluções em mobilidade, e apoiar iniciativas de desenvolvimento de fontes de energia renováveis e limpas, buscando-se a eficiência energética e o desenvolvimento sustentável da área de influência.		
Investimentos	2015: US\$ 1.907.103,22	2014: US\$ 5.194.459,30	2013: US\$ 929.768,78
Parceiros	Entidades de ensino, pesquisa, empresas públicas e privadas.		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Evitada a emissão de 25,76 toneladas de CO<sub>2</sub> em 2015 com a utilização de veículos elétricos em substituição aos convencionais na frota da empresa, os quais rodaram 199.708 quilômetros.</li> <li>▶ Estima-se que foi evitada a emissão de 15 toneladas de CO<sub>2</sub> pelos projetos integrados ao Sistema de Mobilidade Inteligente (Mob-i). Os 20 veículos monitorados (9 em Curitiba, 8 em Foz do Iguaçu e 3 em Brasília) percorreram 158,9 mil quilômetros, totalizando um consumo de energia elétrica de 31,49 mil kWh.</li> <li>▶ O Programa Veículo Elétrico foi noticiado em 482 matérias durante o ano, nos diferentes tipos de veículos (TV, rádio, jornal, revistas etc.).</li> <li>▶ Realização do voo inaugural do primeiro avião elétrico tripulado da América Latina. O Sora-e pode levar duas pessoas e tem autonomia de 45 minutos de voo, expansível para uma hora e meia.</li> <li>▶ Instalação de 13 eletropostos na usina e adaptação de outros 20 para o abastecimento de veículos que utilizem bateria de sódio e bateria de lítio.</li> <li>▶ Instalação, na sede do Quartel General do Exército, em Brasília, de um sistema piloto de armazenamento e gerenciamento de energia, que fornecerá energia às bases militares localizadas em regiões de fronteira e comunidades instaladas em local de difícil acesso.</li> <li>▶ O Projeto Bateria de Sódio Nacional conta com 5 bolsistas e gera 12 empregos diretos no desenvolvimento da tecnologia e futura nacionalização de componentes.</li> <li>▶ Montagem de 9 unidades do veículo elétrico Renault Twizy no Centro de Pesquisa, Desenvolvimento e Montagem de Veículos Elétricos da Itaipu. Os veículos são utilizados na mobilidade interna em sistema de compartilhamento pelos empregados.</li> </ul>		

**Projeto e construção do gabinete para monitoramento dos peixes do Canal da Piracema**

Objetivo	Desenvolvimento de ferramenta (hardware e software) para aprimoramento do sistema baseado em tecnologia RFID (identificação por radiofrequência) utilizado no rastreamento de peixes marcados com transponder passivo integrado (PIT-tags) no Canal da Piracema, empregando tecnologias de software livre.		
Investimentos	2015: US\$ 27.860,32		
Parceiros	Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI), Instituto de Tecnologia Aplicada e Inovação (Itai) e Centro Latino-Americano de Tecnologias Abertas (Celtab).		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Atualização do software e firmware do MRI2000, disponível do mercado, de forma a superar suas principais limitações.</li> <li>▶ Elaboração dos diagramas elétrico, funcional e construtivo, garantindo a manutenção, replicabilidade e independência no uso da ferramenta.</li> <li>▶ Sensível melhoria de eficiência do sistema de monitoramento da ictiofauna por PIT-telemetria em operação no Canal da Piracema.</li> <li>▶ Geração de solução tecnológica viável para utilização nas condições encontradas na maioria dos sistemas de transposição para peixes associados a barragens no Brasil.</li> <li>▶ Prêmio IT mídia, posicionando a Itaipu na 34ª colocação entre as 100 empresas mais inovadoras do Brasil na área de tecnologia da informação.</li> </ul>		



O respeito ao ser humano e o reconhecimento dos resultados do trabalho dos empregados são diretrizes fundamentais na Itaipu. E, como a empresa pretende atingir o melhor desempenho operativo do mundo até o ano 2020, a gestão eficiente das pessoas, suas competências e experiências é uma das prioridades da organização, formalizada na Política de Sustentabilidade e em três Objetivos Estratégicos (são eles: “Desenvolver nas pessoas os conhecimentos e habilidades essenciais para a execução da estratégia corporativa”; “Fomentar uma cultura organizacional com foco na eficiência dos processos e nos resultados”; e “Manter o capital humano com alto nível de motivação, comprometimento e desempenho”).

Embora o Tratado não estabeleça métodos de seleção para admissão de empregados, desde 2005 a empresa realiza processos seletivos para universalizar o ingresso na empresa. Foram 10.395 candidatos para o preenchimento de 21 vagas no processo realizado em 2015. Os recém-contratados participam do Programa de Integração ao Novo Empregado (Pine). Desde que foi organizada a primeira edição, em 2006, mais da metade do atual quadro brasileiro (803 empregados) passou pelo programa.

A maior parte dos cargos gerenciais são ocupados por empregados de carreira, e os conselheiros e diretores são nomeados pelo Governo Federal. O Tratado permite a cessão e a requisição de empregados e servidores públicos de outros órgãos públicos. Os contratos de trabalho são regidos por protocolo internacional, celebrado pelos governos dos dois países, e obedecem à legislação nacional vigente e disposições negociadas junto às entidades sindicais.

Em 2015 os empregados foram convocados a participar efetivamente da revisão tática e operacional do Plano Empresarial, para contribuir diretamente no aprimoramento da gestão. Os grupos de trabalho analisaram o cenário atual e ajudaram a definir as iniciativas necessárias à viabilização do cenário desejado para 2020.

Outra forma de valorizar as boas ideias dos empregados e fomentar o desenvolvimento de um ambiente organizacional inovador e criativo é o Prêmio Eureka!. A iniciativa surgiu em 2010, na área de Segurança Empresarial, foi expandida para a Diretoria Administrativa e, em 2015, os diretores aprovaram a edição binacional, permitindo a participação de empregados (exceto aqueles que exercem cargos gerenciais) de mais três diretorias: Geral, Jurídica e Coordenação. Em cinco edições foram apresentadas 119 propostas, e as vencedoras foram implementadas. A premiação será estendida para todas as diretorias até 2017.

A missão da área de RH é “promover a evolução profissional e o bem-estar das pessoas para a realização da estratégia de Itaipu e sua visão de futuro”. A principal forma de acompanhar o desempenho é por meio do índice de favorabilidade geral da pesquisa de clima organizacional, realizada a cada dois anos. A edição prevista para 2015 tinha como meta atingir 76% de favorabilidade, mas não foi realizada. A última pesquisa ocorreu em 2013 e identificou que 74,9% dos respondentes estavam satisfeitos, superando a meta estabelecida em 74%. A meta para 2016 é atingir 78% de favorabilidade. [G4-DMA]

## 100%

dos empregados (exceto diretores e conselheiros) estão cobertos pelo Acordo Coletivo do Trabalho (ACT) assinado entre a Itaipu e quatro sindicatos. A Itaipu informa aos sindicatos de todos os seus atos oficiais referentes ao pessoal da entidade. [G4-11]

- ▶ Nas cláusulas 57 e 73 do ACT vigente está previsto que mudanças significativas ou decisões importantes (como aquelas que se referem a planos de cargos e remuneração) devem ser comunicadas com no mínimo quatro semanas de antecedência. E, apesar de não haver prazo mínimo para a implementação das decisões, dependendo da natureza e do impacto, o prazo é um dos quesitos obrigatoriamente incluídos na lista de providências a serem tomadas. [G4-LA4]
- ▶ Durante a vigência do Acordo são realizadas reuniões periódicas com os sindicatos, para discussão do acompanhamento do ACT, conforme a cláusula 29. Os empregados que atuam como representantes são liberados de suas atividades laborais para o exercício de suas funções sindicais. Em 2015 foram realizadas quatro reuniões para esclarecimentos e negociações. [G4-DMA]

### Perfil do quadro de empregados [G4-10]

	2015		2014		2013	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
<b>Total de empregados por região</b>						
Foz <sup>1</sup> , Santa Helena e Guaira	993	197	1.031	203	1.074	211
Curitiba	103	66	106	70	107	69
Brasília	3	2	2	2	2	2
São Paulo	0	0	0	1	0	1
Total	1.099	265	1.139	276	1.183	283
<b>Total de empregados por vínculo empregatício</b>						
Prazo indeterminado ou permanente	1.078	260	1.118	270	1.163	275
Prazo determinado ou temporário <sup>2</sup>	21	5	21	6	20	8
Total	1.099	265	1.139	276	1.183	283
<b>Total de empregados por tipo de emprego</b>						
Emprego em tempo integral	1.091	264	1.131	275	1.175	282
Meio período <sup>3</sup>	8	1	8	1	8	1
Total	1.099	265	1.139	276	1.183	283

<sup>1</sup> Inclui empregados lotados na usina e no Centro Executivo.

<sup>2</sup> Inclui empregados requisitados de outros órgãos federais, estaduais ou municipais, diretores e conselheiros.

<sup>3</sup> Refere-se aos conselheiros e dois empregados do quadro da Itaipu.

## Total de empregados de empresas prestadoras de serviços terceirizados\* [G4-10]

2015	730
2014	735
2013	746

\*A Itaipu não possui empregados terceirizados e para este indicador são contabilizados os trabalhadores que atuam em serviços de zeladoria, copa, vigilância, corte de grama entre outros, com base no número de crachás ativos para acesso à usina, por isso não representam a totalidade de empregados de empresas prestadoras de serviços. A Itaipu não possui gestão de informações como gênero, tipo de contrato e jornada desses trabalhadores.

## Número total e taxas de novas contratações [G4-LA1]

Admissões por faixa etária	2015		2014		2013	
	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Abaixo de 30 anos	11	0,008	13	0,009	37	0,025
De 30 a 50 anos	12	0,009	17	0,012	55	0,038
Acima de 50 anos	1	0,001	0	0,000	1	0,001
Admissões por gênero	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Homens	14	0,010	19	0,014	69	0,047
Mulheres	10	0,007	11	0,008	24	0,017
Admissões por região	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Foz, Santa Helena e Guaíra	20	0,015	25	0,018	87	0,060
Curitiba	3	0,002	5	0,004	6	0,004
Brasília	1	0,001	0	0,000	0	0,000
São Paulo	0	0,000	0	0,000	0	0,000

Não foram considerados diretores e conselheiros. O método de cálculo da taxa de rotatividade foi modificado em relação ao aplicado nos relatórios anteriores.

## Desligamentos

As demissões ocorrem, em sua maioria, via Programa Permanente de Desligamento Voluntário (PPDV). Dos 73 desligamentos ocorridos em 2015, apenas 5 não foram pelo PPDV. O tempo médio de carreira na Itaipu dos empregados desligados foi de 25 anos e, em sua maioria, são pessoas com mais de 50 anos de idade, o que demonstra uma alta taxa de retenção dos profissionais que ingressam na Itaipu.

## Número total e taxa de demissões [G4-LA1]

Demissões por faixa etária	2015		2014		2013	
	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Abaixo de 30 anos	1	0,001	0	0,000	1	0,001
De 30 a 50 anos	2	0,001	2	0,001	7	0,005
Acima de 50 anos	70	0,052	78	0,056	66	0,045
Demissões por gênero	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Homens	53	0,010	64	0,046	58	0,040
Mulheres	20	0,007	16	0,011	16	0,011
Demissões por região	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Foz, Santa Helena e Guaíra	64	0,015	72	0,051	60	0,041
Curitiba	8	0,002	8	0,006	14	0,010
Brasília	0	0,001	0	0,000	0	0,000
São Paulo	1	0,000	0	0,000	0	0,000

Não foram considerados diretores e conselheiros. O método de cálculo da taxa de rotatividade foi modificado em relação ao aplicado nos relatórios anteriores.

## Taxas de rotatividade [G4-LA1]

Rotatividade por faixa etária	2015	2014	2013
Abaixo de 30 anos	0,004	0,005	0,013
De 30 a 50 anos	0,005	0,007	0,021
Acima de 50	0,026	0,028	0,023
<b>Rotatividade por gênero</b>			
Homens	0,010	0,030	0,044
Mulheres	0,007	0,010	0,014
<b>Rotatividade por região</b>			
Foz, Santa Helena e Guaíra	0,015	0,035	0,051
Curitiba	0,002	0,005	0,007
Brasília	0,001	0,000	0,000
São Paulo	0,000	0,000	0,000

Não foram considerados diretores e conselheiros. O método de cálculo da taxa de rotatividade foi modificado em relação ao aplicado nos relatórios anteriores.

## Benefícios concedidos [G4-LA2]

Os benefícios estão disponíveis a todos os empregados (período integral e meio período), independentemente do tipo de contrato, inclusive a diretores e empregados requisitados de outros órgãos federais. O rol de benefícios está estipulado em Acordo Coletivo de Trabalho e qualquer alteração é discutida com os sindicatos, seja na data-base ou em reuniões periódicas no decorrer do ano.

São eles: seguro de vida; plano de saúde; fundo de pensão; auxílio alimentação; auxílio educação; auxílio creche; auxílio enfermidade; assistência odontológica; auxílio funeral; licença-maternidade (prorrogação); licença paternidade (prorrogação); licença amamentação; salário família; liberação para exame final; e reembolso de transporte escolar para filhos PCD.

## Taxas de retorno ao trabalho e retenção após licença maternidade/paternidade [G4-LA3]

A Itaipu pratica a prorrogação de 60 dias para a licença-maternidade e de 15 dias para a licença-paternidade, dentro do contexto de empresa cidadã. As licenças são garantidas a todos os profissionais, inclusive nos casos de adoção e/ou guarda judicial, sem nenhum prejuízo de remuneração, férias ou ascensão funcional e/ou salarial.

Nos três últimos anos, quase 100% dos profissionais que gozaram licença-maternidade ou paternidade retornaram ao trabalho e permaneceram empregados após doze meses de seu retorno, exceto três desligamentos ocorridos pelo Programa Permanente de Desligamento Voluntário (PPDV) e um por pedido de dispensa. Em 31/12/2015 havia seis profissionais em gozo de licença com retorno programado para 2016.

	2015		2014		2013	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Número de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	50	16	44	22	58	15
Número de empregados que retornaram ao trabalho após tirar licença-maternidade/paternidade	50	10	44	21	58	15
Número de empregados que retornaram ao trabalho após licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho	49	10	43	21	57	15
Taxa de retorno ao trabalho de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	1,000	0,625	1,000	0,955	1,000	1,000
Taxa de retenção de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	0,980	0,625	0,977	0,955	0,983	1,000

## Carreira e remuneração [G4-51; G4-52; G4-53; G4-54; G4-55; G4-DMA]

Desde janeiro de 2014 a Itaipu adota binacionalmente o Plano de Carreira e Remuneração por Competências (PCR) como forma de estabelecer uma política fundamentada em meritocracia e com perspectivas claras de carreira e desenvolvimento profissional alinhadas à estratégia corporativa. Os empregados contratados até 31 de dezembro de 2013 puderam escolher se migrariam para o PCR ou permaneceriam no Plano de Cargos e Salários (PCS), vigente desde 1989.

A política da Itaipu é contratar por meio de processo seletivo na base da carreira, ou seja, nos cargos iniciais e, a partir daí, desenvolver o profissional de acordo com a necessidade empresarial. Tanto o PCR, quanto a gestão do conhecimento e o programa de sucessão, fazem parte do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas e visam subsidiar as decisões empresariais sobre a evolução da carreira gerencial e não gerencial dos empregados na entidade.

O salário-base e a remuneração são definidos considerando as especificidades da função e a qualificação profissional, por isso não há diferença entre gêneros. Cada cargo possui uma amplitude salarial com salário inicial e final delimitados e as movimentações são reguladas pelo plano de carreira. Para a ascensão funcional há quatro requisitos que precisam ser atendidos: disponibilidade de vaga, bom desempenho, escolaridade e tempo no cargo/complexidade.

No quadro próprio da Itaipu há profissionais exclusivamente dedicados a estudar o mix remuneratório. A tabela salarial é reajustada na data-base em novembro, conforme o mercado e negociação mantida com as entidades sindicais. No máximo a cada dois anos a entidade promove ou participa de pesquisas salariais e de benefícios, comparando-se a empresas do setor elétrico e outras empresas de mesmo porte do mercado brasileiro. Os resultados servem como referencial e parâmetro de posicionamento no mercado. Além disso, são realizadas pesquisas de clima organizacional para identificar pontos de melhoria nas diferentes frentes de trabalho, inclusive remuneração.

Anualmente, a Itaipu negocia com os sindicatos os termos do contrato coletivo de condições de trabalho. Também são discutidos indicadores econômicos, percentuais de reajustes, plano de carreira, benefícios, participações de resultados bem como obrigações dos trabalhadores. Durante a vigência do contrato são realizadas reuniões periódicas para acompanhamento da execução do que foi acordado e discussão de assuntos novos.

Os honorários dos conselheiros e diretores brasileiros são determinados pelo Governo Federal, representado pela Eletrobras, e de comum acordo com o governo paraguaio, conforme determina o Anexo C do Tratado de Itaipu.

A proporção entre a remuneração anual total do indivíduo mais bem pago em relação à remuneração média de todos os empregados é de 5,1955. A proporção entre o aumento percentual da remuneração anual total do indivíduo com maior recebimento em relação ao aumento percentual médio da remuneração média de todos os empregados é de 1,0442, sendo que a remuneração anual do indivíduo mais bem pago em 2015 aumentou 13,57% em relação ao ano anterior e do restante dos profissionais aumentou, em média, 13,00%. Os cálculos consideram diretores, conselheiros e empregados brasileiros e incluem salário-base, anuênio, periculosidade, adicional regional, gratificações de função, insalubridade, penosidade, férias, gratificação de férias, décimo terceiro salário, abono e participação de resultados.

Os resultados da razão matemática de salário por gênero (apresentados na tabela abaixo) são fruto da média geral de um gênero dividido pela média geral do outro, tanto para salário-base quanto para a remuneração. Para fixar o salário-base e a remuneração, a Itaipu leva em consideração o posto de trabalho, a qualificação profissional e o equilíbrio salarial entre os demais empregados do mesmo cargo. Os ajustes salariais/funcionais (promoções de cargo) também são definidos sem distinção de gênero.

O número de postos gerenciais ocupados por homens e mulheres é equilibrado se comparado à proporção de gênero do quadro funcional. Um dos requisitos para evolução é o tempo de empresa, e nesse quesito, por exemplo, a média do gênero masculino é superior em três anos em 2015. A maioria das posições que recebem adicionais (periculosidade, insalubridade, penosidade etc.) é ocupada por homens (mecânicos, técnicos, operadores, eletricitistas, agentes de segurança etc.), causando desvio na média de remuneração, não por receberem mais, mas pela atividade estar exposta ao risco.

## Razão matemática de salário e remuneração entre homens e mulheres, por categoria funcional [G4-LA13]

	Razão matemática de salário entre mulheres e homens <sup>1</sup>			Razão matemática de remuneração entre mulheres e homens <sup>2</sup>		
	2015	2014	2013	2015	2014	2013
Gerencial <sup>3</sup>	0,907	0,914	0,876	0,863	0,878	0,836
Universitária	0,896	0,885	0,893	0,836	0,830	0,838
Não Universitária	0,921	0,952	0,999	0,781	0,813	0,864

<sup>1</sup> Razão entre o salário-base médio para mulheres e homens, sem considerar os benefícios adicionais.

<sup>2</sup> Razão entre a remuneração média para mulheres e homens, considerando os benefícios adicionais.

<sup>3</sup> Para empregados em cargos gerenciais, o valor do salário-base foi acrescido da Gratificação de Função Complementar, decorrente da criação do Nível Salarial Referencial para funções gerenciais. Trata-se de um valor desvinculado do salário-base, de caráter não permanente, pago ao empregado visando compensá-lo pelo exercício de função gerencial.

## Tabelas salariais e enquadramentos

A padronização da estrutura das tabelas salariais de brasileiros e paraguaios é um tema abordado de forma recorrente pelas entidades sindicais, o que se repetiu em 2014. Na ocasião, a empresa afirmou aos sindicatos que necessitaria de um período de tempo adequado para promover os estudos com as devidas análises técnicas, simulações de cálculos e impactos econômico-financeiros na folha e no plano previdenciário, e com real dimensão dos reflexos na carreira e remuneração dos seus cerca de 3.200 empregados brasileiros e paraguaios.

Para tanto, foi criado um Grupo de Trabalho Binacional para analisar a situação e viabilizar soluções sustentáveis, equilibradas e duradouras, na busca da efetiva igualdade de tratamento para as tabelas salariais da entidade, com o desafio de apresentar resultados dos estudos dentro do prazo acordado com os sindicatos até 31 de julho de 2015.

No dia 29 de julho de 2015, mesmo em uma época de dificuldades no cenário econômico, a empresa apresentou aos sindicatos uma proposta binacional de novas tabelas com a mesma curva salarial para ambas as margens, o mesmo degrau de 1,5% entre cada subnível da tabela salarial e a mesma amplitude de 10,99 vezes entre o menor e o maior salário (que era de 17 vezes no Brasil e de 12 vezes no Paraguai). Ou seja, tabelas estruturalmente iguais entre empregados brasileiros e paraguaios.

A adesão à nova tabela era voluntária, caberia ao empregado decidir livremente se iria migrar ou não. Na oportunidade, a empresa também se comprometeu a estudar soluções binacionais sobre eventuais enquadramentos salariais até 30 de junho de 2016.

No entanto, os sindicatos não concordaram com a proposta. Novas reuniões entre as partes aconteceram até 15 de setembro de 2015, quando a empresa reafirmou as vantagens da implantação da nova tabela salarial. Também reiterou que essa medida não esgotava o debate referente a outros avanços almejados pelos trabalhadores, como, por exemplo, o estudo sobre o reenquadramento, previsto para o mês de junho de 2016. Mesmo assim, não houve acordo e a greve foi deflagrada no dia seguinte. A Itaipu reconheceu e respeitou o direito de greve, que é assegurado pela Constituição Federal e previsto na Lei 7.783/89.

## Greve

A paralisação foi deflagrada no dia 16 de setembro e durou 43 dias. A empresa manteve o diálogo aberto com as entidades sindicais. Ao todo, foram 12 reuniões, sendo quatro delas com a presença dos diretores. Embora Itaipu, por meio do diálogo, tenha tentado evitar a deflagração da greve até o último momento, e se comprometido com os sindicatos de que a solução proposta não esgotaria o debate, a questão foi levada à Justiça pelas entidades sindicais.

A Itaipu obteve ganho de causa, tanto no mérito quanto na abusividade da greve, em julgamento realizado em junho de 2016 pela ampla maioria dos desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Desde o recebimento da reivindicação, a empresa desenvolveu intenso trabalho sobre o tema, dentre os quais se destacam: Análise da estrutura atual das tabelas, análise da proposta dos sindicatos, análise dos enquadramentos funcionais e salariais de todos os empregados, custos econômicos e financeiros das propostas (inclusive a do sindicato), impacto no fundo de aposentadoria dos empregados ativos e ex-empregados, estudos econômicos em relação ao dólar, comparação com os salários de mercado de grandes empresas (pesquisa salarial) e comparação com os salários das empresas do setor elétrico federal brasileiro.

## Saiba mais

Data	Ação desenvolvida
12/08/14	Encaminhamento à Itaipu, pelos sindicatos brasileiros, de reivindicação sobre o tema das tabelas salariais e enquadramentos dos empregados brasileiros em relação aos empregados paraguaios.
13/08/14	Resposta da Itaipu informando que a questão seria analisada.
26/08/14	Assembleias sindicais sobre o tema e reunião do RH com o corpo gerencial para tratar do tema.
01/09/14 e 02/09/14	Apresentação do RH para todos os empregados para alinhamento e troca de informações sobre questões da tabela salarial.
16/09/14	Reunião inicial entre Itaipu e sindicatos.
25/09/14	Reunião entre Itaipu, sindicatos e comissão de empregados, em que a Itaipu assumiu o compromisso de apresentar uma proposta para os enquadramentos salariais em 90 dias.
30/10/14 e 27/11/14	Reunião entre Itaipu e sindicatos para apresentação do andamento dos trabalhos e espaço para debate.
10/12/14	Reunião entre Itaipu e sindicatos para apresentação (dentro do prazo acordado) da proposta de reenquadramento salarial para 117 empregados brasileiros.
12/12/14	Reunião entre Itaipu e sindicatos.
16/12/14	Assembleias sindicais, nas quais a proposta foi rejeitada.
22/12/14 a 06/01/15	Recesso de Natal e Ano Novo.
25/02/15	Reunião entre Itaipu e sindicatos, em que foi acordada a criação de um Grupo de Trabalho Binacional.
12/03/15	Constituição de Grupo de Trabalho Binacional para estudo das tabelas salariais.

Data	Ação desenvolvida
Abril/15	Cumprimento de etapas legais para contratação de consultoria externa especializada e definição do escopo do Grupo de Trabalho.
07/05/15	Reunião entre Grupo de Trabalho Itaipu e consultoria.
08/05/15	Reunião entre sindicatos e consultoria.
25/05/15	Reunião entre diretoria da Itaipu e consultoria.
16/06/15 e 17/06/15	Reunião entre Grupo de Trabalho Itaipu e consultoria.
29/06/15 a 07/07/15	Avaliação de opções para a tabela: impactos, vantagens e desvantagens de cada uma e definição da proposta binacional da Itaipu.
29/07/15	Reunião entre Itaipu e sindicatos para apresentação da proposta binacional para as tabelas salariais. Envio de mensagem e vídeo explicativo a todos os empregados com a proposta para as tabelas salariais.
30/07/15	Envio por correio eletrônico a todos empregados da simulação de como ficaria o enquadramento na nova tabela salarial individualmente. A diretoria da Itaipu recebe os sindicatos para confirmar a proposta.
31/07/15	O RH realizou junto às áreas um tira-dúvidas e sessão de esclarecimentos dos empregados sobre a nova proposta.
03/08/15	Envio de nota da diretoria a todos os empregados com esclarecimentos, reforço da proposta apresentada e colocando a equipe de RH à disposição para esclarecimentos e sanar dúvidas.
03/09/15	Reunião entre Itaipu e sindicatos.
09/09/15	Assembleias sindicais, nas quais a proposta foi rejeitada e houve deliberação pela greve.
15/09/15	Reunião entre Itaipu e sindicatos.
16/09/15	Início da paralisação (greve).
30/09/15	Mediação no Ministério Público do Trabalho como tentativa de resolução da greve. A Itaipu apresentou proposta adicional, mas não foi aceita pelos sindicatos.
22/10/15	Audiência conciliatória na Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, em Curitiba-PR. Mais uma vez não houve acordo entre as partes.
28/10/15	Encerramento da greve. Sindicatos decidiram instaurar dissídio coletivo de natureza jurídica na Justiça do Trabalho.

### Diversidade e igualdade de oportunidades [G4-DMA]

A contratação de empregado por meio de processo seletivo público é uma forma de universalizar o acesso à empresa. A Itaipu inclui reserva de vagas para candidatos com deficiência (PCD) e no processo realizado em 2015, pela primeira vez foram destinadas vagas para pessoas negras. Das 10.395 inscrições recebidas, 963 foram de pessoas negras/pardas e 97 de PCD. De acordo com o edital, as duas primeiras vagas e a quarta são destinadas aos primeiros colocados da ampla concorrência, a terceira é para o primeiro classificado entre as PCD, e a quinta para pessoas negras ou pardas.

Embora o quadro seja formado majoritariamente por homens, a Itaipu não possui restrições para a contratação de mulheres em nenhum cargo. As mulheres representam 19% do quadro, ocupam 22% dos cargos gerenciais e possuem maior índice de nível superior (65% das mulheres contra 45% dos homens).

Para incentivar a equidade de gênero na empresa, a Itaipu conta desde 2003 com um comitê e um programa sobre o tema. Em 2011 foi instituída uma política binacional com sete diretrizes sobre o tema [+], a qual se aplica também às fundações mantidas pela entidade.

Entre os avanços obtidos em 12 anos estão: dispensa das mulheres, sem prejuízo da remuneração, para acompanhar filhos em casos de exames e internamentos; dispensa para as comemorações de dia das mães e pais; contratação de mulher como médica do trabalho; condições especiais para as gestantes; implantação do horário móvel para facilitar que pais e mães possam levar e buscar os filhos na escola; inclusão de companheiros (as) em união estável, inclusive homoafetivos, como dependentes dos benefícios concedidos pela empresa; e ampliação do percentual feminino nos níveis gerenciais, que duplicou desde 2003.

Pelo quinto ano consecutivo, a Itaipu recebeu o Selo de Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Política para as Mulheres (SPM), da Presidência da República. O selo reconhece o comprometimento das empresas com as questões de empoderamento da mulher e de igualdade racial. Itaipu foi contemplada em todas as cinco edições do prêmio, concedido a cada dois anos.

Outro comitê que tem contribuído para o respeito aos direitos humanos é o Comitê para Pessoas com Deficiência. O número de empregados com deficiência cresceu 26% nos últimos cinco anos – a maioria possui deficiência física e duas têm deficiência auditiva. No último processo seletivo, 26 PCD foram classificados e poderão ingressar no quadro da empresa.

## Equidade de gênero na sociedade

O Programa de Incentivo à Equidade de Gênero também contribui com o reconhecimento dos direitos humanos e de cidadania das mulheres com ações que visam o público externo, atuando como instrumento de articulação e de apoio a iniciativas nacionais e internacionais. Em 2015, os destaques foram a participação em eventos e iniciativas de combate à violência contra a mulher; o projeto "Mulher e Tecnologia", que estimula a participação feminina em áreas ainda consideradas predominantemente masculinas; e a realização do Fórum de Desenvolvimento Local na Perspectiva das Mulheres do Oeste do Paraná. A Itaipu foi a primeira empresa brasileira a aderir à campanha "He For She" ("Eles por elas"), da ONU Mulheres, e realizou o lançamento da iniciativa no Brasil e Paraguai na sede da empresa.

## Prêmio WEPS Brasil 2016 - Empresas empoderando mulheres

A segunda edição da premiação, realizada pela Itaipu, ONU Mulheres, Pacto Global, Rede Brasileira e portal Tempo de Mulher, foi lançada no segundo semestre. O objetivo é estimular as empresas brasileiras a adotarem uma cultura de equidade de gênero, tomando como base os Princípios de Empoderamento das Mulheres - WEPS (sigla em inglês para Women's Empowerment Principles) lançados mundialmente pelo Pacto Global da ONU e ONU Mulheres em 2010. Ao todo, 137 empresas se inscreveram e o anúncio das vencedoras ocorreu em março de 2016. A primeira edição do prêmio, realizada em 2014, reuniu 186 companhias.

## Composição dos grupos responsáveis pela governança e empregados por categoria funcional <sup>[G4-LA12]</sup>

	2015		2014		2013	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Conselho	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Diretoria	83,3%	16,7%	83,3%	16,7%	80%	20%
Gerencial	78,8%	21,2%	79,2%	20,8%	79,2%	20,8%
Universitária	73,4%	26,6%	73,3%	26,7%	73,7%	26,3%
Não Universitária	86,4%	13,6%	86,1%	13,9%	86,1%	13,9%

	Abaixo de 30 anos			De 30 a 50 anos			Acima de 50 anos		
	2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013
Conselho	0%			0%	14,3%	0%	100%	85,7%	100%
Diretoria	0%			16,7%		20%	83,3%		80%
Gerencial	0%			53,4%	46,4%	48%	46,6%	53,6%	52%
Universitária	7,5%	8,8%	11,8%	70,3%	65,9%	62,5%	22,3%	25,3%	25,7%
Não Universitária	6,4%	8,3%	9,8%	70,7%	64,3%	61,3%	22,9%	27,4%	28,9%

	Branca			Amarela			Negra			Parda			Indígena		
	2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013
Conselho	85,7%	87,5%		0%			14,3%			0%			0%		
Diretoria	100%			0%			0%			0%			0%		
Gerencial	93,2%	94,4%	92%	0%			0,8%			5,1%	4%	6,4%	0,8%		
Universitária	83,9%	83,7%	83,8%	4%	3,75%	3,83%	1,1%	1,05%		10,9%	11,3%	11,15%	0%	0,2%	0,17%
Não Universitária	75,3%	75,5%	74,97%	0,4%	0,6%	0,53%	2,5%	2,60%	3,05%	21,8%	21,3%	21,32%	0%		0,13%

## Desenvolvimento profissional [G4-DMA; G4-LA10]

A Itaipu adota o modelo de gestão por competências para propiciar o desenvolvimento de seus empregados. Para isso, utiliza o Sistema de Gestão de Desempenho por Competências (SGD), cujo ciclo 2015 teve início em 1º de setembro de 2014 e encerrou-se em 31 de agosto de 2015, envolvendo 1.177 empregados ativos. Os empregados são avaliados anualmente, exceto os que estão em período probatório, os quais passam por avaliações semestrais via Programa de Avaliação do Novo Empregado (ANE).

As ações educacionais para o desenvolvimento de competências técnicas, humanas e gerenciais, nas modalidades corporativas e específicas identificadas na avaliação do SGD, são disponibilizadas pela Divisão de Desenvolvimento de Recursos Humanos. Também são formalizadas parcerias com instituições de ensino, pesquisa e tecnologia, e a empresa oferece auxílio para pagamento de cursos realizados fora da empresa.

As ações educacionais corporativas são aquelas destinadas a todos os empregados da empresa, tais como: cursos sobre gestão (de processos, projetos, riscos, finanças, contratos, pessoas e conflitos), cursos sobre negociação, desenvolvimento de equipes, relacionamento interpessoal, entre outros. Já os específicos visam atender necessidades de aperfeiçoamento e desenvolvimento de cada área/processo da empresa. Entre eles destacam-se as normas regulamentadoras NR10 e NR33 de trabalho em altura, os cursos técnicos para a operação e manutenção da usina, pós-graduação e idiomas.

### Curso Gestão Orientada por Processos (GOP)

A Gestão Orientada por Processos foi o modelo aprovado na Itaipu para sistematizar a execução da estratégia empresarial, juntamente com a Gestão de Projetos. Para que isso ocorra, é necessário desenvolver competências e preparar as pessoas para atuarem na melhoria de processos de forma proativa e efetiva em todas as áreas da empresa. Em 2014, um grupo de 45 empregados participou de um curso que foi encerrado em 2015, com a apresentação dos resultados dos 11 projetos implementados. Entre eles, destacam-se a redução do tempo nos processos de manutenção e reforma civil de 46 para 28 dias e a redução do número de etapas no processo de movimentação orçamentária na Diretoria Técnica, que antes levava 11 dias e agora é concluído em duas horas.

### Força Voluntária

Desde 2005 o Programa de Voluntariado Empresarial – Força Voluntária acolhe o desejo dos empregados de exercer sua cidadania, buscando conciliá-lo às demandas da comunidade e aos objetivos estratégicos da empresa. Desta forma, o programa estimula o desenvolvimento de competências individuais e organizacionais dos empregados enquanto sua atuação voluntária é efetiva e transformadora, gerando riqueza para a sociedade.

São diversas modalidades de atuação, que já mobilizaram mais de 700 empregados (quase a metade do número total de trabalhadores brasileiros), além de estagiários, jovens aprendizes e familiares. Uma das principais iniciativas é o Banco de Projetos, que realiza aporte financeiro para projetos elaborados e executados por empregados em prol de instituições sociais de Foz do Iguaçu e região Oeste e Curitiba. A décima edição selecionou sete projetos, que receberam até R\$ 30 mil para sua implantação (leia mais na página 38).

## Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, discriminado por gênero e categoria funcional [G4-LA11]

	2015		2014	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Conselho e Diretoria	0%	0%	0%	0%
Gerencial	7,9%	2,2%	8,4%	1,8%
Universitária	28,8%	10,0%	14,6%	12,0%
Não Universitária	45,1%	5,9%	55,7%	7,5%
Total	82%	18%	79%	21%

O ciclo 2013 do Sistema de Gestão de Desempenho (SGD) foi piloto, por isso não há informações disponíveis para relato. O aumento na quantidade de avaliações finalizadas em 2015 se deu porque a avaliação de desempenho passou a ser requisito de elegibilidade para avanço na carreira.

## Média de horas de treinamento por ano, por empregado, discriminado por gênero e categoria funcional [G4-LA9]

	2015		2014		2013	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Conselho e diretoria	0	0	0	0	0	0
Gerencial	53,05	37,6	72,39	50,69	75,71	68,58
Universitária	64,65	36,61	76,59	51,53	68,25	79,21
Não Universitária	47,89	22,32	44,33	26,37	54,42	26,88

A redução na média no ano de 2015 ocorreu por dois fatores essenciais: a descontinuidade do Projeto de Educação Corporativa, com o desenhio de Trilhas de Aprendizagem, e o cancelamento de todas as ações educacionais durante a greve dos empregados, ocorrida entre os meses de setembro e outubro.



## Treinamentos em Direitos Humanos [G4-HR2, G4-HR7]

Não foram realizados treinamentos específicos para empregados sobre esse assunto no ano de 2015. Apenas os trabalhadores da área de segurança, sendo 56 empregados do quadro próprio (36,36%) e 77 do quadro terceirizado (41,4%), realizaram a reciclagem de vigilantes obrigatória para o exercício da função, que contém as disciplinas de Relações Humanas no Trabalho e Direitos Humanos, ambas com duas horas de duração. A variação anual na participação nesses treinamentos ocorre pelo fato de que a validade da reciclagem é de dois anos.

## Programa de Reflexão para a Aposentadoria (PRA) [G4-LA10]

Com edições anuais, a iniciativa visa preparar os participantes para a aposentadoria, por meio de um seminário com duração de três dias. O primeiro dia é exclusivo para os empregados participantes, pois são detalhados os trâmites burocráticos do desligamento da empresa e inserção no grupo dos assistidos da Fundação Itaipu-Brasil de Previdência e Assistência Social (Fibra). Nos outros dias a programação é aberta para participação de familiares e conta com palestras com temas que contemplam aspectos financeiros, psicossociais e comportamentais. A participação é espontânea, no entanto, quase todos os empregados que estão próximos à aposentadoria aderem ao programa. Em 2015, participaram 57 empregados e seus respectivos cônjuges.

## Percentual de empregados elegíveis a se aposentar nos próximos 5 ou 10 anos [G4-EU15]

A Itaipu não possui controle das datas de aposentadoria oficial. A estatística abaixo apresentada é com base na data limite de permanência na empresa, a qual contempla a data em que o profissional preenche 100% das carências para aposentadoria complementar na Fibra (que considera idade, tempo de contribuição ao INSS, tempo de filiação na Fibra e tempo como empregado da binacional) e também a data de saída escolhida pelo Programa Permanente de Desligamento Voluntário (PPDV).

<b>Categoria</b>	<b>Região</b>	<b>De 2016 até 2020</b>	<b>De 2016 até 2025</b>
<b>Diretoria</b>	Curitiba	16,7%	16,7%
<b>Gerencial</b>	Brasília	100%	100%
	Curitiba	50%	78,6%
	Foz, Santa Helena e Guaíra	42,7%	67,4%
<b>Universitária</b>	Curitiba	32,6%	52,6%
	Foz, Santa Helena e Guaíra	16,8%	28,3%
<b>Não Universitária</b>	Brasília	0%	33,3%
	Curitiba	29,4%	52,9%
	Foz, Santa Helena e Guaíra	21,9%	33,8%

## Saúde e segurança no trabalho [G4-DMA]

O tema segurança e saúde do trabalhador é um dos principais pilares da educação corporativa da Itaipu. Dessa maneira, a entidade busca promover uma cultura de segurança e saúde dentro do ambiente laboral, por meio de ações educativas, de reflexão e consciência sobre o cuidado com a vida, comitês, comissões e programas.

Dentre essas ações pode-se destacar a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Sipat), quando foram realizadas palestras, oficinas, cursos com temas relacionados à segurança e à qualidade de vida e simulados de abandono. O tema escolhido para ser abordado em 2015 foi "Trânsito", mediante análise estatística de acidentes de trabalho em Itaipu que identificou que no ano anterior 33% das ocorrências estavam relacionadas ao trânsito.

Durante o ano foram também promovidos cursos de segurança do trabalho entre empregados e terceirizados, além da elaboração de informes de segurança com recomendações para eliminar condições ou atos inseguros que possam ocasionar acidentes, realização de inspeções em diferentes sedes da Itaipu, veículos e extintores de incêndio e distribuição de equipamentos de proteção individual a empregados, aprendizes e visitantes, de forma a reduzir e minimizar os efeitos à exposição de riscos laborais.

Foram realizadas duas importantes ações estruturantes para a área de Segurança do Trabalho: a padronização dos treinamentos para empregados brasileiros e paraguaios relacionados a trabalho em altura (NR- 35), espaços confinados (NR-33) e serviços com eletricidade (NR-10); e a remodelagem do processo de comunicação e registro de acidente de trabalho utilizando a metodologia *Kaizen*, resultando em redução expressiva do tempo de realização destes registros.

## Programas de saúde

Na Itaipu, os problemas auditivos constituem um dos principais riscos ocupacionais, por isso a empresa mantém o Programa de Conservação Auditiva que atua preventivamente e realiza periodicamente exames de audiometria. Há também o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e o Programa Reviver, que atuam na prevenção e tratamento de doenças e promoção da qualidade de vida por meio de atividades físicas e educativas. Em Foz do Iguazu e Curitiba, 76% e 68% dos empregados, respectivamente, participaram de pelo menos uma ação realizada pelo Reviver em 2015.

## Taxa de lesões, doenças, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho\* [G4-LA6]

	2015		2014		2013	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
<b>Taxa de lesões<sup>1</sup></b>	5,41	2,11	3,86	0	4,59	2,07
<b>Taxa de doença ocupacionais</b>	0,98	0	0,39	0,39	0	0
<b>Taxa de dias perdidos<sup>2</sup></b>	115,57	94,76	171,69	0	28,49	2,07
<b>Dias perdidos<sup>3</sup></b>	235	45	229	0	63	1
<b>Taxa de absenteísmo<sup>4</sup></b>	2,41	2,23	2,29	3,01	2,74	3,27
<b>Número de óbitos</b>	0	0	0	0	0	0

\* Não foi possível relatar os dados por região. Os dados apresentados não incluem prestadores de serviços de empresas terceirizadas, pois a Itaipu possui controle limitado no que diz respeito a gênero, faltas e acidentes envolvendo esses trabalhadores.

<sup>1</sup> Cálculo com base no número de acidentes com afastamento\*1.000.000/ horas-homem trabalhadas.

<sup>2</sup> Cálculo conforme no número de dias perdidos\*1.000.000/ horas-homem trabalhadas.

<sup>3</sup> Os dias perdidos são contabilizados como dias civis e a contagem começa no dia seguinte ao acidente.

<sup>4</sup> O cálculo se baseia no total de horas-homem trabalhadas e não inclui licença-maternidade/paternidade e compensação eleitoral.

## Treinamentos em saúde e segurança

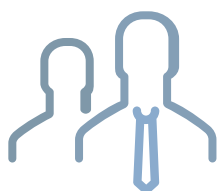
O Seminário Integração é um evento dirigido aos empregados próprios e a empregados de empresas prestadoras de serviço terceirizados que atuam na binacional por um período superior a seis meses de contrato, executando serviços técnicos de manutenção (ligados direta ou indiretamente à geração de energia), técnicos de suporte (não ligados à geração de energia, como agentes de segurança, pintura, reforma predial, construção predial), suporte e apoio (limpeza, estívia, jardinagem, restaurantes), entre outros.

No seminário são realizadas palestras sobre meio ambiente, saúde e qualidade de vida, segurança do trabalho e segurança empresarial, com o objetivo de expor ao trabalhador as regras e cultura empresarial, bem como minimizar riscos a sua saúde e integridade física no exercício do trabalho. Em 2015 foi possível ampliar a participação, graças à sensibilização junto às áreas gestoras dos contratos.

## Percentual de trabalhadores terceirizados e subcontratados submetidos a treinamentos relevantes em saúde e segurança [G4-EU18]

	2015	2014	2013
Número de empregados de empresas prestadoras de serviços terceirizados que atuaram na Itaipu	730	489	746
Número de empregados de empresas prestadoras de serviços terceirizados que receberam treinamento	315	150	164
Percentual	43%	31%	22%

Em 2015 foram realizadas três edições do Seminário Integração, sendo que no evento em Curitiba também participaram dos treinamentos 13 prestadores de serviços terceirizados (consultores e outros), 26 jovens que atuam como aprendizes e 14 estagiários, os quais não estão computados nos dados reportados na tabela.



# 100%

dos colaboradores estão representados em comitês que se reúnem periodicamente para analisar, monitorar e implantar medidas que reduzam os riscos e os impactos.

[G4-LA5]

## Comitês e comissões [G4-LA5]

- ▶ Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (Cipa): composta por brasileiros e paraguaios, divididos em grupos de trabalho, atua na prevenção de doenças e acidentes de trabalho.
- ▶ Grupo de Trabalho Permanente sobre Segurança em Energia Elétrica: criado para implantar a Norma Regulamentadora sobre Segurança em Instalações e Serviços com Eletricidade (NR-10) na empresa.
- ▶ Comissão Binacional de Periculosidade por Risco Elétrico: atua para assegurar que os empregados que realizam atividades de risco ou em área de risco tenham seus direitos garantidos.
- ▶ Comitê do Programa de Conservação Auditiva: acompanha cerca de 400 empregados que atuam em áreas com maior incidência de ruído, estabelece políticas e ações coordenadas para prevenir perdas auditivas.
- ▶ Comissão do Plano de Ação de Emergência: identifica problemas, propõe melhorias, estabelece procedimentos em casos de contingências, além de promover simulados e treinamentos para a brigada de emergência.

O compromisso da Itaipu enquanto agente indutor do desenvolvimento sustentável está presente em instrumento diplomático celebrado entre Brasil e Paraguai, antes mesmo de a empresa ser construída, bem como no Plano empresarial e na política de sustentabilidade. Na elaboração e execução dos programas e projetos, a empresa considera como referência diversos documentos nacionais e internacionais, tais como a Carta da Terra, Princípios do Pacto Global, Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), entre outros.

A atuação da empresa, tanto em Foz do Iguaçu, onde a usina está instalada, quanto na área de influência, contempla programas sociais e ambientais nas áreas de saúde, educação, cultura, turismo, capacitação profissional e melhorias em infraestrutura que visam o desenvolvimento local e, sempre que possível, buscam cooperar regionalmente com políticas públicas federais. Várias dessas iniciativas envolvem o engajamento de partes interessadas.

## Royalties

A Itaipu paga *royalties* ao Brasil e ao Paraguai pela utilização do potencial hidráulico do Rio Paraná desde 1991. As regras que regem os *royalties* pagos pela Itaipu não são as mesmas para as demais hidrelétricas brasileiras, pois essas estão definidas no Anexo C do Tratado de Itaipu. O documento estabelece que a compensação deve ser paga em valores iguais aos dois países e que o valor de repasse deve ser calculado com base no megawatt-hora de energia suprida.

No Brasil, a Itaipu efetua o pagamento junto ao Tesouro Nacional e a Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel) é responsável por gerenciar a distribuição dos recursos entre os municípios, estados e União. O valor pago a cada município é proporcional à extensão da área alagada em seu território para a formação do reservatório, conforme percentuais definidos pela Aneel.

Estados e cidades à montante (acima) da usina, que foram indiretamente afetados pelo reservatório, também recebem uma compensação. Os recursos de royalties podem ser aplicados em programas de saúde, educação e segurança, mas não podem ser usados para pagamento de pessoal nem para abatimento de dívidas, a não ser que o credor seja a União.

Em 2015 a Itaipu pagou, a título de *royalties*, mais de US\$ 239,5 milhões. O valor, em comparação com o ano anterior, foi 5,37% menor (diferença de US\$ 13,6 milhões).

### Distribuição dos royalties no Brasil

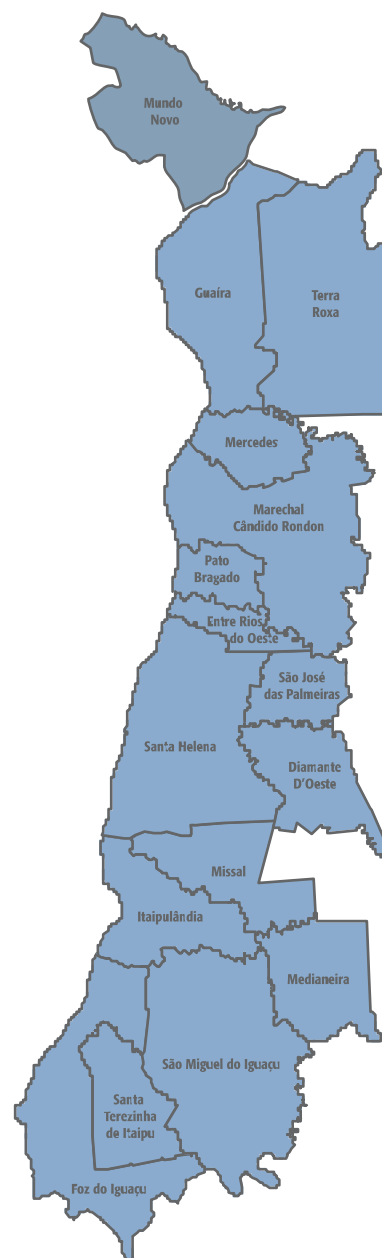
- ▶ 45% para os estados\*
- ▶ 45% para os municípios\*
- ▶ 10% para o Governo Federal (sendo 3% ao Ministério do Meio Ambiente, 3% ao Ministério de Minas e Energia e 4% ao Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico)

*\*Do total destinado para estados, 15% são aqueles indiretamente atingidos pelo reservatório e 85% para os que foram diretamente afetados. A mesma distribuição se aplica aos municípios beneficiados.*

Além disso, há programas específicos para avaliação e monitoramento de impactos (saiba mais nas páginas 23 e 44). A usina também atua como articuladora junto a outras instituições, visando atrair investimentos públicos e privados para empreendimentos na região. Os principais resultados dos programas sociais e ambientais em 2015 são apresentados nas páginas 36 e 44.

A Itaipu mantém duas fundações que contribuem diretamente para o desenvolvimento e para a qualidade de vida na região de influência. A Fundação de Saúde Itaipu administra o Hospital Ministro Costa Cavalcanti (construído pela empresa para atender aos operários brasileiros que trabalhavam nas obras), beneficiando usuários do Sistema Único de Saúde (SUS) de nove municípios e uma população de cerca de 400 mil habitantes. Já a Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI), o principal polo educacional e de inovação regional, conta com três universidades instaladas em seu espaço e abriga diversos laboratórios e uma incubadora de empresas. [G4-DMA; G4-EC8; G4-SO1]

## Municípios diretamente afetados na formação do reservatório da Itaipu



## Royalties pagos pela Itaipu ao Tesouro Brasileiro (em US\$ mil) [G4-EC8]

	2015	2014	2013	Acumulado 1991-2015
Ministério Meio Ambiente	7.185,70	7.593,50	7.767,40	79.389,50*
Ministério Minas e Energia	7.185,70	7.593,50	7.767,40	79.389,50*
Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico	9.581,00	10.124,70	10.356,50	105.852,70*
Governo do Paraná	90.946,70	96.108,00	98.308,70	1.689.612,30
Governo do Mato Grosso do Sul	2.145,10	2.266,80	2.318,70	37.632,40
Outros estados indiretamente atingidos	14.693,90	15.527,80	15.883,40	274.310,70
Municípios indiretamente atingidos	16.167,90	17.085,40	17.476,60	299.221,30
Foz do Iguaçu	17.618,90	18.618,70	19.045,30	327.027,10
Santa Terezinha de Itaipu	3.657,50	3.865,00	3.953,50	67.887,00
São Miguel do Iguaçu	7.935,70	8.386,00	8.578,00	159.760,20
Itaipulândia	15.688,90	16.579,30	16.958,90	278.738,00
Medianeira	101,30	107,10	109,50	1.880,40
Missal	3.497,80	3.696,30	3.780,90	64.922,60
Santa Helena	23.024,00	24.330,50	24.887,90	427.351,40
Diamante do Oeste	490,60	518,50	530,30	9.106,20
São José das Palmeiras	169,40	179,00	183,10	3.144,10
Marechal Cândido Rondon	4.891,80	5.169,50	5.287,80	97.684,40
Mercedes	1.686,50	1.782,20	1.823,00	29.963,40
Pato Bragado	4.108,80	4.342,00	4.441,40	72.999,30
Entre Rios do Oeste	2.871,90	3.034,80	3.104,30	51.023,40
Terra Roxa	138,00	145,80	149,10	2.561,00
Guaira	4.452,70	4.705,40	4.813,20	82.647,50
Mundo Novo	1.284,00	1.356,90	1.388,00	23.770,70
<b>Total**</b>	<b>239.523,80</b>	<b>253.116,70</b>	<b>258.912,90</b>	<b>4.265.875,10</b>

Fonte: Área Financeira da Itaipu. A Itaipu realiza o pagamento de royalties para o Tesouro Brasileiro e a destinação para os estados e municípios beneficiados é feita pela Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel).

\* Acumulado de 2004 a 2015.

\*\* Em 1991 foram estabelecidos os percentuais de distribuição dos royalties. Antes disso, a Itaipu pagou ao Tesouro Brasileiro US\$ 614.561,7 mil, totalizando assim o pagamento de US\$ 4,8 bilhões a título de royalties desde o início da operação da empresa.

## Programas e projetos sociais desenvolvidos ou apoiados pela Itaipu

Programa	<i>Incentivo ao Turismo</i>		
Objetivo	Potencializar o desenvolvimento turístico de Foz do Iguaçu e região, por meio da articulação, campanhas de divulgação, capacitação para os profissionais do setor e investimentos em infraestrutura.		
Investimentos	2015: US\$ 416.145,98	2014: US\$ 938.494,36	2013: US\$ 1.894.780,00
Público beneficiado	Moradores da região, turistas brasileiros e estrangeiros, e <i>trade</i> do setor.		
Parceiros	Instituições públicas e privadas que integram o setor turístico, como Infraero, rede hoteleira, agências de viagens e organizadores de eventos.		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Uma das maiores obras da engenharia moderna, a Itaipu é hoje um dos principais pontos turísticos da região e uma de suas metas empresariais é dedicada ao crescimento anual de visitantes no Complexo Turístico Itaipu (CTI), que encerrou o ano com 521.839 visitantes, totalizando aumento de 5,30% em relação a 2014 e o cumprimento da meta estabelecida de 5% para o período. Embora positivo, o resultado poderia ter sido ainda melhor se não fosse a greve dos empregados brasileiros da usina, que durou 43 dias e prejudicou o acesso de visitantes na usina. A meta para 2016 é alcançar 572.525 visitantes.</li> <li>▶ Em 2015, 966.488 pessoas visitaram a usina (entre visitas turísticas e institucionais), sendo 593.238 na margem brasileira e 373.250 na margem paraguaia. O dia 22 de novembro entrou para a história como o de maior visitação diária de todos os tempos, com 10.498 visitantes. O recorde é atribuído em grande parte à abertura das três calhas do vertedouro de Itaipu, o que não ocorria há aproximadamente quatros anos.</li> <li>▶ O CTI foi o único vencedor do Brasil na categoria Pesquisa, Tecnologia e Inovação da 12ª edição do Prêmio de Excelência e Inovação do Turismo, concedido pela Organização Mundial do Turismo, o mais importante do planeta no setor. No Prêmio Braztoa de Sustentabilidade, organizado pela Associação Brasileira das Operadoras de Turismo, o CTI foi o segundo colocado na categoria "Parceiros Institucionais".</li> <li>▶ O portal TripAdvisor anunciou a usina como um dos dez pontos turísticos mais bem avaliados no Brasil (Travelers' Choice - Atrações 2015) e Foz do Iguaçu foi um dos destinos vencedores do Prêmio Travelers' Choice – Destinos em Alta para 2016. A cidade ficou em terceiro lugar na América do Sul e foi a única brasileira a constar na lista.</li> <li>▶ No Índice de Competitividade do Turismo Nacional, Foz do Iguaçu ficou em 1º lugar na dimensão "Atrativos Turísticos", entre os 65 destinos indutores do Turismo no Brasil e única cidade não capital entre os dez maiores destinos turísticos.</li> <li>▶ Pesquisa realizada pelo Ministério do Turismo e Sebrae e aplicada pela Fundação Getúlio Vargas também apontou Foz em segundo lugar em "Marketing e Promoção do Destino" e terceiro lugar em "Monitoramento".</li> <li>▶ A usina incentivou eventos esportivos como Iron Man 70.3 Brasil - Paraguai, acompanhado por mais de mil pessoas dentro da Usina; o Itaipu River Sup 2015, válido pelo 2º Campeonato Brasileiro de Sprint Olímpico; e a etapa final do 23º Rally dos Sertões.</li> </ul>		

## Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI) [G4-EC8; G4-SO1]

Objetivo	Impulsionar projetos e programas voltados para a inserção social, a geração de emprego e renda, a distribuição de conhecimento científico e tecnológico e o desenvolvimento regional, aproveitando os conhecimentos técnicos gerados pela construção e operação da usina.		
Investimentos	2015: US\$ 12.305.726,71	2014: US\$ 16.681.632,07	2013: US\$ 4.853.077,44
Público beneficiado	Estudantes de graduação, pós-graduação, de educação profissionalizante, das escolas públicas da região e empreendedores.		
Parceiros	Governo federal, estadual, municipal, empresas incubadas, instituições de ensino superior, escolas públicas e organizações do Terceiro Setor.		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ O FPTI atua na execução de programas e projetos técnicos e científicos em diversas áreas do conhecimento, em apoio às unidades organizacionais da Itaipu, como em projetos e pesquisas nas áreas de mobilidade elétrica, energias renováveis, ensaios e automação da usina, gestão ambiental e desenvolvimento socioeconômico. Apoiou a criação e consolidação de empresas baseadas em produtos, processos e serviços inovadores, destacando-se: 14 empresas, das quais nove são incubadas e cinco condôminas; 18 projetos durante a fase de pré-incubação, gerando seis novas empresas incubadas em 2016; R\$ 4.822.140,00 de faturamento, aumento de 20% em relação ao ano de 2014.</li> <li>▶ R\$ 261.363,00 investidos pelas empresas em projetos de Pesquisa &amp; Desenvolvimento e 90 postos de trabalho gerados.</li> <li>▶ Atualmente conta com 2.460 alunos de três universidades instaladas na Fundação: 870 alunos do Centro de Engenharias e Ciências Exatas da Universidade do Oeste do Paraná, em quatro cursos de Graduação e um Mestrado; 815 alunos Polo Presencial Darcy Ribeiro da Universidade Aberta do Brasil, em 22 cursos de pós-graduação e sete de graduação, ofertados por sete instituições federais e estaduais na modalidade de Educação a Distância; e 775 alunos da Universidade Federal da Integração Latino-Americana-Unila, em 19 cursos de Graduação, seis de especialização e quatro de mestrados. Foram concedidas pela fundação 222 bolsas de pesquisa, totalizando 1.345 bolsas desde 2006.</li> </ul>		

## Fundação de Saúde Itaipu - Hospital Ministro Costa Cavalcanti (HMCC)

Objetivo	Prestar assistência médico-hospitalar preventiva e curativa de alto nível à comunidade, por meio de convênios com a rede de saúde pública e privada, e propiciar condições para a formação e aperfeiçoamento de pessoal nas áreas médica e sanitária.		
Investimentos	2015: US\$ 6.942.108,95	2014: US\$ 4.128.145,96	2013: US\$ 4.457.370,19
Público beneficiado	População de nove municípios da região Oeste do Paraná, totalizando cerca de 430 mil habitantes, além de aproximadamente 250 mil brasileiros residentes no Paraguai que buscam atendimento médico em Foz do Iguaçu.		
Parceiros	Governos federal, estadual e municipal, Itaipu e instituições de ensino e pesquisa.		
Principais resultados em 2015	<p>Visando contribuir para a mitigação dos problemas do sistema assistencial de saúde da região, a Itaipu repassa, desde 2002, recursos financeiros a título de custeio social à Fundação, administradora do Hospital Ministro Costa Cavalcanti (HMCC). Esse apoio permite que a Fundação continue prestando serviços de alta complexidade nas áreas de oncologia, cirurgia cardiovascular, gestação de alto risco e UTI neonatal, os quais beneficiam assistidos do Sistema Único de Saúde (SUS).</p> <p>Em 2015, o atendimento ao SUS totalizou:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 6.930 internações;</li> <li>▶ 1.566 cirurgias realizadas;</li> <li>▶ 3.240 partos;</li> <li>▶ 21.109 pacientes atendidos pelo Centro de Oncologia;</li> <li>▶ 109 cirurgias cardiovasculares;</li> <li>▶ 6.231 atendimentos no Pronto Socorro e Pronto Atendimento;</li> <li>▶ 40.364 consultas ambulatoriais.</li> </ul> <p>Para melhorar suas competências, foram capacitados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 36 profissionais da Vigilância em Saúde do Paraguai, Brasil, Angola, Moçambique, Haiti, México e Estados Unidos no uso do Equipamento de Proteção Individual Info 7, ferramenta que favorece a capacidade rápida de resposta integrada em uma situação de emergência;</li> <li>▶ 30 instrutores na Estratégia "Código Vermelho", que trata de situações de emergência, casos graves com imediatos perigos de vida.</li> </ul>		

Programa	<i>Programa de Voluntariado Empresarial - Força Voluntária</i> [G4-SO1]		
Objetivo	Estimular, fortalecer e valorizar a prática da cidadania junto aos empregados, por meio do serviço voluntário, bem como prestar apoio ao Terceiro Setor. Além de potencializar políticas públicas na região, o programa atua em consonância com a agenda mundial, e avalia como as atividades estão contribuindo com as metas propostas pela ONU nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).		
Investimentos	2015: US\$ 45.397,29	2014: US\$ 45.397,29	2013: US\$ 61,93 mil
Público beneficiado	Colaboradores e seus familiares e comunidade da área da influência, especialmente organizações da sociedade civil.		
Parceiros	Órgãos públicos (municipal, estadual e federal), organizações não governamentais e empresas privadas.		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Para potencializar e profissionalizar o trabalho das organizações do Terceiro Setor de Foz do Iguaçu, ao longo de 2015, foi ministrada capacitação para 30 entidades sociais de Foz e região, com mais de 300 horas de treinamento presencial.</li> <li>▶ A décima edição do Banco de Projetos foi realizada com diversos avanços: o orçamento da ação passou de US\$ 35 mil para US\$ 62 mil, permitindo que o valor para cada projeto apresentado pelos empregados aumentasse de R\$ 10 mil para até R\$ 30 mil. Sete projetos receberam o aporte financeiro, sendo cinco em instituições localizadas em Foz do Iguaçu e dois em Curitiba.</li> <li>▶ A Campanha "Adote uma Estrelinha Neste Natal" arrecadou recursos entre os empregados para aquisição de brinquedos que foram entregues a cerca de 1.200 crianças atendidas por nove instituições de Curitiba (três) e Foz do Iguaçu (seis).</li> <li>▶ A oitava edição da Gincana de Integração – Nossa Força é Voluntária, em que os voluntários disseminam conhecimento para estudantes da rede pública de ensino de Foz do Iguaçu, teve uma das etapas prejudicada em virtude da greve. Apenas a primeira foi realizada.</li> <li>▶ Realização do "Estudo de Viabilidade da Utilização de Imposto de Renda Devido dos Empregados da Itaipu" para possível destinação a projetos sociais da região aprovados pelo Fundo para a Infância e Adolescência (FIA), Fundo do Idoso, Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica (Pronon) e Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência – Pronas/PCD.</li> <li>▶ O Programa mobilizou voluntários para colaborar no socorro às 60 mil vítimas do temporal que atingiu a cidade de Foz do Iguaçu, na noite de 07/07. Além de fazer doações de diversos materiais e alimentos não perecíveis, eles atuaram na triagem do material arrecadado e no cadastramento dos atingidos, em apoio à Defesa Civil.</li> <li>▶ Diagnóstico social realizado com base em fontes secundárias em 52 municípios do Oeste do Paraná, permitindo a identificação de demandas prioritárias da comunidade, bem como oportunidades de iniciativas com potencial impacto socioeconômico positivo.</li> </ul>		

Programa	<i>Saúde na Fronteira</i> [G4-SO1]		
Objetivo	Apoiar as ações de saúde na área de influência da Itaipu, região da fronteira entre Brasil, Paraguai e Argentina, em consonância com as respectivas políticas públicas do setor.		
Investimentos	2015: US\$ 144.784,21	2014: US\$ 35.343,09	2013: US\$ 2.013,36
Público beneficiado	Profissionais e técnicos da área da saúde do Brasil, Paraguai e Argentina e, indiretamente, moradores da região.		
Parceiros	Ministérios da Saúde do Brasil, Argentina e Paraguai, secretarias de saúde, profissionais da área de saúde e instituições públicas e privadas.		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Por meio do Grupo de Trabalho GT Saúde, realizaram-se discussões de temas relacionados à saúde pública na região da tríplice fronteira entre Brasil, Paraguai e Argentina, buscando a integração e a implementação de ações que envolvam instituições públicas de saúde de todos os níveis e esferas do governo, em conjunto com as fundações de saúde instituídas pela Itaipu, organizações não governamentais e sociedade civil.</li> <li>▶ Com caráter consultivo, mensalmente o GT Saúde na Fronteira reúne, em média, 120 técnicos que debatem, propõem e elaboram projetos voltados para o fortalecimento das ações de vigilância em saúde e a capacitação de recursos humanos. O foco principal das pautas, atualmente, é distribuído em nove eixos temáticos: Saúde Indígena, Saúde Materno-Infantil, Saúde do Idoso, Saúde do Trabalhador e Meio Ambiente, Saúde Mental, Saúde do Homem, Endemias e Epidemias, Acidentes e Violências e Educação Permanente em Saúde. Realizadas dez reuniões ordinárias do GT Saúde.</li> <li>▶ Lançamento da publicação do I Seminário Internacional da Saúde do homem na Tríplice Fronteira.</li> <li>▶ Visita ao Complexo Penitenciário do Vale de Itajaí no estado de Santa Catarina, com a finalidade de conhecer e disseminar na Tríplice Fronteira um modelo exitoso de atenção à saúde prisional.</li> <li>▶ Projeto Articulação da Rede de Especialistas em Saúde Mental junto à Rede de Serviços não Especializados, com o treinamento em gestão de transtornos mentais para 37 profissionais generalistas das Unidades de Saúde da Família (USF) para o fornecimento de serviços de saúde mental adequados à cultura e regidos pelos direitos humanos, pelo qual também se encontram cursando os últimos três módulos do curso 90 participantes de USF de três Regiões Sanitárias.</li> <li>▶ Projeto Melhorando a Qualidade de Vida das Pessoas Idosas na Tríplice Fronteira: campanha de conscientização sobre o valor, papel e importância de adultos idosos na família e na comunidade.</li> <li>▶ Capacitação e atualização de fornecedores de saúde e de outros setores, em geriatria, gerontologia (estudo dos fenômenos fisiológicos, psicológicos e sociais relacionados ao envelhecimento do ser humano) e direitos humanos.</li> </ul>		

Programa	<i>Plantas Medicinais</i> [G4-SO1]		
Objetivo	Educar, desenvolver, cultivar, beneficiar e distribuir espécies medicinais, aromáticas e condimentares, com qualidade, para atender os projetos socioeconômicos e ambientais da Itaipu e região, produzindo resultados tecnológicos e científicos.		
Investimentos	2015: US\$ 5.092,16	2014: US\$ 161.909,08	2013: US\$ 137.603,05
Público beneficiado	Agricultores, profissionais de saúde, pesquisadores, universidades, comunidades indígenas, quilombolas, assentados da reforma agrária, pastorais, clubes de mães, associações e comunidade em geral.		
Parceiros	Universidades, associações, Parque Tecnológico Itaipu, institutos de pesquisa, Ministério da Saúde, Ministério do Desenvolvimento Agrário, Fiocruz e prefeituras da região da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3).		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Produção de 49.386 mudas de plantas medicinais de distintas espécies, das quais 22.956 foram doadas para implantação de hortas escolares, projetos de pesquisa em instituições de ensino, agricultores familiares e comunidade em geral.</li> <li>▶ A região da BP3 foi escolhida como piloto pelo Ministério do Desenvolvimento Agrário e Fiocruz no mapeamento da base produtiva de plantas medicinais, realizado em todas as regiões do país. A ação foi apresentada no I Congresso Mundial de Fitoterapia e IV Congresso Iberoamericano de Fitoterapia, em Lima, Peru, e nos estados de Santa Catarina e Rio Grande do Sul.</li> <li>▶ A Itaipu auxiliou os municípios na captação de recursos do Ministério da Saúde por meio da submissão de projetos, e a cidade de Toledo foi contemplada na modalidade de Arranjo Produtivo Local e São Pedro do Iguaçu na modalidade Assistência Farmacêutica.</li> <li>▶ De 247 inscritos no 31º Congresso Nacional de Secretarias Municipais de Saúde, o município de Pato Bragado ficou entre os 15 melhores, com o trabalho "Implantação de Produtos e Serviços de Fitoterapia e Plantas Medicinais no Sistema Único de Saúde-SUS", que visa desenvolver a cadeia produtiva de plantas medicinais, contemplando desde o incentivo ao produtor até a presença de fitoterápicos na Farmácia Básica do SUS.</li> <li>▶ Promoção de encontros de sensibilização com profissionais das Secretarias de Saúde e das Secretarias de Educação dos municípios da BP3 sobre os benefícios da utilização de plantas medicinais e condimentares na saúde, chamado "Cultivando Saúde e Cultivando Saberes e Sabores".</li> </ul>		

Programa	<i>Coleta Solidária</i> [G4-EC8; G4-SO1]		
Objetivo	Estimular e apoiar a inclusão socioproductiva dos catadores de materiais recicláveis da região da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3) na gestão municipal integrada de resíduos sólidos.		
Investimentos	2015: US\$ 41.647,58	2014: US\$ 248.052,79	2013: US\$ 82.292,97
Público beneficiado	Catadores de material reciclável.		
Parceiros	Associações e cooperativas de catadores de materiais recicláveis, Ministério Público do Trabalho e Meio Ambiente, Prefeituras Municipais da BP3, Instituto Lixo e Cidadania, Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis, Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) e Comitê Interministerial de Inclusão Social de Catadores de Materiais Recicláveis (CIISC).		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Prêmio Nacional "Procatador" recebido pelo trabalho desenvolvido no município de Santa Terezinha de Itaipu.</li> <li>▶ Formação e mobilização de catadores para a construção da identidade da categoria com base na perspectiva do Movimento dos Catadores de Materiais Recicláveis.</li> <li>▶ Atuação junto ao Comitê Interministerial para a Inclusão Social e Econômica dos Catadores de Materiais Reutilizáveis e Recicláveis, do Governo Federal, em cumprimento da Lei Federal nº 12.305 - Política Nacional de Resíduos Sólidos, para a inclusão dos catadores no sistema de gestão.</li> <li>▶ Lançamento do Reciclômetro, instrumento de coleta de dados, de divulgação e conscientização sobre a quantidade de resíduos coletados e reciclados, de catadores incluídos e dos impactos socioambientais, com indicadores construídos em conjunto com técnicos e gestores públicos.</li> <li>▶ Auxílio na composição das diretorias de catadores da Cooperativa dos Agentes Ambientais de Foz do Iguaçu e da Associação de Catadores de Santa Helena na área administrativa/jurídica.</li> <li>▶ Entrega de 2 mil uniformes para os catadores da BP3 (duas calças, duas camisetas, boné, par de luvas, botas, óculos, protetor auricular e solar) em encontros regionais com catadores, técnicos e gestores públicos.</li> </ul>		

Programa	<b>Energia Solidária</b> [G4-EC8; G4-SO1]		
Objetivo	Colaborar para a inclusão social da comunidade, promovendo seus direitos sociais e o desenvolvimento socioeconômico dos moradores da região da Vila C, vizinha à usina.		
Investimentos	2015: US\$ 158.307,63	2014: US\$ 480.057,09	2013: US\$ 318.103,71
Público beneficiado	Toda comunidade da região da Vila C, composta por 33 bairros e com aproximadamente 35 mil habitantes.		
Parceiros	Conselho Comunitário da Vila C (CCVC), Prefeitura Municipal de Foz do Iguaçu e instituições públicas e privadas.		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Realizados cerca de 850 atendimentos e orientações, 923 petições/pedidos judiciais e 237 audiências no Escritório Modelo, que em parceria com a Universidade do Oeste do Paraná, possibilita acesso à Justiça às pessoas sem condições de pagar, ao mesmo tempo em que os acadêmicos exercitam seus conhecimentos.</li> <li>▶ Em parceria com Senai e Senac, foram ofertadas a 180 crianças e adolescentes cinco cursos nas áreas de auxiliar de recursos humanos, auxiliar de cozinha, espanhol, inglês e judô. Dentre os alunos, o judoca James William Xavier Camargo, de 16 anos, representou Foz do Iguaçu no Campeonato Paranaense de Judô, em Ibiporã, no Paraná, conquistando uma medalha de ouro e uma de bronze. O atleta também representará a cidade na Seletiva Sul brasileira de Judô, com o apoio da Itaipu.</li> <li>▶ 380 crianças atendidas pelo conselho comunitário visitaram pontos turísticos importantes da cidade de Foz do Iguaçu para conhecer parte da história da região, da usina e do bairro onde moram. A ação faz parte do projeto "Turismo e Cultura: Construindo Protagonismo Social", que visa o desenvolvimento intelectual, intercâmbio cultural e resgate histórico.</li> </ul>		

Programa	<b>Sustentabilidade das Comunidades Indígenas</b> [G4-DMA; G4-EC8; G4-SO1]		
Objetivo	Desenvolver ações, em cooperação com órgãos legalmente competentes e organizações de apoio, nas áreas de infraestrutura, agropecuária, segurança alimentar e na área cultural para duas aldeias guaranis no município de Diamante do Oeste e uma em São Miguel do Iguaçu		
Investimentos	2015: US\$ 102.286,96	2014: US\$ 207.186,96	2013: US\$ 153.395,81
Público beneficiado	População das aldeias Tekoha Ocoy, Tekoha Añetete e Tekoha Itamarã, que soma cerca de 1.460 pessoas.		
Parceiros	Prefeituras, Ministério Público, Fundação Nacional do Índio (Funai), Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça de Proteção às Comunidades Indígenas (Caop), Cooperativa de Trabalho e Assistência Técnica do Paraná (Biolabore), Centro de Apoio ao Pequeno Agricultor (Capa), escolas indígenas e associações comunitárias indígenas.		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comercialização de 10.862 quilos de alimentos para a Comunidade Indígena do Ocoy, pelo Programa Aquisição de Alimento (PAA).</li> <li>▶ Participação na construção e no lançamento da Proposta de Diretrizes Brasileiras de Boas Práticas Corporativas com Povos Indígenas, conjunto de normas e orientações práticas a serem adotadas voluntariamente por empresas no entorno de Terras Indígenas e com Povos Indígenas.</li> <li>▶ Construção do centro de manejo para piscicultura, da Casa de Reza, do portal de entrada da comunidade e reforma do centro de artesanato e nutrição da aldeia Ocoy.</li> <li>▶ Apoio técnico na formação e manejo da apicultura da Comunidade Indígena Tekoha Itamarã e Añetete.</li> <li>▶ Diálogo permanente com as comunidades indígenas e parceiros para construção e execução das metas previstas nos convênios com as prefeituras de Diamante D'Oeste e de São Miguel do Iguaçu para produção agropecuária e fortalecimento cultural, em especial do artesanato e coral indígena.</li> </ul>		

Programa	<b>Educação Financeira</b> [G4-SO1]		
Objetivo	Criar condições para melhoria da qualidade de vida dos empregados da Itaipu e dos segmentos menos favorecidos da sociedade na região, em especial a população de baixa renda a partir de conhecimento sobre a boa administração dos recursos financeiros.		
Público beneficiado	Empregados da Itaipu, seus dependentes e demais colaboradores da empresa, instituições de ensino, professores, prefeituras e organizações não governamentais.		
Parceiros	Escolas públicas dos municípios de Foz do Iguaçu, Santa Helena e Guaíra, Secretaria de Indústria e Comércio de Santa Helena e outros programas da Itaipu.		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Implantação do programa em escolas municipais em Santa Terezinha de Itaipu, Entre Rios do Oeste e Mercedes atendendo mais 1.300 novos alunos, aproximadamente. Os municípios de Santa Helena, Guaíra e Foz do Iguaçu mantiveram o Programa em 2015.</li> <li>▶ No total, cerca de 8 mil alunos participantes, em 33 escolas.</li> <li>▶ Realização de 71 palestras, 22 cursos e três palestras cênicas sobre o tema, abrangendo um público aproximado de 4.800 pessoas dos municípios de Curitiba, Santa Terezinha de Itaipu, Entre Rios do Oeste, Mercedes, Santa Helena, Guaíra e Foz do Iguaçu que são atendidas por entidades como as Secretarias de Indústria e Comércio das cidades citadas, Guarda Mirim de Foz do Iguaçu, Centro de Atenção Integral ao Adolescente de Foz do Iguaçu, Associação Familiar do Paraná, Faculdades Unicuritiba e Unipar, hospitais Cruz Vermelha e Erasto Gaertner, SEST-SENAT, Alvorecer Ação Social e Fundação Parque Tecnológico Itaipu, bem como pelo programa de Reflexão para Aposentadoria da Itaipu e projeto Patronato Penitenciário de Foz do Iguaçu.</li> </ul>		



Programa	<b>Oeste em Desenvolvimento</b> [G4-EC8; G4-SO1]		
Objetivo	Promover o desenvolvimento econômico da região Oeste do Paraná por meio de um processo participativo, acesso a novas tecnologias e mobilização para a inovação, fomentando a cooperação entre os atores, públicos e privados, para o planejamento e a implementação de uma estratégia de desenvolvimento integrada.		
Investimentos	2015: US\$ 41.453,1	2014: US\$ 646.224,12	2013: US\$ 300.694,62
Público beneficiado	Empresários e demais <i>stakeholders</i> de quatro principais cadeias produtivas: turismo, proteína animal (carnes de ave, suína, pescado e laticínios), agroalimentar (grãos e amido para a alimentação humana); e material de transporte de 52 prefeituras integrantes da Associação dos Municípios do Oeste do Paraná e os municípios de Altônia/PR e Mundo Novo/ MS.		
Parceiros	Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Paraná (Sebrae-PR), Associação dos Municípios do Oeste do Paraná (Amop), Coordenadoria das Associações Comerciais e Industriais do Paraná (Caciopar), Federação das Indústrias do Paraná (Fiep), cooperativas agrícolas, conselhos municipais de desenvolvimento, universidades, associações e entidades sindicais.		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Celebração e execução do convênio com Associação dos Produtores de Agricultura e Pecuária Orgânica de São Miguel do Iguçu para implantação do Centro de Comercialização e Distribuição da Agricultura Familiar (APROSMI). O convênio vai beneficiar os mais de 200 associados na logística de produtos para os programas institucionais que garantem segurança alimentar a escolas, asilos e instituições beneficentes, bem como na promoção da venda direta ao consumidor final, conferindo mais valor agregado ao produto da agricultura familiar. A expectativa é que, após três anos, a partir da implantação do empreendimento, 29 empregos diretos sejam gerados e mais de 300 agricultores sejam beneficiados.</li> <li>▶ Segue em execução o convênio celebrado com a Cooperativa Agrofamiliar Solidária dos Apicultores da Costa Oeste do Paraná-Coofamel, para estruturação de uma unidade de beneficiamento de mel no município de Santa Helena. Até o momento foram aportados R\$ 935.616,00 para aquisição de veículos e equipamentos. A expectativa é que a partir do pleno funcionamento da unidade de beneficiamento, sete empregos diretos sejam gerados e mais de 200 apicultores obtenham incremento de renda.</li> <li>▶ Apoio na elaboração de estudos técnicos e projetos para a implantação do Mercado Municipal de Foz do Iguçu.</li> <li>▶ Ministrado o Curso de Capacitação em Gestão e Planejamento Público em parceria com ConectaDEL-Brasil, Programa Regional de Formação para o desenvolvimento local com inclusão social para a América Latina e o Caribe, com 12 Projetos de Capacitação sobre Gestão Pública elaborados pelos 51 alunos participantes.</li> </ul>		

Programa	<b>Patronato Municipal de Foz do Iguçu</b> [G4-SO1]		
Objetivo	Reinserir os egressos do sistema penitenciário na sociedade a partir da empregabilidade, cursos profissionalizantes e assistência nas esferas jurídica, psicológica, social, pedagógica e cultural.		
Investimentos	2015: US\$ 33.947,12	2014: US\$ 57.435,74	2013: US\$ 17.820,31
Público beneficiado	Condenados em liberdade condicional, em regime aberto (prestação de serviços à comunidade) ou egressos e suas famílias, bem como pessoas em vulnerabilidade social.		
Parceiros	Secretaria Municipal de Assistência Social, Família e Relações com a Comunidade, Secretaria Estadual de Justiça, Cidadania e Direitos Humanos (Seju) e Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste).		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Realizados 48.039 atendimentos e orientações, 881 petições/pedidos judiciais e 447 audiências.</li> <li>▶ Menção Honrosa Prêmio Gestor Público do Paraná.</li> <li>▶ Pelo segundo ano consecutivo, recebeu o Selo ODM (Objetivos do Milênio).</li> </ul>		

Projeto	<b>Integrar</b> [G4-EC8; G4-SO1]		
Objetivo	Melhorar a performance educacional e promover a inclusão digital e social de alunos, professores e da comunidade escolar por meio de apoio à adoção de ações educativas inovadoras e disponibilização de software educacional e recursos pedagógicos e tecnológicos.		
Público beneficiado	Estudantes do 1º ao 5º ano e Educação de Jovens e Adultos (EJA) da Escola Municipal Padre Luigi Salvucci, localizada no bairro Vila C, próximo à usina, em Foz do Iguçu.		
Parceiros	Prefeitura Municipal de Foz do Iguçu, Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI) e Positivo Informática.		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Em um ano, o programa registrou o aumento de 7% no Índice Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB), chegando a 7,1 e alcançando assim o objetivo de impulsionar a nota 6,3 obtida em 2012. A segunda avaliação do IDEB foi realizada em 2015, cujo resultado será divulgado no segundo semestre de 2016.</li> <li>▶ A escola, junto com a equipe pedagógica do Projeto, tem buscado aprimorar as formações de professores e inovar as novas práticas pedagógicas para um melhor desempenho dos alunos. Participação de 32 professores em 40 horas de formação pedagógica e 64 horas de acompanhamento pedagógico.</li> <li>▶ Desde o início do projeto, em 2012, foram capacitados 87 professores, 824 alunos beneficiados com lousa interativa e foram disponibilizados 300 netbooks contendo o software Aprimora, que possibilitou a realização de 14.950 atividades pelos alunos, o correspondente a cerca de 29.960 horas, ou 20h atividade/mês.</li> </ul>		

Programa	<b>Programa de Proteção à Criança e ao Adolescente (PPCA)</b> [G4-EC8; G4-SO1]		
Objetivo	Articular e promover ações e campanhas com o objetivo de incentivar a defesa dos direitos da criança e do adolescente e contribuir no fortalecimento do combate ao trabalho infantil, à exploração sexual e outras formas de violência contra meninos e meninas na região da Tríplice Fronteira e de interesse da Itaipu.		
Investimentos	2015: US\$ 318.599,76	2014: US\$ 469.015,10	2013: US\$ 353.044,25
	Valores incluem aportes realizados nos projetos Meninos do Lago, Jovens Atletas e Velejar é Preciso.		
Público beneficiado	A sociedade em geral, uma vez que trabalha na promoção e proteção dos direitos de crianças e jovens que vivem em situação de risco e vulnerabilidade social.		
Parceiros	Órgãos públicos, entidades sociais, ONGs, organismos internacionais e empresas privadas.		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Apoio à Rede Proteger- Rede de Proteção Integral à Criança e ao Adolescente na Tríplice Fronteira, alinhada com a Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República e órgãos dos governos estadual e municipal e em parceria com cerca de 50 instituições que formam o grupo.</li> <li>▶ No Projeto Atelier Cidadania, realizado no Centro de Atenção Integral ao Adolescente (CAIA), são atendidas mensalmente em torno de 600 crianças, adolescentes e seus familiares, em situação de risco. Aproximadamente 200 adolescentes recebem acompanhamento escolar, social e de aprendizagem, orientação, encontro com pais, oficina do educando, visitas domiciliares e orientação sobre combate a substâncias entorpecentes.</li> <li>▶ No Projeto Sagrada Família, cerca de 50 pessoas em situação de vulnerabilidade e risco social, principalmente dependentes de álcool e drogas, são atendidas de forma direta.</li> <li>▶ Projeto Trilha Jovem, preparou 120 jovens de 16 a 24 anos em situação de vulnerabilidade social para ingressar, permanecer e crescer no mercado de trabalho no setor de turismo, em parceria com o Instituto Polo Iguassu.</li> </ul>		
Programa	<b>Meninos do Lago</b> [G4-SO1]		
Objetivo	Desenvolver a prática da canoagem entre crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade social, melhorar o desempenho escolar, descobrir e incentivar novos talentos no esporte.		
Público beneficiado	120 Crianças e adolescentes (de 8 a 18 anos) estudantes da rede pública de ensino, moradores dos bairros Vila C e Morumbi, em Foz do Iguaçu.		
Parceiros	Confederação Brasileira de Canoagem, Instituto Meninos do Lago (Imel) e Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES).		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Em 2015, nos jogos Pan-Americanos do Canadá foram conquistadas três medalhas por jovens que participam do projeto, como a atleta Ana Sátila, que conquistou a primeira medalha de ouro feminina do Brasil na canoagem em Jogos Pan-Americanos. Ela venceu a prova de canoa simples e obteve a prata na caiaque simples.</li> <li>▶ Os participantes do projeto também conquistaram duas medalhas de prata na segunda etapa do Campeonato Brasileiro de Canoagem Slalom. O projeto recebeu uma "Moção de Aplauso" na Câmara de Vereadores de Foz do Iguaçu.</li> </ul>		
Programa	<b>Velejar é Preciso</b> [G4-SO1]		
Objetivo	Implementar a prática de iatismo em Foz do Iguaçu, formando atletas aptos a participar de competições nacionais e internacionais.		
Público beneficiado	120 jovens com idade entre 9 e 16 anos, que estudam na rede pública de ensino e moram na região do Bairro Três Lagoas.		
Parceiros	Iate Clube Lago de Itaipu (Icli).		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Na Copa Brasil de Estreantes de Vela 2015, cinco velejadores ficaram entre os 20 primeiros colocados.</li> <li>▶ Na competição Regata Terra das Cataratas, o velejador Fábio Santa Cruz, que faz parte da seleção brasileira de Optimist, conquistou o troféu de campeão geral da categoria. Gabriel Lopes ficou em segundo lugar. Na classe Laser 4.7, Andrey Godoy foi o campeão, Elizeu da Silva foi o vice e João Pedro Alves conquistou o terceiro lugar. Flávia Parizzotto venceu no feminino Radial.</li> <li>▶ O velejador Fábio Santa Cruz, de 15 anos, é o primeiro paranaense na história a se classificar para o Campeonato Europeu de Optimist.</li> <li>▶ No 10º Campeonato Centro Sul Americano de Laser 4.7, Andrey Godoy, ficou com o primeiro lugar e conquistou o seu primeiro título internacional. O velejador, que é de Foz do Iguaçu, foi eleito o melhor atleta paranaense no ano, vencendo a 5ª edição do Prêmio Orgulho Paranaense.</li> </ul>		
Programa	<b>Jovens Atletas</b> [G4-SO1]		
Objetivo	Desenvolver atividades desportivas para promover a cidadania e iniciar carreira no atletismo em diversas modalidades.		
Público beneficiado	Crianças e adolescentes, alunos da rede pública de ensino em situação de vulnerabilidade social.		
Parceiros	Instituto do Atletismo de Foz do Iguaçu e Prefeitura de Foz.		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ A iniciativa foi ampliada para preparar e inserir pessoas com deficiência física e mental no esporte, especialmente no atletismo paraolímpico.</li> <li>▶ Conquistou cinco ouros no 1º Campeonato Paranaense Caixa de Atletismo Mirim, em Maringá, Paraná.</li> <li>▶ Victória Nieradka, com um salto triplo de 12,30 metros, conquistou a medalha de ouro no Mundial Escolar de Atletismo, realizado em Wuhan, na China.</li> <li>▶ A equipe masculina conquistou um título inédito para Foz: o 1º lugar por equipe no Campeonato Paranaense de Atletismo Juvenil, com quatro medalhas de ouro e quebra de recordes.</li> <li>▶ Treze integrantes do projeto conquistaram um lugar no pódio na 7ª edição do Torneio Caixa - Federação de Atletismo Paranaense 2015, realizado em Maringá.</li> <li>▶ 120 adolescentes foram treinados para a disputa de campeonatos de atletismo em 27 modalidades.</li> </ul>		

## Relacionamento com fornecedores [G4-12; G4-DMA; G4-SO9]

A cadeia de fornecedores da Itaipu é composta por empresas de diversos portes e tamanhos, sendo aproximadamente 32% fornecedores de materiais e 72% prestadores de serviço, concomitantemente. Do total, 14% são fornecedores tanto de materiais quanto prestadores de serviços. Em 2015 havia 1.141 fornecedores cadastrados, dos quais 599 são considerados fornecedores locais pela empresa, pois estão localizados no Estado do Paraná.

Devido à binacionalidade, as aquisições são realizadas por meio de normativa própria – a Norma Geral de Licitação (NGL) [+]. A localização do fornecedor nem sempre pode ser requerida como condição para participação nas licitações, o que não impede que em determinados processos os fornecedores locais sejam selecionados no processo de cotação (em compras de pequeno valor, por exemplo). Para dar preferência a contratações com micro e pequenas empresas, que totalizam 865 fornecedores cadastrados, ao longo do ano foi discutida binacionalmente a implantação de Instrução de Procedimento 21 (IP-21), que deve ser aprovada ainda em 2016.

A Itaipu avaliou os riscos para a sustentabilidade de 100 grupos de fornecedores, sendo 50 de fornecimento de mercadorias e os demais de prestação de serviços. O mapeamento identificou 5 objetos críticos na prestação de serviços, 10 no fornecimento de materiais e 434 fornecedores como críticos, sendo que 200 enquadram-se como micro e pequenas empresas. O risco é calculado tendo como base a Política de Compras Sustentáveis que considera impactos na sociedade na seleção de 100% dos fornecedores dos objetos priorizados, tais como a redução dos resíduos gerados, a redução da emissão dos gases de efeito estufa, do consumo de energia e água, a redução do uso de produtos tóxicos (mitigando derramamentos danosos ao meio ambiente), a promoção da equidade de gênero, a inclusão de micro e pequenas empresas, a eficiência do processo de logística de suprimento (transportes, inclusive) e a opção pela promoção do fornecimento regional.

Por meio do Programa Compras Sustentáveis, que tem como um dos seus objetivos a inclusão de requisitos de sustentabilidade nas aquisições de produtos e serviços, a Itaipu adquire e monitora o fornecimento de 33 objetos, sendo 14 materiais e 19 serviços. No ano, as contratações com critérios de sustentabilidade somaram 6,71% (78 fornecedores de um total de 1.162 que contrataram com Itaipu) e 4,59% do total de aquisições (dos 6.531 itens adquiridos, 300 obedeceram a requisitos socioambientais).

Há 93 processos qualificados como “compra sustentável”, categoria que representa 11% da carteira de aquisições da entidade. Desde dezembro de 2014, mais de US\$ 27 milhões foram adquiridos de forma sustentável. Para o engajamento de fornecedores, a Itaipu lançou em 2015 o Projeto Envolve, cujo objetivo é ajudar os fornecedores a avaliarem impacto de seus negócios e capacitá-los para que estejam aptos a atender aos critérios de sustentabilidade pela binacional, bem como compreender a razão e a importância dessas novas cláusulas nos contratos.

## Proporção de gastos com fornecedores locais\* [G4-EC9]



\* Fornecedores diretos e com sede no Paraná.

O crescimento apresentado em 2015 é em virtude da renovação de contratos de serviços de vigilância e segurança, transporte coletivo, serviços de limpeza e conservação, de manutenção e conservação de áreas verdes, de operação de copa e cozinha, fornecimento de lanches e marmix, bem como serviços de trato e manejo de animais silvestres. Serviços dessa natureza geralmente são considerados continuados e a vigência do contrato é de dois anos ou mais.

## Avaliação de fornecedores [G4-HR11; G4-SO10]

Todos os fornecedores são submetidos a avaliações de impacto em direitos humanos, por meio do Sistema de Avaliação de Fornecedores (SAF), que analisa os contratados com base nas normas ISO 14000 e 26000, OHSAS 18001, SA 8000 e nos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPS, na sigla em inglês). Em 2015 foram avaliados 1.162 fornecedores e nenhum risco significativo real ou potencial de violação de direitos foi identificado. Outra forma de identificar possíveis riscos é por meio da análise do ciclo de vida ou de riscos para a sustentabilidade, feita por meio do Programa Compras Sustentáveis para cada produto ou serviço, e cláusulas contratuais são redigidas para mitigá-los.

## Práticas trabalhistas e direitos humanos [G4-DMA, G4-LA14; G4-HR10]

Ainda que a Itaipu não atue diretamente no monitoramento de possíveis violações de direitos humanos na cadeia de suprimentos, os gestores de contrato acompanham o cumprimento das cláusulas durante a prestação do serviço ou do fornecimento, e os contratados precisam apresentar comprovantes de pagamentos de salários e demais encargos. Casos de descumprimento podem ser denunciados junto à Ouvidoria e se comprovados, são implementados procedimentos administrativos para rescisão dos contratos, suspensão do direito de fornecer serviços ou produtos para a Itaipu por 12 meses, além de aplicação de medidas cabíveis na Justiça do Trabalho e Ministério Público do Trabalho.

# 100%

dos fornecedores são selecionados com base em critérios que assegurem os direitos humanos e trabalhistas.

- ▶ A empresa exige na etapa de cadastramento o aceite e a concordância do fornecedor do Código de Conduta dos Fornecedores [+], que incluem aspectos de direitos humanos.
- ▶ Na minuta dos contratos há cláusulas que dizem respeito à:
  - ▶ Remuneração digna com base no mercado;
  - ▶ Liberdade de associação e de negociação coletiva;
  - ▶ Jornada de trabalho adequada;
  - ▶ Função compatível com o porte físico do trabalhador;
  - ▶ Saúde e segurança do trabalhador e até proteção da pele quando expostos ao sol (como o fornecimento de protetor solar) e sanitárias (como o fornecimento de repelentes a mosquitos);
  - ▶ Não contratação de menores de 18 anos (exceto na condição de aprendiz);
  - ▶ Não utilização de operações identificadas com risco significativo de trabalho forçado, análogo ao escravo e exploração sexual;
  - ▶ Respeito à equidade de gênero.

Energia e água são temas centrais e transversais nas agendas e discussões globais sobre desenvolvimento sustentável. E na Itaipu não poderia ser diferente. Gerar energia limpa e renovável com cuidado ambiental é uma premissa que orienta a empresa desde a época de sua construção, quando foi criada a primeira área formal de meio ambiente e relacionamento com a comunidade do setor elétrico brasileiro.

De lá para cá, a empresa tem liderado uma transformação na região Oeste do Paraná, por meio do Programa Cultivando Água Boa (CAB). Criada em 2003, a iniciativa reúne um conjunto de ações que visa garantir a quantidade e a qualidade das águas, bem como a sustentabilidade territorial. E muitas das iniciativas implementadas se tornaram referência para novos projetos hidrelétricos e grandes obras de infraestrutura em todo o mundo.

Em meio à pior crise hídrica enfrentada pelo país, em 2015, o CAB foi eleito a melhor prática em gestão de recursos hídricos pela Organização das Nações Unidas (ONU). A premiação foi entregue no dia 30 de março, na sede da instituição, em Nova Iorque. O prêmio é a chancela mais importante na área ambiental concedida à binacional.

Entre as principais ações que fazem parte do CAB estão a recuperação de microbacias, com ênfase na proteção de nascentes, recomposição de matas ciliares, conservação de solos, readequação de estradas, instalação de abastecedouros comunitários, implantação de cisternas para reuso da água, além da promoção de sistemas de produção e consumo mais sustentáveis e educação ambiental.

O diferencial do CAB é a estratégia de engajar as comunidades utilizando uma metodologia que garante a ampla participação e inclusão de diversos atores sociais, entre eles os segmentos vulneráveis, tais como comunidades indígenas, pescadores, quilombolas, catadores de recicláveis e pequenos produtores. São mais de 2 mil parceiros entre prefeituras, órgãos públicos, empresas e líderes comunitários que participam ativamente desde o diagnóstico situacional, até o planejamento, execução e avaliação das ações (saiba mais na página 08).

Passada mais de uma década, o programa está em estágio avançado em 30% do território (que abrange 29 municípios), com 217 microbacias hidrográficas sendo recuperadas. Já promoveu a recuperação de quase 2.000 quilômetros de estradas rurais, proteção de mais de 1.300 quilômetros de matas ciliares, conservação de mais de 23.500 hectares de solo e implantação de 165 abastecedouros comunitários, ações que contribuem para a diminuição do assoreamento dos rios, da erosão, bem como para a conservação e preservação das águas.

Toda essa experiência se transformou em tecnologia social para auxiliar governos locais e outras nações que sofrem com escassez da água. O programa já está sendo replicado em países da América Latina e tem inspirado muitos outros. No âmbito nacional, em 2015 foi adotado pelo Governo de Minas Gerais, estado que concentra as maiores bacias hidrográficas do país, e por Brasília, onde o Rio Paraná começa a se formar.

Para saber mais sobre o programa, acesse [www.cultivandoaguaboa.com.br](http://www.cultivandoaguaboa.com.br)

### Programas e projetos ambientais desenvolvidos ou apoiados pela Itaipu

Programa	<i>Gestão por Bacias Hidrográficas</i> [G4-SO1]		
Objetivo	Promover o manejo e a conservação sustentável da água e do solo na bacia da Itaipu, consolidando a gestão por bacia hidrográfica.		
Investimentos	2015: US\$ 848.377,02	2014: US\$ 2.031.834,74	2013: US\$ 917.897,74
Público beneficiado	Moradores das microbacias da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3).		
Parceiros	Organizações ambientais, pesquisadores, universidades, associações, cooperativas e ONGs.		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Construção de 589,7 quilômetros de terraços agrícolas para conservação de aproximadamente 2.948,5 hectares de agricultura e pecuária.</li> <li>▶ Cascalhamento de 148,5 quilômetros de estradas rurais.</li> </ul>		
Programa	<i>Monitoramento e Avaliação Ambiental</i> [G4-SO1]		
Objetivo	Realizar diagnósticos e avaliações ambientais para fornecer parâmetros de qualidade da água, orientando os usos múltiplos do reservatório (geração de energia; abastecimento público, industrial e agropecuário; e preservação da vida aquática), bem como análises ambientais e de amostras biológicas provenientes de diversas atividades da Itaipu, incluindo o zoológico e o hospital veterinário mantidos no Refúgio Biológico Bela Vista.		
Investimentos	2015: US\$ 148.362,61	2014: US\$ 196.751,90	2013: US\$ 235.381,91
Público beneficiado	Moradores da BP3, usuários dos recursos hídricos e órgãos gestores.		
Parceiros	Instituições de ensino, pesquisa, laboratórios de análises e organizações ambientais.		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Em projetos de monitoramento e em pesquisas desenvolvidas pelo Laboratório Ambiental, foram realizadas 5.358 análises biológicas e 7.591 análises ambientais.</li> <li>▶ Monitoramento da qualidade da água em 42 pontos no reservatório e tributários do reservatório, além da análise da balneabilidade em 16 praias artificiais.</li> <li>▶ Monitoramento de sedimentos no reservatório, mantendo atualizadas as estimativas de vida útil para a geração hidrelétrica e outros usos.</li> </ul>		

Programa	<b>Biodiversidade, Nosso Patrimônio</b> [G4-EN12; G4-EN13]		
Objetivo	Contribuir para a preservação, conservação e recuperação da flora e fauna regional, valorizando a biodiversidade nas áreas protegidas e reservatório.		
Investimentos	2015: US\$ 1.256.517,09	2014: US\$ 1.694.679,34	2013: US\$ 1.322.589,75
Público beneficiado	Habitantes da região Oeste do Paraná.		
Parceiros	Órgãos públicos de fiscalização, defesa e conservação da biodiversidade, instituições de ensino superior, ONGs, fundações, institutos e empresas.		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 2.888 peixes resgatados nas unidades geradoras, durante o período de manutenção.</li> <li>▶ 18 toneladas de lixo e entulhos coletadas às margens do reservatório e no entorno do Parque Nacional de Ilha Grande.</li> <li>▶ O sistema de monitoramento de peixes, no Canal da Piracema, por PIT-telemetria passou por completa reformulação das quatro estações de registro dos dados.</li> <li>▶ Nasceram 14 filhotes de 5 espécies no Zoológico Roberto Ribas Lange e Criadouro. Entre elas estão espécies ameaçadas, como a harpia (<i>Harpia harpyja</i>) e a anta (<i>Tapirus terrestris</i>).</li> <li>▶ Realização, em março, do 39º Congresso da Sociedade de Zoológicos e Aquários do Brasil (SZB).</li> <li>▶ Coleta de 558 quilos de sementes de 80 espécies florestais nativas para aplicação no viveiro de mudas.</li> <li>▶ Manutenção de 1.458,44 hectares de áreas reflorestadas e recomposição de 33,23 hectares em áreas protegidas.</li> </ul>		
Programa	<b>Educação Ambiental</b> [G4-SO1]		
Objetivo	Sensibilizar pessoas e grupos sociais para atuar, autoeducar e contribuir na educação de outros indivíduos para a construção de sociedades sustentáveis.		
Investimentos	2015: US\$ 1.019.831,52	2014: US\$ 697.710,32	2013: US\$ 566.138,69
Público beneficiado	Moradores da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3) e colaboradores da Itaipu.		
Parceiros	Prefeituras da BP3, instituições de ensino, ONGs, conselhos e comitês locais.		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 3.187 pessoas sensibilizadas nas estruturas educadoras da Itaipu, visando promover o resgate da memória das comunidades do entorno da usina e a conservação da biodiversidade.</li> <li>▶ 120 coordenadores dos Comitês Gestores da BP3 participaram da formação continuada para alinhamento, planejamento e fortalecimento dos Comitês.</li> <li>▶ 9 encontros com 42 gestores de Educação Ambiental para fortalecimento e planejamento conjunto das ações de educação ambiental e formação continuada.</li> <li>▶ Formação continuada com 326 pescadores que atuam nas colônias e associações de pesca na BP3.</li> <li>▶ 410 educadores ambientais participaram das reuniões dos coletivos educadores municipais.</li> <li>▶ 160 merendeiras e 35 nutricionistas formadas no projeto Cultivando Saberes e Sabores da BP3 e lançamento do 3º Caderno de Receitas Saudáveis.</li> <li>▶ 320 agentes de saúde e pastorais formadas pelo projeto Cultivando Saúde.</li> <li>▶ 254 educadores ambientais participaram de cursos de formação continuada.</li> <li>▶ Realização de seminário aberto para todos os empregados da Itaipu durante a Semana do Meio Ambiente, para lançamento da Política de Sustentabilidade.</li> <li>▶ Realização de 3 visitas técnicas aos projetos socioambientais na BP3 com a participação de 60 empregadas/os.</li> </ul>		
Programa	<b>Valorização do Patrimônio Institucional e Regional</b>		
Objetivo	Resgatar, preservar, valorizar e difundir o patrimônio histórico-cultural, técnico-científico e ambiental da Itaipu e região, tornando-se um verdadeiro instrumento de comunicação e educação entre as gerações presentes, passadas e futuras.		
Público beneficiado	Secretarias de culturas da BP3, ONGs, conselhos da cultura, moradores do entorno do Ecomuseu da usina.		
Parceiros	Secretarias de Cultura da BP3 e Conselhos da Cultura.		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Implementação do software Sophia Acervo, criando o banco de dados das coleções do Ecomuseu.</li> <li>▶ Realização da Semana de Museus com o tema "Museus para uma Sociedade Sustentável", com oficinas abertas à comunidade.</li> <li>▶ Construção da nova reserva técnica no Ecomuseu da Itaipu para abrigar adequadamente o acervo.</li> <li>▶ Realização de visitas técnicas aos 29 municípios da BP3 para mapeamento das ações e pontos de culturas existentes.</li> <li>▶ Realização de sete exposições no Ecomuseu de Itaipu.</li> </ul>		

Programa	<b>Produção de Peixes em Nossas Águas</b> [G4-EC8; G4-SO1]		
Objetivo	Fortalecer a fauna íctica nativa no reservatório e em outros cursos hídricos, assim como apoiar a pesca e a aquicultura como meio de geração de renda e nutrição para as comunidades regionais.		
Investimentos	2015: US\$ 41.565,94	2014: US\$ 226.107,03	2013: US\$ 69.818,83
Público beneficiado	Pescadores, assentados e comunidade indígena ribeirinha da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3).		
Parceiros	Colônias e associações de pescadores profissionais artesanais, comunidades indígenas, prefeituras e instituições de assistência técnica.		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Destinação de 52.400 alevinos para engorda em tanques-rede.</li> <li>▶ Capacitação de 116 pescadores em boas práticas de manejo, beneficiamento e agregação de valor ao pescado produzido em tanques-rede.</li> <li>▶ Celebração de acordos de cooperação técnico-científicos com a Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste), Instituto Federal do Paraná (IFPR), colônias e associações de pescadores profissionais do Lago de Itaipu e Ministério da Pesca e Agricultura.</li> <li>▶ Treinamento de 50 participantes para o licenciamento ambiental de projetos aquícolas, em parceria com o Instituto Ambiental do Paraná (IAP).</li> </ul>		
Programa	<b>Desenvolvimento Rural Sustentável</b> [G4-EC8; G4-SO1]		
Objetivo	Apoiar e fortalecer os segmentos mais vulneráveis da população rural, nas áreas de interesse da Itaipu, por meio da produção agropecuária sustentável, através da rede de serviços de Assistência Técnica e Extensão Rural (ATER).		
Investimentos	2015: US\$ 649.803,95	2014: US\$ 603.575,04	2013: US\$ 423.227,96
Público beneficiado	Agricultores familiares, indígenas, quilombolas e assentados da reforma agrária.		
Parceiros	Colônias e associações de pescadores profissionais artesanais, comunidades indígenas, prefeituras e instituições de assistência técnica.		
Principais resultados em 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Atendimento a 1.400 famílias do público beneficiado, em diversas atividades de assessoria.</li> <li>▶ Realização do IX Encontro Ampliado Rede Ecológica de Agroecologia e VII Encontro Regional de Agroecologia, cuja organização foi apoiada pela Itaipu, com a participação de cerca de 1200 pessoas.</li> <li>▶ Assinatura de parcerias com o Centro de Apoio ao Pequeno Agricultor (Capa) e com a Cooperativa de Trabalho e Assistência Técnica do Paraná (Biolabore), para a realização de assistência técnica e extensão rural à agricultura familiar, com enfoque na agroecologia na BP3.</li> </ul>		

### **Emissões de gases causadores de efeito estufa** [G4-DMA]

A Itaipu não emite quantidades significativas de Gases de Efeito Estufa (GEE) em seus processos operacionais. E segundo o estudo "Balanço de Carbono em Reservatórios - Balcar", realizado por um conjunto de empresas do sistema Eletrobras e dez instituições de pesquisa, o reservatório emite nível reduzido de dióxido de carbono e até absorve o gás. O total de emissões de GEE da Itaipu (lado brasileiro) em 2015 correspondeu a 9.212,77 t CO<sub>2</sub> equivalentes, 6% menos que o observado para 2014 (9.806,56 t CO<sub>2</sub> eq) e 12% menos em relação ao ano de 2012 (10.448,76 t CO<sub>2</sub> eq).

No ano de 2015, a Itaipu mostrou ser capaz de ir além do que havia estabelecido como metas voluntárias de redução de GEE. Pelo Termo de Compromisso firmado em 2012 com a *holding* Eletrobras, a empresa se responsabilizou por reduzir 5% do consumo de energia elétrica comprada da rede nos escritórios de Foz do Iguaçu e Curitiba, bem com 3% do consumo de combustíveis de origem fóssil (gasolina e diesel) nos veículos da frota própria.

Ao fim do período, computou-se a expressiva redução de ambos os consumos, tendo sido de 12% para energia elétrica nos escritórios citados e 40% de combustíveis de origem fóssil. Para o período 2014-2015, as reduções foram de 6% e 18%, respectivamente.

### **Redução do consumo de energia segundo metas voluntárias**

	2012	2015	Meta estabelecida	Redução realizada
Consumo de energia elétrica da rede nos escritórios de Foz do Iguaçu e Curitiba (em kWh)	2.168.104	1.917.093	5%	12%
Consumo de gasolina e diesel em veículos da frota própria (em litros)	214.744	128.474	3%	40%

## Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) em t CO<sub>2</sub> equivalente [G4-EN15; G4-EN16]

	2015	2014	2013	2012
Escopo 1: Emissões diretas*	7.219,96	7.626,69	7.918,85	8.303,33
Escopo 2: Emissões indiretas pelo consumo de eletricidade adquirida (CO <sub>2</sub> )**	247,99	282,99	201,43	148,58
Escopo 3: Outras emissões indiretas	1.744,81	1.896,89	1.796,88	1.996,85

Cobertura apenas da operação da Itaipu no Brasil.

\* Gases considerados no cálculo: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, SF<sub>6</sub> e HFC-134. Metodologia utilizada: IPCC Fourth Assessment Report (2007). Variáveis consideradas: combustíveis automotivos para frota própria, para embarcações e equipamentos; esgoto; reposição de gases de refrigeração em aparelhos de ar-condicionado de escritórios, veículos e casa de força; gás GLP (cozinha), gás natural (escritório Curitiba), recarga de extintores (escritórios, área industrial e unidades geradoras).

\*\* Emissões condicionadas ao fator de emissão do Sistema Interligado Nacional. Os dados de 2015 e 2014 são superiores ao de 2013 em virtude da maior participação das usinas térmicas na matriz energética brasileira. Metodologia utilizada: GHG Protocol Brasil.

## Fixação de carbono na biomassa e emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) evitadas (em t CO<sub>2</sub> equivalente)

	2015	2014	2013	2012
Fixação de CO <sub>2</sub> pela biomassa*	2.645.517	2.116.643	2.454.940	2.384.610
Emissões evitadas**	378,10	451,86	425,87	352,49

\* Fixações de carbono pela biomassa da Faixa de Proteção, refúgios biológicos e mudas cedidas a municípios (produzidas nos viveiros florestais da Itaipu).

\*\* Emissões evitadas do consumo de combustíveis pelo uso de veículos elétricos e pela preferência do uso de etanol na frota própria veicular.

## Consumo de energia elétrica e combustíveis [G4-DMA]

O compromisso voluntário assumido junto à Eletrobras e ao Sistema de Gestão da Sustentabilidade (SGS) da Itaipu, que prevê a utilização de combustíveis mais econômicos e que não agridam o meio ambiente, tornou possível a redução significativa no consumo de combustíveis fósseis em relação a 2014. Dentre as diversas ações realizadas, destacam-se a renovação da frota própria com veículos mais eficientes e maior utilização de veículos elétricos e movidos a biometano ou etanol, em detrimento aos movidos a diesel e gasolina.

Também houve uma significativa redução de consumo de gás nas copas que atendem a empresa, a partir do uso de cafeteiras elétricas e a implantação de sistema de aquecimento solar de água em algumas copas situadas em Foz do Iguaçu. Além disso, em 2014 eram preparados dois tipos de café: o adoçado e o sem açúcar. Em 2015, apenas o café sem açúcar passou a ser feito, o que reduziu o desperdício do café e também seu tempo de preparo.

O consumo de energia elétrica é diretamente relacionado às atividades de manutenção e instalação de novos equipamentos e embora aconteçam todos os anos, podem causar variação significativa, pois algumas atividades são mais eletrointensivas que outras. Ainda assim, em 2015 foi registrada queda no consumo de eletricidade, como resultado dos trabalhos conjuntos com a Eletrobras para implantação da norma ISO 50001 na Itaipu, cuja primeira auditoria interna está prevista para novembro de 2016.

A economia de energia no período foi de 45,06%, resultando numa redução de consumo de 610.649,80 kWh, em virtude de ações de modernização do sistema de iluminação de vias de acesso no território brasileiro da usina; otimização da iluminação interna, infraestrutura elétrica e de aparelhos condicionadores de ar; e atualização do sistema de bombeamento de uma das Estações de Tratamento de Águas da usina. Após o processo de certificação, as edificações estarão aptas a requerer o selo Procel Edifica, do Programa Nacional de Conservação de Energia.

## Consumo de energia elétrica\* (em GJ) [G4-EN3]

2015	6.902
2014	7.376
2013	8.394

\*Inclui somente escritórios de Foz do Iguaçu e Curitiba.

## Consumo de energia fora da organização (em GJ) [G4-EN4]

	2015	2014	2013
Transporte e distribuição	526,14	608,31	376,34
Viagens de negócios	11.597,86	12.468,92	10.850,84
Transporte de empregados	10.641,21	12.760,15	13.260,52

Metodologia e fatores de conversão adotados: IPCC Fourth Assessment Report (2007).

## Consumo de energia na Itaipu (em GJ) [G4-EN3]

	2015	2014	2013
<b>Fontes não renováveis</b>			
Diesel (frota própria)	4.423	5.350	7.282
Gasolina	796	864	1.354
Gás de cozinha (GLP)	167	193	239
Gás natural*	61	91	-
Total	5.447	6.498	8.875
<b>Fontes renováveis</b>			
Álcool	6.128	7.220	5.875
Energia elétrica hidráulica <sup>1</sup>	366.334	367.434	369.252
Total	372.462	374.654	375.127

Foram utilizados os fatores de conversão disponibilizados no Balanço Energético Nacional 2015.

\* Os dados começaram a ser reportados no Relatório de Sustentabilidade 2014.

<sup>1</sup> A Energia elétrica gerada e consumida na usina é medida por equipamentos instalados nos quadros principais que alimentam os serviços auxiliares da usina em 50Hz e 60Hz.

## Consumo de água e descarte [G4-DMA; G4-EN9]

A maior parte da água consumida pela Itaipu é para a produção de energia (uso não consuntivo) e não sofre alteração significativa em seu volume ou qualidade durante o processo. Para uso consuntivo, a empresa capta, em média, 800 m<sup>3</sup> /dia de água, quantia bem inferior aos 19.000 m<sup>3</sup> /dia estabelecido como retiradas que afetam significativamente fontes hídricas pela Resolução número 1175 (16/09/2013) da Agência Nacional de Águas (ANA).

Também não ocorre qualquer captação em áreas listadas na Convenção de Ramsar (tratado internacional que lista as zonas úmidas naturais ou artificiais relevantes para manutenção da diversidade de espécies e para o bemestar das populações humanas, tais como pântanos, mangues, lagos e represas).

## Total de retirada de água, por fonte, para uso consuntivo (em m<sup>3</sup>) [G4-EN8]

Fonte	Tipo de fonte	Captação, tratamento e distribuição	Local de Consumo	2015	2014	2013
Rio Paraná / Reservatório da Itaipu	Superficial	Itaipu Binacional	Escritório da usina (Brasil)	81.955	78.255	102.617
			Área Industrial	177.858	165.575	214.274
			Refúgio Biológico Bela Vista <sup>1</sup>	168.192	168.192	210.240
			Parque Tecnológico Itaipu <sup>2</sup>	21.432	22.889	Não disponível
Aquífero Serra Geral	Subterrâneo	Companhia de Saneamento do Paraná (Sanepar)	Refúgio Biológico <sup>3</sup>	9.096	23.342	10.574
			Foz do Iguaçu-PR	26.112	25.129	31.201
	Subterrâneo		Santa Helena-PR	174	152	513
Rios Cayguava, Piraquara e Iraí	Superficial		Guaíra-PR	150	139	239
			Curitiba-PR	6.010	4.791	3.970
-	-	Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo (Sabesp)	São Paulo	0	14	14
Reservatórios do Torto e Santa Maria	Superficial	Companhia de Saneamento Ambiental do Distrito Federal (Caesb)	Brasília <sup>4</sup>	68,3	41	55
Precipitação	Precipitação	Itaipu Binacional	Escritórios da usina (Brasil) <sup>5</sup>	1.571	753	1.104

<sup>1</sup> Volume estimado a partir das características do bombeamento (tempo de operação e potência da bomba).

<sup>2</sup> O volume de água informado atende a todas as Instituições lotadas na área da Fundação FPTI.

<sup>3</sup> Anteriormente os volumes do Refúgio Biológico obtidos pela leitura da Sanepar eram reportados com os demais volumes de água fornecidos pela concessionária. Em 2015 optou-se por relatar separadamente já que o consumo é significativo.

<sup>4</sup> O escritório de Brasília não possui medição individual de água. Portanto, o valor informado é estimado conforme o número de colaboradores.

<sup>5</sup> Considera o total precipitado registrado em uma estação meteorológica automática localizada próximo ao aeroporto, em território paraguaio.



**Total de retirada de água, por fonte, para uso não consuntivo (em m<sup>3</sup>)** [G4-EN8]

Fonte	Tipo de fonte	Utilização	2015	2014	2013
Rio Paraná / Reservatório da Itaipu	Superficial	Turbinada	314.462.476.800	308.814.940.800	349.168.579.200
		Vertida	34.352.726.400	6.040.396.800	10.102.752.000
		Resfriamento <sup>1</sup>	365.868.058	365.868.058	365.868.058
<b>Total (aproximado)</b>			<b>349.181.071.358</b>	<b>315.221.205.658</b>	<b>359.637.199.258</b>

A Itaipu é responsável pela captação, tratamento e distribuição.

<sup>1</sup> Cálculo estimado a partir da operação de 18 máquinas, que é o padrão da Itaipu.

**Percentual e volume de água reciclada (em m<sup>3</sup>)** [G4-EN10]

	2015	2014	2013
Volume de água recirculada <sup>1</sup>	525.054,00	456.909,00	484.445
Volume de água reutilizada	8.429,20	5.787,20	5.388
Efluente tratamento de esgoto <sup>2</sup>	6.857,80	5.034,00	4.284,00
Coleta e aproveitamento de água de chuva <sup>3</sup>	1.571,40	753,20	1.104,38
Volume total de água retirada	469.615	489.272,00	573.697
Percentual reciclado	113,6%	94,6%	85,4%

<sup>1</sup> Os dados foram obtidos por leitura de hidrômetros instalados e estimativas da curva de vazão e tempo de funcionamento das bombas nos locais em que não há medidores. A tabela apresenta aumento no volume de água recirculada pois dois hidrômetros que estavam com problemas foram reativados, permitindo controle do valor real.

<sup>2</sup> O volume aumentou em 2015 em virtude de um vazamento, o qual já foi eliminado.

<sup>3</sup> Considera o total precipitado registrado em uma estação meteorológica automática localizada próximo ao aeroporto, em território paraguaio.

**Descarte total de água, por qualidade e destinação** [G4-EN22]

Tipo de destinação	2015	2014	2013*
Águas superficiais	85.797	113.466	120.405
Evaporação <sup>1</sup>	128.102	128.102	146.742
Infiltração no solo	96.319	108.393	117.530
Recirculação	100.978	101.129	122.923
<b>Total</b>	<b>411.196</b>	<b>451.089</b>	<b>507.600</b>

Método de tratamento	2015	2014	2013
ETEs/fossas	190.594	193.261	236.966
Infiltração no solo	61.660	95.734	100.752
Sem tratamento	30.840	33.992	23.141
Evaporação <sup>1</sup>	128.102	128.102	146.742
<b>Total</b>	<b>411.196</b>	<b>451.089</b>	<b>507.600</b>

A quantificação dos efluentes produzidos pela Itaipu considera pontos em que existe medição de produção. Nos pontos em que não há medidores os volumes de descarte são estimados com base em dados técnicos da Itaipu e premissas adotadas internamente pelo setor responsável, por isso os dados apresentados na tabela são aproximados.

\* Alguns dados foram recalculados pois estima-se que 80% da água não contabilizada é perdida antes de ser consumida ou utilizada para combater incêndio. Os outros 20% foram considerados como sem tratamento, como por exemplo pias que não estão ligadas à rede de esgoto ou até vazamentos na rede de esgoto. Antes, esse volume era considerado como esgoto sem tratamento.

Parte da água produzida pelas Estações de Tratamento de Águas (ETAs) é utilizada para reposição nas Centrais Evaporativas (Área Industrial) e nos Recintos dos Animais<sup>1</sup> (Refúgio Biológico).

## **Conservação da biodiversidade** [G4-DMA; G4-EN12; G4-EU13]

Na época da instalação da usina, o bioma onde se insere o empreendimento (Mata Atlântica) encontrava-se severamente impactado pelo avanço da atividade agrícola e pela exploração madeireira. A perda de habitats sujeitou as populações remanescentes das espécies nativas de fauna e flora ao isolamento e, conseqüentemente, ao risco de extinção. Naquele período não havia normas aplicáveis, por isso a Itaipu não possui áreas denominadas 'habitats de compensação' à área alagada.

Um estudo revelou que na área em torno do reservatório, em território brasileiro, apenas 23% eram florestas, 24,7% eram áreas com matas exploradas em fase de regeneração natural e 50,3% eram destinadas à agricultura. Para reestruturar o patrimônio biológico, a empresa investiu na implantação de Áreas de Preservação Permanente (APP), que consistem na Faixa de Proteção do Reservatório, e criou dois Refúgios Biológicos no território brasileiro (Bela Vista e Santa Helena, com 1.920 e 1.482 hectares cada, respectivamente).

Com ações de reflorestamento e parcerias, a Itaipu possibilitou a conexão entre o Parque Nacional do Iguaçu e o Parque Nacional de Ilha Grande e, ao estabelecer o Corredor Ecológico Santa Maria, interligou os dois parques à Fazenda Santa Maria e à Faixa de Proteção, na intenção de manter o fluxo gênico das espécies locais. Desde 2009 a Itaipu, em conjunto com 13 instituições públicas e organizações não governamentais, participa do Projeto "Ações de Governança Participativa no Corredor de Biodiversidade do Rio Paraná - Bioma Mata Atlântica", para que essa região seja reconhecida como um potencial corredor de biodiversidade.

Considerando como linha de base os levantamentos sobre flora e fauna realizados antes da instalação do empreendimento, não foi verificada a extinção de espécies resultante da construção ou operação da usina. Ao contrário, muitas espécies nativas encontraram condições para estabelecimento e reprodução nas áreas que passaram a ser protegidas e reflorestadas.

Desde então, não houve novas intervenções (obras ou procedimentos) com potencial para afetar a biodiversidade em áreas protegidas ou não, mantendo-se a rotina operacional já consolidada pela hidrelétrica. A única medida operativa que teria potencial para causar danos à biodiversidade seriam as manobras de paradas de máquinas geradoras de energia para manutenção. Para evitar a mortalidade de peixes, há protocolos que visam ao resgate e à soltura dos peixes retidos. Em 2015 foram realizadas 30 operações de resgate, com o salvamento de 2.888 peixes de 43 espécies.

Uma das abordagens utilizadas para a gestão das ações direcionadas à conservação da biodiversidade é a análise de médio e longo prazo dos resultados dos monitoramentos realizados. Um exemplo é o monitoramento de ovos e larvas de peixes: em 2015, foi possível identificar no reservatório as áreas de ocorrência de desova de 37 espécies de peixes. Tal mapeamento torna possível identificar padrões que orientem os usos múltiplos do ambiente, minimizando os impactos sobre a reprodução destas espécies.

Em função da dimensão, da extensão e de sua relevância para a conservação da biodiversidade regional, a Itaipu conta com uma brigada para a prevenção e combate a incêndios florestais nas áreas protegidas da entidade, margem brasileira, coordenada por uma equipe técnica própria, capacitada e habilitada para esse fim. Também tem apoio de uma rede de instituições parceiras, da comunidade lindeira e dos empregados de empresas que prestam serviços nos Refúgios Biológicos. Em 2015 foram controlados sete focos de incêndios, que atingiram 0,127 km<sup>2</sup> em quatro municípios lindeiros ao reservatório.

## **Certificação Life**

A eficácia do sistema de gestão ambiental, a avaliação de impactos e a agenda voluntária de conservação da biodiversidade da Itaipu foram reconhecidas pelo Instituto Life em 2015. Entre as principais ações avaliadas estão a conservação de 105 mil hectares de florestas; o Programa Cultivando Água Boa; a criação do Canal da Piracema; a implantação do Corredor da Biodiversidade Santa Maria; e projetos de reprodução de espécies da fauna típicas da mata atlântica e que se encontram ameaçadas, como a harpia.

## **Flexibilização do nível do reservatório** [G4-DMA; G4-EN12]

Para os casos de oscilação do nível do reservatório, a Itaipu possui um plano de contingência que prevê o monitoramento de toda a sua extensão e de suas margens, bem como do Canal da Piracema, visando evitar eventuais efeitos provocados pela redução do nível das águas, tais como o aprisionamento de peixes em pequenas lagoas e comprometimento de usos múltiplos do lago (pesca, lazer, navegação etc.).

As oscilações climáticas que reduziram a pluviosidade na bacia do Rio Paraná no último ano levaram à retração das margens do reservatório e formação de 26 lagoas isoladas com peixes aprisionados. Foram realizadas intervenções em 12 delas, como a abertura de canais para acesso dos peixes ao reservatório a fim de evitar a mortalidade dos animais por fatores físico-químicos, predação natural ou pesca predatória.

A empresa conta com o apoio de uma rede de contatos distribuída em toda a extensão, capacitada e habilitada e também com o apoio e parceria dos órgãos ambientais e de segurança pública para coibir eventuais ações depredatórias contra o meio ambiente.

No período reportado também foram realizadas 20 campanhas de limpeza do reservatório em parceria com o Conselho de Desenvolvimento dos Municípios Lindeiros ao Lago de Itaipu, colônias ou associações de pesca e dez prefeituras, as quais disponibilizaram caminhões e realizaram a destinação e descarte apropriado do material recolhido. Foram retirados 58.400 quilos de lixo da área do reservatório e da faixa de proteção, além de 487 frascos e/ou vasilhames de agrotóxicos, encaminhados para a Associação dos Comerciantes de Agroquímicos da Costa Oeste – ACCO, com sede em Santa Terezinha de Itaipu.

## Iniciativas de preservação e conservação da fauna e flora

- ▶ **Faixa de Proteção** (em território brasileiro): serve de suporte para a fauna e flora nativas, reduz erosão, assoreamento e a poluição dos recursos hídricos, com área total de 34.000 hectares de área reflorestada às margens do reservatório.
- ▶ **Corredor Ecológico Santa Maria**: interliga a mata ciliar do reservatório da Itaipu ao Parque Nacional do Iguaçu. Possui 13 quilômetros de extensão.
- ▶ **Canal da Piracema**: promove a conectividade entre as populações de peixes migratórios, conectando o Rio Paraná (abaixo da usina) ao reservatório. Possui 10,3 quilômetros de extensão, é o maior e mais complexo corredor para peixes do mundo. Espécies como pacu, dourado e curimba recebem marcação eletrônica e são monitorados e 61 espécies foram registradas no local no período 2014-2015.
- ▶ **Refúgios Biológicos**: são oito reservas e refúgios no Brasil e no Paraguai, onde são realizados estudos e pesquisas em espécies da flora e fauna e ações de educação ambiental para a população.
- ▶ **Criadouro de Animais Silvestres da Itaipu Binacional (Casib)**: realiza pesquisas de reprodução em cativeiro de espécies regionais raras ou ameaçadas de extinção no país.
- ▶ **Zoológico Roberto Ribas Lange**: abriga animais da fauna regional oriundos do Casib, de outros zoológicos ou que são destinados por órgãos ambientais.
- ▶ **Hospital Veterinário**: presta atendimento ambulatorial e clínico, cirurgias e necropsias a animais silvestres (livres ou em cativeiro), além de promover pesquisas científicas.
- ▶ **Banco de Germoplasma**: estoca material genético de espécies de animais e plantas nativas, em nitrogênio e porta sementes.
- ▶ **Viveiro Florestal**: produz mudas de espécies nativas que são destinadas para recuperação das matas ciliares na região, Faixa de Proteção e Refúgios.
- ▶ **Horto Medicinal/Ervanário**: realiza atividades de educação, cultivo, beneficiamento e distribuição de espécies medicinais, condimentares e aromáticas que atendem aos programas Plantas Medicinais e Desenvolvimento Rural Sustentável.
- ▶ **Estudos de reprodução em cativeiro de espécies de peixes regionais**: os resultados beneficiam indígenas, assentados da reforma agrária, ribeirinhos, colônias e associações de pescadores artesanais, os quais recebem os alevinos para engorda em tanques-rede, por meio do Programa de Produção de Peixes em Nossas Águas da Itaipu.

## Número total de espécies incluídas na Lista Vermelha da IUCN\* <sup>[+]</sup> [G4-EN14]

Nível de risco de extinção	Fauna	Flora
Criticamente ameaçadas de extinção (CR)	0	0
Ameaçadas de extinção (EN)	2	4
Vulneráveis (VU)	9	0
Quase ameaçadas (NT)	6	1
Pouco preocupantes (LC)	60	16
Total	77	21

\* IUCN: União Internacional para Conservação da Natureza e dos Recursos Naturais.

## Unidades operacionais próprias administradas dentro de áreas protegidas [G4-EN11]

A usina está localizada dentro de uma Área de Preservação Permanente, sendo 1.006,62 km<sup>2</sup> em área seca (327,96 km<sup>2</sup> no Brasil; 665,10 km<sup>2</sup> no Paraguai e 13,53 km<sup>2</sup> binacional) e 1.350 km<sup>2</sup> de área alagada (sendo 770 km<sup>2</sup> no Brasil e 580 km<sup>2</sup> no Paraguai). A área, que inclui o Canal da Piracema, não se enquadra nas classificações de proteção da Convenção de Ramsar e da União Internacional para Conservação da Natureza e dos Recursos Naturais (IUCN), mas é área prioritária para conservação da biodiversidade, de importância biológica "muito alta", segundo esforços nacionais.

As áreas protegidas adjacentes à Itaipu incluem o Parque Nacional do Iguaçu, o Parque Nacional de Ilha Grande, o Parque Estadual Cabeça do Cachorro, a Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN) Santa Maria e outras RPPNs, que se estendem no território dos estados do Paraná e Mato Grosso do Sul, totalizando 2.644,57 km<sup>2</sup> de área seca e 323,15 km<sup>2</sup> de área alagada.

## Habitats protegidos ou restaurados [G4-EN13]

Área	Tamanho	Localização	Gestão	Parcerias com terceiros para proteção ou restauração	Status da área
Corredor Ecológico de Santa Maria	0,7 km <sup>2</sup>	PARANÁ: Santa Terezinha de Itaipu e São Miguel do Iguaçu	Por do comitê gestor do Corredor. Fiscalização por Itaipu (gestores de bacias e técnicos ambientais) e convênio com a Polícia Militar (Força Verde). A área é coberta pela rede de contato para as ações da Brigada de Incêndio Florestal.	Sim	Reflorestada, estágio inicial de sucessão
Áreas Protegidas - Incêndios	0,105 km <sup>2</sup>	PARANÁ: Guaíra, São Miguel do Iguaçu, Santa Helena, Itaipulândia	Da Itaipu. Fiscalização da entidade (gestores de bacias e técnicos ambientais) e convênios com a Polícia Militar (Força Verde), Polícia Federal, Marinha do Brasil, DOF. A área é coberta pela rede de contato para as ações da Brigada de Incêndio Florestal.	Sim	Abandonada, restauração natural
Faixa de Proteção (Área de Preservação Permanente + Área Protegida)	1.006,62 km <sup>2</sup>	PARANÁ: Foz do Iguaçu, Santa Terezinha de Itaipu, São Miguel do Iguaçu, Medianeira, Missal, Santa Helena, Entre Rios do Oeste, Pato Bragado, Marechal Cândido Rondon, São José das Palmeiras, Mercedes, Guaíra, Itaipulândia, Diamante D'Oeste, Terra Roxa MATO GROSSO DO SUL: Mundo Novo		Sim	Reflorestada, estágio médio de sucessão
Canal da Piracema	Aproximadamente 10 km	PARANÁ: Foz do Iguaçu	Da Itaipu. Fiscalização da entidade (técnicos ambientais e agentes de segurança) e convênios com a Polícia Militar (Força Verde) e contrato com empresa de segurança privada. A área é coberta pela rede de contato para as ações da Brigada de Incêndio Florestal.	Sim	Ambiente aquático, estágio médio de sucessão
Lagoas marginais decorrentes da flexibilização do reservatório	0,3965 km <sup>2</sup>	PARANÁ: São Miguel do Iguaçu, Santa Helena, Entre Rios do Oeste, Marechal Cândido Rondon, Guaíra		Não	Ambiente aquático, estágio médio de sucessão

Nenhuma iniciativa foi submetida à aprovação do sucesso das medidas de restauração por especialistas externos independentes.

## SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

CONTEÚDOS PADRÃO-GERAIS	PÁGINA	OMISSÕES	VERIFICAÇÃO EXTERNA
<b>ESTRATÉGIA E ANÁLISE</b>			
G4-1	02		Não
G4-2	02 Os principais impactos da organização sobre a sustentabilidade e seus efeitos para stakeholders e impacto de tendências, riscos e oportunidades de sustentabilidade sobre as perspectivas de longo prazo e desempenho financeiro da organização são parcialmente abordados ao longo do relatório.		Não
<b>PERFIL ORGANIZACIONAL</b>			
G4-3	06		Sim, pág. 62
G4-4	06, 07		Sim, pág. 62
G4-5	06		Sim, pág. 62
G4-6	06		Sim, pág. 62
G4-7	06		Sim, pág. 62
G4-8	07, 15		Sim, pág. 62
G4-9	04, 07, 19-20		Sim, pág. 62
G4-10	07, 25-26		Sim, pág. 62
G4-11	25		Não
G4-12	43		Sim, pág. 62
G4-13	Não houve mudanças significativas em 2015 no porte, estrutura, participação acionária ou cadeia de fornecedores.		Não
G4-14	21		Não
G4-15	07		Sim, pág. 62
G4-16	07		Sim, pág. 62
<b>ASPECTOS MATERIAIS IDENTIFICADOS E LIMITES</b>			
G4-17	04 A Itaipu não possui demonstração consolidada ou documento equivalente, uma vez que não possui investimentos com finalidades lucrativas em outras entidades.		Sim, pág. 62
G4-18	05		Sim, pág. 62
G4-19	05		Sim, pág. 62
G4-20	05 A Itaipu não listou a relevância dos aspectos por grupos de entidades (ver também item G4-17 acima)		Sim, pág. 62
G4-21	05		Sim, pág. 62
G4-22	As mudanças ocorridas são identificadas nos indicadores específicos.		Não
G4-23	05		Não

CONTEÚDOS PADRÃO-GERAIS	PÁGINA	OMISSÕES	VERIFICAÇÃO EXTERNA
<b>ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS</b>			
G4-24	09		Sim, pág. 62
G4-25	08		Sim, pág. 62
G4-26	09		Sim, pág. 62
G4-27	04, 05, 08		Sim, pág. 62
<b>PERFIL DO RELATÓRIO</b>			
G4-28	04		Não
G4-29	04		Não
G4-30	04		Não
G4-31	04		Não
G4-32	04, 53		Sim, pág. 62
G4-33	04, 62		Sim, pág. 62
<b>GOVERNANÇA</b>			
G4-34	10, 11		Sim, pág. 62
G4-35	10		Não
G4-36	11		Não
G4-37	10		Não
G4-38	10-11		Não
G4-39	11		Não
G4-40	11		Não
G4-41	11		Não
G4-42	11		Não
G4-43	11		Não
G4-44	11		Não
G4-45	10-11		Não
G4-46	11		Não
G4-47	11		Não
G4-48	04		Não
G4-49	11-12, 14		Não
G4-50	10, 14		Não
G4-51	28		Não
G4-52	28		Não
G4-53	28		Não
G4-54	28		Não
G4-55	28		Não
<b>ÉTICA E INTEGRIDADE</b>			
G4-56	06, 12		Sim, pág. 62
G4-57	12, 14		Não
G4-58	12, 14		Não

CONTEÚDOS PADRÃO-ESPECÍFICOS

Informações sobre Forma de Gestão e Indicadores	PÁGINA	OMISSÕES	VERIFICAÇÃO EXTERNA
<b>CATEGORIA: ECONÔMICA</b>			
<b>Aspecto não material: Desempenho econômico</b>			
G4-DMA	17		Não
G4-EC1	18-20		Sim, pág. 62
G4-EC4	Desde outubro de 2013 a Itaipu recebe repasses periódicos do Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (FNDCT) para o desenvolvimento do projeto "Ônibus elétrico híbrido a etanol" na margem brasileira da empresa. O aporte financeiro, com valor total de R\$ 10 milhões (outubro de 2013 a 2015), é decorrente de um convênio firmado com a Financiadora de Estudos e Projetos (Finep) pelo período de 36 meses.		Não
<b>Aspecto material: Impactos econômicos indiretos</b>			
G4-DMA	35		Não
G4-EC8	24, 35-37, 39-42, 46		Sim, pág. 62
<b>Aspecto não material: Práticas de Compra</b>			
G4-DMA	43		Não
G4-EC9	43		Não
<b>CATEGORIA: AMBIENTAL</b>			
<b>Aspecto não material: Energia</b>			
G4-DMA	47		Não
G4-EN3	47-48		Sim, pág. 62
G4-EN4	47		Não
<b>Aspecto não material: Água</b>			
G4-DMA	48		Não
G4-EN8	48-49		Sim, pág. 62
G4-EN9	48		Não
G4-EN10	49		Não
<b>Aspecto material: Biodiversidade</b>			
G4-DMA	50		Sim, pág. 62
G4-EN11	52		Não
G4-EN12	45, 50		Não
G4-EN13	45, 52		Sim, pág. 62
G4-EN14	51		Não
<b>Aspecto material: Emissões</b>			
G4-DMA	46		Não
G4-EN15	47		Não
G4-EN16	47		Não
<b>Aspecto não material: Efluentes e Resíduos</b>			
G4-DMA	48-49		Não
G4-EN22	49		Sim, pág. 62

CONTEÚDOS PADRÃO-ESPECÍFICOS

CATEGORIA: SOCIAL

Informações sobre Forma de Gestão e Indicadores	PÁGINA	OMISSÕES	VERIFICAÇÃO EXTERNA
<b>SUB-CATEGORIA: PRÁTICAS TRABALHISTAS E TRABALHO DECENTE</b>			
<b>Aspecto material: Emprego</b>			
G4-DMA	25		Não
G4-LA 1	26-27		Sim, pág. 62
G4-LA 2	27		Não
G4-LA 3	27		Não
<b>Aspecto não material: Relações trabalhistas</b>			
G4-DMA	25		Não
G4-LA 4	25		Não
<b>Aspecto não material: Saúde e segurança no trabalho</b>			
G4-DMA	33		Não
G4-LA 5	33-34		Não
G4-LA 6	34	Indicador reportado parcialmente. Os dados de saúde e segurança referentes aos trabalhadores contratados, tipos de lesões dos trabalhadores próprios e discriminação por região não são reportados neste ciclo pois o sistema de controle possui metodologia diferente dos requisitos da GRI G4.	Sim, pág. 62
<b>Aspecto não material: Treinamentos e educação</b>			
G4-DMA	32-33		Não
G4-LA 9	32		Não
G4-LA 10	32-33		Não
G4-LA 11	32		Não
<b>Aspecto material: Diversidade e igualdade de oportunidades</b>			
G4-DMA	30		Não
G4-LA 12	31		Sim, pág. 62
<b>Aspecto não material: Igualdade de remuneração entre mulheres e homens</b>			
G4-DMA	28		Não
G4-LA 13	28		Sim, pág. 62
<b>Aspecto não material: Avaliação de fornecedores em práticas trabalhistas</b>			
G4-DMA	43		Não
G4-LA 14	43		Não
<b>Aspecto não material: Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a práticas trabalhistas</b>			
G4-DMA	14		Não
G4-LA 16	14		Não
<b>SUB-CATEGORIA: DIREITOS HUMANOS</b>			
<b>Aspecto material: Investimentos</b>			
G4-DMA	33 e 43		Não
G4-HR2	33		Não



CONTEÚDOS PADRÃO-ESPECÍFICOS

Informações sobre Forma de Gestão e Indicadores	PÁGINA	OMISSÕES	VERIFICAÇÃO EXTERNA
<b>Aspecto material: Não discriminação</b>			
G4-DMA	14		Não
G4-HR3	14		Sim, pág. 62
<b>Aspecto material: Liberdade de associação e negociação coletiva</b>			
G4-DMA	43		Não
G4-HR4	No ano de 2015 não foram identificadas operações ou fornecedores em que o direito de exercer a liberdade de associação e negociação coletiva estive em risco ou fosse violado.		Não
<b>Aspecto material: Trabalho infantil</b>			
G4-DMA	43		Não
G4-HR5	No ano de 2015 não foram identificadas operações ou fornecedores com riscos de trabalho infantil ou trabalhadores jovens expostos a trabalho perigoso.		Não
<b>Aspecto material: Trabalho forçado ou análogo ao escravo</b>			
G4-DMA	43		Não
G4-HR6	No ano de 2015 não foram identificadas operações ou fornecedores com risco para ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo.		Não
<b>Aspecto material: Práticas de segurança</b>			
G4-DMA	33		Não
G4-HR7	33		Não
<b>Aspecto material: Direitos indígenas</b>			
G4-DMA	14, 40		Não
G4-HR8	14		Não
<b>Aspecto material: Avaliação</b>			
G4-DMA	A gestão de direitos humanos será revisada e estruturada a partir da avaliação de direitos humanos que será realizada por consultoria especializada em 2016.		Não
G4-HR9	Em 2013 a Itaipu contratou uma empresa de consultoria para realizar a avaliação de direitos humanos, mas a atividade não foi concluída em 2015.		Não
<b>Aspecto material: Avaliação de fornecedores em Direitos Humanos</b>			
G4-DMA	43		Não
G4-HR10	43		Não
G4-HR11	43		Não
<b>Aspecto material: Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a Direitos Humanos</b>			
G4-DMA	14		Não
G4-HR12	14		Não

CONTEÚDOS PADRÃO-ESPECÍFICOS

Informações sobre Forma de Gestão e Indicadores	PÁGINA	OMISSÕES	VERIFICAÇÃO EXTERNA
<b>SUB-CATEGORIA: SOCIEDADE</b>			
<b>Aspecto material: Comunidades locais</b>			
G4-DMA	35		Não
G4-SO1	24, 35, 37-42, 44-46 Em 100% das operações da Itaipu encontram-se implementados programas que envolvem engajamento de comunidades locais, avaliação de impactos e suporte ao desenvolvimento local.		Não
<b>Aspecto material: Combate à corrupção</b>			
G4-DMA	12-13		Sim, pág. 62
G4-SO3	13		Sim, pág. 62
G4-SO4	13		Sim, pág. 62
G4-SO5	14		Sim, pág. 62
<b>Aspecto material: Políticas públicas</b>			
G4-DMA	35		Não
G4-SO6	A empresa não faz contribuições financeiras para partidos políticos ou similares.		Não
<b>Aspecto material: Conformidade</b>			
G4-DMA	12-14		Não
G4-SO8	A Itaipu não sofreu nenhuma sanção não monetária e processos movidos por meio de mecanismos de arbitragem não se aplicam à empresa. Não foram registradas multas de valor monetário significativo em decorrência da não conformidade com leis e regulamentos. Considera-se como multas significativas aquelas que individualmente superem 1% da Receita Operacional Líquida (ROL), ou seja, acima de US\$ 36.808.013 para os três últimos exercícios.		Sim, pág. 62
<b>Aspecto não material: Avaliação dos fornecedores em impactos na sociedade</b>			
G4-DMA	43		Não
G4-SO9	43		Não
G4-SO10	43		Não
<b>Aspecto não material: Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a impactos na sociedade</b>			
G4-DMA	14		Não
G4-SO11	14		Sim, pág. 62
<b>CONTEÚDOS – SUPLEMENTO SETORIAL DE ENERGIA ELÉTRICA*</b>			
<b>Aspecto não material: Perfil organizacional</b>			
G4-EU1	15		Sim, pág. 62
G4-EU2	15		Sim, pág. 62
G4-EU5	A Itaipu não participa do mercado de créditos de carbono e não possui projetos que possibilitem a obtenção de créditos. O reflorestamento da Faixa de Proteção do reservatório e os Refúgios Biológicos integram os planos da empresa desde o início de suas atividades, independentemente da obtenção de créditos de carbono.		Não

CONTEÚDOS – SUPLEMENTO SETORIAL DE ENERGIA ELÉTRICA\*

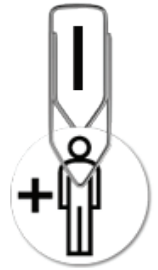
Informações sobre Forma de Gestão e Indicadores	PÁGINA	OMISSÕES	VERIFICAÇÃO EXTERNA
<b>Aspecto material: Pesquisa e desenvolvimento</b>			
G4-DMA	22		Não
<b>Aspecto não material: Biodiversidade</b>			
G4-EU13	50	A tabela disponível no link da página 51 contém informações parciais relativas ao status da biodiversidade dos habitats no entorno de Itaipu em 2015 e no início de sua implantação. A análise dessas informações será aprimorada no próximo ciclo.	Sim, pág. 62
<b>Aspecto não material: Emprego</b>			
G4-EU15	33		Não
G4-EU18	34		Não
<b>Aspecto material: Planejamento e respostas a desastres e emergências</b>			
G4-DMA	21		Sim, pág. 62
<b>Aspecto não material: Acesso</b>			
G4-EU30	16		Sim, pág. 62

\* A Itaipu adotou uma tradução livre, pois os indicadores ainda não foram oficialmente traduzidos.

## PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL

### 1. Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência

- ▶ A Itaipu participa de organizações nacionais e internacionais e/ou endossa iniciativas de defesa dos direitos humanos.
- ▶ Mantém canais de denúncia como a Ouvidora e o Comitê de Ética.
- ▶ Oferece aos seus empregados benefícios como assistência médica, odontológica e auxílio educação.
- ▶ Estimula a atuação de comitês que visam assegurar a saúde e a segurança dos trabalhadores.
- ▶ Adota cláusulas sociais na contratação de fornecedores.
- ▶ Desenvolve o programa Reviver.
- ▶ Desenvolve o programa Força Voluntária.
- ▶ Desenvolve o programa Incentivo à Equidade de Gênero.
- ▶ Desenvolve o Programa de Iniciação e Incentivo ao Trabalho (PIIT).
- ▶ Criou o Hospital Ministro Costa Cavalcanti (HMCC) e participa de sua gestão.
- ▶ Desenvolve o Programa Saúde na Fronteira.
- ▶ Realiza ação que incentiva o uso e a produção de Plantas Mediciniais.
- ▶ Desenvolve o Programa Sustentabilidade das Comunidades Indígenas.
- ▶ Realiza benfeitorias em uma Comunidade Quilombola.
- ▶ Patrocina ações de reinserção social de egressos do sistema penitenciário e estimula a contratação destes pelas empresas fornecedoras.
- ▶ Desenvolve o Programa de Proteção à Criança e ao Adolescente (PPCA).
- ▶ Apoiar iniciativas de combate à exploração sexual infanto-juvenil.



### 2. Assegurar a não participação da empresa em violações dos direitos humanos

- ▶ Realiza seminário anual sobre Direitos Humanos para os profissionais da área de segurança (empregados e trabalhadores de empresas que prestam serviços à Itaipu).
- ▶ Nos processos de licitação, a Itaipu inclui cláusulas sociais sobre contratação de jovens, trabalho forçado ou análogo ao escravo e de respeito à equidade de gênero.
- ▶ Determina que as empresas contratadas para prestação de serviços comprovem o pagamento de salários, horas extras, décimo terceiro salário, aviso prévio e demais encargos, podendo rescindir o contrato em caso de descumprimento.



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

- ▶ Todos os empregados têm representação sindical e são abrangidos por Acordo Coletivo de Trabalho.



### 4. Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório

- ▶ Desenvolve o Programa de Iniciação e Incentivo ao Trabalho (PIIT).
- ▶ Desenvolve o Programa de Proteção à Criança e ao Adolescente (PPCA).
- ▶ Desenvolve o Programa Sustentabilidade de Comunidades Indígenas.
- ▶ Adota cláusulas sociais no processo de seleção de fornecedores.
- ▶ Exige que as empresas contratadas para prestação de serviços comprovem o pagamento de salários, horas extras, décimo terceiro salário, aviso prévio e demais encargos, podendo rescindir o contrato em caso de descumprimento.
- ▶ Exige a Declaração de Ciência e Cumprimento de Compromissos Sociais de suas empresas fornecedoras.



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

- ▶ Utiliza critérios sociais na seleção de fornecedores.
- ▶ Desenvolve o Programa de Proteção à Criança e ao Adolescente (PPCA).
- ▶ Exige a Declaração de Ciência e Cumprimento de Compromissos Sociais de suas empresas fornecedoras.



#### 6. Estimular práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego

- ▶ Adota processos seletivos para a formação do quadro de pessoal desde 2005.
- ▶ Adota políticas salariais e programas de educação que independem do gênero.
- ▶ Possui Código de Conduta.
- ▶ Possui Política e Diretrizes de Equidade de Gênero desde 2011 e um Comitê de Equidade de Gênero.
- ▶ Implantou em 2014 o Comitê para Pessoas com Deficiência.



#### 7. Assumir uma abordagem preventiva responsável e proativa para os desafios ambientais

- ▶ Desenvolve o Programa Cultivando Água Boa, com a participação de diversos parceiros – gestão participativa.
- ▶ Possui metas para redução de consumo de energia elétrica e combustíveis fósseis.
- ▶ Realiza descarte correto de resíduos e utiliza materiais reciclados.
- ▶ Desenvolve o Programa de Educação Ambiental.
- ▶ Reabilita e conserva recursos hídricos, matas ciliares e áreas em torno do reservatório e na região da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3).
- ▶ Reabilita e conserva ecossistemas aquáticos, incluindo monitoramento pesqueiro no reservatório.
- ▶ Plataforma de Energias Renováveis.
- ▶ Projeto Veículo Elétrico.



#### 8. Desenvolver iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade socioambiental

- ▶ Possui a Política de Sustentabilidade e o Sistema de Gestão da Sustentabilidade.
- ▶ Mantém a Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI).
- ▶ Além dos programas, projetos e ações realizados nas áreas social e ambiental, a empresa atua como articuladora para formalização de parcerias com governos, Terceiro Setor, empresas públicas e privadas em ações que visam o desenvolvimento socioeconômico e sustentável da região de influência.



#### 9. Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente responsáveis

- ▶ Mantém a Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI).
- ▶ Por meio da Plataforma de Energias Renováveis, desenvolve pesquisas com ênfase em Geração Distribuída de Biogás.
- ▶ Fomenta a pesquisa e desenvolvimento de soluções em mobilidade, especialmente protótipos de veículos elétricos e seus componentes.
- ▶ Adota tecnologias de informática que reduzem a utilização de papel.



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

- ▶ Possui Código de Ética e de Conduta de Fornecedores e mantém canais de denúncia como a Ouvidoria e o Comitê de Ética.
- ▶ Adesão aos preceitos da lei Sarbanes-Oxley (SOX).
- ▶ Submete procedimentos e documentos à asseguaração da Auditoria Interna e de empresas externas.
- ▶ Utiliza sistemas integrados de gestão.
- ▶ Segue a Norma Geral da Licitação (NGL), que rege as contratações de serviços e aquisição de produtos, bem como realiza pregões eletrônicos binacionais.



Ao Conselho de Administração e às Demais  
Partes Interessadas Itaipu Binacional.  
Curitiba - PR

## Introdução

Fomos contratados pela Itaipu Binacional (Itaipu ou “Companhia”) com o objetivo de aplicar procedimentos de asseguração limitada sobre as informações de sustentabilidade divulgadas no Relatório de Sustentabilidade 2015 da Itaipu, relativas ao ano findo em 31 de dezembro de 2015.

## Responsabilidades da administração da Itaipu

A administração da Itaipu é responsável pela elaboração e apresentação de forma adequada das informações de sustentabilidade divulgadas no Relatório de Sustentabilidade 2015 de acordo com as Diretrizes para Relato de Sustentabilidade da *Global Reporting Initiative - GRI (GRI-G4)*, com o suplemento setorial “*GRI Electrical Utilities Sector Supplement*” e com os controles internos que ela determinou como necessários para permitir a elaboração dessas informações livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

## Responsabilidade dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações divulgadas no Relatório de Sustentabilidade 2015, com base no trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com o Comunicado Técnico (CT) 07/2012, aprovado pelo Conselho Federal de Contabilidade e elaborado tomando por base a NBC TO 3000 (Trabalhos de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão), emitida pelo Conselho Federal de Contabilidade - CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000, emitida pela Federação Internacional de Contadores, aplicáveis às informações não financeiras históricas. Essas normas requerem o cumprimento de exigências éticas, incluindo requisitos de independência e que o trabalho seja executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações divulgadas no Relatório de Sustentabilidade 2015, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente de indagações à administração da Itaipu e outros profissionais da Companhia que estão envolvidos na elaboração das informações constantes no Relatório de Sustentabilidade 2015, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir na forma de asseguração limitada sobre as informações de sustentabilidade tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguração limitada requer, também, a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que as informações divulgadas no Relatório de Sustentabilidade 2015, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes. Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações constantes no Relatório de Sustentabilidade 2015 e de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais de sustentabilidade divulgadas no Relatório de Sustentabilidade 2015, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam:

- (a) planejamento dos trabalhos: consideração da materialidade dos aspectos para as atividades da Itaipu, da relevância das informações divulgadas, do volume de informações quantitativas e qualitativas e dos sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração do Relatório de Sustentabilidade 2015 da Itaipu. Esta análise definiu os indicadores a serem testados em detalhe;
- (b) entendimento e análise das informações divulgadas em relação à forma de gestão dos aspectos materiais;
- (c) análise dos processos para a elaboração do Relatório de Sustentabilidade 2015 e da sua estrutura e conteúdo, com base nos Princípios de Conteúdo e Qualidade das Diretrizes para Relato de Sustentabilidade da *Global Reporting Initiative - GRI (GRI-G4)*;
- (d) avaliação dos indicadores não-financeiros amostrados:
  - ▶ entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de entrevistas com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;

- ▶ aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados no Relatório de Sustentabilidade 2015;
- ▶ análise de evidências que suportam as informações divulgadas;
- ▶ visitas às unidades e escritórios da Itaipu para aplicação destes procedimentos, assim como dos itens (b) e (c);

(e) análise da razoabilidade das justificativas das omissões de indicadores de desempenho associados a aspectos e tópicos apontados como materiais na análise de materialidade da Companhia;

(f) confronto dos indicadores de natureza financeira com as demonstrações financeiras e/ ou registros contábeis.

Acreditamos que as informações, as evidências e os resultados obtidos em nosso trabalho são suficientes e apropriados para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

## Alcance e limitações

Os procedimentos aplicados em um trabalho de asseguração limitada são substancialmente menos extensos do que aqueles aplicados em um trabalho de asseguração razoável. Consequentemente, não nos possibilitam obter segurança de que tomamos conhecimento de todos os assuntos que seriam identificados em um trabalho de asseguração razoável, que tem por objetivo emitir uma opinião. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguração razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes no Relatório de Sustentabilidade 2015.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitos a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores, para a avaliação da adequação das suas políticas, práticas e desempenho em sustentabilidade, nem em relação a projeções futuras.

## Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações constantes no Relatório de Sustentabilidade 2015 da Itaipu, não foram compiladas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com as Diretrizes para Relato de Sustentabilidade da *Global Reporting Initiative - GRI (GRI-G4)*, com o suplemento setorial “*GRI Electric Utilities Sector Supplement*” e com os registros e arquivos que serviram de base para a sua preparação.

São Paulo, 29 de julho de 2016

KPMG Assessores Ltda. CRC 2SP034262/O-4 F-SP

Eduardo V. Cipullo

Contador CRC 1SP135597/O-6

KPMG Financial Risk & Actuarial Services Ltda.

Ricardo Algis Zibas

## PONTOS FOCAIS

Desde que a Itaipu adotou as Diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) para a elaboração dos Relatórios de Sustentabilidade, em 2007, os “Pontos Focais da Sustentabilidade” participam da definição da materialidade, fornecem os dados para os indicadores e revisam o documento antes de sua publicação.

### **Diretoria Administrativa**

Adriano Bardou; Alice de Souza; Antônio Rizatti; Carlos Eduardo Tavares; Eliane Ventura; Genésio Engel; Júlio César Maia; Paulo César Fernandes; Paulo Cezanoski; Rodrigo César Cardoso; Rogério Miranda; Vinícius Ortiz.

### **Diretoria de Coordenação**

Anderson Braga; Ben-Hur Stefano; Caroline Henn; Emerson Suemitsu; Janine Groenwold; Liziane Pires; Rodrigo Cupelli; Sérgio Angheben; Valéria Borges.

### **Diretoria Financeira**

Adriano Hamerschmidt; Alexandre Mugnaini; Daniele Tassi; Fabrício Rocha; Luiz Henrique Nascimento; Mauro Mateus Sonego; Rafael Pasini; Simone Rogoginski.

### **Diretoria-Geral**

Alex Follmann; Cleverton Batista; Daniel Reis; Fabiane Ariello; José Crassuski; Lígia Neves; Lúcia Mascarello; Luciana Lobo; Márcio Bortolini; Márcio Massakiti; Maristela Beal; Natália Roter; Tania Solagna.

### **Diretoria Jurídica**

Ângela Derengoski; Gianna Loss; José Acácio Ferreira; Marcela Carrion.

### **Diretoria Técnica**

Cássia Wutzke; David Krug; Denise Wrasse; Luciana Piccione; Víctor Hugo dos Passos Filho.

### **Fundação Parque Tecnológico da Itaipu (FPTI)**

Cláudio Costa e Daniela Veronezi.

### **Fundação Itaipu-BR de Previdência e Assistência Social (Fibra)**

Florcio Medeiros e Malton Moroz.

### **Fundação de Saúde Itaipuapy (Hospital Ministro Costa Cavalcanti)**

Elielci Luíza Borba, Rogério Bohm e Silvana Ferreira.

## EXPEDIENTE

### **Coordenação-geral**

Heloisa Covolan

### **Coordenação executiva**

Bernardo Soares

### **Execução técnica**

Juliana Hellvig e Paulo Abrantes

### **Consultoria técnica GRI**

Avesso Consultoria em Sustentabilidade

### **Redação, revisão, concepção gráfica e diagramação**

Komuniki - Soluções em Comunicação

### **Publicação**

Assessoria de Responsabilidade Social