



Relatório de  
Sustentabilidade  
**2010**

## Relatório de Sustentabilidade 2010

|    |                                 |
|----|---------------------------------|
| 3  | Sobre o relatório               |
| 4  | Mensagem do presidente          |
| 6  | Perfil                          |
| 10 | Governança corporativa          |
| 17 | Estratégia e gestão             |
| 21 | Segurança                       |
| 24 | Desempenho econômico-financeiro |
| 26 | Desempenho operacional          |
| 30 | Desempenho comercial            |
| 32 | Clientes                        |
| 34 | Colaboradores                   |
| 45 | Fornecedores                    |
| 48 | Sociedade                       |
| 52 | Gestão ambiental                |
| 54 | Índice de conteúdo              |
| 57 | Créditos                        |

| Relatório             |  | C   | C+                      | B   | B+                      | A   | A+                      |
|-----------------------|--|---|-------------------------|---|-------------------------|---|-------------------------|
| Níveis de aplicação   |  |   |                         |   |                         |   |                         |
| CONTEÚDO DO RELATÓRIO | Perfil da G3   | Responder aos itens:<br>1.1; 2.1 a 2.10; 3.1 a 3.8; 3.10 a 3.12; 4.1 a 4.4; 4.14 a 4.15.  | COM VERIFICAÇÃO EXTERNA | Responder a todos os critérios para o Nível C mais: 1.2; 3.9; 3.13; 4.5 a 4.13; 4.16 a 4.17   | COM VERIFICAÇÃO EXTERNA | O mesmo exigido para o nível B  | COM VERIFICAÇÃO EXTERNA |
|                       | Informações sobre a forma de Gestão da G3  | Não exigido   |                         | Informações sobre forma de gestão para cada categoria de indicador  |                         | Forma de gestão divulgada para cada categoria de indicador  |                         |
|                       | Indicadores de desempenho da G3 & Indicadores de Desempenho do Suplemento Setorial | Responder a um mínimo de 10 indicadores de desempenho, incluindo pelo menos um de cada uma das seguintes áreas de desempenho: social, econômico e ambiental |                         | Responder a um mínimo de 20 indicadores de desempenho, incluindo pelo menos um de cada uma das áreas de desempenho: econômico, ambiental; direitos humanos; práticas trabalhistas; sociedade; responsabilidade pelo produto |                         | Responder a cada indicador essencial da G3 e do suplemento setorial com a devida consideração ao princípio da materialidade de uma das seguintes formas:<br>a) respondendo ao indicador ou<br>b) explicando o motivo da omissão |                         |

**A** GRI 2.9 3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 3.5; 3.8; 3.11  
 AES Atimus apresenta, neste Relatório de Sustentabilidade, suas iniciativas para garantir o desenvolvimento de seus negócios, relatando os temas relacionados à responsabilidade socioambiental e econômica da empresa. Publicado pela primeira vez sob as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), este documento atendeu ao **nível C** de aplicação GRI.

Com periodicidade anual, este relatório abrange o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2010. As informações referem-se às operações da AES Atimus – marca que reflete a união das empresas AES Eletropaulo Telecom e de AES Com Rio em 2010 – dentro de sua área de concessão, que abrange 21 municípios das regiões metropolitanas do Rio de Janeiro e de São Paulo, incluindo as duas capitais.

O conteúdo deste relatório foi definido em conjunto com todas as áreas da empresa e em consulta aos públicos de relacionamento durante o II Ciclo de Diálogo com Públicos de Relacionamento, processo de engajamento da AES Brasil que contou com a participação de colaboradores, fornecedores, clientes e representantes de diferentes setores da sociedade (como poder público, ONGs e outras instituições).

Dúvidas e sugestões sobre o conteúdo deste relatório devem ser encaminhadas à Diretoria de Comunicação e Responsabilidade Social.

#### e-mail

comunicacao@aes.com

#### carta

Rua Lourenço Marques, 158 – Vila Olímpia – São Paulo (SP)  
 CEP 04547-100



# Mensagem do presidente

GRI 1.1; 1.2

**E**m 2010 o Grupo AES Brasil investiu R\$ 1,1 bilhão, 42% superior ao realizado em 2009. Nossos investimentos foram direcionados à melhoria contínua da qualidade dos serviços prestados e do atendimento aos nossos clientes, à manutenção de nossos ativos e à tecnologia e modernização. Definimos para 2011 um programa de investimentos equivalente a R\$ 1,2 bilhão.

Na AES Eletropaulo – maior distribuidora de energia elétrica da América Latina – investimos R\$ 682,3 milhões em 2010 (32,3% de crescimento em relação a 2009) na manutenção preventiva, automação e expansão de capacidade do sistema elétrico e na ligação de novos clientes. Desenvolvemos ao longo de 2010 várias ações visando à redução da frequência e duração das interrupções do fornecimento de energia elétrica, destacando-se a adição de 212 novas equipes de trabalho, o que possibilita à AES Eletropaulo disponibilizar até 2.200 profissionais para atendimento a nossos clientes, em situações de emergência, e para a poda de 320 mil árvores em sua área de concessão. Encerramos 2010 com uma redução de 10% na frequência e duração das interrupções do fornecimento de energia elétrica, comparativamente a 2009. O DEC (número de horas que o cliente fica sem energia) foi reduzido em 1,18 hora, encerrando o ano em 10,60 horas, índice abaixo da média da Região Sudeste (11,43 horas, segundo a Agência Nacional de Energia Elétrica – Aneel). O FEC (número de vezes em que o cliente fica sem energia) foi de 5,42 vezes, enquanto a média da Região Sudeste foi de 6,6 vezes. Em 2011, a AES Eletropaulo investirá R\$ 720 milhões, com o objetivo de seguir aprimorando a qualidade dos serviços e o atendimento a seus clientes.

Com um total de R\$ 265,2 milhões, a AES Sul encerrou 2010 com expansão de 86,7% nos seus investimentos comparativamente a 2009. Esses recursos foram destinados à melhoria da confiabilidade da rede, à ampliação da capacidade de

atendimento à demanda de consumo e ao aumento da segurança do sistema. O resultado foi uma redução de 14% e 15% do DEC e FEC, para 18,05 horas e 10,11 vezes, respectivamente.

Na geração, a AES Tietê investiu na manutenção, modernização e expansão das operações de suas usinas hidrelétricas. Aplicamos cerca de R\$ 82,2 milhões, 45% acima do valor investido em 2009. Para 2011, planejamos investimentos no valor de R\$ 158 milhões. Com o objetivo de expandir a sua capacidade instalada de geração de energia elétrica no Estado de São Paulo, prosseguimos no desenvolvimento de projeto termelétrico a gás natural – Termo São Paulo – com capacidade equivalente a 550 MW. Adquirimos, no município de Canas, o terreno necessário para a implementação do projeto. Está em curso o processo de licenciamento ambiental, e a nossa expectativa é participarmos dos futuros leilões de energia nova (A-5) ainda em 2011.

Na área de telecomunicações, a AES Atimus, nova marca das empresas AES Eletropaulo Telecom e AES Com Rio, ampliou sua atuação no segmento corporativo. Investimos R\$ 70 milhões na expansão e capilaridade de nossa rede de fibras ópticas, 21% acima do aplicado em 2009. Aumentamos em 70% a nossa base de clientes. Até 2015, nossa previsão é investir cerca de R\$ 400 milhões.

A AES Uruguaiana, termelétrica com capacidade de geração de 639,9 MW, permanece com suas atividades paralisadas – por falta de suprimento de gás da Argentina –, e continuamos analisando alternativas para o futuro deste empreendimento.

Em 2010, definimos a nossa plataforma de sustentabilidade, contemplando cinco temas estratégicos: segurança; geração de energia sustentável; eficiência no uso de recursos; inovação em produtos e serviços; e desenvolvimento e valorização de colaboradores, fornecedores e comunidades. Todos terão um plano de ação e metas estabelecidas para o período de 2011 a 2015.

Em Segurança – o nosso Valor número 1 e um dos temas estratégicos – reduzimos em 25% o total de acidentes em 2010 – com e sem afastamento – no quadro de colaboradores contratados e em 9% o número de acidentes com a população. Entre os colaboradores próprios, houve aumento de 11% no número de acidentes – com e sem afastamento –, resultado que demonstra que temos oportunidades de melhoria.

Investimos R\$ 7 milhões em treinamento e capacitação de nossas equipes e de nossas lideranças. Encerramos o ano com 7.568 profissionais, um crescimento de 29% em relação a 2009, tendo internalizado o processo de leitura e a entrega da conta de energia, na AES Eletropaulo e na AES Sul, visando à melhoria da prestação do serviço a nossos clientes.

Ampliamos nossa atuação social nas comunidades inaugurando mais uma unidade da Casa da Cultura e Cidadania, no Rio de Janeiro. Já são mais de 6,8 mil pessoas beneficiadas diretamente pelo projeto, implementado em sete cidades. Em 2011, vamos abrir uma nova unidade em Novo Hamburgo, área de concessão da AES Sul, no Rio Grande do Sul.

O Grupo AES Brasil alcançou, em 2010, lucro líquido de R\$ 2,2 bilhões, 2,7% acima de 2009. O EBITDA (lucro antes de juros, impostos, depreciações e amortizações) foi de R\$ 4,2 bilhões, 21,8% de aumento em relação ao ano anterior.

Em 2011 teremos o terceiro ciclo de revisão tarifária da AES Eletropaulo, cuja metodologia está sendo definida pela Aneel. Temos contribuído para o aprimoramento dessa metodologia, tendo em vista proporcionar condições favoráveis para que o setor de distribuição de energia elétrica se desenvolva com

equilíbrio e responda adequadamente às necessidades de investimentos em vista da perspectiva de crescimento econômico continuado do País, alcançando contínuo aprimoramento da qualidade dos serviços prestados.

Em 2010, tivemos diversos reconhecimentos, destacando-se:

- A AES Eletropaulo recebeu o Prêmio Íbero-americano da Qualidade, concedido pela Fundação Íbero-americano para a Gestão da Qualidade; ganhou o Prêmio Consumidor Moderno de Excelência em Serviços ao Cliente, na categoria Energia Elétrica, da revista *Consumidor Moderno*; foi eleita novamente a Empresa Mais Admirada do Brasil, na categoria Fornecimento de Energia Elétrica, pela revista *Carta Capital*; e manteve-se no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), da BM&FBOVESPA;
- A AES Sul conquistou o Prêmio Nacional da Qualidade, pela Fundação Nacional da Qualidade, e o Troféu Ouro no Prêmio Gaúcho da Qualidade;
- A AES Tietê foi considerada a 6ª Melhor Empresa para Investir, pelo Prêmio Agência Estado Empresas de 2010; e manteve-se no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), da BM&FBOVESPA;
- AES Atimus-SP foi premiada com a Medalha de Prata no Prêmio Paulista de Qualidade da Gestão e foi a primeira operadora da América Latina a receber o certificado MEF (Metro Ethernet Fórum), classificando sua rede dentro dos mais altos padrões de qualidade.

Agradecemos a confiança de nossos clientes, a dedicação e o compromisso dos nossos colaboradores e todo o suporte de nossos fornecedores, acionistas, comunidades, órgãos reguladores, poderes públicos e investidores.

**Britaldo Soares**

Presidente do Grupo AES Brasil

# União de forças

Agilidade, experiência e reputação são os pilares de atuação da AES Atimus, criada a partir da união administrativa da AES Eletropaulo Telecom e da AES Com Rio



## AES Atimus em números GRI 2.8

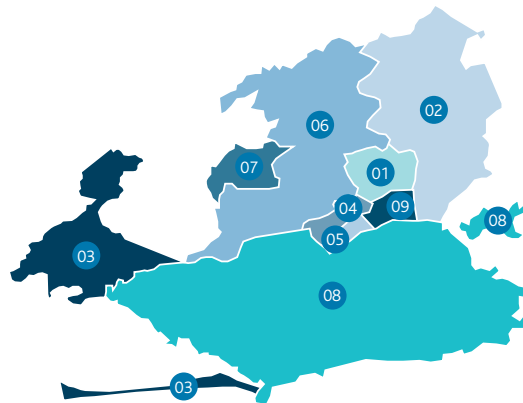
289 colaboradores próprios e 435 terceirizados  
291 clientes  
21 cidades atendidas  
5,5 mil km de rede de fibra ótica  
0,6 Tbps de tráfego de dados  
R\$ 75,7 milhões de lucro líquido  
R\$ 70 milhões em investimentos

GRI 2.1; 2.2; 2.3; 2.4

**A**ES Atimus é uma provedora de infraestrutura e soluções para comunicação com atuação voltada a operadoras de telefonia fixa e móvel, provedores de internet e mercado corporativo. Com rede nas regiões metropolitana do Rio de Janeiro e de São Paulo, a empresa é resultado da união entre a AES Eletropaulo Telecom e a AES Com Rio, que operam desde 1998.

Primeira empresa da América Latina a conquistar a certificação MEF, a AES Atimus possui uma rede de 5,5 mil km de fibra ótica com capacidade de 0,6 Tbps, que atende a 291 clientes em 21 municípios, gerando um lucro líquido de R\$ 76 milhões.

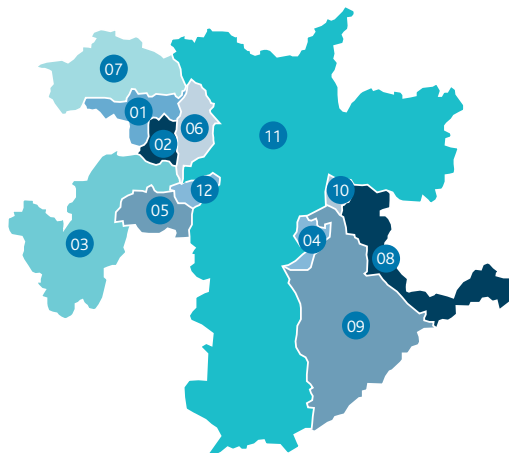
Atimus é uma palavra que significa "em um instante" e representa um dos principais diferenciais da empresa: o atendimento ágil, objetivo e personalizado a clientes, parceiros, fornecedores e sociedade.



## Área de atuação Rio de Janeiro

GRI 2.5; 2.7

- 01 Belford Roxo
- 02 Duque de Caxias
- 03 Itaguaí
- 04 Mesquita
- 05 Nilópolis
- 06 Nova Iguaçu
- 07 Queimados
- 08 Rio de Janeiro
- 09 São João de Meriti



## Área de atuação São Paulo GRI 2.5; 2.7

- 01 Barueri
- 02 Carapicuíba
- 03 Cotia
- 04 Diadema
- 05 Embu
- 06 Osasco
- 07 Santana do Parnaíba
- 08 Santo André
- 09 São Bernardo do Campo
- 10 São Caetano do Sul
- 11 São Paulo
- 12 Taboão da Serra

## Visão

Dobrar a geração de valor da AES Atimus no período 2008-2014, sendo o provedor preferencial de infraestrutura e soluções de conectividade para comunicação de alta *performance* no mercado de atuação.

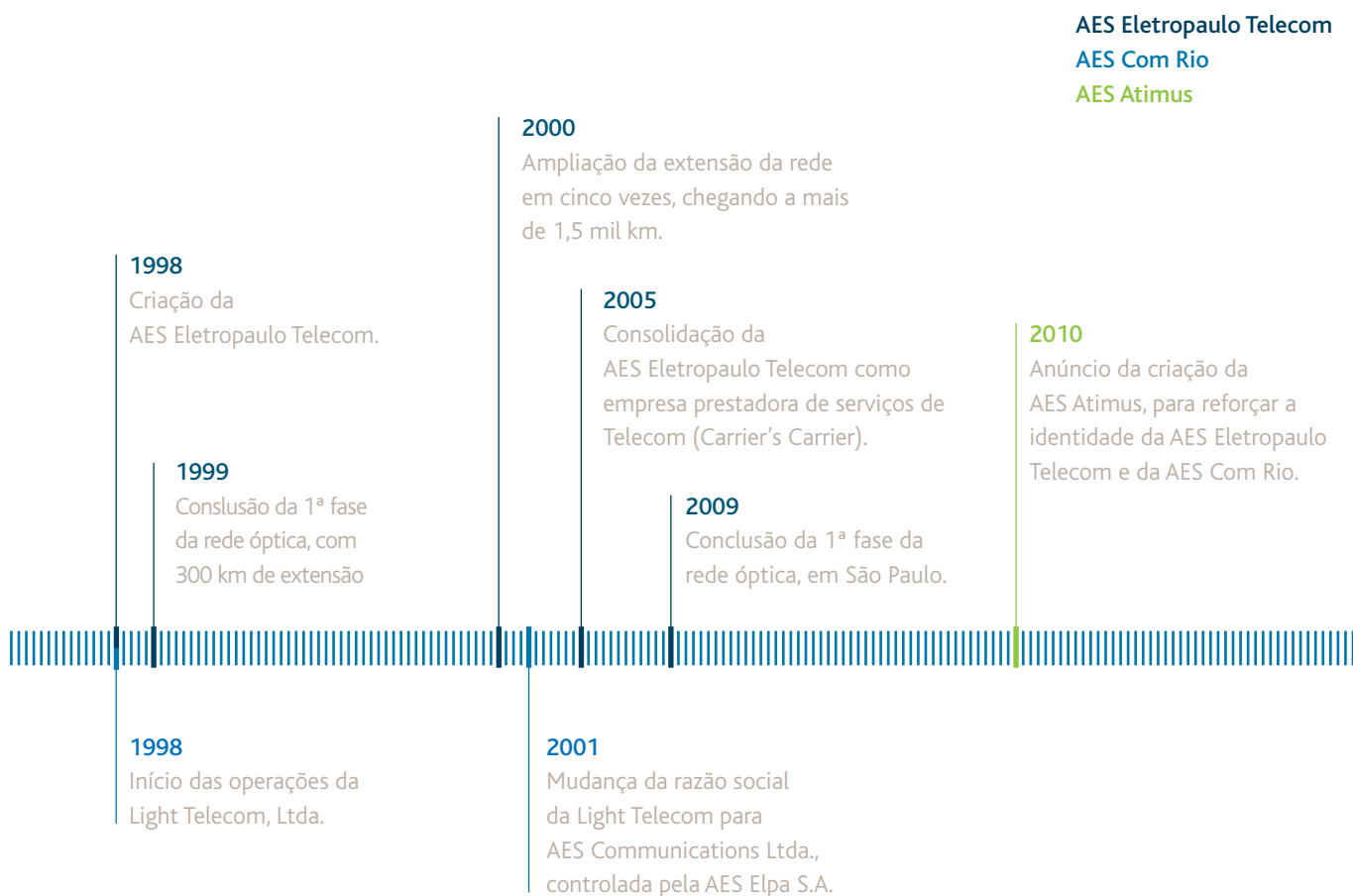
## Missão

Prover infraestrutura e soluções de conectividade para comunicação de alta *performance* de forma ágil e personalizada, potencializando resultados sustentáveis para nossos colaboradores, clientes, acionistas e sociedade.

## Valores

Segurança em primeiro lugar.  
Agir com integridade.  
Honrar compromissos.  
Buscar a excelência.  
Realizar-se no trabalho.

## História





## Prêmios e reconhecimentos GRI 2.10

- Medalha de Prata no Prêmio Paulista de Qualidade da Gestão (AES Atimus-SP)
- 500 maiores empresas do Brasil – revista *IstoÉ Dinheiro*
  - 1º na categoria “Sustentabilidade Financeira” ( categoria telecom)
  - 3º na categoria “As melhores” (Telecom)
- Anuário Telecom
  - 10º entre mais rentáveis
  - 30º lugar no ranking geral

## AES Corp.

A AES Corp. é uma empresa global que atua na área de energia com negócios em geração e distribuição, com diversificada carteira de fontes combustíveis térmicas e renováveis. Presente em 29 países, a força de trabalho da AES – 27 mil pessoas – está comprometida com a excelência operacional e em atender às necessidades de energia em constante mudança no mundo.

A empresa, fundada em 1981, constituiu sua primeira usina em 1985, no Texas (Estados Unidos), e em 1990 já possuía três outras usinas naquele país. No início dos anos de 1990, à medida que os mercados abriam-se globalmente, a AES começou a gerar eletricidade no Reino Unido, expandindo-se para Argentina, Paquistão, China, Hungria e Brasil. Em 1998, a empresa adquiriu uma participação minoritária em uma usina na primeira e única privatização de geração de energia na Índia. Na África Ocidental e na América Central, a AES levou eletricidade a locais que jamais conheceram energia segura, enquanto também eletrificava centros urbanos.

A AES contribuiu para o pioneirismo de novas tecnologias de controle de poluição e conversões de biomassa, enquanto se expandia para Qatar, Omã, Sri Lanka, Camarões e, mais recentemente, Bulgária.

# Transparência é mais valor

As boas práticas de governança corporativa da AES Atimus dão suporte para a gestão estratégica, fato essencial para gerar, continuamente, valor a seus públicos de relacionamento

## Composição do Conselho de Administração da AES Atimus-RJ\* GRI 4.2

### Presidente

Francisco José Morandi Lopez

### Conselheiros efetivos

Britaldo Pedrosa Soares

Francisco Luiz Scagliusi

### Conselheiros suplentes

Cibele Castro

Pedro de Freitas Almeida Bueno Vieira

## Composição da Diretoria da AES Atimus-RJ\* GRI 4.2; 4.3

### Diretores

Pedro de Freitas Almeida Bueno Vieira

Teresa Cristina Querino Vernaglia

*\*Em 31 de dezembro de 2010*

**A** governança corporativa da AES Atimus tem como objetivo criar valor para seus públicos de relacionamento. Seus princípios e práticas são estabelecidos pelo Contrato Social (no caso da AES Atimus-SP) e pelo Estatuto Social (no caso da AES Atimus-RJ), que indicam as normas que servem de base para a governança e os órgãos responsáveis por sua manutenção.

Embora adotem a mesma marca, AES Atimus, as empresas possuem denominações sociais e Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica distintos.

## Estrutura de governança GRI 4.1

### AES Atimus-RJ

A AES Atimus-RJ é administrada por seu Conselho de Administração e sua Diretoria. A empresa também conta com um Conselho Fiscal, que foi instituído por solicitação dos acionistas, na Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária de 30 de abril de 2010.

#### Conselho de Administração

O Conselho de Administração da Atimus-RJ é responsável pela definição da estratégia de condução dos negócios sociais e pela aprovação dos assuntos de maior relevância. É composto por três membros efetivos e dois suplentes, com

mandato até a Assembleia Geral Ordinária que deliberará sobre as demonstrações financeiras referentes ao exercício social de 2010, sendo permitida a reeleição.

O Conselho de Administração reuniu-se 11 vezes durante o ano de 2010. Nessas reuniões, supervisionou o desempenho econômico, operacional e comercial da companhia e as principais ações judiciais, entre outros temas estratégicos, bem como aprovou matérias às quais lhe são conferidos poderes exclusivos, nos termos do Estatuto Social da companhia. Com acesso a tais informações, os conselheiros identificam as questões relevantes e propõem recomendações à Diretoria da empresa.

#### Diretoria

A Diretoria da Atimus-RJ é composta por dois diretores, sem denominação específica, os quais foram eleitos pelo Conselho de Administração. O mandato dos diretores encerra-se na Assembleia Geral Ordinária da companhia que deliberará sobre as demonstrações financeiras referentes ao exercício social de 2010. Compete à Diretoria a administração dos negócios sociais em geral e a prática, para tanto, de todos os atos necessários ou convenientes à condução dos negócios sociais.

A remuneração dos membros da Diretoria, bem como os benefícios de qualquer natureza e verbas de representação, é fixada pela Assembleia Geral.

## Composição do Conselho Fiscal da AES Atimus-RJ\*

### Presidente

Ricardo Berer

### Conselheiros efetivos

Kurt Janos Toth

Luiz Ferreira Xavier Borges

## Composição do Conselho Fiscal da AES Atimus-SP\*

### Presidente

Ricardo Berer

### Conselheiros efetivos

Kurt Janos Toth

Luiz Ferreira Xavier Borges

*\*Em 31 de dezembro de 2010*

## Estrutura acionária – AES Atimus - RJ

| ACIONISTAS                          | ON         | %          | TOTAL      | %          |
|-------------------------------------|------------|------------|------------|------------|
| AES Elpa S.A.                       | 52.814.653 | 99,999989% | 52.814.653 | 99,999989% |
| BNDES Participações S.A. – BNDESPAR | 1          | 0,000002%  | 1          | 0,000002%  |
| Conselheiros de Administração       | 5          | 0,000009%  | 5          | 0,000009%  |
| Total                               | 52.814.659 | 100%       | 52.814.659 | 100%       |

### Conselho Fiscal

Formado por três membros efetivos, o Conselho Fiscal é responsável pela fiscalização da companhia, especialmente no que concerne à prestação de contas, à regularidade e à legalidade dos atos de gestão praticados pelos administradores.

Órgão de caráter não permanente, seus membros são eleitos por indicação dos acionistas para um mandato de um ano, a se encerrar na Assembleia Geral Ordinária da companhia que deliberará a respeito das demonstrações financeiras referentes ao exercício social de 2010.

### AES Atimus-SP

A AES Atimus-SP é administrada por sua Diretoria e também conta com um Conselho Fiscal, instituído a pedido dos sócios em Reunião Anual dos Sócios realizada em 30 de abril de 2010.

### Diretoria

A Diretoria da AES Atimus-SP é composta por dois diretores, eleitos pelos sócios, com mandato por prazo indeterminado. Compete à Diretoria a prática de todos os atos necessários ou convenientes para a administração da AES Atimus-SP.

A remuneração anual da Diretoria da AES Atimus - SP é fixada pelos sócios.

### Conselho Fiscal

Formado por três membros efetivos, o Conselho Fiscal é responsável pela fiscalização da companhia, especialmente no que concerne à prestação de contas, à regularidade e à legalidade dos atos de gestão praticados pelos administradores.

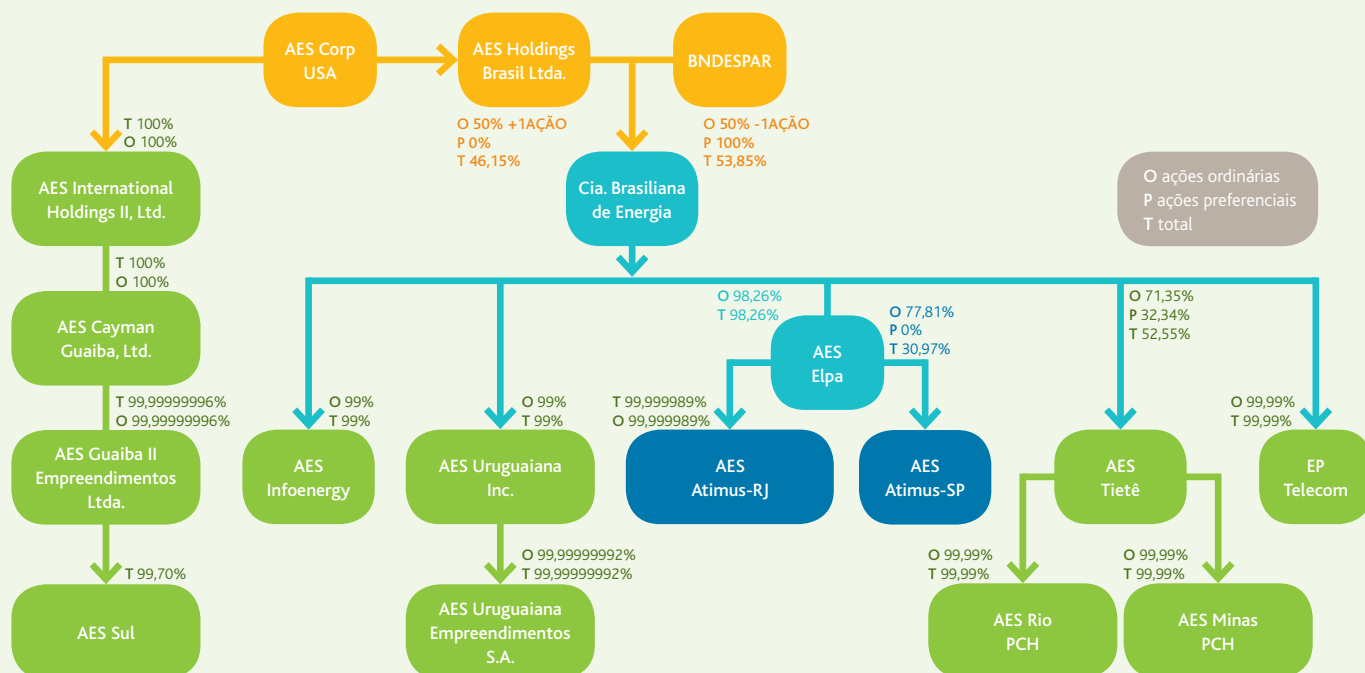
Órgão de caráter não permanente, seus membros são eleitos por indicação de sócios que representem, no mínimo, 20% do capital social da AES Atimus-SP. O mandato dos membros do Conselho Fiscal se encerrará na Reunião de Sócios que deliberará a respeito das demonstrações financeiras do exercício social de 2010.

## Composição da Diretoria da AES Atimus-SP\* GRI 4.2

### Diretores

Rinaldo Pecchio Junior

Teresa Cristina Querino Vernaglia



### Estrutura acionária – AES Atimus - SP

| QUOTISTAS                       | TOTAL      | %      |
|---------------------------------|------------|--------|
| Companhia Brasileira de Energia | 39.609.942 | 99,99% |
| AES Infoenergy Ltda.            | 1          | 0,01%  |
| Total                           | 39.609.943 | 100%   |

### Estrutura societária da AES Atimus

O capital social da AES Atimus-RJ é formado, em sua maioria, pela participação societária direta detida pela AES Elpa S.A., sociedade por ações de capital aberto que tem como acionista controladora a Companhia Brasileira de Energia, que, por sua vez, é sócia de 99,99% do capital social da AES Atimus-SP.

O capital social total da Companhia Brasileira de Energia é atualmente detido pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), por meio de sua subsidiária integral, a BNDES Participações S.A. (BNDESPAR), e pela norte-americana AES Corp., um dos maiores grupos mundiais na área de geração e distribuição de energia elétrica, com sede em Arlington (EUA), que, por meio de outras sociedades controladas diretas e indiretas, controla a AES Holdings Brasil Ltda.

### Ética e *compliance* GRI 303

O programa de Ética e *Compliance* tem o objetivo de estabelecer o mais elevado padrão ético nas decisões do Grupo AES, difundindo uma cultura de boas práticas a todos os colaboradores e públicos de relacionamento. As atividades das empresas da AES Brasil são permeadas pelo Guia de Valores, chamado “Os Valores da AES – das Palavras às Ações”, documento baseado nas diretrizes da AES Corp. que sustenta as práticas de governança corporativa da empresa.

Signatária do Pacto Global das Nações Unidas, que tem entre seus princípios o combate à corrupção, a AES Atimus se compromete a fazer negócios somente com empresas e pessoas que adotem elevados níveis éticos. Para isso, procura conhecer seus parceiros de negócios por meio de pesquisas que têm o objetivo de conhecer a sua imagem e reputação, assim como sua conformidade com as legislações anticorrupção nacionais e estrangeiras aplicáveis.

Em 2010, foi promovido o Dia Mundial da Ética em todas as empresas do Grupo, com o conceito “Ética: quando falta faz falta”. A ação procurou estimular a reflexão sobre o assunto por meio de palestras, além de uma mensagem do diretor-presidente do Grupo AES Brasil, Britaldo Soares.

Outro destaque foi a consolidação do Comitê de Ética, que mensalmente reúne a alta administração da empresa para discutir os resultados de investigação de denúncias dos casos mais sensíveis, entre outras atividades.

Para os colaboradores foram oferecidos treinamentos (presenciais ou via intranet) que visaram reforçar os Valores da empresa e a responsabilidade de cada um para a promoção e a prática desses Valores.

Algumas das políticas presentes no Guia de Valores foram aprofundadas e desdobradas, ganhando uma abordagem mais ampla.

Todas as ações em ética e *compliance* baseiam-se em quatro pilares:

1. Guia de Valores – das Palavras às Ações
2. *Helpline*
3. Treinamentos e Educação
4. Revisão Contratual de Conformidade

## Compromissos

A AES Atimus é signatária do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, iniciativa conjunta do Instituto Ethos, do Uniethos, do Patri, do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), do Escritório das Nações Unidas contra Drogas e Crime (Unodc) e do Comitê Brasileiro do Pacto Global. Também é integrante do Comitê de Ética da Fundação Nacional da Qualidade (FNQ), cuja finalidade é contribuir com outras organizações para o desenvolvimento de melhores práticas conjuntas e para a

produção de material para auxiliar outras empresas que queiram tornar suas práticas transparentes e idôneas.

O banco de boas práticas da FNQ inclui quatro iniciativas da área de ética e *compliance* do Grupo AES Brasil: Guia de Valores, estrutura de treinamento em ética e *compliance*, *Helpline* e o processo de revisão de *compliance*. O Grupo é considerado *benchmarking* por conter iniciativas que estão além das praticadas no mercado brasileiro.

### **Helpline** GRI 4.4; SO4

O *Helpline* é um canal de comunicação direcionado a colaboradores e outros públicos de relacionamento para solucionar dúvidas, conflitos e dilemas éticos, bem como para receber denúncias de condutas antiéticas e práticas empresariais ilegais ou corruptas.

O canal pode ser acessado por telefone (ligação gratuita) ou via internet. Ambos contam com atendimento disponível 24 horas, sete dias por semana.

As dúvidas, sugestões e denúncias – todas anônimas – são tratadas com confidencialidade e sigilo garantidos por uma empresa terceirizada, localizada nos Estados Unidos, para assegurar lisura, transparência e idoneidade ao processo de averiguação. Todas as denúncias são analisadas e investigadas pela área de ética e *compliance* da AES Brasil, e os casos mais sensíveis são levados ao conhecimento do Comitê de Ética. A AES Corp. gerencia o resultado dessas investigações, podendo reabrir o processo caso entenda ser necessário.

Em 2010, o Grupo recebeu um total de 419 chamadas, sendo 105 relacionadas a esclarecimentos e 314, a alegações que poderiam ferir os Valores da empresa. Em comparação a 2009, houve um aumento de 25% nas chamadas, resultado do amplo trabalho de divulgação e treinamentos realizado pela área.

Na AES Atimus, foram recebidos 13 alegações e quatro pedidos de orientação.

Das alegações, cinco foram por questões de remunerações e benefícios, uma por infração a leis trabalhistas, duas por ação disciplinar inadequada, duas por assédio sexual, uma por violação à saúde ou segurança no local de trabalho e duas por utilização inadequada dos sistemas de informações da empresa. Dos quatro pedidos de orientação, dois foram pedidos de informação, um pedido de parecer sobre convite para entretenimento e um pedido de esclarecimento sobre a possibilidade de um conflito de interesse.

### **Treinamentos e educação**

GRI SO3

Em 2010, as empresas da AES Brasil realizaram seis ações de treinamentos elaboradas pela área de Ética e *Compliance*. Além de fazer parte da integração de novos colaboradores, esses treinamentos estão presentes em iniciativas específicas, que envolvem não só colaboradores de todos os níveis do Grupo, mas também fornecedores. São eles:

**Multiplicadores de ética:** desenvolvido pela AES Corp. em conjunto com a University of Virginia – Darden School of Business, promove debate sobre dilemas éticos entre equipes de todas as áreas da empresa com o objetivo de exercitar a discussão aberta sobre o tema e dar suporte aos colaboradores na tomada de decisões com base nos mais altos padrões éticos. Em 2010, 158 colaboradores foram treinados na AES Atimus.

### **Revisão contratual de compliance**

Todos os contratos e operações das empresas da AES Brasil de baixo risco, acima do valor de US\$ 100 mil, ou que possam trazer risco de dano à imagem ou à operação da companhia, são analisados sob o foco da ética e dos Valores do grupo pela área de Ética e Compliance da empresa. Trata-se de um mecanismo que visa assegurar a integridade dos negócios, acompanhar a conduta legal e ética dos parceiros comerciais e resguardar a Companhia de situações de violação ética ou legal. (Leia mais em Fornecedores, página 47.)



## Em 2010, as empresas da AES Brasil realizaram seis ações de treinamentos elaboradas pela área de Ética e Compliance

**Comportamento positivo:** são apresentadas, de forma lúdica, situações em que há possibilidade de ocorrer conflito de interesses e que possam ser contrárias aos Valores da empresa. O objetivo é treinar 100% dos colaboradores todos os anos.

**Dia Mundial de Ética:** todas as empresas do Grupo AES promovem anualmente o Dia Mundial de Ética, com o objetivo de reforçar as práticas dos Valores do Grupo por meio de debates, palestras e vídeos educativos. Em 2010, 2.650 colaboradores foram treinados na AES Brasil.

**Integração de novos colaboradores:** tem como objetivo garantir que os novos colaboradores conheçam o Guia de Valores da AES (e os pratiquem no desempenho de suas atividades), assim como o serviço *Helpline*.

**Guia de Valores e AES Helpline:** reflexão sobre os Valores da AES e discussão de alguns casos. O processo do *Helpline* é explicado e as orientações sobre o uso adequado do canal são detalhadas. Na AES Atimus, foram treinados 58 colaboradores.

**Certificação do Guia de Valores:** em 2010, 100% dos colaboradores da AES Atimus formalizaram que receberam o Guia de Valores da AES e concordaram em atuar de acordo com ele.

**Anticorrupção:** o conteúdo atende à lei norte-americana contra práticas corruptas no exterior (FCPA – Foreign Corrupt

Practices Act), adotada pela AES Corp. em todas as suas subsidiárias.

**Preleção de ética:** realizada mensalmente, promove o debate entre colaboradores das bases operacionais sobre situações que podem interferir no comportamento ético e nas práticas dos Valores da empresa.

### Auditorias

#### Auditoria independente

A **Ernst&Young Terco Auditores Independentes S.S.** é responsável pela auditoria independente das demonstrações financeiras da AES Atimus-RJ. Seguindo a regra estabelecida pela Instrução nº 381/03 da CVM, a empresa não prestou outros serviços que não sejam de auditoria externa.

#### Auditoria interna

A AES Atimus possui uma equipe de auditoria interna que atua na área operacional e financeira e que tem como objetivo revisar e avaliar a eficácia, suficiência e aplicação dos controles contábeis, regulatórios, financeiros e operacionais da empresa.

### Gestão de riscos

O Grupo AES Brasil consolidou, em 2010, a Gestão Integrada de Riscos (GIR) com a operacionalização do Comitê de

Gestão de Risco, a valoração dos principais riscos identificados pela companhia e o gerenciamento dos riscos em base única sistêmica, com visão do impacto na estratégia. Foram avaliados 117 riscos, que foram priorizados segundo o grau de exposição e a probabilidade de ocorrência, agrupados em quatro categorias (Estratégico, Financeiro, Operacional e Regulatório) e 59 subcategorias. Os objetivos são, após análise detalhada, identificar os riscos mais relevantes e estabelecer controle e um tratamento adequado, com acompanhamento. As empresas do Grupo estão trabalhando com dois indicadores de monitoramento de riscos: Terceirização e Recursos Humanos.

O Grupo AES Brasil consolidou, em 2010, avaliando 117 riscos, priorizados segundo o grau de exposição e a probabilidade de ocorrência

| CATEGORIA   | RISCO                             | AÇÃO  |
|-------------|-----------------------------------|---|
| Estratégica | Sociocultural (Imagem)            | A área de Comunicação e Responsabilidade Social monitora periodicamente a imagem da AES Atimus, por meio de comentários de formadores de opinião potenciais, que podem afetar os negócios, assim como estabelece plano de ação visando neutralizar e/ou minimizar o impacto.  |
|             | Ética e compliance (reputacional) | A área de Compliance realiza <i>due diligence</i> <sup>1</sup> nos parceiros comerciais propostos, incluindo nos contratos linguagem contratual de <i>compliance</i> apropriada, no intuito de assegurar a integridade dos negócios e a proteção da imagem da empresa.  |
| Financeira  | Econômico-financeiro              | A área Financeira e de Relações com os Investidores realiza monitoramento periódico das mudanças no ambiente macroeconômico, capturado pelo modelo financeiro, permitindo a quantificação do impacto que afeta o equilíbrio econômico-financeiro, assim como o estabelecimento de plano de ação, visando a neutralizar e/ou minimizar o impacto.  |
| Operacional | Operação                          | A área de Operações realiza monitoramento periódico das demandas dos serviços e captura, por meio da estrutura de planejamento e operação de rede, as reais necessidade de expansão no curto, médio e longo prazo. Com isso, é assegurado um plano de investimentos otimizado que garante tanto a contínua modernização da planta instalada bem como o atendimento, com qualidade e agilidade, das crescentes demandas dos clientes.  |
|             | Meio ambiente                     | A área de Segurança do Trabalho e Meio Ambiente estabelece a estratégia que permite identificar e tratar os riscos ambientais que potencialmente podem afetar o negócio da AES Atimus, sendo suportada no Sistema de Gestão Ambiental.  |
| Regulatória | Regulatório e político            | A área de Assuntos Regulatórios realiza o monitoramento das mudanças nos ambientes regulatório e político, que potencialmente podem afetar os negócios, assim como o estabelecimento de plano de ação, visando a neutralizar e/ou minimizar o impacto. Preventivamente, a área atua em audiências e consultas públicas, colaborando na construção das normas que afetarão o ambiente regulatório.   |
|             | Legal (jurídico)                  | A área de Assuntos Legais realiza o monitoramento periódico das mudanças no ambiente legal que potencialmente podem afetar os negócios, assim como o estabelecimento de plano de ação visando a neutralizar ou a minimizar o impacto. O potencial impacto advindo das relações com clientes, fornecedores, setor público e colaboradores são tratados observando estudos conforme a legislação, doutrinas e jurisprudências pertinentes, sendo elaborados pareceres abordando a situação, seus riscos e consequências, e as medidas legais que a AES Atimus deve tomar. |

<sup>1</sup> É um processo em que a empresa efetua uma criteriosa avaliação dos documentos e informações sobre a instituição prospectada, visando garantir a integridade dos negócios

# Preparada para o futuro

A unificação da identidade da AES Eletropaulo Telecom e da AES Com Rio dá suporte a uma estratégia única de crescimento, com o objetivo de gerar valor continuamente aos públicos de relacionamento



**A** criação da AES Atimus, em 2010, consolida a unificação das gestões da AES Eletropaulo Telecom e da AES Com Rio, ocorrida em 2008. Essa medida resulta em estratégias de crescimento e de desenvolvimento unificadas e simplifica a comunicação com os diferentes públicos de relacionamento da empresa e com o mercado.

O ponto de partida da formulação das estratégias da AES Atimus é o Xstrategy: um método desenvolvido pela AES Corp. e adaptado pela AES Brasil. O processo

realiza análises de riscos e oportunidades em sete etapas:

**1) Definição do negócio:** determina o campo de operação do negócio e sua identidade, servindo de orientação para as demais fases.

**2) Partes interessadas:** identifica públicos de relacionamento que afetam o desempenho da empresa – e suas expectativas e necessidades – e o seu grau de satisfação.

**3) Análise dos cenários (externo e interno) e dos riscos:** qualifica riscos empresariais do negócio e constrói os cenários, com base em direcionadores não controláveis.

**4) Pilares da estratégia:** define os elementos que tornarão possível atingir os objetivos estratégicos traçados.

**5) Análise de alternativas:** verifica a realização de cada pilar estratégico e busca vislumbrar como seria tal realidade se cada pilar fosse melhorado.

**6) Projetos de alto impacto:** ações que, se executadas com sucesso, preenchem os *gaps* entre a situação corrente e a situação desejada.

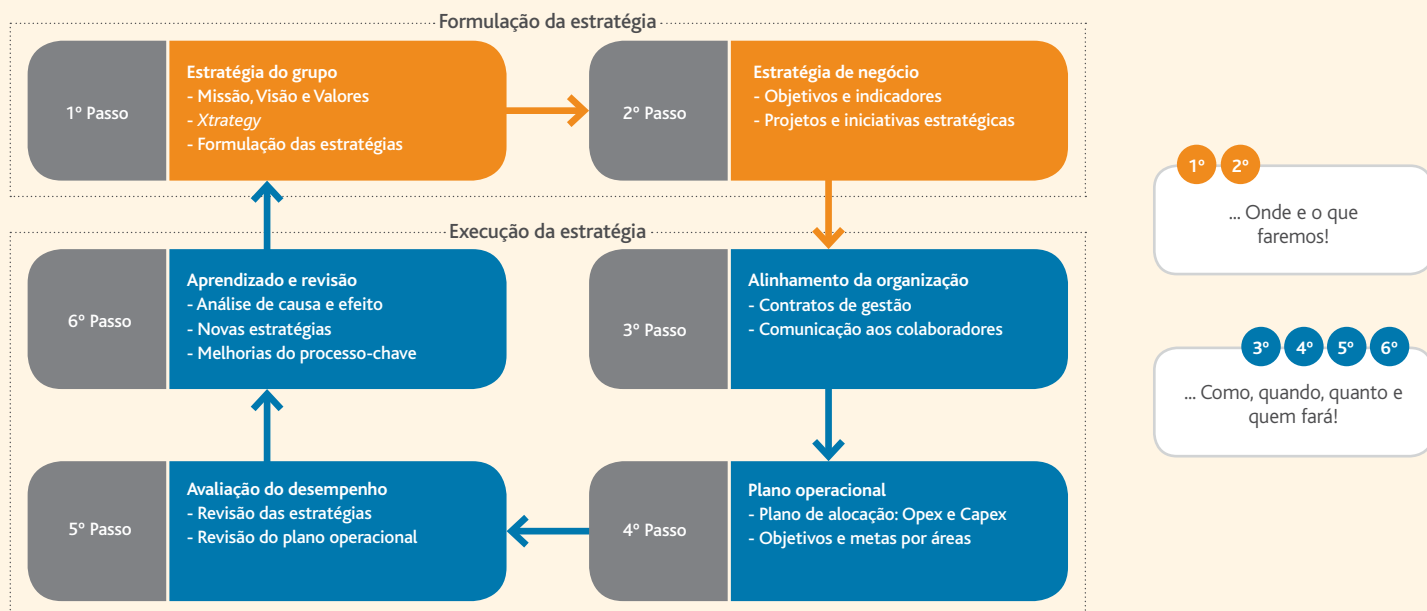
**7) Resumo da estratégia:** complementa a Missão e a Visão para efetivamente comunicar a estratégia para a organização.

## Metodologia Xstrategy



A estratégia de cada um dos diferentes negócios da AES Brasil está alinhada com o ciclo de planejamento geral do Grupo. Os planos estratégicos são realizados anualmente, com perspectivas para os cinco anos seguintes.

O ciclo de planejamento é anual e está estruturado em seis passos, organizados em dois momentos: formulação (passos 1 e 2) e execução da estratégia (passos 3 a 6). O processo inclui avaliação periódica do desempenho e plano operacional (passo 4 e 5), que define a necessidade de ajustes na estratégia quinzenal.



Em 2010, foram instituídos grupos de trabalho multidisciplinares para a avaliação dos riscos e das oportunidades dos diferentes negócios do Grupo. Com base nessa análise, foram validadas as principais estratégias de cada um dos negócios e feitas as implementações.

O desdobramento acontece na implementação das estratégias, dentro de um horizonte de curto prazo, por meio do mapa estratégico, que é norteado por Missão, Visão e Valores organizacionais e contém os objetivos, metas, planos de ação e respectivos orçamentos de operação (Opex) e de investimento (Capex).

## Modelo de gestão

A AES Atimus utiliza o Modelo de Excelência da Gestão (MEG), da Fundação Nacional da Qualidade (FNQ), como instrumento de diagnóstico e refinamento do seu modelo de gestão.

As práticas de gestão que potencializam a cultura da excelência são:

### Disseminação dos Valores

- Segurança em primeiro lugar.
- Agir com integridade.
- Honrar compromissos.
- Buscar a excelência.
- Realizar-se no trabalho.

## Sistema gerencial

Conjunto de reuniões, com periodicidade mensal, cujo objetivo é avaliar o êxito das estratégias e planos, promovendo as mudanças culturais necessárias para alcançar o desempenho operacional planejado, cumprir a Missão e alcançar a Visão da organização. O sistema gerencial inclui os seguintes comitês: Pessoas, Segurança, Ética, Clientes e Investimento.

### Learning organization (Organização que aprende)

Para a AES Atimus, o constante processo de aprendizagem representa a base do conceito para criar, adquirir, transferir e reter conhecimento relevante e, ao mesmo tempo, proporcionar às pessoas experiências de aprendizado. Destacam-se os seguintes grupos de trabalho: Apex, *round table* (mesa redonda), *work management* (gestão de trabalho) e *asset management* (gestão de ativos), entre outros.

Com a solidificação dessa abordagem, a companhia direciona suas ações para os desafios representados pelos pilares crescimento, excelência financeira e operacional, marca e reputação, talento e cultura, de forma alinhada às perspectivas do mapa estratégico: financeiro, clientes e sociedade, processos internos, pessoas e cultura.

## Compromisso formalizado

Envolver os colaboradores na estratégia da companhia é fundamental para garantir o comprometimento e a dedicação de todos. Por isso, além de multiplicar a estratégia por meio de treinamentos, palestras e reuniões de equipe, a AES Atimus utiliza o contrato de gestão: um documento firmado entre a empresa e o colaborador para formalizar os compromissos e associar, em conjunto com a administração de desempenho, as metas à remuneração variável para propiciar um ambiente de alto desempenho.

Esse projeto está sendo aplicado a partir dos cargos de diretoria. Há previsão de que o contrato atinja, em breve, todos os demais cargos do Grupo.



### Ferramentas de gestão

#### • Modelo de excelência em gestão

**da FNQ:** mecanismo de diagnóstico da gestão, sistêmico e estruturado, que permite verificar o nível de maturidade da gestão e a internalização dos fundamentos de excelência encontrados em empresas de classe mundial.

• **Comitês internos:** têm como objetivo definir padrões de trabalho, identificando oportunidades de melhoria contínua e redução de custos, privilegiando a qualidade e a troca de experiências na resolução de problemas. Os principais processos envolvidos referem-se à valorização e ao desenvolvimento das pessoas e à gestão do trabalho, de ativos e da receita.

de Sustentabilidade de 2009, expondo opiniões e propondo melhorias para as edições seguintes. Entre os principais temas, abrangidos nesta publicação, destacam-se: integração dos projetos de responsabilidade social da companhia; relato dos principais desafios e impactos; contextualização das informações e inclusão de metas.

O evento também propôs alinhar e aprofundar o conhecimento sobre sustentabilidade da AES Brasil, determinar os temas materiais – ou seja, de maior relevância para os negócios e para os públicos de interesse – e apresentar oportunidades de melhoria na gestão dentro desses temas.

colaboradores ferramentas para o seu desenvolvimento profissional.

• **Mercado** – marca, clientes e relacionamento. A imagem da companhia e sua percepção por parte dos clientes foram o cerne de um trabalho desenvolvido em 2009, que envolveu um reposicionamento da marca AES Brasil.

• **Infraestrutura** – sistemas diversos e cadastro de clientes. Anualmente, são feitos investimentos em sistemas e ferramentas que visam melhorar a prestação de serviços.

• **Tecnológico** – pesquisa e desenvolvimento, processos e produtos. Anualmente, são feitos investimentos na modernização da estrutura da rede e dos produtos oferecidos.

### Diálogo com públicos estratégicos GRI 4.14; 4.15

Para estabelecer um processo de engajamento com suas partes interessadas e aprimorar o processo de relato de sustentabilidade, a AES Brasil realizou seu II Ciclo de Diálogo com Públicos de Relacionamento, em outubro de 2010. Estiveram representados colaboradores, fornecedores, clientes, poder público e sociedade, totalizando 130 pessoas.

Mediados pela própria empresa, que contou com o apoio da Lume, consultoria independente especializada, os participantes analisaram o Relatório

### Ativos intangíveis

Para manter os ativos intangíveis não contábeis alinhados à estratégia empresarial, a AES Atimus identifica e avalia seus ativos segundo as tendências de mercado (novos serviços, demanda e soluções integradas), tecnológicas (novos equipamentos e processo do negócio) e administrativas (modelo de gestão e demanda de recursos humanos). Com base nessa análise, os ativos intangíveis são classificados da seguinte forma:

• **Humano** – capacidade, experiência e conhecimento. A AES Atimus possui planos e programas que visam proporcionar aos



# Nosso valor nº 1

Na busca constante da meta zero acidente, a AES Atimus implementou um novo sistema de gestão, alinhado aos padrões do Grupo

## Acidentes em 2010

| COLABORADORES PRÓPRIOS <small>GRI LA7</small> |   | COLABORADORES CONTRATADOS       |      |
|---|---|---------------------------------|------|
| Taxa de frequência <sup>1</sup>               | 0 | Taxa de frequência <sup>1</sup> | 4,18 |
| Taxa de gravidade <sup>2</sup>                | 0 | Taxa de gravidade <sup>2</sup>  | 45   |

1. Acidentes com afastamento por milhão de homens-hora de exposição ao risco no período de um ano.

2. Dias perdidos por causa de acidentes com afastamento por milhão de homens-hora de exposição ao risco no período de um ano.

**S**eguindo a mesma política do Grupo AES Brasil, a AES Atimus tem como valor número 1 a Segurança. Em 2010, a empresa estabeleceu os planos de ação para implementar o sistema de gestão de segurança, iniciando ações de adequação que vão além do atendimento à legislação. Além disso, consolidou o programa de caminhada de segurança, no qual diretores, gerentes, coordenadores e supervisores realizam vistorias em campo para verificar o atendimento das equipes às normas de segurança, a efetividade das soluções das não conformidades registradas nessas inspeções, a implementação do programa SOL (Segurança, Organização e Limpeza), a adoção de programas organizacionais de saúde e de segurança, a criação de indicadores específicos para o desempenho das empresas contratadas e o alinhamento aos indicadores e métricas da AES Brasil.

No ano de 2010, a empresa não registrou acidentes com afastamento envolvendo pessoal próprio nem a população. Com pessoal terceirizado, houve três ocorrências. Tais resultados se devem, principalmente, à identificação dos principais riscos nas operações da empresa em 2009 e à implementação dos padrões de segurança da AES Corp. nas atividades da companhia.

### Empresa pró-ativa

Em outubro de 2010, a AES Atimus recebeu o grupo de validação da AES Corp. para verificar questões relacionadas à cultura de segurança, visando avaliar a aderência ao SMS (*Safety Management System*). Numa escala de 0 a 100, foi validada com 73% de aproveitamento, o que significa que possui um sistema de segurança "proativo", com características para atuar nas questões emergenciais. É um resultado positivo, mas que ainda oferece espaço para evolução. O próximo passo é alcançar o nível de "gerador", o que significará que a segurança na empresa, mais do que um conjunto de normas e procedimentos, passará a ser um estilo de trabalho.

## Práticas de identificação de riscos

| PRÁTICA   | METODOLOGIA  | OBJETIVO   |
|---|--|--|
| Análise Preliminar de Riscos (APR)                | Técnica de análise preliminar de risco envolvendo pessoas, equipamentos e materiais no ambiente de trabalho.     | Promover e estimular o trabalho em equipe e a responsabilidade solidária e minimizar os riscos relacionados ao local de realização das atividades. |
| Job Safety Analysis (JSA)                         | Técnica de análise de riscos envolvendo pessoas, equipamentos e materiais para o desenvolvimento das atividades. | Promover e estimular o trabalho em equipe e a responsabilidade solidária e minimizar os riscos relacionados à forma de realização das atividades.  |
| Avaliação de Riscos e Medidas de Segurança (ARMS) | Técnica de análise preliminar de riscos críticos das atividades (que não possuem procedimentos).                 | Analisar os riscos críticos, os procedimentos e as medidas de controles adequados.   |
| Relatos de Perigo (RP)                            | Identificação dos potenciais de dano em situações planejadas ou não.   | Reduzir os acidentes e adotar medidas de controle.   |

## Política de segurança

Criado em 2009, o Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional (SGSSO) é a política que orienta a AES Atimus na avaliação e identificação de situações de riscos e no aperfeiçoamento de processos de segurança e saúde no trabalho. Consiste em um conjunto de procedimentos que orienta e coordena as ações de segurança e saúde dos colaboradores, com o objetivo de identificar, controlar e reduzir situações que possam causar acidentes. Suas diretrizes são atualizadas periodicamente, para permanecer alinhadas com as atividades e condições operacionais.

A empresa pretende adequar os requisitos do SGSSO para as especificações do OHSAS 18001\* (Occupational Health and Safety Assessment Series) até 2011, uma vez que ele fornece diretrizes para a implementação de um sistema de gestão que estabeleça e mantenha uma metodologia para identificar, avaliar e tratar perigos e riscos. Também foram determinantes para a construção do SGSSO os compromissos firmados pela empresa na Política Integrada de Meio Ambiente, Saúde e Segurança do Trabalho.

\*O **OHSAS 18001** é um Sistema de Gestão com foco voltado à saúde e segurança ocupacional que permite à empresa controlar e melhorar sistematicamente o desempenho nesses quesitos.

## Plano de resposta a emergências

Os colaboradores da AES Atimus recebem treinamentos que envolvem situações emergenciais e são capacitados para integrar as brigadas de emergência. Em 2010, o plano de resposta a emergências foi consolidado, com o treinamento de quatro colaboradores em São Paulo e de 11 no Rio de Janeiro.

## Preleções de segurança

Mensalmente, a equipe de Segurança e Meio Ambiente da AES Atimus ministra palestras nos locais de trabalho de equipes próprias e contratadas, visando alertar sobre situações potenciais de risco à segurança das pessoas e ao meio ambiente.

Em 2010, 1.257 colaboradores da AES Atimus-RJ e 1.762 da AES Atimus-SP (próprios e contratados) participaram das preleções, somando 2.212 homens-hora treinados.

# Crescimento em números

Em 2010, o lucro líquido dos negócios da AES Atimus nos Estados do Rio de Janeiro e de São Paulo cresceu 3,3%, na comparação com o resultado obtido no ano anterior

A AES Atimus encerrou 2010 com lucro líquido de R\$ 75,7 milhões, resultado superior ao de 2009 em 3,3%

**A**s demonstrações financeiras das empresas, unidas comercialmente sob a marca da AES Atimus, foram apresentadas separadamente em 2010.

A AES Atimus encerrou o ano de 2010 com lucro líquido de R\$ 75,7 milhões, montante 3,3% superior ao resultado de 2009.

Com relação à receita líquida, a AES Atimus alcançou R\$ 210,8 milhões, valor 3,8% superior ao de 2009.

#### EBITDA\*

O EBITDA da AES Atimus alcançou R\$ 132 milhões, o que representa um acréscimo de 0,7% em relação a 2009.

#### Dividendos e juros sobre capital próprio

O montante de dividendos complementares proposto pela Administração da AES Atimus-RJ é de R\$ 15,3 milhões, além de R\$ 5,1 milhões de juros sobre capital próprio, conforme deliberado em Assembleia Geral realizada em 29 de abril de 2011.

Na AES Atimus-SP, a proposta da Administração para pagamento de dividendos foi de R\$ 37,2 milhões, referentes ao saldo de lucros acumulados até 31 de dezembro de 2009. Esse valor está classificado no patrimônio líquido sob a rubrica "proposta de distribuição de dividendos adicionais", já que o pagamento depende de aprovação dos quotistas.

#### Investimentos

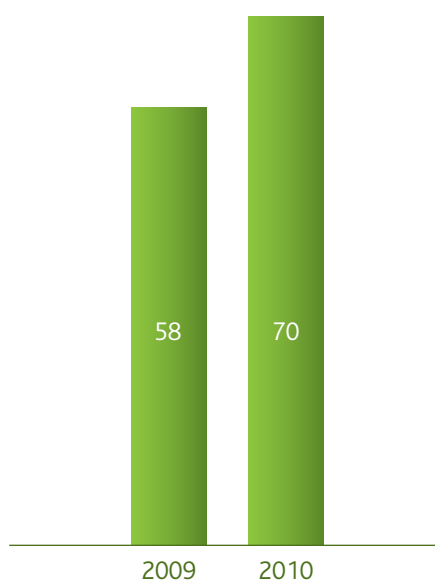
Em 2010, a AES Atimus investiu R\$ 70 milhões. Nas operações da AES Atimus-RJ, esse total contempla projetos relacionados à rede, como aumento da capacidade da rede, conexão de novos clientes e à melhoria no atendimento.

No caso da AES Atimus-SP, os investimentos consideram os planos de expansão dos negócios e ampliações dos serviços.

#### Adoção do IFRS

As demonstrações financeiras dos exercícios de 2009 e de 2010 da AES Atimus-RJ e da AES Atimus-SP adotam o padrão contábil International Financial Reporting Standards (IFRS) estabelecido pelo International Accounting Standards Board (IASB).

#### Histórico de investimentos (R\$ milhões)



\*Sigla em inglês para Lucros Antes de Juros, Impostos, Depreciações e Amortizações

# Estrutura de ponta

O cenário de aquecimento da economia e de crescimento da demanda apresentou-se como oportunidade para a AES Atimus, que ampliou seu portfólio de clientes



A rede de fibra óptica de 5,5 mil km atende nove municípios do Rio de Janeiro e 12 de São Paulo

**A**ES Atimus é uma provedora de infraestrutura e soluções para comunicação de alta *performance* nas regiões metropolitanas do Rio de Janeiro e de São Paulo, incluindo as capitais. A empresa atende a 21 municípios, sendo nove fluminenses e 12 paulistas (as redes são interconectadas), e possui uma rede de fibra óptica de 5,5 mil km, cobrindo uma área com 800 mil pequenas e médias empresas e cerca de 5 milhões de residências.

Essa cobertura, capaz de levar o serviço aos novos e potenciais clientes com agilidade e rapidez, é uma das vantagens competitivas da empresa. Em São Paulo, a rede utiliza a estrutura física da AES Eletropaulo, que interliga cerca de 6 milhões de clientes, embora a maioria, por ser pessoa física, não se enquadre no perfil dos serviços oferecidos atualmente pela AES Atimus. No Rio, a estrutura utilizada é da Light.

A união das duas empresas sob uma única marca também permite a integração das áreas de engenharia, planejamento e dos Centros de Gerência da Rede de ambos os estados. Por outro lado, a criação de uma área única de expansão e de novos negócios garante um atendimento uniforme em toda a área de atuação.

### Contexto operacional

A AES Atimus nasce de um movimento estratégico para atender às novas necessidades do mercado nacional de telecomunicações, que vive um momento de ascensão, impulsionado pelo crescimento da economia, pelo aquecimento da demanda por conectividade de banda larga móvel (a tecnologia 4G) – resultado obtido principalmente pelo número crescente de usuários de *smartphones* – e pela perspectiva da realização da Copa do Mundo, em 2014, e dos Jogos Olímpicos, na cidade do Rio de Janeiro, em 2016.

Diante desse cenário, a ampliação do mercado de atuação e do portfólio de clientes apresentou-se como uma oportunidade: em virtude da credibilidade e da associação com serviços de qualidade, a empresa passou a receber um grande volume de solicitações de serviços. Ter uma marca unificada contribui para a consolidação desse processo e para a comunicação com os novos clientes.

Até 2015, a AES Atimus pretende investir R\$ 400 milhões e acrescentar 1.000 km de fibras ópticas ao *backbone* existente

#### Infraestrutura

Em função do aumento da base de clientes e da maior complexidade dos serviços oferecidos, a AES Atimus vem desenvolvendo uma série de melhorias para manter o ritmo de crescimento do padrão de qualidade e a gama de serviços oferecidos.

Até 2015, a empresa pretende investir R\$ 400 milhões e acrescentar mais 1.000 km de fibras ópticas ao *backbone* já existente, devendo chegar a mais 19 cidades, três delas já no início de 2011. Na cidade do Rio de Janeiro, foi dado início à construção de redes subterrâneas.

Em 2010, também foi iniciado o processo de unificação dos Centros de Operação, com conclusão prevista para 2012.

Já os Centros de Gerência de Rede dos Estados do Rio de Janeiro e de São Paulo são responsáveis pela supervisão e pelo controle da rede de telecomunicações. Operando 24 horas por dia, os Centros de Gerência de Rede monitoram 100% da rede e acionam as equipes operacionais imediatamente, em caso de detecção de problemas.

Em virtude do aumento no número de clientes, impulsionado pelo segmento corporativo, os Centros de Gerência de Rede passaram a contar com mais colaboradores treinados e aptos a identificar eventuais falhas e iniciar as intervenções necessárias ao restabelecimento do serviço. Até o final do ano, os Centros de Gerência de Rede

#### Qualidade certificada internacionalmente

Em 2010, a AES Atimus se tornou a primeira empresa da América Latina a receber a certificação do Metro Ethernet Forum (MEF), a qual garante a qualidade e a confiabilidade dos serviços de comunicação de dados prestados aos seus clientes.

A certificação do MEF demonstra a preocupação da empresa em buscar continuamente a excelência nos serviços prestados e em atender às crescentes demandas dos clientes por serviços de conectividade.

O MEF é uma organização sem fins lucrativos que promove o uso de redes e serviços Ethernet\* Classe Carrier em caráter mundial. É formado por mais de 150 membros, entre empresas prestadoras de serviços, fabricantes de equipamentos e outras organizações do setor que compartilham experiências e aprofundam o conhecimento das necessidades técnicas e comerciais dos clientes, permitindo a evolução dos serviços de Classe Carrier.

Para mais informações, acesse [www.metroethernetforum.org](http://www.metroethernetforum.org).

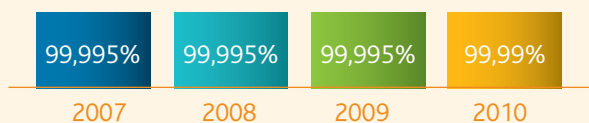


\*Tecnologia de transmissão de dados em redes locais, usada normalmente para conectar dispositivos próximos. Uma de suas principais vantagens é a relação custo-benefício.

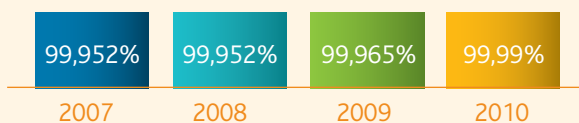
## Indicadores de qualidade

### Service level agreement

São Paulo

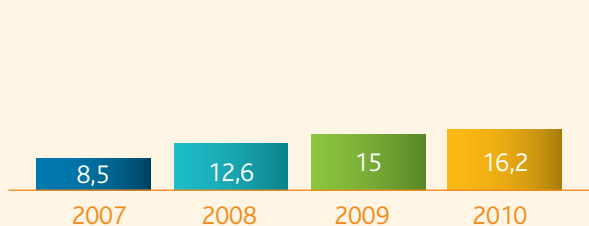


Rio de Janeiro

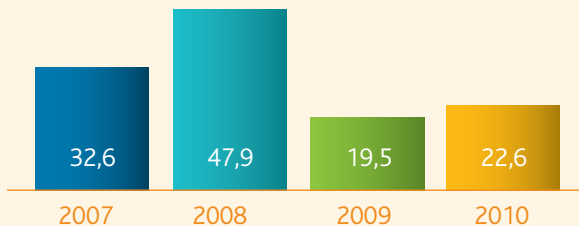


### Tempo médio de ativação do cliente (em dias)

São Paulo



Rio de Janeiro



contarão com o Sistema de Gestão de Facilidades, que dará suporte às suas operações.

Para atender cada vez melhor o número crescente de clientes, a AES Atimus implementou a Central de Relacionamento, um *call center* que funciona 24 horas por dia equipado para responder, com alta velocidade e eficiência, às demandas de seus clientes.

Por meio de um telefone 0800, os clientes podem esclarecer dúvidas com relação aos serviços, fazer reclamações, solicitar 2.ª via de fatura, avaliar a instalação, atualizar dados cadastrais, informar ocorrências na rede, adquirir novos serviços e obter informações sobre o andamento de suas solicitações.

## Gestão das operações

A AES Atimus monitora um grande número de indicadores de qualidade, mas os três principais e mais percebidos pelos clientes são:

### Tempo médio de ativação (TMA):

monitora o prazo levado pela empresa para conectar o cliente à rede a partir da solicitação do serviço.

**Service level agreement (SLA):** mede a estabilidade da rede, calculando o percentual de tempo que ela permanece ativa.

**Tempo médio de reparo (TMR):** é o tempo gasto pela empresa para o restabelecimento do serviço em caso de falha na rede.

Em 2010, o TMA e o SLA ficaram dentro das metas estabelecidas. Já o TMR ficou aquém da meta em, virtude de ocorrências ligadas ao ciclo de chuvas no Rio de Janeiro, no início do ano.

## Metas

- Aumentar a base de clientes em 20% em 2011.
- Aumentar em 100% a capacidade de geração de caixa (Ebtida) até 2014.

# Abrindo mercados

Decisão de investir no segmento de empresas contribui para um crescimento da base de clientes da AES Atimus da ordem de 100% entre 2009 e 2010

## A interligação das redes de Rio de Janeiro e São Paulo com um circuito de longa distância de 10 Gbps viabilizou a expansão do portfólio de produtos

**A**ES Atimus possui produtos e soluções customizados para tráfego de dados e voz sobre protocolo de internet (IP) com alta qualidade e disponibilidade. Tais serviços possibilitam a otimização do uso da capacidade instalada e da infraestrutura e a consequente redução dos custos operacionais.

Até 2009, o principal foco de atuação da AES Atimus era o segmento Carrier, formado por empresas do setor de telefonia. A estratégia de investir ainda mais no segmento Empresas, com clientes corporativos de pequeno, médio e grande portes, mostrou-se acertada, e a base de clientes desse perfil praticamente dobrou entre 2009 e 2010.

Dentro dessa estratégia, o principal destaque foi o crescimento nos setores de educação, financeiro e de saúde, com aumento da participação de 70%, em 2010, com relação a 2009. Na comparação entre 2009 e 2008, o crescimento foi de 40%. No segmento *Carrier*, a base de clientes manteve-se estável.

Em 2010, a partir da interligação das redes, localizadas nos Estados do Rio de Janeiro e de São Paulo, com um circuito de longa distância com capacidade de 10 Gbps,\* a empresa expandiu seu portfólio de produtos.

Com o suporte da interligação, a empresa lançou a conexão via rádio, uma complementação do serviço de conexão IP baseado na rede de fibra óptica que tem foco no cliente do segmento Empresas.

Também foi iniciado o serviço de ultrabanda larga, uma solução com capacidade de transmissão de dados de até 1 Gbps. Essa capacidade reduz a índices mínimos a perda de qualidade de áudio e vídeo, sendo ideal para a realização de treinamentos e conferências em alta definição.

---

\*Gigabits por segundo. É uma unidade de transmissão de dados equivalente a 1.000.000.000 de bits por segundo. A maioria das conexões domésticas é da ordem de Mbps, ou Megabit por segundo, equivalente a 1.000.000 de bits por segundo.

---

# Diversificando públicos

Demanda por transmissão de dados em alta velocidade e por alta capacidade de armazenamento de informações compõe o perfil dos nossos parceiros, mas a empresa segue atenta a novas oportunidades



Em 2010, a AES Atimus recebeu nota 8,8 em uma pesquisa de satisfação dos clientes com escala de 1 a 10.

**A**ES Atimus atende a clientes pessoa jurídica que precisam de conexão com ampla capacidade de transmissão e armazenamento de informações, como operadoras de telefonia, bancos e instituições de ensino. Entre as tecnologias mais utilizadas por esses clientes estão a SDH, um sistema de transporte de informações para acessos à internet em alta velocidade, e a Metro-Ethernet, adotada por empresas que utilizam videoconferência, por exemplo, e que procuram reduzir os custos com encontros entre pessoas, interligando suas filiais entre si e à matriz com uma rede metropolitana.

Para uma pessoa física adotar tais tecnologias em sua residência, os custos ainda são elevados. Porém, a empresa está desenvolvendo o projeto BPL (Broadband over Powerline), que permite o acesso à internet via rede de energia elétrica. Em 2010, cerca de 300 prédios da cidade de São Paulo foram atendidos.

A AES Atimus atende a dois segmentos de clientes: Carrier e Empresas.

#### Carrier

Segmento que representa as operadoras de telefonia, é responsável por 87% do faturamento total da empresa e detém 32% dos clientes.

Para esse segmento, a AES Atimus oferece produtos de acesso, *backbone*,

*backhaul* celular e *wholesale* banda larga para atender a grandes demandas por tráfego de dados.

Para saber mais sobre os serviços e o perfil dos clientes *Carrier*, acesse [www.aesatimus.com.br/segmentos/carrier](http://www.aesatimus.com.br/segmentos/carrier).

#### Empresas

No segmento Empresas, a AES Atimus oferece soluções de conectividade e acesso à internet para atender a demandas de corporações de pequeno, médio e grande portes. A carteira de clientes desse segmento, como organizações dos setores de *call center*, *data center*, educação, financeiro, saúde e mídia, praticamente dobrou entre 2009 e 2010 e agora responde por 68% do total, sendo responsável por 13% do faturamento.

Para saber mais sobre os serviços e o perfil dos clientes Empresas, acesse [www.aesatimus.com.br/segmentos/empresas](http://www.aesatimus.com.br/segmentos/empresas).

#### Satisfação dos clientes GRI PR5

A AES Atimus acompanha o nível de satisfação dos seus clientes por meio de uma pesquisa anual. Esse questionário abrange seis áreas da empresa e verifica a percepção da qualidade em toda a cadeia de atendimento. Em 2010, a pesquisa apontou que a satisfação dos clientes da AES Atimus é de 8,8, em uma escala de 1 a 10.

# Equipe global

Nossos colaboradores são a peça fundamental para o desenvolvimento de nossa política de melhoria contínua da qualidade dos serviços prestados

A AES Atimus promove o respeito mútuo e valoriza a diversidade de experiências e opiniões no ambiente de trabalho

**E**m 2010, o desafio da AES Atimus foi dar continuidade ao trabalho de integração e desenvolvimento da cultura do Grupo AES Brasil com todos os colaboradores. O foco é fazer o profissional se sentir realizado no trabalho e ter a consciência de que esse trabalho traz benefícios para a população.

Na Visão do Grupo AES Brasil, um bom ambiente de trabalho é aquele que promove o respeito mútuo e a atuação em equipe e valoriza a diversidade de experiências e opiniões. Dessa forma, o colaborador se desenvolve com as pessoas, integra culturas, compartilha conhecimentos e trabalha criativamente.

Os Valores da AES Brasil são multiplicados por meio de instrumentos de gestão, tais como o **Siga Livre – Programa de Crescimento Profissional**, que promove a organização do plano de cargos e carreiras, e a **Administração de Desempenho**, que envolve lideranças e os próprios colaboradores na análise do desempenho de seus subordinados e pares.

Com a utilização de ambos os instrumentos, a valorização do profissional ficou mais evidente. Aqueles colaboradores que alcançaram as expectativas de alinhamento e comprometimento com o objetivo comum da empresa – expressas em contratos de gestão, metas individuais e metas coletivas – são recompensados. Os colaboradores cujo desempenho

### Pé na Estrada

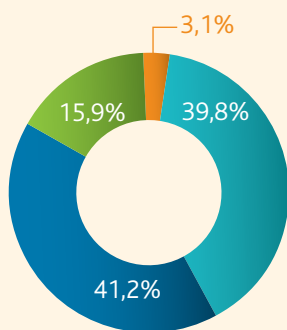
Um diálogo direto entre a alta administração da AES Brasil e os colaboradores, apresentando os resultados do ano anterior, a estratégia da companhia, o plano de investimento e as metas para o ano, além de responder às perguntas feitas pelos colaboradores em microfone aberto.

Em sua terceira edição, foram selecionadas 43 pessoas de todas as áreas para representar a AES Atimus nas mesas-redondas realizadas antes do evento. Utilizando-se a metodologia APEX (*AES Performance Excellence – Programa de Excelência da AES*), as propostas apresentadas pelos colaboradores foram analisadas e categorizadas e resultaram em 30 planos de ação.

A implementação das ações, consideradas pertinentes e prioritárias, foi acompanhada para assegurar a melhoria das questões que poderiam interferir no clima organizacional e no desempenho operacional. Desse total, 21 planos foram concluídos em 2010 e nove estão em andamento.

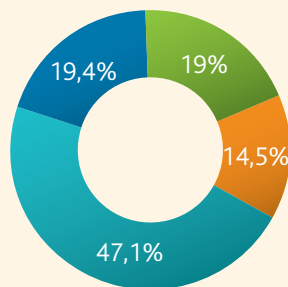
## Perfil dos colaboradores

Escolaridade



Ensino Fundamental  
Ensino Médio  
Ensino Superior  
Pós-graduação (Mestrado, Doutorado e Especialização)

Tempo de empresa



Até 1 ano  
De 1 a 6 anos  
De 6 a 10 anos  
De 10 a 20 anos

não atingiu o esperado assumem um compromisso formal de recuperação, com um plano de desenvolvimento, que estabelece, de forma clara e transparente, quais pontos precisam ser desenvolvidos pelo profissional. Tal avaliação abrange, inclusive, os cargos executivos.

### Perfil dos colaboradores

GRI LA1

A AES Atimus encerrou o ano de 2010 com 289 colaboradores próprios e 435 terceirizados, sendo 167 próprios e 304 terceirizados em São Paulo e 122 próprios e 131 terceirizados no Rio de Janeiro (um crescimento de 6% em relação a 2009). Com idade média de 34 anos, a maior parte dos colaboradores está na empresa há cerca de 10 anos.

O quadro é formado principalmente por técnicos, analistas e engenheiros, alguns deles responsáveis, inclusive, pela implementação e manutenção das redes.

### Diversidade

GRI LA13

A AES Atimus adota políticas de inclusão, zelando pela equidade étnica, etária, de gênero e social na sua força de trabalho, por meio da atuação da área de Recursos Humanos e de lideranças, desde o processo seletivo.

Dentro do quadro de funcionários, 21,5% dos profissionais são mulheres. Nos níveis de diretoria, essa proporção é de 25%.

## Perfil dos colaboradores

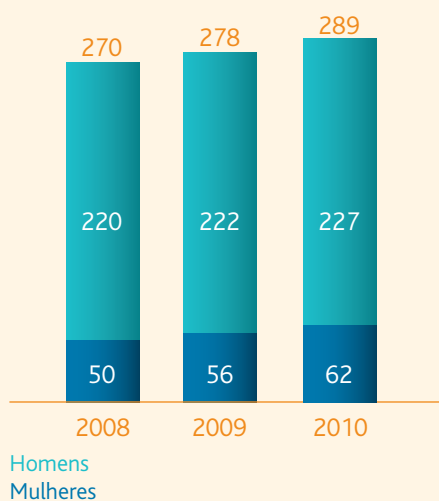
| CATEGORIA FUNCIONAL | TOTAL |
|---------------------|-------|
| Diretores           | 4     |
| Gerentes            | 13    |
| Administrativos     | 159   |
| Operação            | 113   |
| Contratados         | 435   |
| Total               | 724   |

| TIPO DE CONTRATO | TOTAL |
|------------------|-------|
| Estagiários      | 28    |
| Aprendizes       | 2     |
| Trainees         | 2     |
| Total            | 32    |

| INCLUSÃO NO QUADRO DE COLABORADORES     | TOTAL |
|---|-------|
| Número de colaboradores com deficiência | 1     |

## Por gênero

\*Os números de 2008 e 2009 são resultado da soma dos trabalhadores da AES Eletropaulo Telecom e da AES Atimus-RJ nos anos citados.



## Diversidade no quadro de colaboradores



### Inclusão

A AES Atimus também mantém o Programa de Empregabilidade de Pessoas com Deficiência, que tem como etapas iniciais a sensibilização da força de trabalho para receber os futuros colaboradores, o mapeamento das atividades e dos locais adequados e a campanha Indique uma Pessoa com Deficiência. Para capacitá-los, a empresa contrata escolas técnicas, que os preparam para os processos seletivos da AES Atimus. As lideranças são estimuladas a apoiar a inclusão das pessoas com deficiência.

### Atração e retenção de talentos

É política do Grupo AES Brasil priorizar internamente as oportunidades de vagas abertas por meio do Programa de Recrutamento e Seleção Interna, pelo qual as vagas abertas ficam disponíveis a todos os colaboradores de todas as regiões.

O objetivo é mostrar, de forma transparente, os requisitos e as competências necessários às vagas para que os colaboradores verifiquem a possibilidade de ocupá-las ou elaborem um plano de carreira para preenchê-las futuramente. A divulgação das vagas é feita a todos os colaboradores, por meio de ferramentas de comunicação interna (intranet, mural e boletins); dessa forma, todos têm oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional.

O Programa de Recrutamento e Seleção Interna está em seu terceiro ano de existência. Em 2010, foram oferecidas 317 vagas, recebendo a inscrição de 1.318 candidatos de todo o Grupo.

Quando as vagas não são preenchidas internamente, é aberto processo de seleção externa, coordenado pela área de Recursos Humanos, com a participação ativa da liderança da área solicitante.

O processo de recrutamento e seleção para estagiários de nível técnico e superior é realizado em parceria com uma empresa de consultoria especializada, para garantir a qualidade do processo seletivo. Para as vagas do programa de menores aprendizes, a empresa contrata fornecedores que administram o processo de recrutamento.

Desde 2010, o Grupo AES Brasil também conta com o Programa de *Trainees*, cujos objetivos são preparar sucessores para cargos-chave futuros e, ao mesmo tempo, proporcionar aos *trainees* a oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional. Na primeira turma, houve 14.382 inscritos para 20 vagas, disponíveis em diversos segmentos da AES Brasil. Na segunda turma, ainda em 2010, para a seleção de nove engenheiros houve 3.246 inscrições.

O programa possui dois anos de duração, divididos em quatro semestres. Em cada etapa, o *trainee* conhece uma área específica da empresa e entrega um projeto que fará parte de sua avaliação

de desempenho. Para complementar a formação, as empresas do Grupo AES também oferecem treinamentos técnicos e comportamentais. Além disso, os líderes da AES atuam como mentores desses profissionais, auxiliando-os em questionamentos sobre sua carreira. Ao final do programa, os *trainees* que tiverem boa avaliação são promovidos a cargos de nível sênior.

## Pesquisa interna de clima

A AES Brasil tem conduzido pesquisas anuais de clima organizacional, considerando seis dimensões de análise: competência, liderança, comunicação, afiliação à empresa, segurança e código de conduta.

Em 2010, o índice geral de satisfação do Grupo AES foi de 82%, o da AES Atimus-SP, de 81%, e o da AES Atimus-RJ, de 86%.

## Rotatividade GRI LA2

A taxa de rotatividade\* total (voluntária e involuntária) atingiu 10,7% em 2010. Ao longo do período, houve 50 admissões e 31 demissões, sendo 57 homens e 24 mulheres.

*\*Indica a relação entre admissões e demissões ou a taxa de substituição de trabalhadores antigos por novos*

## Gestão da empregabilidade e aposentadoria GRI LA11


A AES Atimus mantém um plano de sucessão para identificar colaboradores com potencial para assumir cargos de nível gerencial e de diretoria em curto (12 a 18 meses) e longo (18 a 24 meses) prazos. As avaliações acontecem

desde 2009, a partir do nível gerencial. As indicações são feitas pelos líderes imediatos e, após criteriosa análise em reunião de diretoria, os candidatos passam por um processo de validação no RH.

| TAXA DE ROTATIVIDADE POR GÊNERO E %       | 2010         |
|---|--------------|
| Masculino                                 | 20 (64,50%)  |
| Feminino                                  | 11 (35,50%)  |
| TAXA DE ROTATIVIDADE POR FAIXA ETÁRIA E % | 2010         |
| Abaixo de 30 anos                         | 9 (29,03%)   |
| Entre 30 e 50 anos                        | 21 (67,74%)  |
| Acima de 50 anos                          | 1 (3,22%)    |
| TAXA DE ROTATIVIDADE POR REGIÃO E %       | 2010         |
| Região Sudeste                            | 31 (100,00%) |

| RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS – RJ <small>GRI SO8</small> | TOTAL          |
|--|----------------|
| Número de processos existentes                       | 3              |
| Número de empregados vinculados nos processos        | 3              |
| Montante reivindicado em processos judiciais         | R\$ 104.461,27 |

| RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS – SP <small>GRI SO8</small> | TOTAL          |
|--|----------------|
| Número de processos existentes                       | 4              |
| Número de empregados vinculados nos processos        | 4              |
| Montante reivindicado em processos judiciais         | R\$ 202.264,23 |



A AES Atimus oferece oportunidade de crescimento profissionalmente e procura garantir condições para que cada colaborador se sinta realizado, útil e motivado no trabalho

## Desenvolvimento profissional

A AES Atimus oferece oportunidades para que seus colaboradores possam crescer profissionalmente, seguindo o Programa Siga Livre.

Além de procurar garantir condições para que cada colaborador se sinta realizado, útil e motivado no ambiente de trabalho, a empresa ainda se preocupa com sua qualidade de vida no âmbito pessoal e oferece atividades sociais e culturais – muitas extensivas a familiares. A empresa também oferece programas de educação continuada e de recrutamento interno e investe na atualização permanente da sua força de trabalho.

### Siga Livre

Lançado em 2009, o Siga Livre – Programa de Crescimento Profissional promove a reestruturação do plano de cargos e carreira, com definições de hierarquia, atribuições, conhecimentos, formação e experiência necessários para exercer cada cargo. Assim, os colaboradores têm parâmetros para visualizar as competências, habilidades e conhecimentos necessários de que precisam para crescer profissionalmente.

O programa também é base para a definição do enquadramento em faixas salariais e aumentos por promoção, além de dar suporte ao Programa de Recrutamento e Seleção Interna,

ao plano de sucessão, treinamento e desenvolvimento e à alocação de recursos.

No ano de 2010, foram realizadas 298 movimentações, sendo 39 enquadramentos, 200 méritos (alterações de salário sem modificação de cargo) e 59 promoções (alterações para cargo superior).

### Gestão de desempenho GRI LA12

O modelo de avaliação de desempenho praticado na AES Brasil envolve 100% de seus colaboradores e é realizado de forma integrada para todas as empresas. Isso permite a colaboradores e líderes de diferentes empresas do Grupo avaliarem uns aos outros.

Na AES Atimus, o modelo seguido está estruturado em oito competências: técnica e funcional; direcionamento para resultados; solução de problemas; trabalho em equipe; iniciativa; relacionamento; segurança; comprometimento com a companhia e com os Valores do Grupo AES Brasil. Os resultados são discutidos e validados em comitês e servem tanto para identificar talentos e sucessores para posições-chave como para elaborar planos de carreira individuais.

### Programa de Reconhecimento

Estruturado em 2009, o Programa de Reconhecimento é um incentivo aos colaboradores que se destacam pela excelência no trabalho. Desde a sua implementação, o programa promoveu o reconhecimento de 76 pessoas na AES Atimus, sendo 44 delas em 2010.

O programa está dividido em três vertentes:

**Reconhecimento dinâmico** – premia mensalmente as ações dos colaboradores que geram resultados positivos para a companhia. Cada diretor pode indicar, mensalmente, um colaborador de sua equipe para ser reconhecido.

**Reconhecimento gerencial** – premia trimestralmente os líderes por realizações que superam as expectativas e que demonstram as competências e Valores do Grupo AES.

**Reconhecimento por Valores AES** – premia os colaboradores que se destacam por vivenciar diariamente os Valores AES. Em 2010, a premiação foi entregue pelo próprio diretor-presidente a dez colaboradores da AES Atimus, durante o evento Pé na Estrada.

## Programas de desenvolvimento de lideranças

| PROGRAMA  | OBJETIVO   | PARTICIPAÇÕES EM 2010      |
|---|--|----------------------------|
| Programa de Desenvolvimento de Líderes                                    | Desenvolver, nos gerentes e coordenadores, as competências consideradas essenciais para a gestão de pessoas no Grupo. Customizado pela AES Brasil com base nas competências AES de liderança, é ministrado por consultoria há cinco anos.  | 4 líderes treinados        |
| Programa Executivo para Diretores   | Ministrado pela Fundação Dom Cabral, em dois módulos de imersão por três dias, aborda e aprimora o conhecimento da visão estratégica da AES Brasil e desenvolve competências de planejamento, execução, gestão de pessoas e inovação.  | 3 líderes treinados        |
| Programa de Desenvolvimento de Competências de Lideranças – Coordenadores | Qualificar coordenadores da AES Brasil, atualizar conhecimentos práticos e conceituais e fornecer ferramentas para ampliar a visão do impacto de seu desempenho. Módulos de dois dias para cada competência: Liderança, Comunicação, Gestão da Mudança, Gerenciamento de Conflitos e Negociação. | 59 colaboradores treinados |

### Treinamentos e capacitação

GRI LA8

Para manter seu pessoal atualizado e trabalhando de forma segura, a AES Atimus investiu, em 2010, uma média de 51,1 horas de treinamento por colaborador, número 36% maior do que os treinamentos aplicados no ano anterior. Dentre os principais temas debatidos estiveram ética e *compliance*, saúde e segurança e desenvolvimento de lideranças.

A AES Atimus divide seus programas de treinamento e capacitação em quatro categorias:

**Desenvolvimento de Lideranças:** prepara líderes para responder com agilidade aos desafios da organização, gerenciar seus colaboradores no alcance de metas e disseminar a cultura e os Valores da empresa. Além dos programas regulares, a AES Corp. mantém uma parceria com a Darden School

of Business, da Universidade de Virginia (Estados Unidos), instituição de prestígio internacional na gestão de negócios, com o objetivo de treinar lideranças com ênfase em visão de negócios e pensamento global, gestão de negócios AES, finanças e estratégia. Os programas são realizados em regime de imersão e duram até duas semanas.

#### Seminários e *workshops*: a

AES Atimus patrocina a participação de seus colaboradores em seminários e *workshops* externos, além de promover internamente seminários, palestras e *workshops* presenciais e cursos de informática, revisão gramatical e autodesenvolvimento, por meio de *e-learning*.

#### Bolsas de estudo para programas de educação continuada e idiomas: a

AES Atimus oferece bolsas de estudo subsidiadas para cursos de pós-graduação, mestrado e doutorado, cujo conteúdo esteja de acordo com a estratégia da organização.

Além do programa formal, foi firmada em 2009 uma parceria com a ESPM (Escola Superior de Propaganda e Marketing) e com a FIA/USP (Fundação Instituto de Administração da Universidade de São Paulo), oferecendo aos colaboradores e seus familiares a oportunidade de realizar o MBA em Gestão Empresarial, Finanças e Gestão de Energia a um custo inferior ao praticado pelo mercado.

Em São Paulo, a empresa conta ainda com um programa de bolsas de estudo para cursos de graduação e técnico, com o objetivo de colaborar na capacitação de seus colaboradores, para o seu crescimento profissional.

A AES Atimus também concede subsídio para cursos de idiomas para colaboradores em funções que demandem a proficiência em outra língua.

| TREINAMENTOS ESPECÍFICOS                       | PÚBLICO-ALVO   |
|--|--|
| CCNA e CCNP – Cisco                            | Gerência de Operação, Implantação e Manutenção                             |
| Atendimento ao cliente – a excelência possível | Gerência de Pré-Vendas e Gestão de Clientes                                |
| MS Project                                     | Coordenação de Projetos e Gerência de TI                                   |
| Gerenciamento de Projetos                      | Gerência de TI, Gerência de Projetos Banda Larga e Coordenação de Projetos |
| Administração Navis                            | Coordenação de Operações   |

| TREINAMENTOS REALIZADOS GRI LA10                              | 2008   | 2009   | 2010   |
|---|--------|--------|--------|
| Homem-hora de treinamento                                     | 20,81  | 13,62  | 9,40   |
| Média por colaborador   | 96,78  | 121,78 | 58,52  |
| Participações em cursos, palestras, seminários e treinamentos | 129,50 | 81,00  | 121,00 |

\*Os números de 2008 e 2009 são resultado da soma dos trabalhadores da AES Eletropaulo Telecom e da AES Com Rio



## Nosso Jeito. Nossa Atitude.

O lançamento da nova marca da AES Brasil, em 2009, foi além da mera troca do logotipo: representou uma transformação cultural que visa fortalecer a integração das empresas do Grupo. Para alinhar o comportamento dos profissionais da empresa à essência e aos pilares dessa nova cultura, em maio foi instituído o treinamento Nosso Jeito, Nossa Atitude, destinado a todos os colaboradores da AES Brasil.

Com o *slogan* "Você também faz parte desse time", o treinamento comportamental estimula os colaboradores a refletir sobre como

podem contribuir nessa etapa de transformação das empresas do Grupo, além de difundir o conhecimento sobre a marca entre todas as equipes da organização.

O trabalho está sendo desenvolvido em etapas: de abril a novembro de 2010, o treinamento foi realizado nas distribuidoras de energia; em 2011, será a vez dos colaboradores das empresas de geração e telecomunicações. O produto final desse treinamento será o Manual de Comportamento da AES Brasil, elaborado com base na opinião dos colaboradores.

## Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida

O Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional (SGSSO) da AES Atimus é baseado na OHSAS 18001 e no Behavior Based on Safety (BBS). A Empresa procura identificar perigos e fatores de risco relacionados à saúde ocupacional e implementa medidas de controle relativas à saúde, segurança e ergonomia.

A empresa possui também o programa de qualidade de vida Viva Bem Viva Mais, que visa reduzir o estresse cotidiano e promover a saúde corporal e mental, contribuindo para o desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores. O programa Viva Bem Viva Mais está dividido em três vertentes:

### Viva o Corpo

Ações que contribuem para a melhoria da saúde dos colaboradores:

**Respire Saúde:** voltado ao combate do tabagismo, é aberto não só aos colaboradores da AES Brasil, mas também aos seus familiares. No ano de 2010, duas pessoas participaram do programa na AES Atimus, que oferece palestras informativas e motivacionais, sessões semanais de apoio psicológico em grupo e medicamentos, quando necessários. Já os familiares recebem desconto na compra da medicação e tratamento psicológico a distância. Ainda nesse ano, o índice de sucesso do Respire Saúde na AES Brasil, segunda edição, alcançou a marca de 94% (participantes que abandonaram o tabaco).

**Alimente-se Bem:** com os objetivos de reeducar os colaboradores quanto à sua alimentação e auxiliá-los a adotar uma rotina mais saudável, oferece palestras educativas mensais e atendimento personalizado quinzenal, além de avaliações físicas, dietéticas, nutricionais e da composição corporal, visando à redução de peso e à melhoria da saúde em geral. Em 2010, o programa recebeu 546 inscrições na AES Brasil, sendo 40 na AES Atimus. Em toda AES Brasil, foi registrada uma redução de 437,4 kg ao final dos encontros.

### Viva a Mente

Visa à redução do estresse e do sedentarismo por meio das seguintes atividades:

**Caminhada e Corrida de Rua:** estimula a iniciação da prática esportiva por meio de uma atividade natural, eficaz na prevenção dos mais variados distúrbios de saúde e no combate ao estresse. Na AES Brasil estão disponibilizados 24 pontos de treinamento. Em 2010, foi registrada a participação de 380 colaboradores e familiares no programa, sendo, destes, 33 inscritos na AES Atimus.

**Agita Julho:** aproveitando as férias escolares, a AES Brasil oferece aos seus colaboradores e familiares um campeonato esportivo com sete modalidades – futebol de salão, vôlei, tênis de quadra, caminhada e corrida de rua, truco e xadrez, além de atividades recreativas. A edição de 2010

da AES Brasil contou com a inscrição de 1.313 pessoas (sendo 115 da AES Atimus). Em 2010, o campeonato aconteceu nas cidades de São Paulo, Bauru, Rio de Janeiro, São Leopoldo, Uruguaiana e Santa Maria.

### Viva Mais

Ações e campanhas que visam ao bem-estar físico e mental por meio de:

**Ginástica laboral:** realizada em todas as unidades da empresa, três vezes por semana, tem como objetivos o controle dos riscos ergonômicos e a prevenção de distúrbios osteomusculares causados pela fadiga decorrente da tensão muscular no trabalho, pelo vício postural não corrigido, bem como por movimentos ou esforços que prejudicam a saúde das articulações. A ginástica laboral registrou uma média de 80% de participação durante o ano.

**Palestras e preleções:** iniciativa de caráter preventivo e educativo. Em 2010, abordaram temas como ergonomia, proteção auditiva, saúde dos ombros, prevenção de DSTs/Aids, obesidade e hipertensão e contaram com 22 mil participações em toda a AES Brasil.

**Campanhas de vacinação:** em 2010, a AES Brasil aplicou 4.484 doses da vacina contra a gripe (vacina trivalente, que inclui a cepa H1N1), sendo que na AES Atimus 214 colaboradores foram imunizados. Vale ressaltar que em 2010 o Governo Federal investiu fortemente na campanha de imunização antecipada dos grupos de risco da população.

## Participação nos lucros e resultados

| TIPO DE BENEFÍCIO        | MÉTRICA   | ABRANGÊNCIA                              |
|--------------------------|---|--|
| PLR Coletiva             | Desempenho em relação às metas corporativas estabelecidas pelas diretorias                            | Todos os colaboradores exceto diretores) |
| PLR Individual           | Avaliação de desempenho individual.   | Todos os colaboradores exceto gerentes)  |
| Bônus                    | Avaliação de desempenho individual e do negócio   | Gerentes e diretores                     |
| Incentivo de Longo Prazo | A política de Incentivo de longo prazo é da AES Corp. e o programa tem um ciclo trienal para apuração | Diretores                                |

## Plano de suplementação de aposentadorias e pensão (PSAP)

| 70% DO SALÁRIO (R\$)    | ALÍQUOTA (%) | PARCELA A DEDUZIR (R\$) | PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA                                  | TOTAL       |
|-------------------------|--------------|-------------------------|--|-------------|
| Até 1.017,66            | 1,45         | -                       | Investimento em previdência complementar                         | R\$ 830 mil |
| De 1.017,67 a 2.035,32  | 3,50         | 20,86                   | Número de beneficiados pelo programa de previdência complementar | 223         |
| De 2.035,33 a 14.247,24 | 4,22         | 35,52                   |  |             |

Em 2010, o destaque foi a criação do Programa Geração Saudável, que tem o objetivo de orientar as colaboradoras gestantes, em encontros quinzenais com especialistas, em que são abordados temas relacionados aos cuidados no período de gestação e durante o nascimento. Nesse ano foram registradas duas participações na AES Atimus.

### Remuneração GRI EC5

A AES Atimus mantém uma política de remuneração competitiva com relação ao segmento de telecom, baseada na metodologia Hay, que tem como objetivo motivar colaboradores, estimular o desempenho e promover a cultura da excelência.

O pacote de remuneração é composto pelo salário nominal (remuneração fixa), remunerações adicionais, benefícios e participação nos lucros e resultados (PLR).

A remuneração fixa está vinculada às atribuições do cargo e da função, conforme sua responsabilidade. Já a remuneração variável se baseia na avaliação de desempenho individual e também no resultado da empresa, e é paga por meio do Programa de Participação nos Lucros e Resultados.

Em 2010, a menor remuneração em salário-base paga pela empresa, comparada ao salário mínimo vigente, foi de 221%.

### Plano de Previdência Privada GRI EC3

A AES Atimus possui, entre seus benefícios, o plano de previdência como Fundação Cesp, Previdência Itaú-Unibanco e MetLife. A participação é voluntária e oferecida aos colaboradores de todos os cargos e de todas as unidades. São disponibilizados três tipos de plano – definido, suplementar e voluntário – e as contribuições são estipuladas com base nas características de cada um deles, com desembolsos feitos pelos colaboradores e pela empresa.

Para a Fundação Cesp, o cálculo do benefício definido é baseado em 70% do salário do colaborador e multiplicado pela alíquota correspondente da tabela – Plano de Suplementação de Aposentadorias e Pensão (PSAP). Nesse tipo, a empresa participa com 100% do valor. Já o cálculo da contribuição voluntária é baseado em 30% do salário do colaborador, que pode optar por contribuir com 1% a 100%. Nessa modalidade, a organização participa com um limite de 5% do valor. Esse plano é mantido apenas para os colaboradores que já o possuem, não sendo mais estendido a novos contratados, que podem optar pelo Plano de Previdência do Itaú-Unibanco<sup>1</sup>.

A contribuição da Previdência Itaú-Unibanco é dividida entre dois grupos de participantes, sendo que a empresa participa com 100% da contribuição básica:

**Grupo 1:** participantes com salário de contribuição superior a 10 URA (salários

acima de R\$ 2.980,00) – contribuição básica de 1%, mais complementar de 1% a 10%;

**Grupo 2:** participantes com salário de contribuição inferior a 10 URA (salários abaixo de R\$ 2.980,00) – contribuição básica de 1%.

No caso da MetLife, a empresa faz um aporte anual para seus executivos, no mês de dezembro.


### Benefícios GRI LA3

Os fatores que afetam a satisfação, a motivação, o bem-estar e o comprometimento das pessoas são analisados e tratados pela área de Recursos Humanos da AES Atimus. Assim, a empresa coloca à disposição de todos os colaboradores vários benefícios, serviços e políticas, que são continuamente aprimorados pelas pesquisas de clima organizacional e de mercado, utilizando a metodologia Hay.

<sup>1</sup> Previdência Itaú Unibanco e MetLife não são benefícios definidos, porém há contrapartida da empresa nos planos (recursos gerais da organização) e não há um fundo previdenciário. Para ambos, os planos cobrem benefício por invalidez total e permanente e benefício por morte.

Os benefícios oferecidos pela AES Atimus a seus profissionais que são continuamente aprimorados pelas pesquisas de clima organizacional e de mercado

| PRINCIPAIS BENEFÍCIOS <small>GRI LA3</small>     | DESCRIÇÃO   | ABRANGÊNCIA  |
|--|---|--|
| Seguro de vida                                   | Oferecido a todos os colaboradores, sem mensalidade. Morte por qualquer causa e invalidez. Capital de R\$ 1.300.000,00 – Generali Seguros.  | Todos  |
| Auxílio-funeral                                  | Oferecido a todos os colaboradores e dependentes diretos pela Generali Seguros. Sem mensalidade.  | Todos  |
| Programa de apoio pessoal                        | Canal existente para tratar de questões de ordem pessoal, conflitos, finanças, dependência química, psicológicas, sociais etc. Sem custo e sigiloso.  | Todos  |
| Vale-refeição                                    | Pago, no valor de R\$ 471,00, a todo colaborador ativo. Descontos gradativos variando de R\$ 00,01 a R\$ 37,61, conforme o salário.   | Todos  |
| Vale-alimentação                                 | Pago, no valor de R\$ 106,50, a todos os colaboradores que recebem salário de até R\$ 5.431,78. É descontado do colaborador o valor de R\$ 10,00.   | Todos  |
| Vale-transporte                                  | Pago ao colaborador que optar. Desconto de até 6% do salário.   | Todos  |
| Vale-refeição/alimentação de férias              | AES Atimus-RJ: benefício oferecido a todos os colaboradores que recebem salário mensal de até R\$ 9.273,96 em gozo de férias. Para a AES Atimus-SP, todos são elegíveis. Valor de R\$ 400,00.       | Todos  |
| Vale-lanche                                      | Pago ao colaborador que realizar hora extra. Até cinco horas, R\$ 6,31; entre cinco e oito horas, R\$ 12,66; acima de oito horas, R\$ 21,41.  | Todos os colaboradores, sujeitos a controle de jornada |
| Previdência privada                              | O colaborador é elegível ao plano de previdência do Itaú Unibanco. Contribuição e benefício definidos. Plano PGBL ou VGBL.  | Todos  |
| Assistência médica                               | Benefício oferecido pela Bradesco Saúde, com coparticipação e franquia. É extensivo a dependentes e agregados.  | Todos  |
| Assistência odontológica                         | Benefício oferecido pela Odontoprev para São Paulo e pela CarePlus para o Rio de Janeiro. Sem mensalidade. Desconta coparticipação. É extensivo a dependentes e agregados.                          | Todos  |
| Complemento acidente do trabalho/ auxílio-doença | O colaborador afastado recebe o complemento salarial até o 24º mês de afastamento.  | Todos  |
| Auxílio-pessoa física especial                   | Benefício pago ao colaborador que possui filho com deficiência comprovada em laudo médico. Valor de R\$ 378,00.   | Todos  |
| Auxílio-creche/Babá                              | Oferecido aos colaboradores com filhos de até 7 anos e que estejam em escola, creche, maternal ou berçário no horário do expediente. Valor de R\$ 351,00 para o Rio e de R\$ 470,70 para São Paulo. | Todos  |
| Check-Up   | Benefício anual oferecido ao corpo diretivo sem coparticipação.   | Diretoria e Gerência                                   |
| Automóvel  | Benefício concedido à direção, com subsídio de 400 litros de combustível mensais.   | Diretoria  |
| Empréstimos                                      | Em São Paulo, convênio com Fundação Cesp, Banco Bradesco e Banco Itaú Unibanco, para empréstimo consignado com desconto em folha.   | Todos  |
| Seguro-viagem                                    | Concedido à alta direção quando em viagem a trabalho.   | Diretoria  |



A AES Brasil mantém relação ativa com sindicatos, sempre em busca de soluções satisfatórias para todas as partes

## Comunicação com o público interno

Em 2010, a AES Brasil expandiu e consolidou a atuação de seus canais internos de comunicação por meio da Rede Ligado – rede interna composta por seis canais integrados de comunicação – para aproximar as pessoas por meio de uma linguagem clara e dinâmica.

A Rede Ligado é composta pelos seguintes canais:

**Revista Ligado:** publicação mensal que destaca os principais fatos do Grupo AES Brasil, como estratégias da organização, eventos, serviços e matérias com enfoque em segurança, responsabilidade social, ética, comportamento, meio ambiente e qualidade de vida. É enviada à casa dos colaboradores, pelos Correios.

**Portal Ligado:** intranet corporativa, lançada em março de 2010. Tem foco em serviços, notícias atualizadas e redes sociais *on-line*.

**Boletim Ligado:** enviado por *e-mail*, comunica assuntos urgentes e importantes sobre as empresas, que exigem divulgação imediata.

**Conexão Ligado:** mural atualizado semanalmente, com informações corporativas, além dos principais indicadores.

**Estação Ligado:** *podcast* (arquivo de áudio digital) via web, de periodicidade mensal e com duração de 10 minutos, sobre entretenimento, informação, serviços e integração entre as empresas.

**Gestor Ligado:** informativo digital, enviado a cada dois meses aos gestores da AES Brasil, sobre liderança, campanhas, iniciativas e ações a serem lançadas.

## Relações sindicais GRI HR5

A AES Brasil mantém relação constante com os sindicatos das diferentes categorias de profissionais que atuam na empresa. Há, inclusive, uma diretoria específica para manter o diálogo permanente.

O Grupo vem trabalhando para aproximar cada vez mais sindicatos e empresa. É uma relação ativa, com conversas constantes, para que haja uma solução satisfatória para todas as partes, especialmente nas questões em que surgem divergências.

# Desenvolvimento conjunto

A AES Atimus busca mais do que uma simples interação comercial. Para tanto, incentiva os seus parceiros a buscar a melhoria contínua nos seus processos

Mais de 90% da base de fornecedores da AES Atimus é composta de prestadores de serviços regionais

Os fornecedores da AES Atimus são empresas de pequeno, médio e grande portes, nacionais e multinacionais. São responsáveis pelo fornecimento de materiais como fibra óptica e equipamentos para rede e materiais diversos usados nas unidades administrativas.

Já as prestadoras de serviço são responsáveis pelo atendimento às necessidades de recursos humanos, técnicas e tecnológicas, e são qualificadas para atividades de implementação de redes ópticas e de infraestrutura e capacitação dos equipamentos. Mais de 90% da base de fornecedores é composta por prestadores de serviços regionais.

Em 2010, 435 profissionais atuaram na AES Atimus por meio das prestadoras de serviço.

A gestão dos fornecedores contempla o cadastro, segundo os requisitos técnicos

legais e tributários alinhados às políticas de *compliance* e de segurança e meio ambiente, além de toda a base de contratos efetivados da AES Atimus.

#### Política de contratação [GRI EC6](#)

Nos processos de contratação da AES Atimus, as necessidades e as expectativas dos fornecedores são identificadas, analisadas e utilizadas para a melhoria das práticas relativas ao relacionamento, buscando atender as melhores formas de adequar as expectativas da empresa à capacidade de execução dos fornecedores de forma sustentável.

Ao longo dos contratos, são realizados reuniões, eventos e *workshops* para garantir a continuidade do fornecimento sem prejuízo das partes. Os principais temas tratados são ética e segurança.

No caso de materiais e serviços, a AES Atimus possui regras específicas


para selecionar os seus fornecedores, cuja aplicação tem início no processo de cadastramento, quando são disponibilizadas informações sobre as Diretrizes Básicas de Segurança e Meio Ambiente e o Código de Ética e Conduta Corporativa. Nessa fase, é exigida a documentação para habilitação jurídica, fiscal e tributária. São realizadas também consultas específicas quanto à saúde financeira da empresa e ao atendimento à legislação socioambiental.

Já para os processos mais complexos, a AES Atimus pode requerer licenças específicas, como a ISO 9001 e a ISO 14001, o atendimento a requisitos de segurança do trabalho, treinamentos em questões como as normas regulamentadoras NR-10 e NR-33, avaliação de protótipos, homologação industrial e questionário de *compliance*.

No decorrer do contrato, o atendimento aos requisitos da AES Atimus por parte dos fornecedores é assegurado por meio de inspeções periódicas, avaliação industrial, questionário de ética e *compliance* e auditorias técnicas realizadas por empresas especializadas.

### Formas de transmitir os requisitos de fornecimento aos fornecedores

|   |
|---|
| Diretrizes básicas de segurança e meio ambiente |
| Guia de valores éticos                          |
| Condições gerais de contratação                 |
| Contratos de prestação de serviços              |
| Comunicação formal específica                   |
| Reuniões de trabalho                            |
| Fóruns e <i>workshops</i>                       |



O atendimento aos requisitos da AES Atimus por parte dos fornecedores é assegurado por meio de inspeções periódicas e auditorias técnicas realizadas por empresas especializadas

#### Revisão contratual e de conformidade

A revisão contratual busca assegurar a integridade dos negócios da AES Atimus, acompanhar a conduta legal e ética dos parceiros comerciais e resguardar a companhia de situações de violação ética ou legal.

Nos contratos estão incluídas cláusulas específicas de *compliance*, em que a empresa contratada se compromete a não se envolver em nenhum esquema criminoso ou que envolva violação aos direitos humanos, como trabalho escravo e infantil. Já os formulários de contratação de fornecedores e prestadores de serviço trazem questões específicas de ética e *compliance*.

Quando surgem questões duvidosas, a equipe de *compliance* conduz investigações sobre a empresa envolvida e procura esclarecê-las com a própria contratada. Caso sejam encontradas provas graves, a contratação não é efetivada.

Em 2010, foram analisadas 29 operações, envolvendo um valor total de R\$ 12,2 milhões na AES Atimus (São Paulo e Rio de Janeiro).

#### Ética e *compliance* com os fornecedores

Em setembro de 2010, a AES Brasil realizou o I Fórum de Ética e Compliance, para 150 fornecedores das empresas do Grupo. O objetivo foi esclarecer a política de contratação da empresa para que os parceiros entendam as análises feitas antes da assinatura dos contratos. Durante o evento, houve a participação de um especialista, que dissertou sobre como o tema "corrupção" é tratado em vários lugares do mundo.

#### Atuação para combater o trabalho infantil e escravo

[GRI HR6; HR7](#)

A AES Atimus atua para erradicar o trabalho infantil e impedir o trabalho degradante e forçado na sua cadeia de suprimentos por meio de diversas ferramentas, além de, na etapa de cadastramento, disponibilizar informações relativas ao Código de Ética e Conduta Corporativa e inserir cláusula contratual específica sobre o tema. Também durante as Inspeções de Segurança esse é um dos itens que fazem parte do *checklist* de verificação.

Para firmar esse compromisso, a AES Brasil assinou em 2010 o Pacto Nacional Pela Erradicação do Trabalho Escravo no Brasil.



# Inclusão e cidadania

Fazer a diferença, praticando a sustentabilidade, promovendo relacionamentos inspiradores e educando gerações atuais e futuras



Em 2010, a AES Atimus destinou R\$ 853,8 mil a projetos de educação para o uso consciente de energia, cultura, esporte e a geração de renda

**A**ES Atimus investe recursos próprios e incentivados em projetos sociais. Em 2010, foram cerca de R\$ 853,8 mil, destinados a projetos que promovem a cultura, o esporte e a geração de renda nas comunidades carentes.

O principal projeto social da AES Atimus é a Casa de Cultura e Cidadania.

### Projetos sociais GRI SO1; EC9

A AES Atimus trabalha principalmente na vertente Educação, Cultura e Esporte. Para a implementação de um projeto social, a empresa realiza uma análise do perfil socioeconômico da região, por meio do Índice Paulista de Vulnerabilidade Social (IVPS)\*, no caso de São Paulo, e do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), no caso do Rio de Janeiro, e avalia o tamanho da população a ser beneficiada. Quanto mais baixos o IVPS e o IDH e maior a população, maior a probabilidade de implementação de um projeto social cuja decisão pode ser pró-ativa por parte da empresa ou pela demanda da sociedade.

Uma vez identificada a comunidade onde será implementado o projeto social, o passo seguinte é um diálogo com o poder público e com a liderança local para relacionar as expectativas da comunidade e a estratégia de responsabilidade social da empresa, que consta no mapa estratégico da companhia.

Após a implementação do projeto, a AES Atimus acompanha os resultados por meio de pesquisa com os beneficiados pelas ações.

#### Casa de Cultura e Cidadania

Principal projeto da AES Brasil, a Casa de Cultura e Cidadania tem como objetivo transformar a realidade de milhares de crianças, jovens e adultos, por meio de atividades voltadas à arte, cultura, cidadania, qualidade de vida e geração de renda. Com foco principalmente nas comunidades de baixa renda, o projeto beneficia diretamente 5,2 mil pessoas em suas atividades e 47 mil pessoas pelas apresentações e palestras efetuadas. Nas unidades da AES Atimus, são 2 mil pessoas beneficiadas diretamente pelo projeto e 33 mil pessoas das comunidades beneficiadas por palestras e outras ações da Casa de Cultura e Cidadania.

Atuando nas duas vertentes da responsabilidade social (educação, cultura e esporte e negócios inclusivos e sociais), o projeto conta com sete unidades: São Paulo e Osasco, com investimento da AES Eletropaulo e apoio da AES Atimus; Barra Bonita, Lins, São José do Rio Pardo e Caconde, de responsabilidade da AES Tietê; e Rio de Janeiro, sob a coordenação da AES Atimus. No ano de 2011, será inaugurada uma nova unidade, em Novo Hamburgo, no Rio Grande do Sul, patrocinada pela AES Sul.

A programação da Casa de Cultura e Cidadania contempla duas frentes de atuação, que têm como temas

transversais o uso seguro e eficiente da energia elétrica e o consumo responsável dos recursos naturais.

A primeira delas, oferecida de segunda a sexta-feira, das 8h às 17h, é voltada para crianças e adolescentes e oferece atividades como contação de histórias, artes circenses, artes visuais e digitais, música, teatro, dança e ginástica artística. A metodologia pedagógica aplicada foi desenvolvida por uma equipe multidisciplinar de curadores.

Já na outra frente, direcionada a jovens e adultos, são promovidos cursos profissionalizantes e de empreendedorismo, oficinas para geração de renda e palestras. Os cursos são ministrados nas noites de segunda a sexta-feira e aos sábados.

Para avaliar e gerenciar os benefícios da Casa de Cultura e Cidadania, a AES Atimus realiza uma pesquisa de satisfação semestral, conduzida pelo Instituto IdeaFix, e acompanha indicadores mensais de gestão da Casa e de suas atividades e indicadores semestrais de transformação real dos beneficiados.

A Casa possui conselhos consultivos, formados por membros da AES Atimus, da empresa que operacionaliza o projeto e da comunidade. O principal objetivo é exercitar a cidadania, por meio de reuniões

\*Sistema de indicadores que expressam o grau de desenvolvimento social e econômico dos 645 municípios do Estado de São Paulo.

## Número de voluntários



periódicas – com a participação de lideranças comunitárias, educadores, pais ou responsáveis pelas crianças e jovens do projeto e representantes do poder público – para que, no médio prazo, o conselho possa influenciar nas questões de políticas públicas que afetem diretamente a comunidade onde moram.

### Programa de Voluntariado Energia do Bem

O Energia do Bem é o programa de voluntariado da AES Brasil, que tem os objetivos de engajar seus colaboradores próprios, contratados e seus familiares e oferecer apoio àqueles que desejam, voluntariamente, contribuir com o desenvolvimento das comunidades onde a AES está inserida. Lançado em 2009, o projeto contou com 48 voluntários da AES Atimus (17% do quadro de colaboradores) em 2010.

Para apoiar o programa, as empresas da AES Brasil oferecem um portal para a divulgação de oportunidades de voluntariado, a doação de até quatro horas por mês do horário do expediente para o trabalho voluntário e o transporte por táxi conveniado até a instituição mais próxima do local de trabalho.

## As vertentes do Energia do Bem

**Distribuindo a Energia do Bem:** tem o objetivo de mobilizar os colaboradores para campanhas pontuais e emergenciais, como campanhas do agasalho e de Natal, incentivando doações a projetos sociais de apoio à criança e ao adolescente. Em 2010, a Campanha de Natal da AES Brasil beneficiou 1.188 crianças, e a Campanha do Agasalho atendeu 37 instituições em toda a área de concessão onde as empresas do Grupo estão presentes. O programa ainda mobilizou os colaboradores a contribuírem com as populações atingidas por desastres naturais, como os do Chile e Haiti, São Paulo e São Luiz do Paraitinga (SP). Foram arrecadados roupas, calçados e utensílios domésticos e indicadas contas bancárias abertas com a finalidade de arrecadar fundos.

**Agindo para Transformar:** busca o engajamento social e a atuação voluntária de colaboradores em instituições parceiras da AES Atimus. Contempla, ainda, a seleção e o acompanhamento de projetos sociais inscritos nos conselhos municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA's), que recebem o repasse de 1% do imposto de renda devido pela empresa. Em 2010, a AES Atimus destinou mais de R\$ 126 mil para dois projetos sociais de São Paulo e Belford Roxo, no Rio de Janeiro.

**Empreendendo na Comunidade:** implementado em 2010, tem como objetivo fomentar o empreendedorismo social dos colaboradores por meio da apresentação de projetos sociais a serem desenvolvidos nas comunidades, com o apoio da AES Atimus. Os resultados poderão ser mensurados em 2011.

Para implementar um projeto social, a AES Atimus realiza uma análise do perfil socioeconômico da região por meio do Índice Paulista de Vulnerabilidade Social

#### Projetos culturais patrocinados

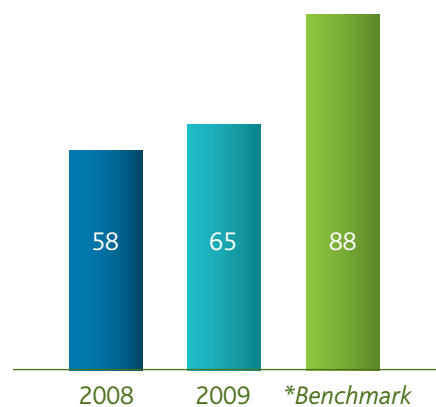
A AES Atimus-SP destinou R\$ 97,2 mil para projetos culturais por meio do ProAC (Programa de Ação Cultural do Estado de São Paulo). Entre os projetos beneficiados estão: Oficinas Quero, cujo objetivo foi a produção de um curta-metragem com 31 adolescentes de uma comunidade de baixa renda de São Paulo; Boca do Céu, que levou contação de histórias às unidades da Casa de Cultura e Cidadania; Cineco, que prevê a instalação de estruturas físicas para a exibição de filmes em DVD; e Somos Terra, exposição sobre o planeta Terra e o meio ambiente, a ser inaugurada em 2011, cujo objetivo é sensibilizar crianças e jovens sobre as mudanças de atitudes das gerações atuais para garantir a sustentabilidade das gerações futuras.

#### Indicadores

Para mensurar o desempenho socioambiental da empresa, a AES Atimus tem como principal ferramenta os indicadores do Instituto Ethos\*, que permitem a avaliação das práticas de responsabilidade social da empresa, além de auxiliar no planejamento de estratégias. Em 2010, foi divulgada a pontuação referente a 2009, em que a empresa atendeu a 65% do questionário, respondendo questões relacionadas a Valores, Transparência e Governança, Público Interno, Meio Ambiente, Consumidores, Clientes, Comunidades e Governo e Sociedade.

#### Pontuação


##### Indicadores Ethos



*\*O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma Oscip (Organização da Sociedade Civil de Interesse Público) que tem por missão mobilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável.*

# Desenvolver e preservar

A AES Atimus atua com os objetivos de mitigar impactos ambientais de suas operações e promover o uso consciente dos recursos naturais



Em 2010, foi iniciada a implementação do Sistema de Gestão Ambiental, que define os compromissos da empresa

**A** GRI EN26; EN30  
AES Atimus adota medidas para mitigar o impacto ambiental de suas operações. Promove, também, ações de conscientização, incentivando os colaboradores a utilizarem os recursos de forma racional e descartarem materiais de maneira correta.

Em 2010, foi iniciada a implementação do Sistema de Gestão Ambiental (SGA), no qual estão definidos os compromissos que devem ser assumidos por todos os colaboradores da empresa. Essa política prevê a conscientização dos colaboradores e da população, bem como investimentos em tecnologia e projetos de pesquisa e desenvolvimento voltados à conservação ambiental.

Esse sistema visa assegurar o cumprimento das regras relacionadas ao meio ambiente, contemplando a sistematização das atividades da empresa, principalmente aquelas que oferecem maior risco ao meio ambiente. Abrange, também, a qualificação e a gestão de fornecedores de serviços e materiais em relação ao atendimento da legislação ambiental, das políticas da companhia e à prevenção de impactos e acidentes ambientais

Integrado ao Sistema de Segurança e Saúde Ocupacional (SSO) da empresa, o SGA tem por princípio dar suporte às diretrizes da AES Corp. quanto aos padrões ambientais. Esse sistema é auditado anualmente para confirmar a adesão a esses requisitos e às normas legais.

Em 2010, os investimentos na área totalizaram R\$ 235 mil, dos quais foram R\$ 105 mil da AES Atimus-RJ e R\$ 130 mil da AES Atimus-SP. Para 2011, o objetivo é a adequação do sistema de gestão à ISO 14001:2004.

#### Ações em prol do meio ambiente

GRI EN22; EN26

**Utilizando álcool como combustível e inspeção veicular** – para minimizar a emissão de gases poluentes, a frota veicular da empresa foi totalmente renovada em 2009, optando-se pelo uso de veículos *flex-fuel*. Todos os veículos são monitorados por meio de vistorias de órgão governamental para averiguação dos níveis de poluentes lançados na atmosfera, e exige-se que os fornecedores também submetam sua frota à inspeção veicular. Além disso, foram priorizadas as reuniões por videoconferência, com o objetivo de reduzir a necessidade de viagens.

**Coleta seletiva de lixo** – papéis, metais, plásticos, pilhas e baterias são encaminhados para reciclagem. Baterias e pilhas, por exemplo, são devolvidas ao fornecedor, que providencia o descarte correto do material.

**Descarte de resíduos** – todo resíduo originado das atividades de instalação de redes de telecomunicações e obras recebe destinação adequada. Em 2010, a AES Atimus coletou mais de 420 toneladas de resíduos.

**Consumo consciente** – foram instaladas torneiras e descargas automáticas para evitar o desperdício de água, bem como um sistema automático de economia de energia elétrica. Foi implementada também uma política de utilização racional de impressoras, que incentiva os colaboradores a evitar impressões desnecessárias. Todos os documentos são impressos em papel branco com selo FSC (certificação que garante que a madeira utilizada na fabricação de determinado produto é oriunda de processo produtivo manejado de forma ecologicamente adequada, socialmente justa, economicamente viável e em conformidade com as leis vigentes).

#### **Dia Mundial do Meio Ambiente**

Em comemoração ao Dia Mundial do Meio Ambiente, a AES Atimus realizou divulgações internas enfatizando suas diretrizes e programas ambientais e a responsabilidade de cada um na preservação do meio ambiente.

# Diretrizes globais

O sumário indica onde encontrar, ao longo do relatório, as seguintes informações:

- Índice remissivo dos indicadores da Global Reporting Initiative - GRI
- Correlação com o Pacto Global - PG
- Ações em prol dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio - ODM

| INDICADORES DE PERFIL                                       |   |     |       |
|---|---|-----|-------|
| GRI   | PG  | ODM | Pág   |
| ESTRATÉGIA E ANÁLISE  |   |     |       |
| 1.1. Mensagem da Presidência e do Conselho de Administração |   |     | 4     |
| 1.2. Impactos, riscos e oportunidades                       |   |     | 4     |
| PERFIL ORGANIZACIONAL                                       |   |     |       |
| 2.1. Nome da organização                                    |   |     | 7     |
| 2.2. Marcas, produtos e/ou serviços                         |   |     | 7     |
| 2.3. Estrutura operacional                                  |   |     | 7     |
| 2.4. Localização da sede da organização                     |   |     | 7     |
| 2.5. Atuação geográfica                                     |   |     | 7     |
| 2.6. Natureza jurídica                                      |   |     | 11    |
| 2.7. Mercados atendidos                                     |   |     | 7     |
| 2.8. Porte da organização                                   |   |     | 7     |
| 2.9. Mudanças no ano  |   |     | 3, 18 |
| 2.10. Prêmios e certificações                               |   |     | 9     |
| PARÂMETROS PARA O RELATÓRIO                                 |   |     |       |
| Perfil do relatório   |   |     |       |
| 3.1. Período coberto pelo relatório                         |   |     | 3     |
| 3.2. Relatório anterior                                     |   |     | 3     |
| 3.3. Periodicidade  |   |     | 3     |
| 3.4. Dados para contato                                     |   |     | 3     |
| Escopo e Limite do Relatório                                |   |     |       |
| 3.5. Definição do conteúdo                                  |   |     | 3     |
| 3.6. Limite do relatório                                    | Todas as operações da AES Atimus  |     |       |
| 3.7. Escopo do relatório                                    | Todas as operações da AES Atimus  |     |       |
| 3.8. Base para a elaboração do relatório                    |   |     | 3     |
| 3.9. Técnicas de medição de dados e base de cálculos        | De acordo com os protocolos da GRI. Caso contrário, há notas explicativas |     |       |
| 3.10. Consequências de reformulações de informações         |   |     | 11    |
| 3.11. Mudanças significativas                               |   |     | 3, 11 |
| Sumário de Conteúdo da GRI                                  |   |     |       |
| 3.11. Sumário GRI   |   |     | 54    |

| INDICADORES DE PERFIL                               |    |     |        |
|---|----|-----|--------|
| GRI   | PG | ODM | Pág    |
| GOVERNANÇA, COMPROMISSOS E ENGAJAMENTO              |    |     |        |
| Governança  |    |     |        |
| 4.1. Estrutura de governança                        |    |     | 11, 15 |
| 4.2. Identificação dos principais executivos        |    |     | 11, 12 |
| 4.3. Conselheiros independentes                     |    |     | 11     |
| 4.4. Canais de recomendações a órgãos de governança |    |     | 14     |
| Engajamento dos Stakeholders                        |    |     |        |
| 4.14. Relação dos stakeholders                      |    |     | 20     |
| 4.15. Identificação dos stakeholders                |    |     | 20     |

| INDICADORES DE DESEMPENHO  |  |      |        |
|--|--|------|--------|
| DESEMPENHO ECONÔMICO   | PG   | ODM  | Página |
| EC3. Plano de pensão   |  |      | 42     |
| <b>Presença de mercado</b>   |  |      |        |
| EC5. Relação salário mínimo interno/local                          | 1  | 1, 8 | 42     |
| EC6. Gastos com fornecedores locais                                |  | 8    | 46     |
| <b>Impactos econômicos indiretos</b>                               |  |      |        |
| EC9. Impactos econômicos indiretos                                 |  | 2, 8 | 49     |
| <b>DESEMPENHO AMBIENTAL</b>  | PG   | ODM  | Página |
| <b>Emissões, efluentes e resíduos</b>                              |  |      |        |
| EN22. Peso total de resíduos                                       | 7, 8, 9  | 7    | 53     |
| <b>Produtos e serviços</b>   |  |      |        |
| EN26. Mitigação de impactos de produtos/serviços                   | 7, 8, 9  | 7    | 53     |
| <b>Conformidade</b>  |  |      |        |
| EN28. Valor monetário de multas significativas                     | Em 2010 não houve multas nem sanções penais referentes a regulamentos ambientais |      |        |
| <b>Geral</b>   |  |      |        |
| EN30. Investimentos em proteção ambiental                          | 7, 8, 9  | 7    | 53     |
| <b>DESEMPENHO SOCIAL – PRÁTICAS TRABALHISTAS</b>                   | PG   | ODM  | Página |
| <b>Emprego</b>   |  |      |        |
| LA1. Trabalhadores por tipo de emprego e região                    |  |      | 36     |
| LA2. Taxa de rotatividade  | 6  |      | 38     |
| LA3. Benefícios a empregados                                       |  |      | 42, 43 |
| <b>Segurança e saúde ocupacional</b>                               |  |      |        |
| LA7. Taxa de lesões e doenças ocupacionais, dias perdidos e óbitos |  |      | 22     |
| LA8. Doenças graves  |  | 6    | 40     |
| <b>Treinamento e educação</b>                                      |  |      |        |
| LA10. Horas de treinamento   |  |      | 40     |
| LA11. Gestão de competências e aprendizagem contínua               |  |      | 38     |
| LA12. Análise de desempenho e desenvolvimento de carreira          |  |      | 39     |
| <b>Diversidade e igualdade de oportunidades</b>                    |  |      |        |
| LA13. Composição dos grupos responsáveis pela governança           | 6  | 3    | 36     |

| INDICADORES DE DESEMPENHO                                      |         |     |        |
|--|---------|-----|--------|
| DESEMPENHO SOCIAL – DIREITOS HUMANOS                           | PG      | ODM | Página |
| <b>Liberdade de associação e negociação coletiva</b>           |         |     |        |
| HR5. Risco à liberdade de associação e negociação coletiva     | 1, 2    |     | 44     |
| <b>Trabalho infantil</b>                                       |         |     |        |
| HR6. Operações com risco de trabalho infantil                  | 1, 2, 6 | 4   | 47     |
| <b>Trabalho forçado ou escravo</b>                             |         |     |        |
| HR7. Operações com risco de trabalho forçado ou análogo        | 1, 2, 4 |     | 47     |
| <b>DESEMPENHO SOCIAL – SOCIEDADE</b>                           | PG      | ODM | Página |
| <b>Comunidade</b>  |         |     |        |
| SO1. Gestão de impactos das operações nas comunidades          |         |     | 49     |
| <b>Corrupção</b>   |         |     |        |
| SO3. Treinamento em políticas anticorrupção                    | 10      |     | 13, 14 |
| SO4. Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção          | 10      |     | 14     |
| <b>Conformidade</b>  |         |     |        |
| SO8. Multas e sanções por não conformidade a leis/regulamentos |         |     | 38     |
| <b>DESEMPENHO SOCIAL – RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO</b>       | PG      | ODM | Página |
| <b>Rotulagem de produtos e serviços</b>                        |         |     |        |
| PR5. Práticas relacionadas à satisfação do cliente             |         |     | 33     |



**Coordenação geral**

Márcia Magno

*Diretoria de Comunicação e  
Responsabilidade Social*

**Orientação de conteúdo**

Luciana Alvarez

*Gerência de Comunicação Externa e  
Responsabilidade Social*

**Coordenação de conteúdo**

Sandra Coelho

*Analista de Comunicação*

**Conteúdo, análise de indicadores e  
projeto gráfico**

Report Comunicação

**Revisão**

Assertiva Produções Editoriais

**Fotos**

Banco de imagens da AES

Na Lata Agência de Fotografia