



**AES Uruguai**

Relatório de  
Sustentabilidade  
**2010**



## Relatório de Sustentabilidade 2010

- 3** Sobre o relatório
- 4** Mensagem do presidente
- 6** Perfil
- 9** Governança corporativa
- 15** Estratégia e gestão
- 20** Segurança
- 23** Desempenho operacional
- 29** Colaboradores
- 41** Fornecedores
- 44** Gestão socioambiental
- 52** Índice de conteúdo
- 55** Créditos





**A** GRI 3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 3.5  
AES Uruguiana 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 sob as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), o documento atendeu ao **nível C** de aplicação GRI, incluindo os indicadores específicos para o setor elétrico.

Com periodicidade anual, este relatório abrange o período de 1.º de janeiro a 31 de dezembro de 2010. 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 e representantes de diferentes setores da sociedade (como poder público, ONGs e outras instituições).

Para encaminhar dúvidas e sugestões a respeito do conteúdo deste relatório, escreva 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

| 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, econômica e ambiental. |                         | Responder a um mínimo de 20 indicadores de desempenho, incluindo pelo menos um de cada uma das áreas de desempenho: econômica, 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. |                         |





# Mensagem do presidente

**E** GRI 1.1; 1.2 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 Uruguiana, 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 desse 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 Iberoamericano da Qualidade, concedido pela Fundação Iberoamericano 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

# A empresa

Termelétrica com capacidade instalada de 639,9 Megawatts, a AES Uruguiana está com suas atividades paralisadas desde abril de 2009, quando o fornecedor interrompeu o suprimento de gás natural

## Missão

Gerar e comercializar energia de forma sustentável e segura, atendendo às necessidades de clientes, comunidades, colaboradores, fornecedores e sociedade.

## Valores

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

**A** [GRI 2.1; 2.2; 2.3; 2.4; 2.5; 2.6; 2.7](#)  
AES Uruguiana é uma companhia de geração de energia termelétrica a gás natural localizada no Estado do Rio Grande do Sul com capacidade instalada de 639,9 MW\* (duas turbinas de combustão com capacidade de 187,5 MW cada e uma turbina a vapor de 265 MW). A geradora está com suas atividades paralisadas desde abril de 2009, quando foi interrompido o suprimento de gás contratado da Argentina.

Com sede na cidade de Uruguiana (RS), a empresa contou com 12 colaboradores próprios e 18 terceirizados em 2010 e apresentou lucro de R\$ 70,9 milhões. Para manter a estrutura de geração e administração da planta, há uma despesa de R\$ 11 milhões ao ano.

\* 1 MW equivale a 3,6 GJ e é energia suficiente para alimentar 22.448 geladeiras com capacidade de 300 litros durante um mês.

## AES Uruguiana em números

[GRI 2.8; EU1](#)

639,9 MW de capacidade instalada  
12 colaboradores próprios e 18 terceirizados  
R\$ 70,9 milhões de lucro líquido em 2010  
R\$ 11 milhões ao ano de despesas para manutenção da estrutura  
Mais de 90% dos aparelhos desligados

## História





## A AES Uruguaiana investe anualmente R\$ 11 milhões para manter a estrutura de geração e administração da usina

### AES Corp.

A AES Corp. é uma empresa energética global com negócios em geração e distribuição de energia, 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 excelência operacional e atendimento às necessidades de energia em constante mudança no mundo.

A empresa, fundada em 1981, constituiu sua primeira usina em 1985, no Texas (EUA), e em 1990 já possuía três outras usinas naquele país. No início dos anos 90, 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 na Índia. Na África Ocidental e América Central, a AES levou eletricidade a locais que jamais conheceram energia segura, enquanto eletrificava centros urbanos.

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

### Dimensão geral – Indicadores operacionais e de produtividade

| DADOS TÉCNICOS – INSUMOS, CAPACIDADE DE PRODUÇÃO, VENDAS E PERDAS <small>GRI EU2; EU 11</small> | 2008   | 2009 | 2010 |
|---|--------|------|------|
| Número de funcionários próprios   | 66     | 13   | 12   |
| Número de funcionários terceirizados  | 89     | 25   | 18   |
| Energia gerada (GWh)  | 656,53 | 0    | 0    |
| Energia comprada (GWh)  | 2.868  | 526  | 0    |
| Itaipu  | 0      | 0    | 0    |
| Contratos iniciais  | 0      | 0    | 0    |
| Contratos bilaterais  | 2.868  | 526  | 0    |
| com terceiros   | 2.868  | 526  | 0    |
| com parte relacionada   | 0      | 0    | 0    |
| Energia vendida (GWh) – mercado cativo  | 3.602  | 526  | 0    |
| Transformadores de distribuição (em unidades)   | 55     | 40   | 0    |
| Energia vendida por funcionário (GWh)   | 55     | 40   | 0    |
| Valor adicionado/GWh vendido (R\$ mil)  | 41     | 828  | 0    |

1. número de horas em que o cliente fica sem energia em determinado período

2. número de vezes em que o cliente fica sem energia em determinado período



# Transparência é mais valor

As práticas da AES Uruguaiana garantem a equidade entre acionistas e a proteção dos direitos das partes interessadas

Base para a criação de valor para seus acionistas e seus públicos de relacionamento, a adoção de boas práticas é essencial para a gestão estratégica e eficiente do negócio

A governança corporativa da AES Uruguaiana tem como objetivo criar valor para seus acionistas e seus públicos de relacionamento (colaboradores, clientes, comunidades, fornecedores e órgãos regulatórios). Seus princípios e suas práticas são estabelecidos pelo Estatuto Social, que indica o regulamento e a norma que servem de base para sua governança e os órgãos responsáveis por sua manutenção: a Diretoria, o Conselho de Administração e a Assembleia de Acionistas.

Essa adoção de boas práticas é essencial para a gestão estratégica e eficiente do negócio e, portanto, serve de base para a criação de valor. Por essa razão, a AES trabalha continuamente para aprimorar suas práticas de governança corporativa.

Atualmente, o modelo de governança corporativa praticado pela empresa baseia-se em dois princípios:

**Coerência** – Compromisso de desenvolver, com todas as partes relacionadas, transações e atividades coerentes com seus Valores e suas diretrizes.

**Transparência** – Compromisso de possuir uma comunicação aberta e transparente com todas as suas partes relacionadas.

### Ações da AES Uruguaiana

O total de ações que a AES Uruguaiana possui é de 1.015.222.739 ações ordinárias. Todos os acionistas podem exercer seu direito a voto nas Assembleias Gerais Ordinárias (realizadas anualmente) e Extraordinárias (convocadas a qualquer tempo) da companhia. Cada ação ordinária representa um voto nas referidas Assembleias Gerais, nas quais as decisões são tomadas com base na maioria dos votos.

## Composição da diretoria\*

GRI 4.2

### Diretores

Arturo Enrique Gris Lindenthaler  
Ítalo Tadeu de Carvalho Freitas Filho  
Rinaldo Pecchio Júnior

## Composição do Conselho\*

GRI 4.2

### Presidente

Berned Raymond Da Santos Ávila

### Conselheiros efetivos

Britaldo Pedrosa Soares  
Sheilly Caden Contente

### Conselheiros suplentes

Airton Ribeiro de Matos  
Pedro de Freitas Almeida Bueno Vieira  
Roberto Mario Di Nardo

\* Em 31 de dezembro de 2010.

## Estrutura de governança

GRI 4.1; 4.3

A AES Uruguaiana é administrada pelo Conselho de Administração – que por sua vez é assessorado pelo Comitê de Gestão da Política de Investimentos e Operacional – e pela Diretoria.

### Conselho de Administração

O Conselho de Administração da AES Uruguaiana é responsável pela definição da estratégia de condução dos negócios da geradora e pela aprovação dos assuntos de maior relevância. É composto de três membros efetivos e três suplentes, eleitos em Assembleia Geral. O mandato é de três anos, e é permitida a reeleição. O mandato dos atuais membros do conselho de administração da companhia se encerra em 2011, na Assembleia Geral que delibera a respeito das demonstrações financeiras do exercício social.

Os membros do Conselho de Administração apresentam competência e experiência profissional reconhecidas nos setores de energia, finanças, mercado de capitais e jurídico. A remuneração dos conselheiros, bem como benefícios de qualquer natureza e verbas de representação, é aprovada em Assembleia Geral.

Em 2010, o Conselho de Administração reuniu-se sete vezes. Nesses encontros, supervisionou o desempenho econômico, ambiental e social da companhia, entre outros temas estratégicos, bem como aprovou matérias às quais lhe são conferidos poderes exclusivos, nos termos do Estatuto Social da companhia. Com o acesso a tais informações, os conselheiros identificam as questões relevantes e propõem recomendações à Diretoria da companhia.

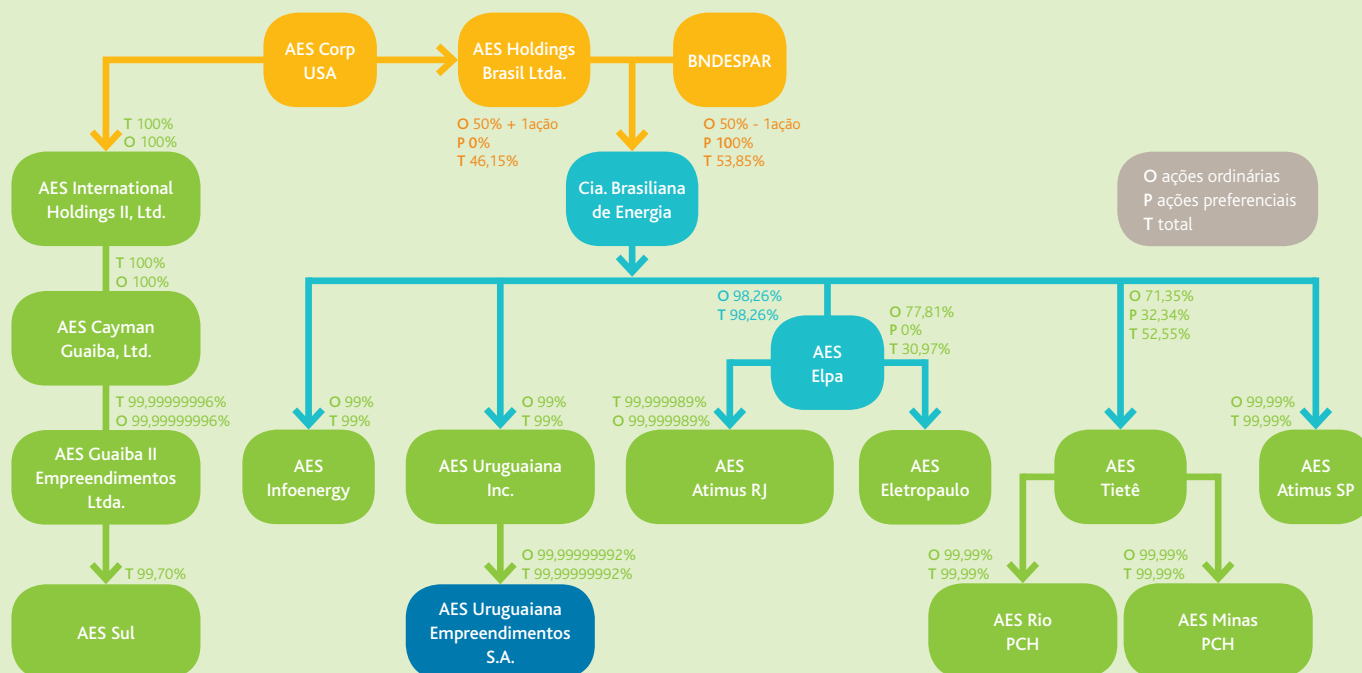
### Diretoria

A Diretoria é responsável pela gestão dos negócios e pela execução das decisões estratégicas do Conselho de Administração e das resoluções tomadas pela Assembleia Geral, desempenhando suas funções de acordo com o objeto social da companhia e em estrita observância às disposições do Estatuto Social. É composta de no mínimo dois e no máximo três membros, sem denominação específica, que possuem mandato de dois anos e podem ser reeleitos. O mandato dos atuais membros da Diretoria se encerrará na Assembleia Geral que deliberar a respeito das demonstrações financeiras do exercício social a se encerrar em 2011.

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

| J) ADMINISTRADORES   | 2008  | 2009  | 2010  |
|--|-------|-------|-------|
| Remuneração e/ou honorários totais (R\$ mil) (A)                                   | 597   | 879   | 584   |
| Número de diretores (B)  | 3     | 2     | 3     |
| Remuneração e/ou honorários médios (R\$ mil) (A/B)                                 | 361   | 367   | 194,6 |
| Honorários de conselheiros de administração (R\$ mil) (C)                          | 0,0   | 0,0   | 0,0   |
| Número de Conselheiros de Administração (D)  | 6     | 6     | 3     |
| Honorários médios (R\$ mil) (C/D)  | 0,0   | 0,0   | 0,0   |
| Número de diretores (B)  | 5     | 6     | 8     |
| Remuneração e/ou honorários médios A/B (R\$ mil)                                   | 571   | 703   | 583   |
| Honorários de conselheiros de administração (R\$ mil) (C)                          | 193   | 176   | 806   |
| Número de conselheiros de administração (D)  | 2.856 | 3.515 | 4.662 |
| Honorários médios C/D (R\$ mil) (considerados somente os conselheiros remunerados) | 5     | 6     | 8     |





| ACIONISTA                           | ON            | %           | TOTAL         |
|-------------------------------------|---------------|-------------|---------------|
| AES Uruguiana, Inc.                 | 1.015.222.731 | 99,9999992% | 1.015.222.731 |
| Companhia Brasileira de Energia     | 1             | 0,0000001%  | 1             |
| BNDES Participações S.A. – BNDESPAR | 1             | 0,0000001%  | 1             |
| Outros                              | 6             | 0,0000006%  | 6             |
| Total                               | 1.015.222.739 | 100%        | 1.015.222.739 |

Patrimônio líquido: R\$32.018.419,65

## Estrutura societária

Desde 2003, o capital social da AES Uruguiana é formado indiretamente pela Companhia Brasileira de Energia por meio da *holding* AES Uruguiana Inc. 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., que, por meio de outras sociedades controladas diretas e indiretas, controla a AES Holdings Brasil Ltda.

## Ética e compliance

O programa de ética e *compliance* tem o objetivo de estabelecer o mais elevado padrão ético nas decisões do Grupo AES, difundindo a 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 boas práticas de governança corporativa da empresa.


Signatária do Pacto Global das Nações Unidas, que tem entre seus princípios o combate à corrupção, a AES Uruguiana compromete-se a fazer negócios somente com empresas e pessoas que adotem elevados padrões éticos. Para isso, procura conhecer seus parceiros de negócios por meio de pesquisas que buscam conhecer a imagem, a reputação e a conformidade do

parceiro com as legislações anticorrupção nacionais e estrangeiras aplicáveis.

Em 2010, foi promovido o Dia Mundial da Ética, realizado em 21 de julho 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 internas e da veiculação de vídeos e cartazes, contando com 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 a discussão dos resultados de investigação de denúncia 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.



O *helpline* é um canal de comunicação que tem como objetivo solucionar dúvidas e conflitos, bem como receber denúncias de condutas antiéticas.

Algumas das políticas presentes no Guia de Valores da empresa 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 *Compliance*.

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

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

O canal pode ser acessado por telefone (ligação gratuita) ou pela internet. Ambos contam com atendimento disponível 24 horas, 7 dias por semana.

As dúvidas, sugestões ou denúncias – que podem ser feitas anonimamente e são tratadas com confidencialidade e sigilo garantidos – são recebidas por uma empresa terceirizada, localizada nos Estados Unidos, para assegurar a lisura, transparência e idoneidade do 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, observamos um aumento de quase 25% no número de chamadas, resultado do amplo trabalho de divulgação e treinamentos realizados pela área.

Na AES Uruguaiana, das 14 chamadas recebidas, 11 foram alegações, sendo quatro por questões de remuneração e benefícios, duas por questões de admissão e atribuição de tarefas, uma por favoritismo, uma por ação disciplinar inadequada, uma por infração a leis trabalhistas e duas por preocupação generalizada. Dos três pedidos de orientação, dois solicitaram parecer sobre convite para entretenimento e um esclarecimento sobre a possibilidade de um conflito de interesses.

## Compromissos

A AES Uruguaiana 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 (Unodoc) 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 no desenvolvimento de melhores práticas conjuntas e na 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 contratual de *compliance*. O Grupo é considerado referência por conter iniciativas que estão além das praticadas no mercado brasileiro.



## Revisão contratual de conformidade

Todos os contratos e as operações das empresas da AES Brasil com um limite de valor pré-estipulado, 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. 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 43).

## Treinamentos e educação

Em 2010, as empresas da AES Brasil realizaram seis ações de treinamento elaboradas pela área de ética e *compliance*. Além de fazer parte do programa de 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, cinco colaboradores foram treinados na AES Uruguaiana.

**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 no mundo 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.

**Guia de Valores e 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 Uruguaiana, foram treinados 13 colaboradores.

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

## Auditorias

### Auditoria independente

A Ernst&Young Terco Auditores Independentes S.S. é responsável pela auditoria independente das demonstrações financeiras. Seguindo a regra estabelecida pela Instrução n. 381/03 da CVM, a empresa não prestou outros serviços que não sejam de auditoria externa.

### Auditoria interna

A AES Uruguaiana possui uma área de auditoria interna que atua na área operacional e financeira e tem por objetivo principal 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 implementação da Gestão Integrada de Risco (GIR) com a operacionalização do Comitê de Gestão de Risco (GIR), a valoração dos principais riscos identificados pela companhia e a implementação do sistema GIR para consolidação e gerenciamento dos riscos em base única sistêmica, com visão do impacto na estratégia. Foram avaliados 58 riscos, que são priorizados segundo o grau de exposição e a probabilidade de ocorrência, agrupados em quatro categorias (estratégico, financeiro, operacional e regulatório) e 59 subcategorias. O objetivo é, após análise detalhada, identificar os riscos mais relevantes e estabelecer controle e um tratamento adequado, com acompanhamento.



# Preparada para o futuro

Investir no refinamento do processo de planejamento estratégico na excelência da gestão é o alicerce para o crescimento e a sustentabilidade do negócio

## 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 (passos 3 a 6). O processo inclui avaliação periódica do desempenho (passo 4), que define a necessidade de ajustes na estratégia quinzenal.

### RPI – Requisito da Parte Interessada

Traduz a expectativa e a necessidade das partes que posteriormente serão consideradas para estabelecimento das metas da organização.

### RC – Referencial Comparativo

Referência apropriada para permitir avaliar o nível de competitividade superior de um resultado alcançado, no mercado ou no setor de atuação, considerando-se as estratégias da organização.

### BSC – Balanced Scorecard

Trata-se de metodologia de gestão que auxilia as empresas a traduzir o seu planejamento estratégico em objetivos, planos, metas e indicadores organizados que permitem monitorar periodicamente o seu desempenho.

**A** AES Uruguiana investe continuamente no refinamento do processo de planejamento estratégico e na excelência da gestão. O ponto de partida do planejamento é o Xstrategy: um método de formulação de estratégia desenvolvido pela AES Corp. e adaptado pela AES Brasil. O processo realiza análises de riscos e oportunidades em sete etapas:

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

**Partes interessadas:** identifica públicos de relacionamento que afetam o desempenho da empresa e suas expectativas e necessidades; seus referenciais comparativos e requisitos; seu grau de satisfação e se ele está relacionado aos atributos do serviço.

**Análise dos cenários (externo e interno) e dos riscos:** qualifica riscos empresariais do negócio e constrói os cenários baseando-se em direcionadores não controláveis.

**Pilares da estratégia:** define os elementos que vão tornar possível atingir

os objetivos estratégicos traçados.

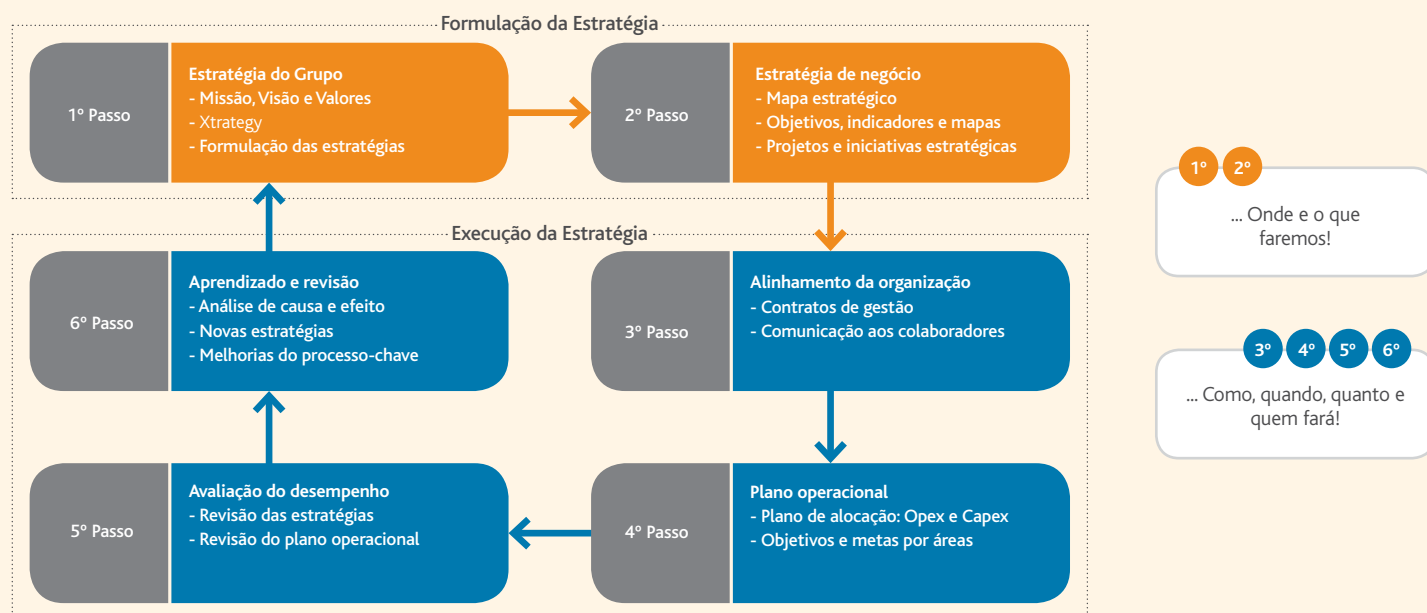
**Análise de alternativas:** verifica a realização de cada pilar estratégico e busca vislumbrar como seria tal realidade se cada pilar fosse melhorado.

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

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

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 pela Missão, Visão e Valores organizacionais, e contém objetivos, metas, planos de ação e respectivos orçamentos de operação (Opex) e de investimento (Capex).



### Mapa de aprendizagem

Adotado pela AES Uruguaiana em 2009, o mapa de aprendizagem tem como objetivo estimular o diálogo e construir uma compreensão compartilhada sobre a estratégia e como cada colaborador contribui individualmente para sua respectiva execução e alcance. Dessa forma, foi possível maximizar a comunicação e o entendimento da estratégia com os colaboradores de uma maneira alinhada aos conceitos do Balanced Scorecard. A solução consiste na aplicação de uma metodologia lúdica, que traduz a estratégia em uma linguagem comum a todos os colaboradores, das lideranças à força de trabalho.

### Gestão

A AES Uruguaiana 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 dos planos, promovendo as mudanças culturais necessárias para alcançar o desempenho operacional planejado, cumprir a missão e alcançar a visão. O sistema inclui os comitês: pessoas, segurança, ética, clientes, investimento, P&D e eficiência energética.

#### Cultura Apex (AES Performance Excellence)

Programa de excelência da AES, é um conjunto estruturado de metodologias e ferramentas da qualidade que podem ser usadas para aperfeiçoar processos de negócio e identificar soluções para diversos tipos de desafios por meio de projetos. As ferramentas Apex são aplicadas em diferentes contextos e situações relacionadas a operações, finanças, serviços para os clientes, entre outros.

Todos os projetos desenvolvidos no âmbito do Apex são avaliados anualmente no evento internacional de reconhecimento e aprendizado, promovido pela AES Corp.

#### Learning organization (Organização que aprende)

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


### 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 Uruguaiana utiliza o contrato de gestão: um documento firmado entre a empresa e a pessoa 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.

\*Abordagem de gestão Rel. Trabalhistas





O processo de aprendizado constante é base para adquirir e transferir conhecimento relevante, além de proporcionar experiências de aprendizado

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.

#### Ferramentas de gestão

- **Balanced scorecard (BSC):** metodologia cujo modelo permite traduzir a estratégia em objetivos estratégicos e específicos, assim como acompanhar o desempenho da companhia.
- **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.
- **Modelo de benchmarking:** sistemática de comparação com as melhores empresas de dentro e de fora do setor, que, dentre outros, permite internalizar as melhores práticas aos processos de negócio e suporte.
- **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.

#### Diálogo com públicos de relacionamento 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 residenciais e corporativos, poder público e sociedade, totalizando 130 pessoas.

Mediados pela própria empresa, que contou com o apoio da consultoria especializada Lume, os participantes analisaram o relatório de sustentabilidade de 2009, expondo opiniões e propondo melhorias para as próximas edições. 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; 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.



## Ativos intangíveis

Para manter os ativos intangíveis não contábeis alinhados à estratégia empresarial, a AES Uruguiana 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, são classificados da seguinte forma:

- **Humano:** capacidade, experiência e conhecimento. A AES Uruguiana possui planos e programas que visam proporcionar aos colaboradores ferramentas para seu desenvolvimento profissional.
- **Mercado:** marca, clientes e relacionamento. A imagem da companhia e sua percepção pelos clientes foram o ponto principal de um trabalho desenvolvido em 2009 que envolveu um reposicionamento da marca AES Brasil.
- **Infraestrutura:** estão sendo desenvolvidas a manutenção e a preservação de todo o parque gerador da empresa durante a hibernação.
- **Tecnológico:** pesquisa e desenvolvimento, processos e produtos. Anualmente, são feitos investimentos em projetos de P&D e na modernização do parque gerador.

## Compromissos públicos

GRI HR6; HR7

A AES Uruguiana é signatária do Pacto Global e promove os Oito Objetivos do Milênio, ambas as iniciativas da Organização das Nações Unidas (ONU). A primeira instiga a comunidade empresarial a adotar, apoiar e promover dez princípios básicos universais de direitos humanos, de práticas laborais, de meio ambiente e de combate à corrupção e ao suborno. As signatárias são convidadas a implementar os dez princípios na condução de seus negócios e atividades e a relatar seu progresso à ONU e à sociedade anualmente.

Conhecidos no Brasil como Oito Jeitos de Mudar o Mundo, os Objetivos do Milênio, por sua vez, determinaram oito ações voltadas à educação, igualdade, redução da mortalidade infantil, saúde das gestantes, combate à Aids e outras doenças, erradicação da fome, respeito ao meio ambiente e desenvolvimento.

Em 2010, o Grupo AES Brasil assinou o Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo no Brasil.

Além disso, o cadastramento de novos fornecedores está condicionado à apresentação de documentações e certidões legais, bem como a uma consulta ao Ministério do Trabalho para comprovar que o fornecedor não consta da lista dos empregadores de trabalho escravo.

A AES Uruguiana aderiu ao Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção, participa de discussões com a sociedade civil sobre sua atuação e estimula a cidadania empresarial.

A geradora também é associada à Fundação Abrinq, que tem como objetivo mobilizar a sociedade para questões ligadas aos direitos da criança e do adolescente. Participa, também, do Programa Empresa Amiga da Criança, que incentiva o investimento social privado em ações em prol da infância e da adolescência.

# Nosso valor nº1

Apesar de hibernando, a AES Uruguaiana mantém-se atenta à Segurança, instalando Cipas e mantendo um diálogo contínuo com seus colaboradores



## Cipa ativa GRI LA6; LA7

Em virtude do número de colaboradores da AES Uruguaiana (atualmente 12), não há necessidade de formalizar a Cipa (Comissão Interna para Prevenção de Acidentes) perante o Ministério do Trabalho. Porém, como medida proativa, a empresa mantém as reuniões mensais com a participação de todos os colaboradores próprios e contratados, incluindo os gestores das contratadas. Em 2010, não houve acidentes entre colaboradores próprios e contratados.

**A**ES Uruguaiana, assim como a AES Brasil, tem a segurança como seu Valor Número 1 e busca estimular a cultura de segurança entre os colaboradores e prestadores de serviços.

Para tanto, a empresa segue o Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional (SGSSO), política que orienta a avaliação e identificação de situações de risco e o aperfeiçoamento de processos de segurança e saúde no trabalho. Esse sistema consiste em um conjunto de procedimentos criados para coordenar 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.

Na AES Uruguaiana, os requisitos do SGSSO estão baseados nas especificações da OHSAS 18001\* (Occupational Health and Safety Assessment Series) e na legislação brasileira. Ambos fornecem 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.

| INICIATIVAS PARA A SEGURANÇA |   |
|------------------------------|---|
| INICIATIVA                   | DESCRIÇÃO   |
| Diálogo de segurança         | Diálogo diário que ocorre na primeira hora da manhã com todos funcionários para discutir as atividades de toda a semana. Nos encontros, também são repassadas informações da AES Brasil e é propiciado um momento para ouvir as sugestões dos funcionários. |
| Reuniões CIPA                | Reuniões convocadas mensalmente com todos os colaboradores e gestores das contratadas.  |

\*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.

Os requisitos do Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional estão baseados nas especificações da OHSAS 18001

| SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO  | 2008   | 2009   | 2010   |
|--|--------|--------|--------|
| Média de horas extras por funcionário/ano  | 156,88 | 127,48 | 202,71 |
| Número total de acidentes de trabalho com funcionários   | 0      | 0      | 0      |
| Número total de acidentes de trabalho com terceirizados/contratados  | 2      | 0      | 0      |
| Média de acidentes de trabalho por funcionário/ano   | 0      | 0      | 0      |
| Acidentes com afastamento temporário de funcionários e/ou prestadores de serviço (%)   | 0      | 0      | 0      |
| Acidentes que resultaram em mutilação ou outros danos à integridade física de funcionários e/ou de prestadores de serviço, com afastamento permanente do cargo (incluindo LER) (%) | 0      | 0      | 0      |
| Acidentes que resultaram em morte de funcionários e/ou de prestadores de serviço (%)   | 0      | 0      | 0      |
| Índice TF (taxa de frequência) total da empresa no período para funcionários   | 0      | 0      | 0      |
| Índice TF (taxa de frequência) total da empresa no período para terceirizados/contratados  | 8,37   | 0      | 0      |
| Índice TG (taxa de gravidade) da empresa no período para funcionários  | 0      | 0      | 0      |
| Índice TG (taxa de gravidade) da empresa no período para terceirizados/contratados   | 0      | 0      | 0      |

Taxa de frequência: acidentes com afastamento por milhão de homens-horas de exposição ao risco, no período de um ano.

Taxa de gravidade: dias perdidos em razão de acidentes com afastamento por milhão de homens-horas de exposição ao risco, no período de um ano.

| SEGURANÇA NO USO FINAL DE ENERGIA DO CONSUMIDOR   | 2008 | 2009 | 2010 |
|---|------|------|------|
| Taxa de gravidade (TG) de acidentes com terceiros por choque elétrico na rede concessionária (eventos totais) | NA   | NA   | NA   |
| Número de melhorias implantadas com o objetivo de oferecer produtos e serviços mais seguros                   | NA   | NA   | NA   |

Desempenho comercial,  
operacional e  
econômico-financeiro

# Bastidores ativos

Em busca de alternativas para restabelecer a normalidade do negócio, a AES Uruguaiana tem atuado no esforço de encontrar novas parcerias

As atividades de manutenção estão ativas para que a geração possa ser retomada assim que houver disponibilidade de gás natural

**A**ES Uruguaiana vive uma situação incomum: está hibernando desde abril de 2009 em razão do cancelamento do fornecimento de gás natural pela empresa argentina Yacimientos Petrolíferos y Fiscales S.A. (YPF). A geração de energia está desativada em razão da falta de gás.


A interrupção das atividades operacionais da AES Uruguaiana representa uma decisão circunstancial e não implica quaisquer mudanças no planejamento do Grupo AES Corp. nem na manutenção de seus investimentos no Brasil. Em 2010, a empresa continuou em busca de alternativas para retomar a operação.

As atividades de manutenção estão ativas para que a geração possa ser retomada no momento em que houver

nova disponibilidade de gás natural. Para manter a planta em pleno estado de funcionamento, livre de oxidação, umidade e corrosão, os colaboradores seguem uma rotina diária de manutenções conservativas, elétricas, mecânicas e instrumentais. Todo o maquinário e os dois prédios recebem os devidos cuidados. Os geradores a gás de hidrogênio, por exemplo, recebem monitoramento 24 horas do Centro de Operação e Geração (COG), uma vez que o risco de explosões é muito alto nessas condições.

#### Desempenho comercial

Os contratos da AES Uruguaiana tiveram seu término antecipado para dezembro de 2009. Em 2010, não houve comercialização de energia por parte da empresa.



Em 2010, a AES Uruguiaiana investiu R\$ 600 mil em atividades de manutenção do sistema de geração de energia

## Desempenho econômico-financeiro

Em razão da condição de hibernação, a AES Uruguiaiana não auferiu receitas no exercício de 2010. Suas despesas operacionais apresentaram saldo positivo de R\$ 46 milhões devido à reversão de

provisões e seu resultado financeiro alcançou R\$ 24,6 milhões, resultando em um lucro líquido de R\$ 70,9 milhões.

### Investimentos

Em 2010, foram investidos R\$ 600 mil em manutenção ante R\$ 900 mil em 2009.

### 2008

**Janeiro:** em razão das indisponibilidades apresentadas, a Aneel reduz a garantia física da AES Uruguiaiana para 160,5 MW. Em dezembro desse mesmo ano, essa capacidade é reduzida a zero.

**Agosto:** a YPF declara suas obrigações sob o contrato de compra de gás suspensas, tendo em vista ocorrência de evento de força maior\*.

**Setembro:** a AES Uruguiaiana declara à YPF que suas obrigações sob o contrato de gás estavam suspensas em decorrência da não entrega do gás natural, bem como pela falta de pagamento do Delivery or Pay pela YPF.

**Dezembro:** a YPF declara suspensas suas obrigações contratuais devido ao suposto descumprimento contratual da companhia e que, mesmo diante da hipótese de extinção do evento de força maior por ela alegado, o fornecimento do gás natural não seria restabelecido. Com os crescentes problemas de fornecimento, a AES Uruguiaiana assinou aditivos contratuais com a AES Eletropaulo, AES Sul CEEE para reduzir o prazo e os volumes de energia fornecidos. O término do contrato com a AES Eletropaulo permaneceu inalterado, ou seja, para junho de 2009, e o da AES Sul foi antecipado para dezembro de 2009.

### De 2004 a 2007

A AES Uruguiaiana sofre com o reiterado inadimplemento contratual da Yacimientos Petrolíferos y Fiscales S.A. (YPF), que promoveu diversos cortes no fornecimento do gás natural que deveria fornecer à usina. Por consequência, a Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel) e o ONS (Operador Nacional do Sistema Elétrico) reduzem a garantia física\*\* da companhia de 565 MW para 217 MW.

### 2009

**Março:** por conta do reconhecimento da exposição involuntária da Rio Grande Energia S.A. (RGE) pela Aneel, passou a valer o aditivo do contrato entre a AES Uruguiaiana e a distribuidora, que reduziu o prazo e o volume de energia entregue.

**Abril:** a AES Uruguiaiana declara a hibernação da usina, que implica a paralisação de sua operação e a realização de um programa de manutenção com o objetivo de conservar os equipamentos para um possível retorno da planta às atividades.

\*Abordagem de gestão de desempenho econômico.

\*\*Em termos jurídicos, a declaração de força maior significa a impossibilidade de honrar um contrato por uma situação não prevista, de causa humana ou natural.

\*\*\*A garantia física representa a parcela da capacidade instalada de geração da usina que o órgão regulador reconhece como lastro físico.



| INDICADORES ECONÔMICO-FINANCEIROS<br>GRI EC1, EC6  | 2008     |           | 2009     |           | 2010    |           |
|--|----------|-----------|----------|-----------|---------|-----------|
| Geração de riqueza (R\$ mil)   | R\$ mil  | Variaç. % | R\$ mil  | Variaç. % | R\$ mil | Variaç. % |
| Receita operacional (receita bruta de vendas de energia e serviços)  | 635.048  | 837,27%   | 174.804  | -72,47%   | 27.297  | -84,38%   |
| Fornecimento de energia  | -        | 0,00%     | -        | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| Residencial  | -        | 0,00%     | -        | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| Residencial baixa renda  | -        | 0,00%     | -        | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| Comercial  | -        | 0,00%     | -        | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| Industrial   | -        | 0,00%     | -        | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| Rural  | -        | 0,00%     | -        | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| Iluminação pública   | -        | 0,00%     | -        | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| Serviço público  | -        | 0,00%     | -        | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| Poder público  | -        | 0,00%     | -        | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| Outros (amortização RTE, não faturado, interruptível, etc.)  | -        | 0,00%     | -        | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| Transferência para atividade de distribuição   | -        | 0,00%     | -        | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| Suprimento de energia elétrica   | 618.074  | -7,65%    | 96.493   | -84,39%   | 323     | -99,67%   |
| Disponibilização do sistema de transmissão e distribuição  | -        | 0,00%     | -        | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| Outras receitas operacionais   | -        | 0,00%     | -        | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| (Provisão) Reversão para créditos de liquidação duvidosa   | 15.736   | -131,45%  | 15.736   | 0,00%     | -148    | -100,94%  |
| Outras receitas (e despesas)   | 1.238    | -100,22%  | 62.575   | 4954,52%  | 27.122  | -56,66%   |
| (-) INSUMOS (Insumos adquiridos de terceiros: compra de energia, material, serviços de terceiros etc.)       | -532.449 | -14,72%   | -166.776 | -68,68%   | 48.676  | -129,19%  |
| Gás, Transporte de gás e Materiais   | -115.358 | -24,45%   | -83.134  | -27,93%   | -1.755  | -97,89%   |
| Outros custos operacionais   | -10.850  | -86,00%   | -15.881  | 46,37%    | 54.855  | -445,41%  |
| Custo de energia comprada e transmissão  | -384.153 | 4,63%     | -54.560  | -85,80%   | -284    | -99,48%   |
| Serviços de terceiros  | -22.088  | 100,00%   | -13.201  | -40,23%   | -4.140  | -68,64%   |
| Depreciação e amortização  | -26.189  | 5,34%     | -25.683  | -1,93%    | -25.817 | 0,52%     |
| (=) Valor adicionado líquido produzido pela empresa  | 76.410   | -113,14%  | -17.655  | -123,11%  | 50.156  | -384,09%  |
| (+) Valor adicionado recebido em transferência (receitas financeiras, resultado da equivalência patrimonial) | 171.044  | 401,55%   | 451.308  | 163,85%   | 48.188  | -89,32%   |
| Resultado da equivalência patrimonial  | -        | 0,00%     | -        | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| Receitas financeiras   | 171.044  | 401,55%   | 451.308  | 163,85%   | 48.188  | -89,32%   |
| (=) Valor adicionado total a distribuir  | 247.454  | -145,21%  | 433.653  | 75,25%    | 98.344  | -77,32%   |
| Distribuição da riqueza - por partes interessadas  | 2008     |           | 2009     |           | 2010    |           |
|  | R\$ mil  | (%)       | R\$ mil  | (%)       | R\$ mil | (%)       |
| Empregados   | 7.311    | 4,90%     | 3.703    | 0,85%     | 3.249   | 0,75%     |
| Governo (impostos, taxas e contribuições e encargos setoriais)   | 8.425    | 5,65%     | 10.767   | 2,48%     | 664     | 0,15%     |
| Financiadores/terceiros  | 567.075  | 380,32%   | 191.678  | 44,20%    | 23.555  | 5,43%     |
| Acionistas/retidos   | -433.706 | -290,87%  | 227.505  | 52,46%    | 70.876  | 16,34%    |
| (=) Valor adicionado distribuído   | 149.105  | 100,00%   | 433.653  | 100,00%   | 98.344  | 22,68%    |

| Distribuição da riqueza – governos e encargos setoriais | 2008    |           | 2009    |           | 2010    |           |
|---|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|
| Tributos, taxas e contribuições                         | R\$ mil | (%)       | R\$ mil | (%)       | R\$ mil | (%)       |
| ICMS  | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| PIS/Pasep   | 9.986   | 6,70%     | 1.441   | 0,33%     | -       | 0,00%     |
| Cofins  | 45.998  | 30,85%    | 6.638   | 1,53%     | -       | 0,00%     |
| INSS  | 1.414   | 0,95%     | 934     | 0,22%     | 529     | 0,12%     |
| ISS   | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| IPTU  | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| Encargos sociais – outros                               | 400     | 0,27%     | 713     | 0,16%     | 131     | 0,03%     |
| Outros  | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| IRPJ, CSSL e CPMF a pagar do exercício                  | -55.942 | -37,52%   | 1.041   | 0,24%     | 4       | 0,00%     |
| Encargos setoriais                                      | R\$ mil | (%)       | R\$ mil | (%)       | R\$ mil | (%)       |
| RGR – Reserva global de reversão                        | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| CCC – Conta de consumo de combustível                   | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| CDE – Conta de desenvolvimento energético               | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| Encargos do consumidor – Proinfa                        | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| CFURH   | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| TFSEE   | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| ECE + EAEE  | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| P&D, Eficiência, FNDCT e EPE                            | 5.597   | 3,75%     | 216     | 0,05%     | 148     | 0,03%     |
| Outros  | 972     | 0,65%     | 1.073   | 0,25%     | 1.163   | 0,27%     |
| (=) Valor distribuído (total)                           | 149.105 | 100,00%   | 433.653 | 100,00%   | 98.344  | 100,00%   |
| Inadimplência setorial                                  | 2008    |           | 2009    |           | 2010    |           |
|   | R\$ mil | Variaç. % | R\$ mil | Variaç. % | R\$ mil | Variaç. % |
| Energia comprada (discriminar)                          | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| Encargos setoriais                                      |         |           |         |           |         |           |
| RGR   | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| CCC   | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| CDE   | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| CFURH   | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| TFSEE   | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| ESS   | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| P&D   | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| Total (A)   | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| Percentual de inadimplência                             | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     |
| Total da inadimplência (A)/receita operacional líquida  | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     | -       | 0,00%     |

| Investimentos  | 2008       |           | 2009     |           | 2010    |              |
|--|------------|-----------|----------|-----------|---------|--------------|
|  | R\$ mil    | Variaç. % | R\$ mil  | Variaç. % | R\$ mil | Variaç. %    |
| Manutenção e modernização  | 3.535      | -81,93%   | 344      | -90,27%   | 433     | 25,87%       |
| Construção de novas PCHs   | -          | 0,00%     | -        | 0,00%     | -       | 0,00%        |
| Outros investimentos   | 370        | -62,51%   | 654      | 76,76%    | 157     | -75,99%      |
| Outros indicadores   | 2008       |           | 2009     |           | 2010    |              |
|  | Valor      | Variaç. % | Valor    | Variaç. % | Valor   | Variaç. %    |
| Receita operacional bruta (R\$)  | 618.074    | -7,65%    | 96.493   | -84,39%   | 323     | -99,67%      |
| Deduções da receita (R\$ mil)  | -55.984    | -10,96%   | -8.295   | -85,18%   | -145    | -98,25%      |
| Receita operacional líquida (R\$ mil)  | 562.090    | -7,30%    | 88.198   | -84,31%   | 178     | -99,80%      |
| Custos e despesas operacionais do serviço (R\$ mil)  | -664.474   | 17,84%    | -119.282 | -82,05%   | 46.061  | -138,62%     |
| Receitas irre recuperáveis (R\$ mil)   | -          | 0,00%     |          | 0,00%     | -       | #DIV/0!      |
| Resultado do serviço (R\$ mil)   | -102.384   | -84,42%   | -31.084  | -69,64%   | 46.239  | -248,75%     |
| Resultado financeiro (R\$ mil)   | -387.264   | -779,46%  | 259.630  | -167,04%  | 24.633  | -90,51%      |
| IRPJ/CSSL (R\$ mil)  | 55.942     | -196,23%  | -1.041   | -101,86%  | 4       | -100,38%     |
| Lucro (prejuízo) líquido (R\$ mil)   | -433.706   | -34,13%   | 227.505  | -152,46%  | 70.876  | -68,85%      |
| Juros sobre o capital próprio (R\$ mil)  | -          | 0,00%     | -        | 0,00%     | -       | 0,00%        |
| Dividendos distribuídos (R\$ mil)  | -          | 0,00%     | -        | 0,00%     | -       | 0,00%        |
| Custos e despesas operacionais por MWh vendido (R\$ mil)   | (0,2)      | 100,00%   | (0,2)    | 23,02%    | 0,0     | -100,00%     |
| Riqueza (valor adicionado líquido) por empregado (R\$ mil)   | 1.158      | 100,00%   | -1.177   | -201,66%  | 3.135   | -366,33%     |
| Riqueza (valor adicionado líquido) por receita operacional bruta (R\$)                                 | 0          | -101,40%  | -0       | -183,94%  | 2       | -1.919,25%   |
| Ebitda ou Lajida (R\$ mil)   | -76.195    | -87,95%   | -5.401   | -92,91%   | 72.056  | -1.434,12%   |
| Margem do Ebitda ou Lajida (%)   | -14%       | -87,00%   | -6%      | -54,83%   | 40481%  | -661.150,61% |
| Liquidez corrente (ativo circulante/passivo circulante)  | 0          | -51,71%   | 1        | 307,18%   | 1       | -22,58%      |
| Liquidez geral (ativo circulante+realizável a LP)/ (passivo circulante+exigível a LP)                  | 0          | -45,40%   | 1        | 330,08%   | 1       | 34,80%       |
| Margem bruta (lucro líquido/receita operacional bruta) (%)   | -70%       | -28,68%   | 236%     | -436,00%  | 21.943% | 9.206,82%    |
| Margem líquida (lucro líquido/receita operacional líquida) (%)   | -77%       | -28,94%   | 258%     | -434,30%  | 39.818% | 15.336,43%   |
| Rentabilidade do patrimônio líquido (lucro líquido/patrimônio líquido) (%)                             | 0%         | 0,00%     | 0%       | 0,00%     | 221%    |              |
| Estrutura de capital   | 2008       |           | 2009     |           | 2010    |              |
| Capital próprio (R\$ mil)  | -1.279.698 | 51,27%    | -38.871  | -96,96%   | 32.018  | -182,37%     |
| Capital de terceiro oneroso (empréstimos e financiamentos) (R\$ mil)                                   | 1.215.631  | 46,79%    | -        | -100,00%  | -       | 0,00%        |
| Inadimplência de clientes (contas vencidas até 90 dias/receita operacional bruta nos últimos 12 meses) | -          | 0,00%     | -        | 0,00%     | -       | 0,00%        |

# Equipe global

Os colaboradores da AES Uruguaiana mantêm a usina em perfeito estado de funcionamento, pronta para a retomada das atividades

## Pé na estrada

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

Em sua terceira edição, foram selecionados oito colaboradores de todas as áreas para representar a AES Uruguaiana nas mesas-redondas realizadas durante o evento.

### GRI LA1

**E**m 2010, o desafio dos 30 colaboradores da AES Uruguaiana foi manter geradores, turbinas e demais equipamentos em perfeito estado para a possível retomada das atividades da empresa. São 12 colaboradores próprios e 18 terceirizados que trabalham de acordo com um cronograma semanal para manter a empresa intacta.

Devido ao prolongamento da hibernação da empresa, a AES Uruguaiana dispensou 29 funcionários durante o período e realocou outros 14 para as demais empresas do Grupo AES Brasil. Esses colaboradores receberam pacotes de benefícios extras e tiveram a oportunidade de participar de programas de realocação no mercado de trabalho.

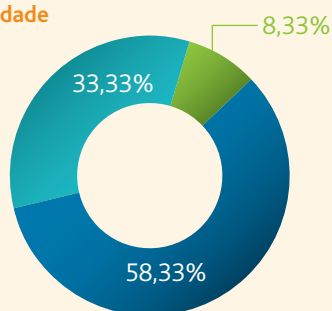
## Perfil dos colaboradores

| CATEGORIA FUNCIONAL <small>GRI LA1</small> | 2009 | 2010 |
|--|------|------|
| Diretores                                  | 0    | 0    |
| Gerentes                                   | 1    | 1    |
| Coordenadores                              | 1    | 0    |
| Operação                                   | 9    | 9    |
| Administrativos                            | 1    | 2    |
| Total interno                              | 12   | 12   |
| Terceiros                                  | 25   | 18   |
| Total de funcionários                      | 37   | 30   |



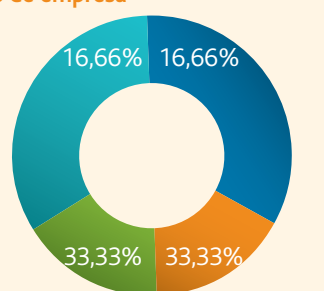
## Perfil dos colaboradores

Escolaridade



Ensino Médio  
Ensino Superior  
Pós-graduação  
(Mestrado, doutorado e especialização)

Tempo de empresa



Até 01 ano  
De 01 a 06 anos  
De 06 a 10 anos  
De 10 a 20 anos

## Desenvolvimento profissional

GRI LA12

Estendendo as diretrizes da AES Brasil a todos os colaboradores, que buscam dar ao profissional a condição de se sentir realizado no trabalho, e ciente de que este tem impacto positivo no dia a dia das pessoas, a AES Uruguiana utiliza ferramentas para o desenvolvimento pessoal, como o Siga Livre – Programa de Crescimento Profissional, que promove a reestruturação do plano de cargos e carreiras, e a Administração de Desempenho, que envolve lideranças e os colaboradores próprios.

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

### Siga livre

Desde 2009, os colaboradores atuam dentro de novos planos de cargos e carreira e de reconhecimento, estabelecidos pelo

Siga Livre – Programa de Crescimento Profissional –, 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 os conhecimentos necessários para o crescimento profissional.

O programa também é base para a definição de 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 seis movimentações na AES Uruguiana, sendo cinco méritos (alterações de salário sem modificação de cargo) e uma promoção (alterações para cargo superior).

### Gestão de desempenho

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

O processo de avaliação de desempenho envolve fases de autoavaliação, análise de desempenho, feita pelos pares e subordinados (no caso das lideranças), e avaliação pelo gestor, subsidiado pela análise e pelos comentários dos demais envolvidos.

O modelo de avaliação está estruturado em oito competências para não executivos:

técnica e funcional; direcionamento para resultados; solução de problemas; trabalho em equipe; iniciativa; relacionamento; segurança; e comprometimento com a companhia e com a prática dos Valores do Grupo AES Brasil.

Para os profissionais em cargos de liderança executiva, são agregadas outras competências inerentes ao exercício da liderança, relacionadas a visão de negócios, pensamento global e gestão de pessoas.

Os resultados gerais das avaliações são ainda discutidos, equalizados e validados em comitês e têm também o propósito de identificar talentos e sucessores para as posições-chave da empresa, além de dar subsídio aos planos de desenvolvimento individuais.

### Programa de reconhecimento

Estruturado em 2009, o programa de reconhecimento é um incentivo aos colaboradores que se destacaram pela excelência no trabalho. Em 2010, o programa promoveu o reconhecimento de quatro pessoas na AES Uruguiana.

**Reconhecimento dinâmico** – premia mensalmente ações específicas dos colaboradores que tenham impacto para a empresa e gerem resultados acima do esperado para as responsabilidades do cargo/equipe. Cada diretor pode indicar, mensalmente, um colaborador ou um grupo de colaboradores de sua área, para que sejam reconhecidos. Em 2010, três colaboradores da AES Uruguiana foram reconhecidos, entre individual e equipe.

## Gestão da empregabilidade GRI LA11

A AES Uruguaiana 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, desde o nível gerencial, e as indicações são feitas pelos líderes imediatos, após entrevista. Depois de criteriosa análise em reunião de diretoria, passam por um processo de validação no RH.

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

### Reconhecimento por Valores

**AES** – reconhece os colaboradores que são modelo em suas áreas na vivência e demonstração dos Valores AES (Segurança, Comprometimento, Integridade, Excelência e Realização no Trabalho). Em 2010, a premiação foi entregue pelo diretor-presidente a um colaborador da AES Uruguaiana durante o evento Pé na Estrada.

### Treinamentos e capacitação

Em 2010, para manter seu pessoal atualizado e trabalhando de forma segura, a AES Uruguaiana investiu uma média de 37 horas de treinamento por colaborador. Dentre os principais temas debatidos estiveram ética e *compliance*, saúde e segurança e desenvolvimento de lideranças.

## Nosso jeito, nossa atitude

O lançamento da nova marca da AES Brasil, em 2009, foi mais que a 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

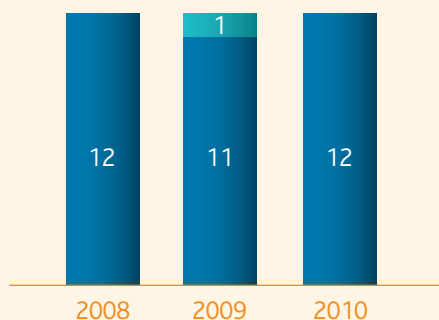
a refletir sobre como podem contribuir nessa etapa de transformação das empresas do Grupo, além de difundir o conhecimento sobre a marca entre todas as equipes da organização.

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.

| TREINAMENTOS <small>GRI LA10</small>                                | 2010      |
|---|-----------|
| Número de participantes   | 32        |
| Homem-hora de treinamento   | 424       |
| Média de horas por colaborador                                      | 35        |
| Participações em cursos, palestras, seminários e treinamentos (R\$) | 12.555,49 |

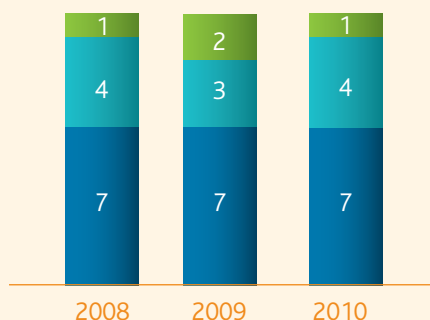
## Diversidade no quadro de colaboradores

Por gênero



Homens  
Mulheres

Por faixa etária



Funcionários com idade de 31 a 40 anos  
Funcionários com idade de 41 a 50 anos  
Funcionários com idade superior a 50 anos

### Diversidade GRI LA13

A AES Uruguiana adota políticas não discriminatórias, zelando pela equidade étnica, etária, de gênero e social na sua força de trabalho, por meio da atuação da área de recursos humanos desde o processo seletivo.

Dentro do quadro de colaboradores, 8,33% dos profissionais são mulheres.

### Pesquisa organizacional de clima

A AES 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%, e o da AES Uruguiana, 100%

| OUTROS INDICADORES                               | 2008 | 2009 | 2010 |
|--|------|------|------|
| Número de mulheres em cargos gerenciais          | 0    | 0    | 0    |
| Número de funcionárias negras                    | 0    | 0    | 0    |
| Número de funcionários negros                    | 0    | 0    | 0    |
| Número de funcionários portadores de deficiência | 0    | 0    | 0    |

### Rotatividade GRI LA2

A taxa de rotatividade total (voluntária e involuntária) atingiu 16,66% em 2010. Ao longo do período, houve duas demissões.

| TOTAL DE DESLIGAMENTOS POR GÊNERO (E %)      | 2010     |
|--|----------|
| Masculino                                    | 2 (100%) |
| Feminino                                     | 0        |
| NÚMERO DE DESLIGAMENTOS POR FAIXA ETÁRIA E % | 2010     |
| Abaixo de 30 anos                            | 0        |
| Entre 30 e 50 anos                           | 2 (100%) |
| Acima de 50 anos                             | 0        |
| NÚMERO DE DESLIGAMENTOS POR REGIÃO E %       | 2010     |
| Região Sul                                   | 2 (100%) |

Alinhada à metodologia Hay, a política de remuneração da AES Uruguaiana procura manter a atratividade e competitividade com o mercado

## Remuneração GRI EC5

A AES Uruguaiana mantém uma política de remuneração de acordo com a metodologia Hay e visa manter a atratividade e a competitividade com o mercado. Utiliza o Balanced Scorecard para disseminação das metas globais e, com isso, estimula os colaboradores à obtenção de resultados de alto desempenho, promovendo a cultura da excelência. Os comparativos de mercado levam em consideração o segmento de energia elétrica para os cargos técnicos e, para os demais níveis, considera-se o mercado selecionado com empresas do mesmo porte, número de colaboradores, faturamento etc.

O pacote de remuneração é composto do salário nominal (remuneração fixa), remunerações adicionais, benefícios e a 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, sendo paga por meio do Programa de Participação nos Lucros e Resultados.

Em 2010, o menor salário pago na AES Uruguaiana correspondia a 4,43 salários mínimos, cujo valor, em dezembro de 2010, era de R\$ 510.

## Plano de Previdência GRI EC3

Em 2009, o investimento feito pela empresa em Previdência Privada foi de R\$ 30.200, enquanto que em 2010 esse valor foi de R\$ 10.190.

A AES Uruguaiana possui entre seus benefícios o plano de previdência privada Previdência Itaú-Unibanco<sup>1</sup>. A participação é voluntária e oferecida aos colaboradores de todos os cargos. São disponibilizados três tipos de plano – definido, suplementar e voluntário – e as contribuições são estipuladas a partir das características de cada um deles, com desembolsos feitos pelos colaboradores e pela organização.

## Participação nos Lucros e Resultados

| TIPO DE BENEFÍCIO        | MÉTRICAS   | ABRANGÊNCIA                              |
|--------------------------|--|--|
| PLR Coletiva             | Desempenho em relação às metas corporativas e estabelecidas pelas diretorias.                          | Todos os colaboradores                   |
| PLR Individual           | Avaliação de desempenho individual.  | Todos os colaboradores (exceto gerentes) |
| Bônus                    | Avaliação de desempenho individual e do negócio.   | Gerentes                                 |
| 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, vice-presidentes e presidente |

Para manter a satisfação e a motivação entre os colaboradores, os benefícios são continuamente aprimorados com base em pesquisas de clima e de mercado

A contribuição da Previdência Itaú-Unibanco equivale a 1% do salário-base, com mínimo de R\$ 20 na contribuição básica e, na suplementar, de 1% a 10% sobre o valor do salário do colaborador que exceder a 10 Unidades Referência de Aposentadoria (URA) – equivalente em 2010 a R\$ 2.977,80. A organização participa com 100% da contribuição básica.

Há dois grupos de participantes:

Grupo 1: participantes com salário de contribuição superior a 10 URA;

Grupo 2: participantes com salário de contribuição inferior a 10 URA.

A organização contribui com 100% da contribuição suplementar.

#### 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 Uruguaiana. Assim, a empresa coloca à disposição de todos os colaboradores vários benefícios, serviços e políticas, que são continuamente aprimorados com base em pesquisas de clima organizacional e de mercado, utilizando a metodologia Hay.

| BENEFÍCIOS CONCEDIDOS PELA AES URUGUAIANA <small>GRI LA3</small> |   |                        |
|--|---|------------------------|
| Seguro de vida   | Oferecido a todos os colaboradores sem mensalidade. Morte por qualquer causa e invalidez. Capital de R\$ 1.989.939,25 – 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 alimentação   | Pago, no valor de R\$ 106,50, a todos os colaboradores ativos. Desconto mensal de R\$10,00.   | Todos                  |
| Vale-transporte  | Pago ao colaborador que optar. Desconto de até 6% do salário.   | Todos                  |
| Vale-refeição de férias  | Valor de R\$ 400,00. O pagamento é efetuado quando o colaborador retorna do período de férias.  | Todos                  |
| Estacionamento   | Estacionamento no edifício da sede e diretorias.  | Gerência e coordenação |
| Previdência privada  | O colaborador pode aderir ao plano Itaú-Unibanco, podendo optar pelo Plano PGBL ou VGBL.  | Todos                  |
| Assistência médica   | Benefício oferecido pela Unimed com co-participação e franquia e sem mensalidade. É extensivo a dependentes diretos e agregados cadastrados até 2000. | Todos                  |



A relação da AES Uruguaiana com sindicatos é ativa, com diálogos constantes e sempre em busca de soluções satisfatórias para todas as partes envolvidas

| BENEFÍCIOS CONCEDIDOS PELA AES URUGUAIANA <span>GRI LA3</span> |  |           |
|--|--|-----------|
| Assistência odontológica                                       | Benefício oferecido pela Odontoprev, sem mensalidade. Desconta co-participação. É extensivo a dependentes legais.  | Todos     |
| Complemento Acidente do trabalho/auxílio-doença                | O colaborador afastado recebe o complemento salarial, que varia de 100% a 50%, de acordo com o período de afastamento.   | Todos     |
| Auxílio pessoa física especial                                 | Benefício pago ao colaborador que possui filho portador de deficiência comprovada em laudo médico. Valor R\$ 479,25.   | Todos     |
| Auxílio colaborador deficiente físico                          | Benefício pago ao colaborador que é portador de deficiência comprovada em laudo médico. Valor R\$ 181,05.  | Todos     |
| Auxílio-creche   | Oferecido aos colaboradores com filhos de até 7 anos e que estejam em escola, creche, maternal, berçário no horário do expediente. Benefício concedido só para mulheres. Valor R\$ 351,00. | Todos     |
| Auxílio-babá   | Oferecido às colaboradoras que possuam filhos entre 4 meses e 7 anos e que estejam sob os cuidados de uma babá. Benefício concedido só para mulheres. Valor R\$ 351,00.                    | Todos     |
| Check-Up   | Benefício anual oferecido ao corpo diretivo sem co-participação.   | Gerência  |
| Automóvel  | Benefício concedido à Direção com subsídio de 400 litros de combustível mensais.   | Diretoria |
| Cesta de Natal e brinquedo                                     | Distribuição de cestas de Natal para todos os colaboradores e brinquedos para os dependentes dos colaboradores.  | Todos     |
| Seguro viagem  | Concedido à alta direção.  | Diretoria |



## Relações sindicais

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

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

## Comunicação com 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 de seis canais integrados de comunicação – a fim de aproximar as pessoas por meio de uma linguagem clara e dinâmica.

A Rede Ligado é composta dos 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 para os colaboradores.

**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.

## Saúde ocupacional e qualidade de vida GRI LA8

O Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional (SGSSO) da AES Uruguiana é baseado na OHSAS 18001 e no BBS – Behavior Based on Safety. A empresa procura identificar perigos e fatores de risco relacionados à saúde ocupacional e implementa medidas de controle relacionadas 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 com 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 melhora da saúde dos colaboradores:

**Respire Saúde:** voltado ao combate ao tabagismo, é aberto não só aos colaboradores da AES Brasil, mas também aos seus familiares. O programa oferece palestras informativas e motivacionais, sessões semanais de apoio psicológico em grupo e medicamentos, quando necessário.

Já os familiares recebem desconto na compra da medicação e tratamento psicológico a distância. Ainda neste 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 o objetivo de reeducar a alimentação dos colaboradores 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 uma na AES Uruguiana. Em todo o Grupo foi registrada a redução de 437,4 kg ao final dos encontros.

### Viva a Mente

Visa à redução do estresse e 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.

**Agita Julho:** aproveitando as férias escolares, a AES Brasil oferece aos seus colaboradores e familiares um



O programa de qualidade de vida Viva Bem Viva  
Mais visa à redução do estresse  
cotidiano e promove a saúde corporal  
e mental dos colaboradores

campeonato esportivo com sete modalidades – futebol de salão, vôlei, tênis de quadra, caminhada e corrida de rua, truco e xadrez, além de atividades recreativas para os colaboradores e familiares. A edição de 2010 da AES Brasil contou com a inscrição de 1.313 pessoas, um aumento de 110% nas inscrições em relação ao ano de 2009. Em 2010, esse 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 objetivo o controle dos riscos ergonômicos e a prevenção dos distúrbios osteomusculares causados pela fadiga decorrente da tensão muscular no trabalho, pelo vício postural não corrigido, bem como por movimentos ou esforços que prejudiquem 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 e prevenção de DST/Aids, obesidade e hipertensão, que contaram com 22 mil participações em toda a AES Brasil.

#### **Campanhas de conservação auditiva:**

abertas a todos os colaboradores, com foco direcionado para os que trabalham expostos ao risco. A empresa ainda disponibiliza na intranet informativos sobre preservação auditiva, saúde vocal, entre outros temas.

**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 Uruguaiana 12 colaboradores foram imunizados (100%). Vale ressaltar que em 2010 o Governo Federal investiu fortemente na campanha de imunização antecipada dos grupos de risco da população.

|   |          |          |          |
|---|----------|----------|----------|
| <b>A) INFORMAÇÕES GERAIS</b> <u>GRI LA1; LA13</u>   | 2008     | 2009     | 2010     |
| Número total de empregados  | 66       | 13       | 12       |
| Empregados até 30 anos de idade (%)   | 21,0     | 0,0      | 0,0      |
| Empregados com idade entre 31 e 40 anos (%)   | 53,0     | 62,0     | 58,3     |
| Empregados com idade entre 41 e 50 anos (%)   | 24,0     | 38,0     | 25,0     |
| Empregados com idade superior a 50 anos (%)   | 2,0      | 0,0      | 16,7     |
| Número de mulheres em relação ao total de empregados (%)  | 20,0     | 8,0      | 8,3      |
| Mulheres em cargos gerenciais em relação ao total de cargos gerenciais (%)  | 28,6     | 50,0     | 0,0      |
| Empregadas negras (pretas e pardas) em relação ao total de empregados (%)   | 0,0      | 0,0      | 0,0      |
| Empregados negros (pretos e pardos) em relação ao total de empregados (%)   | 3,0      | 0,0      | 0,0      |
| Empregados negros (pretos e pardos) em cargos gerenciais em relação ao total de cargos gerenciais (%)                         | 0,0      | 0,0      | 0,0      |
| Estagiários em relação ao total de empregados (%)   | 5,0      | 0,0      | 0,0      |
| Empregados do programa de contratação de aprendizes (%)   | 2,0      | 0,0      | 0,0      |
| Empregados portadores de deficiência  | 0,0      | 0,0      | 0,0      |
| <b>B) REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS, CARREIRA</b>   | 2008     | 2009     | 2010     |
| Remuneração   |          |          |          |
| Folha de pagamento bruta (R\$ mil)  | 5.144,73 | 3.568,51 | 2.589,90 |
| Encargos sociais compulsórios (R\$ mil)   | 1.784,53 | 1.633,79 | 662,19   |
| Benefícios <u>GRI LA3</u>   |          |          |          |
| Educação (R\$ mil)  | 338,57   | 43,15    | 75,43    |
| Alimentação (R\$ mil)   | 452,0    | 173,61   | 86,96    |
| Transporte (R\$ mil)  | 133,85   | 0,0      | 0,0      |
| Saúde (R\$ mil)   | 324,0    | 230,12   | 89,79    |
| Previdência privada (R\$ mil)   | 52,39    | 30,20    | 10,19    |
| Outros (especificar) (R\$ mil)  | 0,0      | 0,0      | 0,0      |
| <b>C) PARTICIPAÇÕES NOS RESULTADOS</b>  | 2008     | 2009     | 2010     |
| Investimento total em programa de participação nos resultados da empresa (R\$ mil)  | 783,0    | 154,22   | 239,59   |
| Valores distribuídos em relação à folha de pagamento bruta (%)  | 8,58     | 4,32     | 9,25     |
| Ações da empresa em poder dos empregados (%)  | 0,0      | 0,0      | 0,0      |
| Divisão da maior remuneração pela menor remuneração em espécie paga pela empresa (inclui participação nos resultados e bônus) | 13,0     | 3,0      | 5,24     |
| Divisão da menor remuneração da empresa pelo salário mínimo vigente (inclui participação nos resultados e programa de bônus)  | 5,20     | 6,0      | 4,04     |
| <b>D) PERFIL DA REMUNERAÇÃO – IDENTIFICAR A PERCENTAGEM DE EMPREGADOS EM CADA FAIXA DE SALÁRIOS</b> <u>GRI EC5</u>            | 2008     | 2009     | 2010     |
| Até 5 salários mínimos (%)  | 6,1      | 0,0      | 8,3      |
| De 5 até 10 salários mínimos (%)  | 50,0     | 69,2     | 75,0     |
| De 11 até 15 salários mínimos (%)   | 18,2     | 15,4     | 8,3      |
| Acima de 15 salários mínimos (%)  | 25,8     | 15,4     | 8,3      |
| Por categorias (salário médio no ano corrente) – R\$ mil  |          |          |          |
| Cargos de diretoria   | 28,3     | 0,0      | 0,0      |
| Cargos gerenciais   | 9,76     | 10,36    | 11,85    |
| Cargos administrativos  | 4,77     | 3,97     | 4,11     |
| Cargos de produção  | 3,35     | 3,85     | 4,16     |
| <b>E) SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO</b> <u>GRI LA8</u>  | 2008     | 2009     | 2010     |
| Investimentos em programas específicos para portadores de HIV (R\$ mil)   | 0,0      | 0,0      | 0,0      |
| Investimentos em programas de prevenção e tratamento de dependência (drogas e álcool) (R\$ mil)                               | 0,0      | 0,0      | 0,0      |
| <b>F) DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL</b> <u>GRI LA10</u>  | 2008     | 2009     | 2010     |
| Perfil da escolaridade – discriminar, em percentagem, em relação ao total dos empregados                                      |          |          |          |
| Ensino Fundamental (%)  | 1,52     | 0,0      | 0,0      |
| Ensino Médio (%)  | 51,51    | 53,8     | 58,33    |
| Ensino Superior (%)   | 45,45    | 38,5     | 33,33    |

cont

|   |             |             |             |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado) (%)                   | 1,52        | 7,7         | 8,33        |
| Analfabetos na força de trabalho (%)                                      | 0,0         | 0,0         | 0,0         |
| Valor investido em desenvolvimento profissional e educação (%)            | 6,58        | 1,21        | 2,91        |
| Quantidade de horas de desenvolvimento profissional por empregado por ano | 24          | 98          | 37          |
| <b>G) COMPORTAMENTO FRENTE A DEMISSÕES <small>GRI LA2</small></b>         | <b>2008</b> | <b>2009</b> | <b>2010</b> |
| Número de empregados ao final do período                                  | 66          | 13          | 12          |
| Número de admissões durante o período                                     | 8           | 0           | 1           |
| Reclamações trabalhistas iniciadas por total de demitidos no período (%)  | 9,00        | 9,00        | 0,00        |
| Reclamações trabalhistas  |             |             |             |
| Montante reivindicado em processos judiciais (R\$ mil)                    | N/D         | 2.809       | 10.388      |
| Valor provisionado no passivo (R\$ mil)                                   | 661         | 1.514       | 5.135       |
| Número de processos existentes  | 5           | 7           | 15          |
| Número de empregados vinculados nos processos                             | 5           | 7           | 15          |
| <b>H) PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA <small>GRI EC3</small></b>            | <b>2008</b> | <b>2009</b> | <b>2010</b> |
| Investimento em previdência complementar (R\$ mil)                        | 52,39       | 30,20       | 10,21       |
| Número de beneficiados pelo programa de previdência complementar          | 16          | 3           | 4           |
| Número de beneficiados pelo programa de preparação para aposentadoria     | 0           | 0           | 0           |

# Desenvolvimento conjunto

A AES Uruguaiana procura muito mais do que uma simples interação comercial. Incentiva os seus parceiros a buscarem melhoria contínua nos seus processos e em seu desempenho



## 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 Fornecimento e Prestação de Serviços          |
| Comunicação e treinamento formal específico para terceiros |
| Reuniões de trabalho                                       |
| Fóruns e <i>workshops</i>                                  |

A base de fornecedores da AES Uruguiana é composta por empresas de pequeno, médio e grande porte, nacionais e multinacionais, que fornecem, principalmente, materiais e equipamentos utilizados nas usinas. Atualmente, a AES Uruguiana não possui fornecedores contratados.

As prestadoras de serviço, por sua vez, são responsáveis pelo atendimento às necessidades de recursos (humanos, técnicos e tecnologia), qualificadas para atividades como construção e manutenção civil, manutenção das usinas e serviços de vigilância, segurança, TI, entre outras.

### Política de contratação

Os processos de contratação, conduzidos pela área de suprimentos, são realizados por meio de concorrência, mediante consulta ao mercado com solicitações de propostas. São avaliados aspectos técnicos e comerciais, participando da negociação os proponentes habilitados.

Na fase de cadastramento, interessados precisam entregar documentação para habilitação jurídica, fiscal e tributária. São realizadas também consultas específicas quanto à saúde financeira da empresa e ao atendimento à legislação socioambiental. Durante o processo de contratação, são determinadas exigências adicionais, considerando-se a complexidade do escopo.

Para os processos mais complexos, a companhia pode requerer licenças específicas, como licenças ambientais, certificações, como ISO 9001 e ISO 14001, atendimento a requisitos de segurança do trabalho, treinamentos em normas específicas, como as normas regulamentadoras NR-10 e NR-33, avaliação de protótipos, homologação industrial, questionário de *compliance*, entre outros.

Em 2010, houve a ampliação dos processos de contratação, considerando volumes/demandas consolidadas das empresas do Grupo AES Brasil e a introdução de análises comerciais e

negociações baseadas no Total Cost of Ownership (TCO), que prevê a implementação de metodologias para permitir a análise de propostas, não somente pelo menor preço, mas pelo menor custo total, determinando assim parcerias com melhor relação custo-benefício para ambas as partes.

## Indicadores sociais internos

| TRABALHADORES TERCEIRIZADOS  | 2008   | 2009   | 2010   |
|--|--------|--------|--------|
| Número de trabalhadores terceirizados/contratados  | 89     | 25     | 18     |
| Custo total (R\$ mil)  | 25.004 | 660,65 | 254,64 |
| Trabalhadores terceirizados/contratados em relação ao total da força de trabalho (%)     | 57     | 66     | 60     |
| Perfil da remuneração – identificar a percentagem de empregados em cada faixa de salário | NA     | NA     | NA     |

## Revisão contratual de *compliance*

GRI HR6; HR7

Todos os contratos e as operações das empresas da AES Brasil com um limite de valor pré-estipulado, 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. 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.

Além disso, os contratos com as empresas do grupo possuem cláusulas específicas de *compliance* em que a empresa contratada se compromete a não se envolver em nenhum esquema criminoso ou que envolva a violação dos direitos humanos, como trabalho infantil e escravo. Os formulários de contratação de fornecedores e prestadores de serviço também trazem questões específicas de ética e *compliance*, e esse documento tem caráter comprobatório.

Em 2010, foram analisadas 28 operações, envolvendo um valor total de R\$ 6,7 milhões.

## 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 falou sobre como o tema corrupção é tratado em vários lugares do mundo.

### Revisão contratual e de *compliance*

Todos os contratos e as operações das empresas da AES Brasil que envolvam um limite de valor pré-estipulado, 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, bem como de acordo com as diretrizes estabelecidas no Guia de Valores, o código de ética do Grupo AES Brasil, que abrange temas como: segurança no trabalho, conflitos de interesse, corrupção, relacionamento com clientes, fornecedores e poder público, divulgação de informação, entre outros.

A revisão contratual é um mecanismo que visa assegurar a integridade dos negócios da AES Uruguiana, acompanhar a conduta legal e ética dos parceiros comerciais e resguardar a companhia de situações de violação ética ou legal.

Quando surgem questões dúbias, a equipe de *compliance* conduz investigação sobre a empresa envolvida e procura esclarecê-las com a própria contratada.

Caso sejam encontradas provas graves, a contratação não é recomendada. O objetivo é garantir que todas as empresas com as quais a AES Brasil se envolve sejam idôneas.

Nos contratos das empresas do Grupo, 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. Os formulários de contratação de fornecedores e prestadores de serviço também trazem questões específicas de ética e *compliance*, e esse documento tem caráter comprobatório.

Em 2010, foram analisadas 28 operações, envolvendo um valor total de R\$ 6,7 milhões na AES Uruguiana.

## Fornecedores

| A) SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DE FORNECEDORES  | 2008 | 2009 | 2010 |
|---|------|------|------|
| Fornecedores inspecionados pela empresa / total de fornecedores (%) – quanto a trabalho infantil e trabalho forçado                 | 0    | 0    | 0    |
| Fornecedores inspecionados pela empresa / total de fornecedores (%) – quanto a condições de saúde e segurança                       | 0    | 0    | 0    |
| Fornecedores não qualificados (não conformidade com os critérios de responsabilidade social da empresa) / total de fornecedores (%) | 0    | 0    | 0    |
| B) APOIO AO DESENVOLVIMENTO DE FORNECEDORES   | 2008 | 2009 | 2010 |
| Número de capacitações oferecidas aos fornecedores  | ND   | ND   | 76   |
| Número de horas de treinamento oferecidas aos fornecedores  | ND   | ND   | 255  |

# Preservação

É compromisso da empresa mitigar os impactos de suas atividades no meio ambiente, contribuindo diretamente para o desenvolvimento sustentável das comunidades



**P**rimera usina termelétrica a operar com gás natural no Brasil, a AES Uruguiana tem o compromisso de gerir os impactos de suas atividades no meio ambiente.

Entretanto, em razão da hibernação, os projetos de desenvolvimento socioambiental foram temporariamente suspensos, sendo mantida apenas a implementação da Unidade de Conservação Parque Estadual do Espinilho, iniciada outubro de 2000.

Atualmente, a empresa realiza somente os monitoramentos obrigatórios para a manutenção da licença ambiental da usina. E, nesse contexto, a AES Uruguiana vem mantendo as tratativas com o órgão licenciador, o Instituto Brasileiro de Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama), de forma a concretizar o processo de renovação da licença de operação contemplando a fase inoperante.

## Parque Estadual do Espinilho GRI EN13


Em 30 de março de 2010, a AES Uruguiana inaugurou o Centro de Administração e Visitação do Parque Estadual do Espinilho, transferindo a gestão dessa unidade de conservação da empresa para o governo do Estado do Rio Grande do Sul. A Unidade de Conservação Parque Estadual do Espinilho é resultado do acordo entre a AES Uruguiana, o Ibama e a Secretaria do Meio Ambiente do Estado do Rio Grande do Sul, para implementar a compensação ambiental pela construção da Usina Termelétrica Uruguiana.

Dentre as obrigações da AES Uruguiana estavam o cercamento das áreas ao redor do Parque, a construção da sede, a aquisição de terras e a elaboração do plano de manejo da unidade. Para a finalização dessa compensação, em acordo com o Ministério Público Federal e a Secretaria de Meio Ambiente do Estado do Rio Grande do Sul, resta à empresa transferir à administração pública 400 hectares, atualmente sob gestão da área jurídica da AES Brasil.

## Investimentos em proteção ambiental GRI EN30

|   |            |
|---|------------|
| Tratamento e disposição de resíduos, tratamento de emissões, despesas com compra e uso de certificados de emissão (R\$)   | 2010       |
| Tratamento e disposição de resíduos perigosos   | 465.310,00 |
| Total   | 465.310,00 |
| Educação e treinamento, serviços externos de gestão ambiental, certificação externa de sistemas de gestão, pessoal para atividades gerais de gestão ambiental, pesquisa e desenvolvimento (R\$) | 2010       |
| Treinamento da brigada de emergência (16 h)   | 3.636,00   |
| Serviço de levantamento passivo e coleta de amostras de solo  | 105.000,00 |
| Total   | 108.636,00 |

*Obs.: Em 2010 foram destinados e tratados externamente todos os resíduos contaminados e armazenados na usina. Com relação a treinamentos, apenas os relacionados à brigada de emergência foram contratados; os demais foram realizados com pessoal interno e contratado. Já o serviço de levantamento de passivos tem o objetivo de mensurar a existência de áreas contaminadas por meio de coletas e análises de amostras para remediação posterior.*



A AES Uruguaiana prioriza parcerias com fornecedores que utilizam materiais que causam menos impacto ao meio ambiente

## Mitigação de impactos ambientais GRI EN9; EN 22; EN26

As Diretrizes de Meio Ambiente da AES Uruguaiana, distribuídas a todos os contratados da empresa, definem como prioridade a aquisição de fornecedores que utilizem materiais recicláveis, reaproveitáveis, biodegradáveis e que tenham menor toxicidade em sua composição. Existe também o procedimento interno para gestão de resíduos (SGA), que descreve a metodologia para separar, armazenar, identificar, transportar e destinar de maneira correta os resíduos, obedecendo às questões legais.

O abastecimento dos processos industrial e administrativo é feito com a água do aquífero Guarani\*. Para prevenir possíveis riscos, a empresa monitora o nível dos quatro poços, desenvolvendo análises físico-químicas e bacteriológicas trimestrais, além de manter o uso dentro da outorga dos limites de vazão previstos (máximo 1.040 m³/h). A empresa manteve

também o monitoramento de águas superficiais (rio Uruguai e dois arroios ao redor da usina). Todos os demais projetos de conservação de recursos naturais foram suspensos durante o período de hibernação.

Em 2010, a empresa não gerou resíduos industriais em razão da hibernação.

Com a confecção do tanque para armazenamento de todo efluente sanitário gerado na usina em 2010, a AES Uruguaiana reduziu em 123 m³ os dejetos enviados à lagoa de resfriamento, evitando a exposição do material e o aumento da carga orgânica dos efluentes da lagoa. O material armazenado é destinado posteriormente para tratamento em Estação de Tratamento de Efluentes Sanitários licenciada.

A empresa também gerencia os geradores a diesel e os veículos da frota.

Já os resíduos perigosos são armazenados em área de armazenamento temporário e têm o prazo máximo de um ano para serem destinados a tratamento final externo em empresas licenciadas ambientalmente.

## Consumo de combustível GRI EN3

| TIPO            | TOTAL (GJ) |
|-----------------|------------|
| Gasolina        | 50,48      |
| Diesel          | 16,18      |
| Álcool          | 0          |
| Total (Gjoules) |            |

\*O aquífero Guarani é a maior reserva de água subterrânea do mundo. Ocupa 1,2 milhão de Km² sob Argentina, Paraguai, Uruguai, e os estados brasileiros de Goiás, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Paraná, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e São Paulo.

Mesmo sem operar, a AES Uruguaiana segue avaliando e adotando iniciativas para reduzir emissões de gases causadores do efeito estufa

## Principais materiais usados GRI EN1

| TIPO                        | TOTAL |
|-----------------------------|-------|
| <b>Metros</b>               |       |
| Cabo elétrico               | 350   |
| Tubo de aço inox            | 24    |
| Total                       | 374   |
| <b>Litros</b>               |       |
| Óleo lubrificante           | 81    |
| Desengraxante biodegradável | 170   |
| Total                       | 251   |
| <b>Kilos</b>                |       |
| Chapa metálica              | 732   |
| Total                       | 732   |

## Disposição de resíduos GRI EN22; EN24

| RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS                       | 2009               |          | 2010               |          |
|--|--------------------|----------|--------------------|----------|
|  | DISPOSIÇÃO         | PESO (T) | DISPOSIÇÃO         | PESO (T) |
| Resíduos não recicláveis                     | Lixão              | 0,75     | Lixão              | 1,25     |
| Plástico                                     | Reciclagem         | 0,031    | Reciclagem         | 0,008    |
| Papel  | Reciclagem         | 0,466    | Reciclagem         | 0,08     |
| Metal  | Reciclagem         | 0,3      | Reciclagem         | 0        |
| Madeira                                      | Reciclagem         | 0,075    | Reciclagem         | 0,02     |
| Total  | –                  | 1,622    | –                  | 1,358    |
| RESÍDUOS PERIGOSOS                           | 2009               |          | 2010               |          |
|  | DISPOSIÇÃO         | M³       | DISPOSIÇÃO         | M³       |
| Resíduo oleoso (S.A.O)                       | Tratamento externo | 29,50    | Tratamento externo | 30       |
| Resíduos líquidos das lagoas de resfriamento | Tratamento externo | 1.245,00 | Tratamento externo | 330      |
| Óleo usado                                   | Tratamento externo | 2,40     | Tratamento externo | 0        |
| Resíduos sólidos diversos contaminados       | Tratamento externo | 50,00    | Tratamento externo | 66,27    |
| Total  | –                  | 1.326,90 | –                  | 426,27   |

Obs.: A redução na geração de resíduos ocorreu em razão da hibernação da usina em 2009. O resíduo oleoso origina-se do separador de água e óleo (S.A.O); as duas lagoas de resfriamento foram drenadas parcialmente e os resíduos sólidos gerados (materiais contaminados com óleo e tinta) foram destinados para tratamento final.



## Emissões GRI EN18

Desde maio de 2008, a Usina Termelétrica da AES Uruguiana está sem gerar energia em virtude do não fornecimento de gás natural. Portanto, desde então não há emissões de gases do efeito estufa.

Ainda assim, como iniciativa para reduzir as emissões de NOx (um dos gases causadores de efeito estufa) nas turbinas à combustão, foram instalados novos queimadores. Atualmente, os gases causadores de efeito estufa são emitidos apenas pela frota de veículos interna (quatro veículos).

## Pesquisa e desenvolvimento

O programa de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) da AES Uruguiana incentiva a inovação e cria oportunidades de investimentos alinhadas à estratégia empresarial e à valorização do conhecimento produzido pelos colaboradores em parceria com institutos, universidades, fabricantes e empresas públicas e privadas de fomento à tecnologia.

Parte do dia a dia das empresas do Grupo AES Brasil, o programa de P&D atua dentro de uma perspectiva de melhoria contínua e da qualidade dos processos, com ferramentas que garantem a segurança e a confiabilidade dos serviços. O programa também promove oportunidades para o crescimento sustentável, capazes de gerar benefícios a clientes, acionistas, colaboradores, parceiros, fornecedores e à sociedade. Além dos resultados práticos, os intangíveis (mestrados, doutorados, especializações de colaboradores) proporcionam expectativas e oportunidades futuras e que podem ser valoradas economicamente.

A companhia destina 0,40% de sua receita operacional líquida (ROL) ao

programa de P&D, atendendo à legislação do setor elétrico. Os projetos contemplam também processos técnicos, comerciais e operacionais; segurança de colaboradores e empregados contratados, além da promoção de iniciativas sustentáveis para as comunidades, entre outros temas correlacionados.

Entre os projetos concluídos, destaca-se o Tratamento Físico-Químico de Águas Industriais na Geração de Vapor e Resfriamento na AES Uruguiana, pesquisando a corrosão, que é um dos mais graves entraves na geração de vapor. A alternativa tecnológica desenvolvida foi um pré-tratamento físico-químico das águas, antes do seu uso na geração a vapor, por meio de remoção de íons e suspensão com microbolhas. Essa solução reduziu o custo com produtos químicos e manutenção de equipamentos.

Entre os projetos em andamento, destaca-se o desenvolvimento de um Pirolisador Multicombustível, uma nova tecnologia de conversão de combustível capaz de operar com os diversos tipos de combustíveis disponíveis, inclusive casca de arroz, como alternativa tecnológica ao uso de gás natural em usina termelétrica.

Em 2010, foram investidos R\$ 2,9 milhões em 20 projetos, dos quais três foram concluídos durante esse mesmo ano. Para 2011, estão previstos investimentos na ordem de R\$ 4,2 milhões em projetos de P&D.

\*Instrumento para desenvolver decomposição da matéria orgânica por meio da submissão a altas temperaturas em ambientes sem oxigênio. No caso da AES Uruguiana, são decompostas matérias orgânicas provenientes da casca de arroz para transformação em gás.

| EMISSIONES <small>GRI EN18; EN 19</small>                     | 2008   | 2009 | 2010 | META |
|---|--------|------|------|------|
| Gases causadores de efeito estufa <sup>1</sup> (ton/ano)      | 161,20 | 0    | 102  | ND   |
| Gases destruidores da camada de ozônio <sup>2</sup> (ton/ano) | ND     | ND   | ND   | ND   |

1. CO<sub>2</sub>; CH<sub>4</sub>; N<sub>2</sub>O; HFC; PFC; SF<sub>6</sub> emitidos na atmosfera (ton/CO<sub>2</sub> equivalentes).

2. Toneladas de CFC equivalente.



O programa de Pesquisa e Desenvolvimento investiu R\$ 2,9 milhões em 2010, e prevê investir R\$ 4,2 milhões em 2011

| RECUPERAÇÃO DE ÁREAS DEGRADADAS  | 2008     | 2009     | 2010   | META |
|--|----------|----------|--------|------|
| Gastos com gerenciamento do impacto ambiental (arborização, manejo sustentável, com equipamentos e redes protegidas) (R\$ mil)   | 1.174,00 | 324,00   | 610,63 | ND   |
| Quantidade de acidentes por violação das normas de segurança ambiental   | 0        | 0        | 0      | 0    |
| Número de autuações e/ou multas por violação de normas ambientais  | 0        | 0        | 0      | 0    |
| Valor incorrido em autuações e/ou multas por violação de normas ambientais (R\$)   | 0        | 0        | 0      | 0    |
| GERAÇÃO E TRATAMENTO DE RESÍDUOS <u>GRI EN18; EN 19</u>  | 2008     | 2009     | 2010   | META |
| EMISSÃO  |          |          |        |      |
| Volume anual de gases do efeito estufa (CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> , N <sub>2</sub> O, HFC, PFC, SF <sub>6</sub> ) emitidos na atmosfera (em toneladas de CO <sub>2</sub> equivalentes) | 161,20   | 0        | 102    | ND   |
| Volume anual de emissões destruidoras de ozônio (em toneladas de CFC equivalentes)   | ND       | ND       | ND     | ND   |
| GERAÇÃO E TRATAMENTO DE RESÍDUOS <u>GRI EN21</u>   | 2008     | 2009     | 2010   | META |
| EFLUENTES  |          |          |        |      |
| Volume total de efluentes (m³)   | 245.976  | 2.235,00 | 138    | ND   |
| Volume total de efluentes com tratamento (m³)  | 0        | 0        | 0      | 0    |
| Efluentes tratados (%)   | 0        | 0        | 0      | 0    |
| GERAÇÃO E TRATAMENTO DE RESÍDUOS <u>GRI EN22</u>   | 2008     | 2009     | 2010   | META |
| SÓLIDOS  |          |          |        |      |
| Quantidade anual (em m³) de resíduos sólidos gerados (lixo, dejetos, entulho etc.)   | 460,0    | 0        | 0      | ND   |
| Lama (m³)  | 460,0    | 0        | 0      | ND   |
| Óleo usado (l)   | 5,7      | 2,4      | 2      | ND   |
| Material contaminado com óleo (m³)   | 136,0    | 50,0     | 30,1   | ND   |
| Carvão / Carvão ativado (m³)   | 0        | 0        | 0      | ND   |
| Sucata de plástico (kg)  | 25,0     | 10,0     | 9      | ND   |
| Sucata de metais (kg)  | 43,0     | 22,0     | 0      | ND   |
| Sucata de cabos elétricos (kg)   | 35,0     | 0        | 0      | ND   |
| Resíduo de madeira (m³)  | 40       | 8        | 10     | ND   |
| Resíduo não recicláveis (m³)   | 107,0    | 40,0     | 42,8   | ND   |
| Resíduo de lã de rocha (m³)  | 2,0      | 0        | 0      | ND   |

cont

|   |              |             |             |             |
|---|--------------|-------------|-------------|-------------|
| Fibra de lã de vidro (m³)   | 4,0          | 0           | 0           | ND          |
| Resína catônica e aniônica (m³)   | 0            | 0,4         | 0           | ND          |
| Mangueiras (m³)   | 0            | 1,0         | 0           | ND          |
| Silicato de cálcio (m³)   | 4            | 0           | 0           | ND          |
| Resíduo de alumina (m³)   | 50           | 0           | 0           | ND          |
| Percentual de resíduos encaminhados para reciclagem sem vínculo com a empresa   | 5,7          | 2,4         | 2           | ND          |
| Percentual de resíduos reciclados por unidade ou entidade vinculada à empresa (projeto específico)                                | 136,0        | 50,0        | 30,1        | ND          |
| Gastos com reciclagem dos resíduos (R\$ mil)  | 0            | 0           | 0           | ND          |
| Percentual do material de consumo reutilizado (matérias-primas, equipamentos, fios e cabos elétricos)                             | 25,0         | 10,0        | 9           | ND          |
| Gastos com destinação final de resíduos não perigosos (R\$ mil)   | 343,00       | 477,80      | 1.924,96    | ND          |
| <b>MANEJO DE RESÍDUOS PERIGOSOS <u>GRI EN24</u></b>   | <b>2008</b>  | <b>2009</b> | <b>2010</b> | <b>META</b> |
| Equipamentos substituídos por óleo mineral isolante sem PCB – Ascarel (%)   | 100          | 100         | 100         | ND          |
| Percentual de lâmpadas descontaminadas em relação ao total substituído na empresa (%)   | 100          | 100         | 100         | ND          |
| Percentual de lâmpadas descontaminadas em relação ao total substituído nas unidades consumidoras (%)                              | NA           | NA          | NA          | NA          |
| Gastos com tratamento e destinação de resíduos tóxicos (incineração, aterro, biotratamento etc.) (R\$ mil)                        | 98,60        | 0,00        | 465,31      | ND          |
| <b>USO DE RECURSOS NO PROCESSO PRODUTIVO E EM PROCESSOS GERENCIAIS DA ORGANIZAÇÃO <u>GRI EN3; EN4</u></b>                         | <b>2008</b>  | <b>2009</b> | <b>2010</b> | <b>META</b> |
| <b>CONSUMO TOTAL DE ENERGIA POR FONTE</b>   |              |             |             |             |
| Hidrelétrica em %   | NA           | NA          | NA          | NA          |
| Combustíveis fósseis em %   | NA           | NA          | NA          | NA          |
| Fontes alternativas (gás, energia eólica, energia solar etc.) em %  | NA           | NA          | NA          | NA          |
| Consumo total de energia (MWh)  | 22.842,99    | 4.225,00    | 3.988,20    | ND          |
| Consumo de energia por kWh distribuído (vendido)  | NA           | NA          | NA          | NA          |
| <b>CONSUMO TOTAL DE COMBUSTÍVEIS FÓSSEIS PELA FROTA DE VEÍCULOS DA EMPRESA POR KM RODADO <u>GRI EN3</u></b>                       | <b>2008</b>  | <b>2009</b> | <b>2010</b> | <b>META</b> |
| Gasolina (km/l)   | ND           | 0,09        | 0,08        | ND          |
| Diesel (km/l)   | ND           | 0,10        | 0,12        | ND          |
| Álcool (km/l)   | NA           | NA          | NA          | ND          |
| Gás natural (km/m³)   | NA           | NA          | NA          | NA          |
| <b>CONSUMO TOTAL DE ÁGUA POR FONTE (M³) <u>GRI EN8</u></b>  | <b>2008</b>  | <b>2009</b> | <b>2010</b> | <b>META</b> |
| Abastecimento (rede pública)  | NA           | NA          | NA          | NA          |
| Fonte subterrânea (poço)  | 1.019.784,00 | 21.600,00   | 23.222      | ND          |
| Captação superficial (cursos d'água)  | NA           | NA          | NA          | NA          |
| Consumo total de água (m³)  | 1.019.784,00 | 21.600,00   | 23.222      | ND          |
| Consumo de água por funcionário (m³)  | 20.395       | 1.661       | 1.935,00    | ND          |
| <b>CONSUMO TOTAL DE ÁGUA POR FONTE (M³)</b>   | <b>2008</b>  | <b>2009</b> | <b>2010</b> | <b>META</b> |
| Redução de custos obtida pela redução do consumo de energia, água e material de consumo (R\$)                                     | 0            | 0           | 0           | ND          |
| <b>ORIGEM DOS PRODUTOS – MATERIAL DE CONSUMO <u>GRI EN2</u></b>   | <b>2008</b>  | <b>2009</b> | <b>2010</b> | <b>META</b> |
| Percentual do material adquirido em conformidade com os critérios ambientais verificados pela empresa/total de material adquirido | ND           | ND          | ND          | ND          |
| Percentual do material adquirido com selo verde ou outros (Procel, Inmetro etc.)  | ND           | ND          | ND          | ND          |
| Percentual do material adquirido com certificação florestal (Imaflora, FSC e outros)  | 0            | 100         | 100         | ND          |

| EDUCAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO AMBIENTAL – COMUNIDADE – NA ORGANIZAÇÃO                             | 2008  | 2009   | 2010     | META   |
|--|-------|--------|----------|--------|
| Número de funcionários treinados nos programas de educação ambiental                           | 50    | 48     | 11       | 100%   |
| Percentual de funcionários treinados nos programas de educação ambiental/total de funcionários | 100   | 100    | 100      | 100    |
| Número de horas de treinamento ambiental/total de horas de treinamento                         | 534   | 240    | 264      | ND     |
| Recursos aplicados (R\$ mil)   | 0     | 0      | 3.636,00 | ND     |
| EDUCAÇÃO AMBIENTAL – COMUNIDADE  | 2008  | 2009   | 2010     | META   |
| Número de unidades de Ensino Fundamental e Médio atendidas                                     | 0     | 0      | 0        | ND     |
| Percentual de escolas atendidas/número total de escolas da área de concessão                   | 0     | 0      | 0        | ND     |
| Número de alunos atendidos   | 0     | 0      | 0        | ND     |
| Percentual de alunos atendidos/número total de alunos da rede escolar da área de concessão     | 0     | 0      | 0        | ND     |
| Número de professores capacitados  | 0     | 0      | 0        | ND     |
| Número de unidades de Ensino Técnico e Superior atendidas                                      | 0     | 0      | 0        | ND     |
| Percentual de escolas atendidas/número total de escolas da área de concessão                   | 0     | 0      | 0        | ND     |
| Número de alunos atendidos   | 0     | 0      | 0        | ND     |
| Percentual de alunos atendidos/número total de alunos da rede escolar da área de concessão     | 0     | 0      | 0        | ND     |
| Recursos aplicados (R\$ mil)   | 0     | 0      | 0        | ND     |
| P&D VOLTADOS AO MEIO AMBIENTE  | 2008  | 2009   | 2010     | META   |
| Recursos aplicados (R\$ mil)   | 24,22 | 214,65 | 321,02   | 336,51 |
| Número de patentes registradas no INPI   | 0     | 0      | 0        | ND     |

1. Limitado a 300 mil medidores retornados da rede e possíveis de recuperação

| DESEMPENHO AMBIENTAL PARA EMPRESAS DE GERAÇÃO TÉRMICA <u>GRI EN16; EN20</u>   |  |  |      |      |
|---|--|--|------|------|
| Indicador   | Unidades de medida                                     | 2008   | 2009 | 2010 |
| Emissão de gases do efeito estufa   | Toneladas/ano por tipo de gás (Sox, Nox, etc.)         | 161,20   | 0    | 0    |
| Descarte de resíduos durante o processo de geração de energia elétrica (óleos e graxas, purgas de caldeiras, hidrasinas etc.) | Unidade de material descartado por ano (l/ano, kg/ano) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 460 m³ de lama;</li> <li>• 5,7 litros de óleo;</li> <li>• 136 m³ de material contaminado com óleo;</li> <li>• 25 kg de plástico;</li> <li>• 43 kg de sucata metálica;</li> <li>• 40 m³ de madeira;</li> <li>• 107 m³ de resíduos não recicláveis</li> </ul> |      |      |
| Consumo de água de reposição durante a geração de energia   | Unidade de volume de água (m³) por MWh gerado          | 1,34   | 0    | 0    |

# 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   | 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                                      |   | 7    |
| 2.7. Mercados atendidos                                     |   | 7    |
| 2.8. Porte da organização                                   |   | 7    |
| 2.9. Mudanças no ano  | Não houve em 2010   |      |
| 2.10. Prêmios e certificações                               | Não houve em 2010   |      |
| 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 Uruguiana   |      |
| 3.7. Escopo do relatório                                    | Todas as operações da AES Uruguiana   |      |
| 3.8. Base para a elaboração do relatório                    | Todas as operações da AES Uruguiana   |      |
| 3.9. Técnicas de medição e bases de cálculo                 | De acordo com os protocolos da GRI. Caso contrário, há notas explicativas   |      |
| 3.10. Consequências de reformulações de informações         | Não houve no período coberto pelo relatório   |      |
| 3.11. Mudanças significativas                               | Não houve no período coberto pelo relatório   |      |
| Sumário de Conteúdo da GRI                                  |   |      |
| 3.12. Sumário GRI   |   | 52   |
| Verificação   |   |      |
| 3.13. Verificação externa                                   | Não houve verificação externa de dados referentes a indicadores GRI. Os dados econômicos e financeiros e o Balanço Social Ibase foram auditados pela Ernst&Young Auditores Independentes S.A. |      |

| INDICADORES DE PERFIL                                     |      |      |        |
|---|------|------|--------|
| GRI   | ODM  | Pág. |        |
| GOVERNANÇA, COMPROMISSOS E ENGAJAMENTO                    |      |      |        |
| Governança  |      |      |        |
| 4.1. Estrutura de governança                              |      | 11   |        |
| 4.2. Identificação dos principais executivos              |      | 11   |        |
| 4.3. Conselheiros independentes                           |      | 11   |        |
| 4.4. Mecanismos para recomendações a órgãos de governança |      | 13   |        |
| Engajamento dos <i>stakeholders</i>                       |      |      |        |
| 4.14. Relação de <i>stakeholders</i>                      |      | 18   |        |
| 4.15. Identificação de <i>stakeholders</i>                |      | 18   |        |
| INDICADORES DE DESEMPENHO                                 |      |      |        |
| DESEMPENHO ECONÔMICO                                      | PG   | ODM  | Pág.   |
| EC1. Valor econômico gerado e distribuído                 |      | 8    | 26     |
| EC3. Plano de pensão                                      |      | 8    | 34, 40 |
| Presença de mercado                                       |      |      |        |
| EC5. Relação salário mínimo interno/local                 | 6    | 1, 8 | 34, 39 |
| EC6. Gastos com fornecedores locais                       |      | 8    | 26     |
| DESEMPENHO AMBIENTAL                                      | PG   | ODM  | Pág.   |
| Materiais   |      |      |        |
| EN1. Materiais  | 8    | 7    | 47     |
| EN2. Materiais provenientes de reciclagem                 | 8, 9 | 7    | 50     |
| Energia   |      |      |        |
| EN3. Consumo de energia direta                            | 8    | 7    | 46, 50 |
| EN4. Consumo de energia indireta                          | 8    | 7    | 50     |
| Água  |      |      |        |
| EN8. Água retirada por fonte                              | 8    | 7    | 50     |
| EN9. Fontes hídricas afetadas                             | 8    | 7    | 46     |

| INDICADORES DE DESEMPENHO   |   |     |            |
|---|---|-----|------------|
| DESEMPENHO AMBIENTAL  | PG  | ODM | Pág.       |
| Biodiversidade  |   |     |            |
| EN11. Áreas protegidas  | Na AES Uruguaiana não há áreas protegidas, apenas uma área reflorestada de aproximadamente 8 hectares, com 15 mil mudas plantadas, com baixo índice de biodiversidade |     |            |
| EN12. Impactos na biodiversidade                                  |   |     |            |
| EN13. Habitats restaurados  |   |     | 45         |
| Emissões, efluentes e resíduos                                    |   |     |            |
| EN16. Emissões diretas e indiretas de gases de efeito estufa      |   | 7   | 48, 49, 51 |
| EN18. Iniciativas para reduzir emissões de gases de efeito estufa | 8, 9  | 7   | 48, 49     |
| EN19. Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio    | 8   | 7   | 48, 49     |
| EN 20. NOx, SOx e outras emissões                                 | 8   | 7   | 51         |
| EN21. Descarte de água  | 8   | 7   | 49         |
| EN22. Peso total de resíduos                                      | 8   | 7   | 46, 47, 49 |
| EN24. Resíduos perigosos transportados                            | 8   | 7   | 47, 50     |
| Produtos e serviços   |   |     |            |
| EN26. Mitigação de impactos de produtos/serviços                  | 8, 9  | 7   | 46         |
| Conformidade  |   |     |            |
| EN28. Valor monetário de multas significativas                    | Em 2010 não houve multas nem sanções penais referentes a regulamentos ambientais  |     |            |
| Geral   |   |     |            |
| EN30. Investimentos em proteção ambiental                         | 8   | 7   | 45         |
| DESEMPENHO SOCIAL – PRÁTICAS TRABALHISTAS                         | PG  | ODM | Pág.       |
| Emprego   |   |     |            |
| LA1. Trabalhadores por tipo de emprego e região                   |   | 3   | 30, 39     |
| LA2. Taxa de rotatividade   | 6   | 3   | 33, 40     |
| LA3. Benefícios a empregados                                      | 6   | 2   | 35, 36, 39 |

| INDICADORES DE DESEMPENHO  |  |     |        |
|--|--|-----|--------|
| DESEMPENHO SOCIAL – PRÁTICAS TRABALHISTAS  | PG   | ODM | Pág.   |
| Segurança e saúde ocupacional  |  |     |        |
| LA6. Representação em comitês de segurança e saúde   |  |     | 21     |
| LA7. Doenças ocupacionais, dias perdidos e óbitos  |  |     | 21     |
| LA8. Doenças graves  |  | 6   | 37, 39 |
| LA9. Saúde e segurança em acordos com sindicatos   | Não há acordos formais entre a organização e o sindicato   |     |        |
| Treinamento e educação   |  |     |        |
| LA10. Horas de treinamento   |  |     | 32, 39 |
| LA11. Gestão de competências e aprendizagem contínua   |  |     | 32     |
| LA12. Análise de desempenho e desenvolvimento de carreira  |  |     | 31     |
| LA13. Composição dos grupos responsáveis pela governança   |  |     | 33, 39 |
| Diversidade e igualdade de oportunidades   |  |     |        |
| DESEMPENHO SOCIAL – DIREITOS HUMANOS   | PG   | ODM | Pág.   |
| Trabalho infantil  |  |     |        |
| HR6. Operações com risco de trabalho infantil  | 1, 5   | 4   | 19, 43 |
| Trabalho forçado e escravo   |  |     |        |
| HR7. Operações com risco de trabalho forçado ou análogo  | 1, 4   | 8   | 19, 43 |
| DESEMPENHO SOCIAL – SOCIEDADE  | PG   | ODM | Pág.   |
| SO3. Treinamento em políticas anticorrupção  | Em 2010 não foi realizada nenhuma iniciativa relacionada a esse tema para os colaboradores da AES Uruguaiana |     |        |
| SO4. Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção  | 10   | 8   | 13     |
| DESEMPENHO SOCIAL – RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO  | ODM  |     | Pág.   |
| PR5. Práticas relacionadas à satisfação do cliente   | No momento, a AES Uruguaiana não está gerando energia e, portanto, não possui clientes                       |     |        |
| INDICADORES SETORIAIS – ENERGIA  | PG   | ODM | Pág.   |
| EU1. Capacidade instalada (MW), discriminada por fonte de energia e por sistema regulatório            |  |     | 7      |
| EU2. Produção líquida de energia, discriminada por fonte de energia primária e por sistema regulatório |  |     | 8      |
| EU11. Eficiência média de geração de usinas termelétricas  |  |     | 8      |

**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