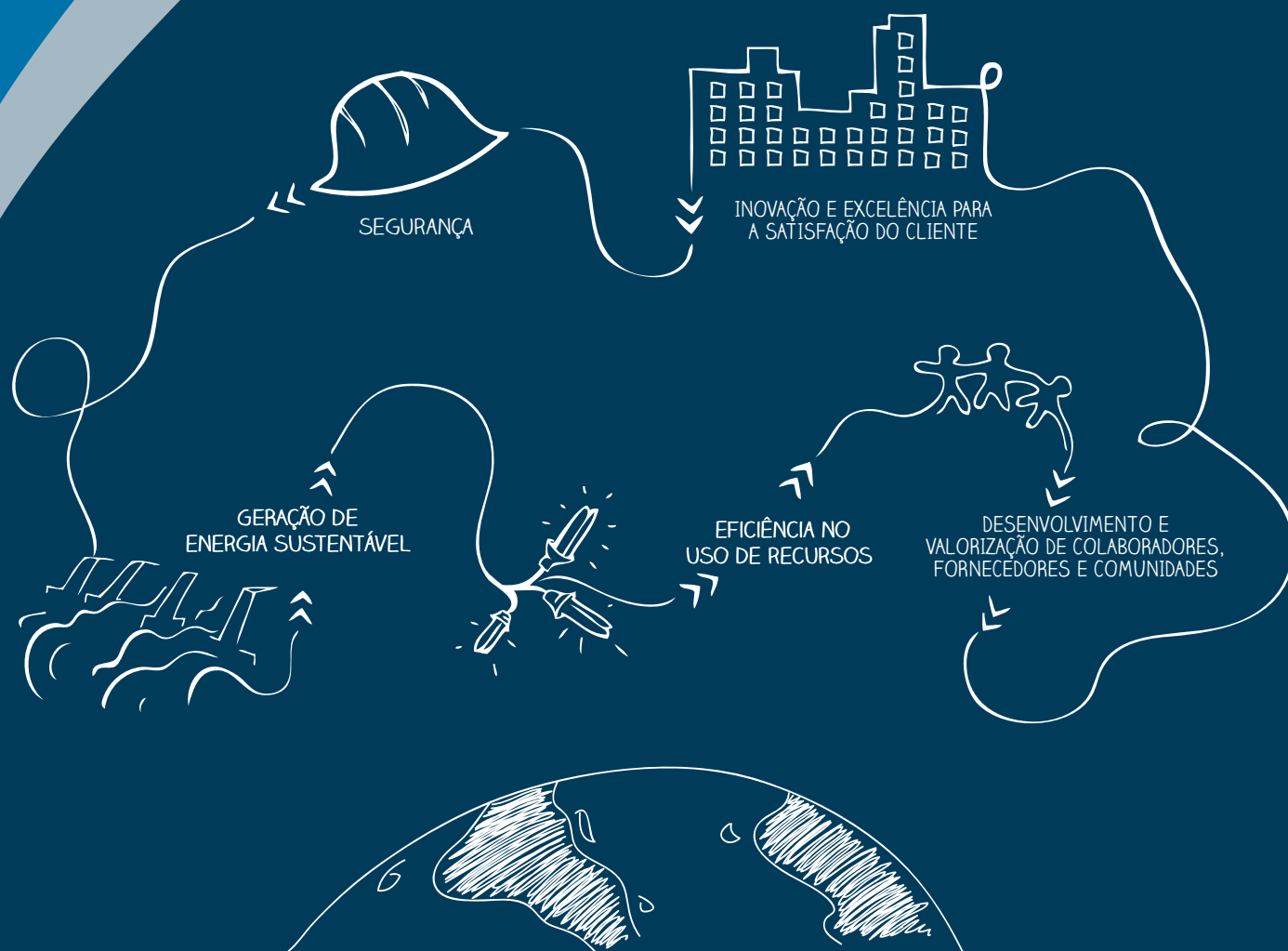


RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2011



SUMÁRIO

3	SOBRE O RELATÓRIO
---	-------------------

4	MENSAGEM DO PRESIDENTE
---	------------------------



6	PERFIL
Estrutura societária	10



12	GOVERNANÇA CORPORATIVA
Estrutura de governança	15

16	ESTRATÉGIA E GESTÃO
Plataforma de Sustentabilidade	22
Política de Sustentabilidade	28
Compromissos públicos	30



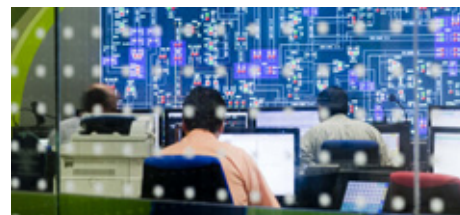
32	SEGURANÇA
----	-----------

36	INOVAÇÃO E EXCELÊNCIA PARA A SATISFAÇÃO DO CLIENTE
----	--



40	GERAÇÃO DE ENERGIA SUSTENTÁVEL
----	--------------------------------

44	EFICIÊNCIA NO USO DE RECURSOS
Financeiros	46
Energéticos	50
Naturais	51



56	DESENVOLVIMENTO E VALORIZAÇÃO DE COLABORADORES, FORNECEDORES E COMUNIDADES
Colaboradores	58
Fornecedores	68
Comunidade	70

70	ÍNDICE DE CONTEÚDO
----	--------------------

79	CRÉDITOS
----	----------

SOBRE O RELATÓRIO

GRI: 2.1; 3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 3.5; 3.8

A AES Uruguaiana Empreendimentos S.A. apresenta neste Relatório de Sustentabilidade suas iniciativas para garantir o desenvolvimento de seus negócios, expondo temas-chave relacionados à responsabilidade socioambiental e econômica da empresa. Publicado pelo sexto ano consecutivo sob as diretrizes da [Global Reporting Initiative \(GRI\)](#), o documento atendeu ao nível C de aderência às diretrizes, conforme quadro abaixo.

O presente relatório atende, também, às recomendações da Resolução ANEEL nº 444/2001, e alterações posteriores, que institui o Manual de Contabilidade do Serviço Público de Energia Elétrica (MCSPEE) e apresenta instruções contábeis e roteiro para elaboração e divulgação de informações econômicas, financeiras e de responsabilidade

social das concessionárias e permissionárias no documento intitulado [Relatório Anual de Responsabilidade Socioambiental das Empresas de Energia Elétrica](#).

Com periodicidade anual, este relatório abrange o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2011.

O conteúdo deste relatório foi definido em conjunto com todas as áreas da empresa e em discussões durante o III Ciclo de Diálogo com Públicos de Relacionamento da AES Brasil, realizado entre outubro e novembro de 2011, que representou um processo de engajamento, contando com participação de colaboradores, fornecedores, clientes (corporativos e residenciais) e representantes de diferentes setores da sociedade (como poder público, ONGs e outras instituições).



CONTATO

Para encaminhar dúvidas e sugestões a respeito do conteúdo deste relatório, escreva à Diretoria de Comunicação e Sustentabilidade, aos cuidados de Luiz Pires.

E-MAIL

comunicacao@aes.com

CARTA

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

RELATÓRIO – NÍVEIS DE APLICAÇÃO

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

MENSAGEM DO PRESIDENTE

GRI: 1.1; 1.2; 2.10



Desafios importantes marcaram 2011 em todos os negócios do Grupo AES Brasil. Diante de um cenário mais complexo, simplificar foi o melhor caminho. Revisitamos e aprimoramos nossa estrutura de gestão, reforçamos nossos programas de investimentos na geração e distribuição de energia elétrica, renovamos nosso compromisso com o atendimento e a qualidade relacionados aos serviços prestados a nossos mais de 7,5 milhões de clientes e buscamos mais eficiência em nossos processos operacionais. Ao realizarmos o valor criado em nosso negócio de telecomunicações – AES Atimus – concluindo com sucesso sua venda, por R\$ 1,6 bilhão, reafirmamos o nosso foco estratégico em sermos um dos principais grupos do setor de energia elétrica brasileiro.

Em 2011, investimos R\$ 1,3 bilhão, valor 14% superior ao investido em 2010. No nosso negócio de distribuição, investimos R\$ 1 bilhão (R\$ 948 milhões em 2010), em expansão de nossas redes elétricas – para atender 234 mil novos clientes e ao aumento continuado do consumo –, ampliação e aceleração da automação de nosso sistema elétrico e fortalecimento da capacidade de atendimento a nossos clientes e de poder de resposta a eventos climáticos mais severos. Foram investidos R\$ 739 milhões na AES Eletropaulo e R\$ 271 milhões na AES Sul.

Vivenciamos, na AES Eletropaulo, em junho de 2011, situação bastante adversa com a passagem de um ciclone extratropical, que interrompeu o fornecimento de energia elétrica a cerca de 600 mil clientes. Para ampliar nossa capacidade de resposta em situações similares, bem como dar continuidade à melhoria da qualidade dos serviços prestados aos nossos clientes, reforçamos nossas ações operacionais e nossos investimentos, dedicando cerca de R\$ 242 milhões a um plano de ação específico, cuja implementação se iniciou em julho de 2011 e que se estenderá até o fim de 2012.

Os resultados almejados vêm sendo alcançados. A AES Eletropaulo encerrou o ano de 2011 com uma Frequência Equivalente de Interrupção por Unidade Consumidora (FEC) de 5,45 vezes e com uma Duração Equivalente de Interrupção por Unidade Consumidora (DEC) de 10,36 horas, respectivamente o quarto e o sexto

melhores FEC e DEC entre as grandes distribuidoras de energia elétrica brasileiras. Já em fevereiro de 2012, registramos um FEC de 4,94 vezes e um DEC de 9,16 horas. Nosso objetivo é seguir aprimorando e encerrar 2012 com um FEC de 5,03 vezes e um DEC de 8,11 horas, diante de um limite regulatório de 6,87 vezes e 8,67 horas, respectivamente.

Na AES Sul, também como resultado de nossas ações e de nossos investimentos na contínua melhoria da qualidade dos serviços prestados, alcançamos uma redução de 2,68 horas no DEC e de 0,83 vez no FEC, encerrando 2011 com um DEC de 15,38 horas e um FEC de 9,29 horas.

Na geração de energia elétrica, investimos R\$ 175,3 milhões (R\$ 82,2 milhões em 2010), principalmente na manutenção e modernização das usinas hidrelétricas da AES Tietê, que tem como meta dobrar sua capacidade instalada, adicionando cerca de 3 mil MW até 2016. Sob esse aspecto, em 2011 avançamos com o projeto Termo São Paulo, unidade termelétrica a gás natural com capacidade de geração de 550 MW, a ser instalada no município de Canas (SP), com investimento previsto de R\$ 1,1 bilhão. Em outubro de 2011, foi obtida a Licença Ambiental Prévia, e, tão logo se confirme disponibilidade de suprimento de gás natural para novos leilões de energia, o projeto poderá ser levado adiante.

A AES Uruguiana, termelétrica com capacidade de geração de 640 MW, permanece com suas atividades paralisadas

EM 2011, A AES BRASIL RENOVOU O COMPROMISSO COM O ATENDIMENTO E A QUALIDADE RELACIONADOS AOS SERVIÇOS PRESTADOS AOS MAIS DE 7,5 MILHÕES DE CLIENTES E BUSCOU MAIS EFICIÊNCIA NOS PROCESSOS OPERACIONAIS

em função da suspensão do contrato de fornecimento de gás da Argentina. Em dezembro de 2011, foram retomadas as audiências no processo de arbitragem movido pela AES Uruguiana contra a YPF S.A., na Argentina. Nossa expectativa é que esse processo seja concluído no segundo semestre de 2012.

Em segurança, nosso Valor número 1, os investimentos foram de R\$ 43,5 milhões, direcionados a treinamentos, campanhas e palestras em comunidades e escolas, equipamentos de proteção e aperfeiçoamento constante de procedimentos operacionais. Esses investimentos, e o comprometimento de todos os nossos colaboradores, foram decisivos para que, em 2011, não tivéssemos nenhuma fatalidade com colaboradores próprios e contratados e reduzíssemos em 32% o número de acidentes fatais com a população na área de concessão de nossas distribuidoras de energia elétrica.

Em nossa atuação social nas comunidades, demos mais um passo. Em julho de 2011, inauguramos a sétima unidade da Casa de Cultura e Cidadania, em Novo Hamburgo, área de concessão da AES Sul, no Rio Grande do Sul. Com essa nova unidade, atingimos cerca de 5.600 crianças e adolescentes, beneficiados diretamente pelo projeto. A AES Eletropaulo, junto do Ministério de Desenvolvimento Social e de prefeituras de sua área de concessão, tem realizado o cadastramento de beneficiários da Tarifa Social, em vista das alterações introduzidas na regulação específica em 2011. Já foram

recadastrados cerca de 270 mil beneficiários, e nossa expectativa é que sejam alcançados cerca de 500 mil clientes.

Em 2011, o Grupo AES Brasil alcançou um EBITDA (lucro antes de juros, impostos, depreciações e amortizações) de R\$ 4,9 bilhões e um lucro líquido de R\$ 3 bilhões, 17% e 35% superiores aos de 2010, respectivamente.

Em 2011, tivemos diversos reconhecimentos, destacando-se:

- AES Eletropaulo foi considerada, pela terceira vez consecutiva, A Empresa Mais Admirada no Brasil, na categoria Fornecimento de Energia Elétrica, pela revista *Carta Capital*;
- AES Sul conquistou o Prêmio Ibero-americano de Qualidade, o Prêmio ABRADÉE (Associação Brasileira de Distribuidores de Energia Elétrica), nas categorias Qualidade da Gestão e Responsabilidade Social, e a Medalha Eloy Chaves, outorgada pela Fundação COGE, em reconhecimento aos seus padrões de segurança;
- AES Tietê conquistou o Prêmio ABRASCA de Melhor Relatório Anual entre empresas com receita líquida de até R\$ 2 bilhões e o Prêmio Destaque Setorial, na categoria Energia Elétrica, do Prêmio ABRASCA de Criação de Valor;

- AES Eletropaulo e AES Tietê mantiveram-se no Índice de Sustentabilidade Empresarial

(ISE), da BM&FBOVESPA, pelo sétimo e sexto ano, respectivamente;


- AES Eletropaulo, AES Tietê e AES Sul receberam o Selo Ético, fazendo parte do Cadastro Empresa Pró-Ética, uma iniciativa da Controladoria Geral da União e do Instituto Ethos.

Para o período de 2012 a 2016, definimos um novo Planejamento Estratégico, suportado por nossa Plataforma de Sustentabilidade, que renova e reforça o foco no cliente e estabelece os demais direcionadores-chave para os próximos cinco anos: crescimento, gestão de públicos de relacionamento e eficiência e disciplina na execução. A esse planejamento estão associados investimentos em nossos negócios de distribuição e geração de energia elétrica de cerca de R\$ 5,5 bilhões, nos próximos cinco anos. Para distribuição, estão previstos R\$ 4,7 bilhões e, em geração, R\$ 814 milhões. Esses valores poderão ser ampliados à medida que avançarmos na nossa estratégia de crescimento e no desenvolvimento de novos projetos de geração.

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

Britaldo Soares
Presidente do Grupo AES Brasil





ALIMENTADA POR GÁS NATURAL,
TERMELÉTRICA TEM CAPACIDADE
INSTALADA DE 639,9 MEGAWATTS

PERFIL

AES URUGUAIANA

A AES Uruguiana é uma companhia de geração de energia termoeletrica a gás natural localizada no Estado do Rio Grande do Sul com capacidade instalada de 639,9 MW^{1,2}. A geradora vive uma situação incomum: está sem gerar energia desde abril de 2009 em razão da falta de fornecimento de gás natural por parte da Yacimientos Petrolíferos y Fiscales S.A. (YPF), uma empresa argentina. A interrupção das atividades operacionais da AES Uruguiana representa uma situação circunstancial e não implica nenhuma mudança no planejamento do Grupo AES Corp. nem na manutenção de seus investimentos no Brasil. Em 2011, a empresa continuou em busca de alternativas para retomar a operação.

Assim que o contrato foi interrompido, ambas as empresas apresentaram um requerimento de arbitragem perante a

Câmara de Comércio Internacional (ICC) para chegarem a uma solução perante a quebra de contrato. Em dezembro de 2011, foram realizadas novas audiências para que os peritos de ambas as partes fossem ouvidos e, em janeiro de 2012, foram apresentadas as alegações finais. A expectativa é que até o fim do primeiro semestre de 2012 a questão seja resolvida.

Com sede na cidade de Uruguiana (RS), a empresa contou com dez colaboradores próprios e 44 terceirizados em 2011 e apresentou prejuízo líquido de R\$ 8,3 milhões, em virtude do período de hibernação das operações. Desde 2009, a empresa executa um programa de manutenção e conservação, visando redução de custos e preparação para uma possível retomada das atividades. Em 2011, foram gastos R\$ 20,5 milhões em despesas para manutenção e conservação da planta.

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

² Duas turbinas de combustão com capacidade de 187,5 MW cada e uma turbina a vapor de 265 MW.

VISÃO, MISSÃO E VALORES

GRI: 4.8

MISSÃO

PROMOVER O BEM-ESTAR E O DESENVOLVIMENTO COM O FORNECIMENTO SEGURO, SUSTENTÁVEL E CONFIÁVEL DE SOLUÇÕES DE ENERGIA

VALORES

SEGURANÇA EM PRIMEIRO LUGAR
AGIR COM INTEGRIDADE
HONRAR COMPROMISSOS
BUSCAR A EXCELÊNCIA
REALIZAR-SE NO TRABALHO

GRI: 2.8, EU1

AES URUGUAIANA EM NÚMEROS

639,9 MW de capacidade instalada

10 colaboradores próprios e
44 terceirizados

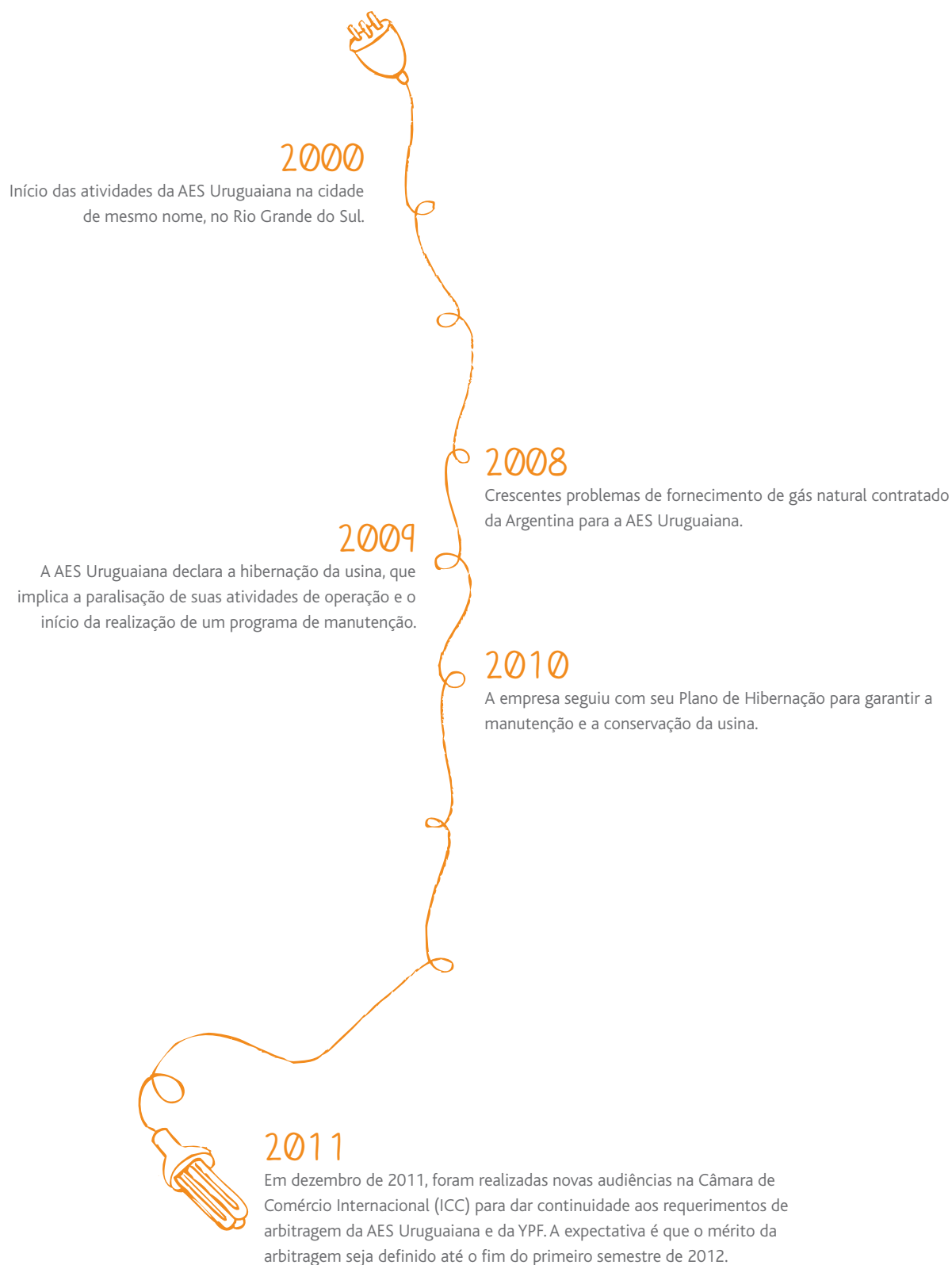
R\$ 11,8 milhões de rendimento
de aplicações financeiras

R\$ 20,5 milhões de despesas para
manutenção da estrutura

R\$ 8,3 milhões de prejuízo líquido



NOSSA HISTÓRIA



ESTRUTURA SOCIETÁRIA

GRI: 2.8

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.

O total de ações que a AES Uruguiana 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.

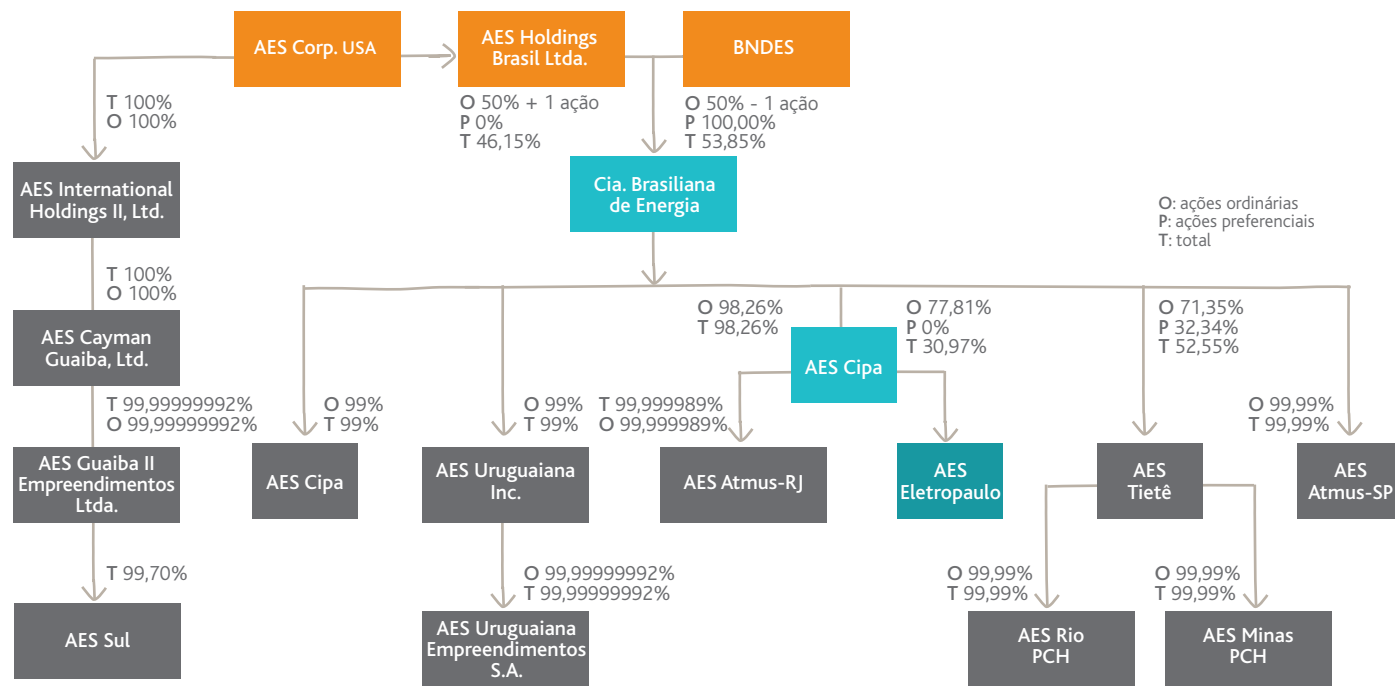
GRI: 2.5

AES CORP. E AES BRASIL

A AES Corp. é uma companhia global que atua na geração e distribuição de energia elétrica. Presente em 27 países, a força de trabalho da AES, de 28 mil pessoas, está comprometida com a excelência operacional e em atender às necessidades de consumo de energia no mundo.

A AES atua no Brasil, desde 1997, com negócios de geração, distribuição e comercialização de energia elétrica e está presente nos estados de São Paulo, Minas Gerais e Rio Grande do Sul.

Fazem parte do grupo AES Brasil duas distribuidoras, AES Eletropaulo e AES Sul, e duas geradoras, AES Uruguiana (em hibernação) e AES Tietê. Juntas as empresas respondem por 12,5% da energia distribuída e 2,3% da capacidade instalada no país.



AS INICIATIVAS DA AES URUGUAIANA ESTÃO ALINHADAS ÀS DIRETRIZES ORGANIZACIONAIS, AOS OBJETIVOS E ÀS METAS DE LONGO PRAZO ESTABELECIDAS NO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DO GRUPO

ACIONISTAS	ON	%	TOTAL
AES Uruguiana, Inc.	1.015.222.731	99,9999992%	1.015.222.731
Cia. 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\$ 23,722 milhões.

DADOS TÉCNICOS – INSUMOS, CAPACIDADE DE PRODUÇÃO, VENDAS E PERDAS			
	2009	2010	2011
Número de funcionários próprios	13	12	10
Número de funcionários terceirizados	25	18	44
Energia gerada (GWh)	0	0	0
Energia comprada (GWh)	526	0	0
Itaipu	0	0	0
Contratos iniciais	0	0	0
Contratos bilaterais	526	0	0
com terceiros	526	0	0
com parte relacionada	0	0	0
Energia vendida (GWh) – mercado cativo	526	0	2
Transformadores de distribuição (em unidades)	40	0	0
Energia vendida por funcionário (GWh)	40	0	0
Valor adicionado/GWh vendido (R\$ mil)	828	0	2





COM UMA POSTURA ÉTICA,
RESPONSÁVEL E TRANSPARENTE,
NOSSA ATUAÇÃO PROMOVE
O BEM-ESTAR DE TODOS OS
NOSSOS PÚBLICOS

GOVERNANÇA CORPORATIVA

TRANSPARÊNCIA É MAIS VALOR

O foco principal da Governança Corporativa da AES Uruguaiana é criar valor para todos os seus públicos de relacionamento. Isso se dá por meio de uma atuação ética e responsável e com a adoção de boas práticas. Na visão do Grupo AES Brasil, tais posturas são essenciais para estabelecer uma gestão eficiente, capaz de cumprir o compromisso de promover o bem-estar de seus clientes por meio da excelência na prestação de serviços e soluções inovadoras em energia elétrica.

Para garantir a equidade e a transparência nas relações com os acionistas e a proteção dos direitos dos demais públicos de relacionamento, todas as empresas AES compartilham de valores sólidos, que servem de parâmetro comum para a condução de seus negócios.

GUIA DE VALORES

As atividades das empresas da AES Brasil são permeadas pelo nosso código de ética e conduta nos negócios, chamado "Os Valores da AES – das palavras às ações". O documento é baseado nas diretrizes da AES Corp., que sustenta as práticas de governança corporativa.

Os valores compartilhados no código são:

- Colocar a Segurança em Primeiro lugar;
- Agir com Integridade;
- Honrar Compromissos;
- Buscar a Excelência; e
- Realizar-se no Trabalho.

O guia "Os Valores da AES – das palavras às ações" está disponível na internet a todos os interessados no endereço <www.aesbrasil.com.br/Documents/GuiadeValores.pdf>.

GRI: 4.12

COMPROMISSOS COM A TRANSPARÊNCIA

O Grupo AES Brasil é considerado referência por adotar iniciativas que superam as práticas mais comuns do mercado.

As empresas do Grupo são, por exemplo, signatárias 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 integram o 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.

CANAL DE COMUNICAÇÃO

GRI: 4.4

O *Helpline* é uma ferramenta de comunicação que tem como objetivo manter aberto um canal de diálogo entre os mais altos órgãos de governança e os diversos públicos de relacionamento das empresas do Grupo AES Brasil.

Por telefone (0800 891 4167) ou pela internet (www.aeshelpline.com), o *Helpline* permite que colaboradores próprios ou terceirizados, fornecedores, acionistas e outros públicos de relacionamento encaminhem dúvidas, reclamações ou denúncias relacionadas a dilemas éticos, condutas antiéticas e práticas empresariais que considerem ilegais, corruptas ou em discordância com os Valores da AES.

As comunicações podem ser feitas anonimamente e são sempre tratadas com confidencialidade. O sigilo é garantido, pois a recepção de todos os casos é realizada por uma empresa terceirizada contratada globalmente pela AES Corp., localizada nos Estados Unidos, assegurando, assim, a lisura, a transparência e a idoneidade do processo de averiguação.

Todos os relatos são analisados e investigados pela Gerência de *Compliance*. Os casos mais sensíveis são levados ao Comitê de Ética para decisão e deliberação da liderança da organização. A AES Corp., por sua vez, gerencia o resultado dessas investigações, sendo a última instância das averiguações, podendo reabrir o processo caso entenda ser necessário.

No total, em 2011, o Grupo AES Brasil recebeu 380 chamadas, sendo 102 relacionadas a esclarecimentos e 278 a alegações que poderiam ferir os valores do Grupo. Na AES Uruguaiana não foi registrada nenhuma chamada em 2011.

REVISÃO CONTRATUAL DE COMPLIANCE

A revisão contratual de *compliance* tem como objetivo verificar a conduta legal e ética dos parceiros comerciais, previamente a uma contratação ou renovação de contrato, e resguardar a AES Uruguaiana de situações que possam caracterizar alguma violação ética ou legal, de modo a assegurar a integridade dos negócios (leia mais na página 69).

TREINAMENTOS

As iniciativas de treinamento para divulgação e reforço dos valores da Empresa e de suas políticas internas foram realizadas ao longo do ano de 2011 na AES Uruguaiana, conforme os números indicados na tabela abaixo:

PESSOAS TREINADAS POR TIPO DE TREINAMENTO (2011)	
TREINAMENTO	PARTICIPANTES
Conflitos de Interesses	14
FCPA (Foreign Corrupt Practices Act)	13
Dia Mundial da Ética	3
Treinamentos realizados	3
Total de pessoas treinadas	19

A GOVERNANÇA CORPORATIVA DA AES URUGUAIANA VISA GERAR VALOR AOS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO PRÓ-ÉTICA

ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

GRI: 4.1; 4.3; 4.7; 4.9

A Governança Corporativa da AES Uruguiana está estruturada a partir de um conjunto de fóruns e procedimentos responsáveis pela análise e tomada de decisão, além de possuir áreas e grupos focados em questões específicas, fundamentais para a governança da empresa, conforme abaixo.

Conselho de Administração

O Conselho de Administração é o órgão responsável pela fixação da orientação geral dos negócios da Companhia, como também pela deliberação dos assuntos relevantes e os de sua competência exclusiva, conforme disposto no Estatuto Social. É composto de três membros efetivos e três suplentes. O mandato dos atuais conselheiros de administração finda na Assembleia Geral que apreciar as demonstrações financeiras relativas ao exercício social de 2013. O Conselho de Administração reuniu-se sete vezes durante o ano de 2011, para conduzir e acompanhar, de forma efetiva, o desempenho econômico, social e ambiental da Companhia.

Diretoria Executiva

A Diretoria é o órgão executivo responsável pela administração e gestão da Companhia, além de executar as resoluções das Assembleias Gerais e do Conselho de Administração. É composta de três diretores, com mandato de três anos, sendo permitida a reeleição. O mandato dos atuais membros da Diretoria termina na Assembleia Geral que deliberar a respeito das demonstrações financeiras do exercício social de 2012.

Comitê de Sustentabilidade

É responsável por assegurar a gestão e a prestação de contas pela sustentabilidade, incluindo a validação da estratégia e a supervisão da evolução por meio do monitoramento dos planos de ação, do desenvolvimento de indicadores e da mensuração de metas (leia mais na página 26).

Acionista controlador

É o acionista que possui a maioria das ações com direito a voto, o que lhe garante, potencialmente, o controle da sociedade ao eleger a maioria dos administradores, condução dos negócios da Companhia.

Fóruns de performance

Processo que busca assegurar o cumprimento do desempenho operacional planejado e o alcance dos objetivos estratégicos. Conta com a participação dos executivos e lideranças da Companhia (leia mais na página 20).

ÁREAS E GRUPOS FOCADOS

Compliance – subordinada à Vice-Presidência de Assuntos Legais da AES Brasil, a área é responsável pelo Código de Ética e Conduta e pela disseminação, pelos treinamentos relacionados à ética e *compliance*, pelas investigações de denúncias feitas ao Canal AES *Helpline* e pela avaliação reputacional e ética de fornecedores, agentes, prestadores de serviços e atuais ou futuros parceiros de negócios.

Segurança da Informação – assegura a confidencialidade, a integridade e a disponibilidade das informações do negócio aderentes aos requisitos de governança corporativa e legislação..

Auditoria Interna – elabora, em conjunto com a AES Corp., um plano de auditoria anual que inclui os riscos de negócio, de regulamentos e de controles, bem como executa os trabalhos a ela designados no referido plano.

Controles Internos – propõe, aperfeiçoa e acompanha a implementação das melhores práticas de governança corporativa.

GRI: 4.2

MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO*

CONSELHEIROS EFETIVOS

Bernard Raymod da Santos Ávila (presidente)
Britaldo Pedrosa Soares
Sheilly Caden Contente

CONSELHEIROS SUPLENTE

Airton Ribeiro de Matos
Marcos Ponce de Leon Arruda
Pedro de Freitas Almeida Bueno Vieira

MEMBROS DA DIRETORIA EXECUTIVA*

Arturo Enrique Gris Lindenthaler – Diretor
Rinaldo Pecchio Júnior – Diretor
Italo Tadeu de Carvalho Freitas Filho – Diretor

*Em 31 de dezembro de 2011.

Auditorias

Auditoria independente – a Ernst & Young Terco Auditores Independentes S.S. realizou a auditoria independente das demonstrações financeiras do exercício de 2011. Seguindo a regra estabelecida pela Instrução nº 381/03 da CVM, a empresa não prestou outros serviços que não sejam de auditoria externa.

Auditoria interna – tem como objetivo principal revisar e avaliar a eficácia, a suficiência e a aplicação dos controles contábeis, regulatórios, financeiros e operacionais da empresa.

DIRECIONAMOS NOSSA ESTRATÉGIA
PARA GARANTIR A CRIAÇÃO DE
VALOR PARA OS NOSSOS PÚBLICOS
DE RELACIONAMENTO

ESTRATÉGIA E GESTÃO

FOCO NA QUALIDADE DA GESTÃO

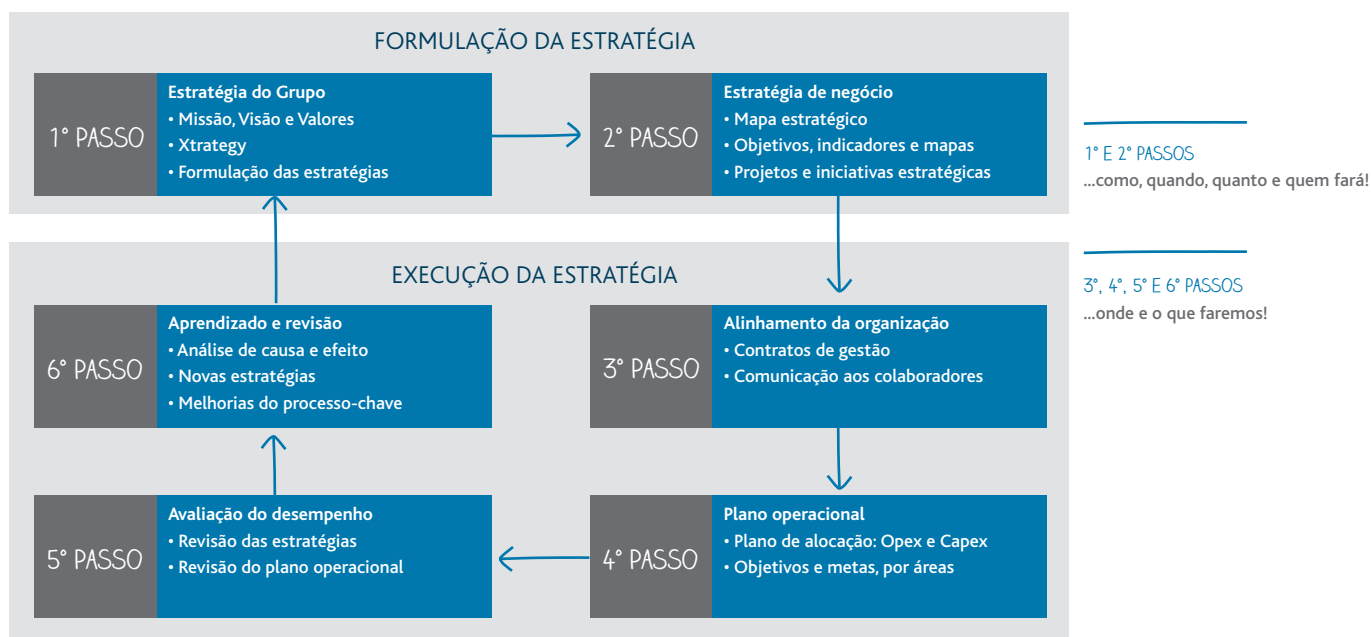
A gestão da AES Uruguaiana, assim como das demais empresas da AES Brasil, é pautada pelo Modelo de Excelência da Gestão (MEG), da Fundação Nacional da Qualidade (FNQ). O MEG é constituído de 11 fundamentos de excelência³ que devem ser seguidos pela organização. Tais fundamentos são convertidos em critérios de excelência que, entre outras coisas, permitem aferir o grau de maturidade da gestão da empresa. Essa avaliação é feita por meio de uma avaliação independente e dentro do ciclo do Prêmio Nacional da Qualidade (PNQ), uma iniciativa da FNQ que reconhece as empresas de classe mundial, consideradas como detentoras das melhores práticas de gestão.

Como parte integrante do Modelo de Excelência da Gestão das empresas AES Brasil e um instrumento importante para direcionamento organizacional, o planejamento estratégico é revisado anualmente. Essa revisão conta com o envolvimento e a participação das lideranças e envolve todas as áreas de Companhia. O processo é desenvolvido durante o primeiro semestre do ano, como uma forma de direcionar e fortalecer a cultura de *performance* organizacional e a posição competitiva, no curto (período de um ano) e no longo (período de cinco anos) prazo de acordo com o Ciclo de Planejamento Estratégico.

³ Pensamento sistêmico; aprendizado organizacional; cultura de inovação; liderança e constância de propósitos; orientação por processos e informações; visão de futuro; geração de valor; valorização de pessoas; conhecimento sobre o cliente e o mercado; desenvolvimento de parcerias e responsabilidade social.







O processo de planejamento estratégico da AES Eletropaulo compreende duas etapas:

- (i) formulação da estratégia; e
- (ii) implementação da estratégia. Esse processo é realizado no período de março a novembro anterior ao primeiro ano compreendido no plano e envolve diversas áreas e lideranças da companhia, para definição da estratégia de longo prazo.

Na primeira etapa, definida como formulação da estratégia, que acontece no período de março a junho, ocorre o Xstrategy (veja mais na página ao lado), no qual são conduzidas discussões e reuniões sobre:

- (i) perspectivas macroeconômicas;
- (ii) ambientes regulatório e político;
- (iii) projeções de crescimento de mercado;
- (iv) matriz de riscos empresarial;
- (v) matriz Swot; e
- (vi) desafios específicos de cada negócio, incluindo as vantagens competitivas específicas. A partir das conclusões, são elaborados três cenários: base, otimista e pessimista, com combinações das premissas discutidas.

Com base nas premissas definidas para o caso-base, é discutido, revisado e refinado o conjunto de princípios empresariais:

- (i) Missão;
- (ii) Visão de longo prazo;
- (iii) Direcionadores estratégicos; e
- (iv) Mapa estratégico.

Para o ciclo 2012-2016, foram definidos quatro direcionadores estratégicos:

- (i) Foco no cliente (satisfação dos clientes);
- (ii) Crescimento (com foco em desenvolvimento de negócios para a AES Tietê);
- (iii) Fortalecimento da gestão de públicos de relacionamento, incluindo desenvolvimento e relacionamento com fornecedores, papel político, comunicação corporativa e estratégia de pessoas; e
- (iv) Eficiência e disciplina na execução, contemplando governança e modelo de gestão, melhoria de processos-chave dos negócios, modernização, automação e meio ambiente.

Na segunda etapa, definida como implementação da estratégia, que acontece a partir de junho, são realizadas as discussões para elaboração das seguintes peças:

- (i) orçamento de receita;
- (ii) orçamento de despesa (Opex);
- (iii) orçamento de investimentos (Capex);
- (iv) alocações de recursos e custos operacionais; e
- (v) seleção das principais iniciativas/projetos para alcance dos direcionadores estratégicos e das metas de longo prazo.

Entre setembro e outubro, as premissas orçamentárias e as projeções de demonstrativos financeiros são discutidas e aprovadas pela AES Corp. e pelo BNDES. De acordo com a alocação de recursos aprovada, são definidos e aprovados, na Diretoria, os respectivos planos de ação, detalhados para cada uma das iniciativas/projetos relacionados aos direcionadores estratégicos, contendo: prazos, metas e responsáveis.

Em novembro e dezembro, são definidas as metas e os objetivos individuais dos principais executivos das empresas do

O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO É REVISADO ANUALMENTE PARA DIRECIONAR E FORTALECER NOSSA CULTURA DE PERFORMANCE ORGANIZACIONAL E NOSSA POSIÇÃO COMPETITIVA

Grupo, de acordo com o planejamento estratégico e o orçamento aprovados. Por fim, todos os compromissos são formalizados por meio de contratos de gestão (*leia mais no quadro ao lado*).

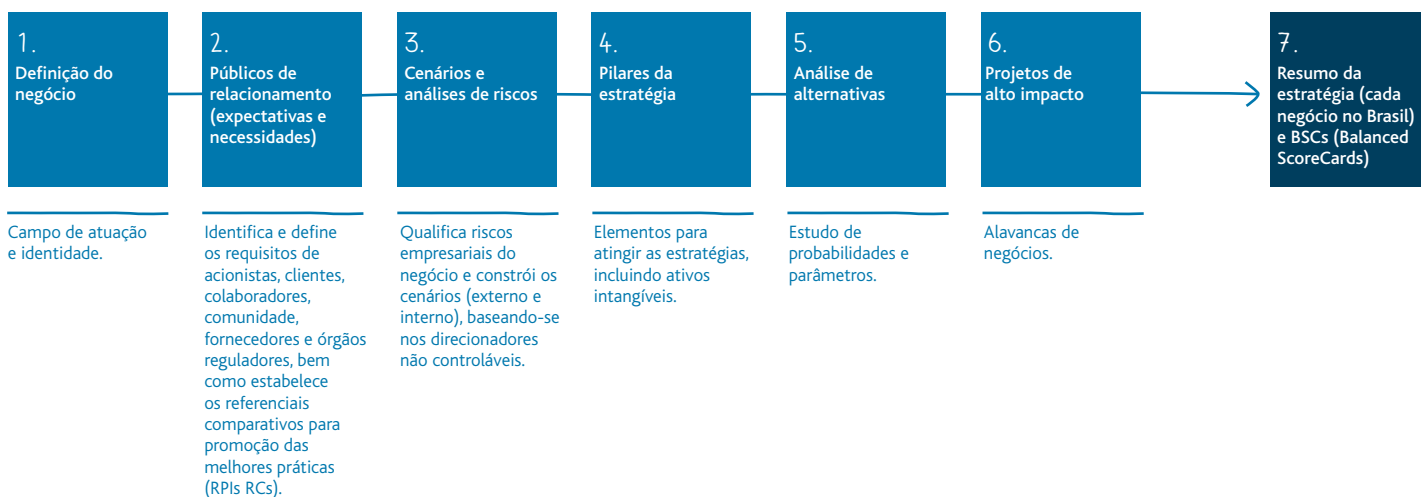
O último passo dentro da etapa de implementação da estratégia refere-se ao passo de aprendizado e adaptação, que acontece em cada passo do processo e também a cada novo ciclo de planejamento, no qual o aprendizado do processo anterior se torna ponto de partida para o novo ciclo.

A comunicação e a divulgação da estratégia de longo prazo, dos objetivos e das metas estratégicas para todos os colaboradores da companhia acontecem até o mês de fevereiro do ano seguinte.

CONTRATO DE GESTÃO E PAINEL DE CONTRIBUIÇÃO

O ciclo de Planejamento Estratégico da AES Brasil se destaca pelas ferramentas Contrato de Gestão e Painel de Contribuição. Os Contratos de Gestão são uma formalização das metas e compromissos dos cargos de nível gerencial para cima. A partir desses contratos são criados indicadores para o acompanhamento do desempenho dos colaboradores ao longo do ano. Já o Painel de Contribuição tem o mesmo papel, mas com foco nos níveis de coordenador e especialista. Em 2011, todos os colaboradores até o nível de coordenação já tinham acesso às ferramentas. A meta é que até o fim de 2012 todos os colaboradores possam participar do Painel de Contribuição.

METODOLOGIA XSTRATEGY



RPI – Requisito da Parte Interessada: traduz a expectativa e a necessidade das partes, que posteriormente serão consideradas para o 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: metodologia de gestão que auxilia as empresas a traduzirem seu planejamento estratégico em objetivos, planos, metas e indicadores organizados, que permitem monitorar periodicamente seu desempenho.

FÓRUNS DE PERFORMANCE

A execução da estratégia é monitorada na reunião de *performance*, que tem o objetivo de avaliar o desempenho operacional e financeiro e o alcance das metas, bem como o *status* dos projetos e das iniciativas.

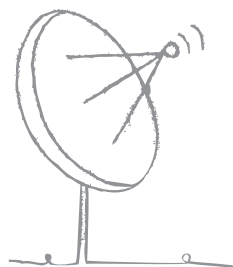
As reuniões estão estruturadas em três estágios:

Nível 1 – reuniões AES Brasil;

Nível 2 – reuniões por empresa; e

Nível 3 – reuniões preparatórias.

1. Reuniões AES Brasil	Comitê de Sustentabilidade
2. Reuniões por empresa	
3. Reuniões preparatórias	Ciclo Operacional Ciclo Comercial Finanças e Mercado Jurídico Gestão de Pessoas Gestão de Investimentos Suprimentos Imagem e Reputação TI Inovação e P&D



57

CATEGORIAS COMPÕEM OS DESDOBRAMENTOS DOS RISCOS MAPEADOS INERENTES AO NEGÓCIO.

ATIVOS INTANGÍVEIS

Para manter os ativos intangíveis não contábeis alinhados à estratégia empresarial, a AES Uruguiana dispõe de um conjunto de mecanismos que permitem atualização do conhecimento, atração e retenção de pessoas e desenvolvimento das comunidades, além de inovações de produtos e processos.

Os ativos intangíveis não contábeis são identificados e avaliados 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 essa análise, são classificados da seguinte forma:

- **Humano:** capacidade, experiência e conhecimento. O desenvolvimento e a retenção de talentos são fundamentais para o crescimento da companhia. A AES Uruguiana tem planos e programas que visam a proporcionar aos colaboradores ferramentas para seu desenvolvimento profissional.
- **Mercado:** marca, clientes e relacionamento. A imagem da companhia e sua percepção pelos clientes foram o cerne de um trabalho desenvolvido em 2009 que envolveu um reposicionamento da marca AES Brasil.
- **Infraestrutura:** sistemas diversos e cadastro de clientes. Anualmente, são feitos investimentos em equipamentos e sistemas que visam melhorar o desempenho operacional da companhia.
- **Tecnológico:** pesquisa e desenvolvimento, processos e produtos. Anualmente, são feitos investimentos em projetos e na modernização dos sistemas da empresa.

GESTÃO DE RISCOS

As empresas do Grupo AES Brasil contam com um processo de Gestão Integrada de Riscos. Esse processo permite que os riscos empresariais mais significativos que possam afetar a imagem da AES Uruguiana e a capacidade de alcançar os objetivos e metas estratégicas sejam identificados e controlados com base na metodologia Coso-ERM (*The Committee of Sponsoring Organizations – Enterprise Risk Management*).

O processo de gestão de riscos possui uma matriz denominada *heatmap*, na qual os riscos identificados são classificados em função de duas variáveis: **probabilidade** e **impacto**.

Os riscos inerentes aos negócios são agrupados em quatro áreas: estratégica, financeira, operacional e regulatória. Essas áreas são desdobradas em 57 categorias.

Todos os riscos são tratados adequadamente com um plano de ação, sendo realizado o monitoramento mensal para os *Key Risks*. Os demais riscos são monitorados em intervalos de quatro a 12 meses.

Adicionalmente, alguns riscos são monitorados utilizando o KRI (*Key Risk Indicator*), que tem o objetivo de verificar o comportamento do risco, servindo como uma medida de alerta rápida e antecipada quanto à exposição ou seu potencial de perda futura. O indicador é associado às áreas responsáveis, de acordo com as especificidades de cada ramo analisado, para que ações preventivas ou corretivas possam ser tomadas caso seu resultado sinalize que o risco se materializou ou esteja em vias de ocorrer.

A AES URUGUAIANA DISPÕE DE MECANISMOS QUE PERMITEM ATUALIZAÇÃO DO CONHECIMENTO, ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE PESSOAS E INOVAÇÕES DE PRODUTOS E PROCESSOS

GESTÃO DE RISCOS

ESTRATÉGICOS									
ATIVOS INTANGÍVEIS			GOVERNANÇA		MERCADO		ESTRATÉGIA DO MERCADO/SETOR ELÉTRICO		
Reputação	Inovação tecnológica		Controles internos e políticas	Estrutura organizacional	Relacionamento/ Escassez de água		Político	Cenário macroeconômico	
Recrutamento e retenção de talentos	Integridade no cadastro de clientes		Conduta antiética	Relacionamento com stakeholders	Contratação de energia		Desenvolvimento de produtos e serviços	Continuidade das operações	
Sucessão e dependência de pessoal			Planejamento e orçamento	Incentivo de desempenho	Concorrência e participação de mercado		Decisão de investimento	Fusão e aquisição	

FINANCEIROS			OPERACIONAIS					REGULATÓRIOS	
ATUARIAL	CRÉDITO	LIQUIDEZ	PROCESSOS	INFRAESTRUTURA DO SETOR	PESSOAIS	INFORMAÇÃO E TECNOLOGIA	COMUNIDADE	GERAIS	SETOR ELÉTRICO
Plano de previdência	Arrecadação e inadimplência	Commodities	Suprimento de materiais e serviços	Gestão do patrimônio	Capacitação	Acesso à informação	Segurança com o público	Trabalhista	Revisão tarifária
	Concentração de recebíveis	Câmbio	Obrigação contratual	Qualidade na prestação de serviços	Saúde e segurança	Disponibilidade de sistemas	Meio ambiente	Cível	Renovação das concessões
		Commodities	Perdas comerciais	Perdas técnicas e eficiência energética	Relacionamento com sindicatos	Integridade de sistemas e do ambiente de TI		Tributário/fiscal	
		Acesso ao capital	Acompanhamento de projetos	Capacidade operacional	Terceirização			Práticas contábeis	
		Aceleração da dívida		Eficiência operacional	Benefícios				
		Fluxo de caixa							
		Seguros							

PLATAFORMA DE SUSTENTABILIDADE



VOZ DOS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO

"Como a Plataforma de Sustentabilidade está dentro do processo de decisão da companhia?"

Comentário de um colaborador durante o 3º Ciclo de Diálogo com Públicos de Relacionamento

GRI: 1.2

No início de 2012, a AES Brasil deu um importante passo para integrar e uniformizar as iniciativas de sustentabilidade ao planejamento e estratégia da empresa com o lançamento da Plataforma de Sustentabilidade, que reúne um conjunto de diretrizes alinhadas que terão influência sobre todos os processos da organização.

A plataforma começou a ser desenvolvida em 2010, com o objetivo de direcionar o alinhamento dos programas e iniciativas direcionados ao desenvolvimento econômico, ambiental e social das comunidades nas quais estamos presentes.

O processo de construção se deu a partir da identificação dos temas prioritários para os negócios, levando em consideração não só as diretrizes estratégicas da organização, mas também as expectativas dos públicos de relacionamento.

Para isso, foram entrevistados 18 executivos, incluindo o Diretor-Presidente, o Vice-Presidente e principais diretores. Além disso, foram realizadas análises do desempenho da AES Tietê e da AES Eletropaulo no ISE, da BM&FBOVESPA; da *performance* da AES Eletropaulo e da AES Sul no questionário Ethos; estudos da sociedade civil e de *benchmarks* nacionais e internacionais.

DIÁLOGO CONSTANTE

GRI: 4.16

Uma das principais preocupações da AES Brasil com seus públicos de relacionamento é proporcionar um ambiente de diálogo, envolvimento e transparência, de modo a alinhar e aprofundar o conhecimento sobre sustentabilidade e apresentar oportunidades de melhoria na gestão dentro dos temas-chave de nossa plataforma. É uma via de mão dupla, na qual as demandas são recebidas e tratadas, sendo o resultado compartilhado com todos.

Entre outubro e novembro de 2011, realizamos a terceira edição do **Ciclo de Diálogos**, que reúne diversos grupos dos públicos de relacionamento da empresa para avaliar como a organização está atendendo às suas expectativas e demandas. Os pontos levantados nesses encontros servem de subsídio para as ações da empresa, melhoria do relatório de sustentabilidade e também como um processo de *feedback* das iniciativas e projetos já realizados.

A edição de 2011 contou com a presença de 113 pessoas, entre elas representantes da sociedade civil organizada, do poder público, de clientes residenciais, comerciais e industriais, fornecedores e colaboradores.

O Relatório de Sustentabilidade, publicado anualmente, também é um importante canal que busca contemplar as demandas dos públicos de relacionamento sobre nossa gestão em temas econômicos, sociais e ambientais.

MATRIZ DE MATERIALIDADE



MATERIALIDADE

GRI: 1.2; 4.14; 4.17

Após as entrevistas e as análises, foram apontados 30 temas potencialmente estratégicos para o Grupo. Depois, em um *workshop* que durou oito horas, os principais executivos apontaram os temas que deveriam ser considerados estratégicos.

Para garantir o sucesso da Plataforma de Sustentabilidade, o Grupo ainda realizou três Ciclos de Diálogos com Públicos de Relacionamento, um processo de engajamento que contou com a participação de colaboradores, fornecedores, clientes (corporativos e residenciais) e representantes de diferentes setores da sociedade (como poder público, ONGs e outras instituições), em um total de 250 pessoas.

A partir das recomendações dos públicos de relacionamento, os executivos da AES Brasil definiram os cinco temas estratégicos para o período de 2012 a 2016:

- Segurança
- Geração de Energia Sustentável
- Inovação e Excelência para a Satisfação do Cliente
- Eficiência no Uso de Recursos (Naturais,

Energéticos e Financeiros)

- Desenvolvimento e valorização de colaboradores, fornecedores e comunidades

A construção da Plataforma de Sustentabilidade foi iniciada em 2010 e desde então está sujeita a melhorias e reformulações, sempre com o foco de refletir, de maneira transparente, o compromisso da AES Brasil com seus públicos de relacionamento. Pensando nisso, em 2012 o pilar denominado "Inovação em Produtos e Serviços" deu lugar à "Inovação e Excelência para a Satisfação do Cliente", com o propósito de traduzir de maneira mais clara o compromisso das empresas AES Brasil com a satisfação dos nossos clientes, seja pela excelência no atendimento e prestação de serviços, seja pela busca constante por soluções inovadoras.

Além dos cinco pilares principais, os chamados "temas estratégicos", a Plataforma de Sustentabilidade é formada ainda por três temas transversais. Esses temas são ferramentas para que a AES Brasil consiga disseminar o tema da sustentabilidade para todos os seus públicos de relacionamento. Os temas transversais são:

- Educação para a sustentabilidade;
- Engajamento dos públicos de relacionamento;
- Comunicação, conhecimento e informação.

COMPROMISSOS DOS TEMAS TRANSVERSAIS

GRI: 1.2

EDUCAÇÃO PARA SUSTENTABILIDADE

1. Ser referência em educação para o consumo responsável dos recursos naturais, principalmente energia e água, até 2016.
2. Ter 100% dos colaboradores treinados em sustentabilidade até 2013.

ENGAJAMENTO DOS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO

1. Estabelecer um processo sistemático de engajamento com todos os públicos de relacionamento dos negócios da AES Brasil, com base na norma internacional AA1000, até 2012.
2. Recontratar ou identificar e aderir a compromissos voluntários relacionados ao desenvolvimento sustentável, até 2013.

COMUNICAÇÃO, CONHECIMENTO E INFORMAÇÃO

1. Divulgar os resultados da Plataforma de Sustentabilidade.

A PLATAFORMA DE SUSTENTABILIDADE FOI INTEGRADA AO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA AES BRASIL

GRI: 1.2





INOVAÇÃO E EXCELÊNCIA PARA
A SATISFAÇÃO DO CLIENTE



EFICIÊNCIA NO
USO DE RECURSOS

DESENVOLVIMENTO E
VALORIZAÇÃO DE COLABORADORES,
FORNECEDORES E COMUNIDADES

DIÁLOGO COM PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO

GRI: 4.16

Com o objetivo de melhorar continuamente a transparência de nossa interação e atender de modo cada vez melhor às expectativas e necessidades dos nossos públicos de relacionamento, a definição dos compromissos e dos planos de ação da Plataforma de Sustentabilidade foi baseada em um diálogo com nossos colaboradores, um processo com duração de um ano e que envolveu cerca de 130 profissionais de todas as áreas das empresas AES Brasil.

Entre outubro e novembro de 2011, a AES Brasil realizou o 3º Ciclo de Diálogo com Públicos de Relacionamento, quando 113 pessoas, entre colaboradores, fornecedores, clientes residenciais e corporativos, o poder público e a sociedade, conheceram os compromissos da AES Brasil com o desenvolvimento sustentável.

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



VOZ DOS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO

“Um passo importante foi a integração da Plataforma de Sustentabilidade com o planejamento estratégico. Isso dá a segurança de que, de alguma forma, está realmente sendo visto aqui pela empresa.”

Comentário de um colaborador durante o 3º Ciclo de Diálogo com Públicos de Relacionamento

GOVERNANÇA DA SUSTENTABILIDADE

GRI: 1.2; 4.9

Para estabelecer a governança da Plataforma de Sustentabilidade, a AES Brasil instituiu o **Comitê de Sustentabilidade**, que tem como liderança o Diretor-Presidente do Grupo, Britaldo Soares, e os vice-presidentes.

O **Comitê de Sustentabilidade** é responsável por assegurar a gestão e a prestação de contas pela sustentabilidade, incluindo a validação da estratégia e a supervisão da evolução por meio do monitoramento dos planos de ação, do desenvolvimento de indicadores e da mensuração de metas. Em 2011, o Comitê aprovou os compromissos em sustentabilidade para o período 2012-2016.

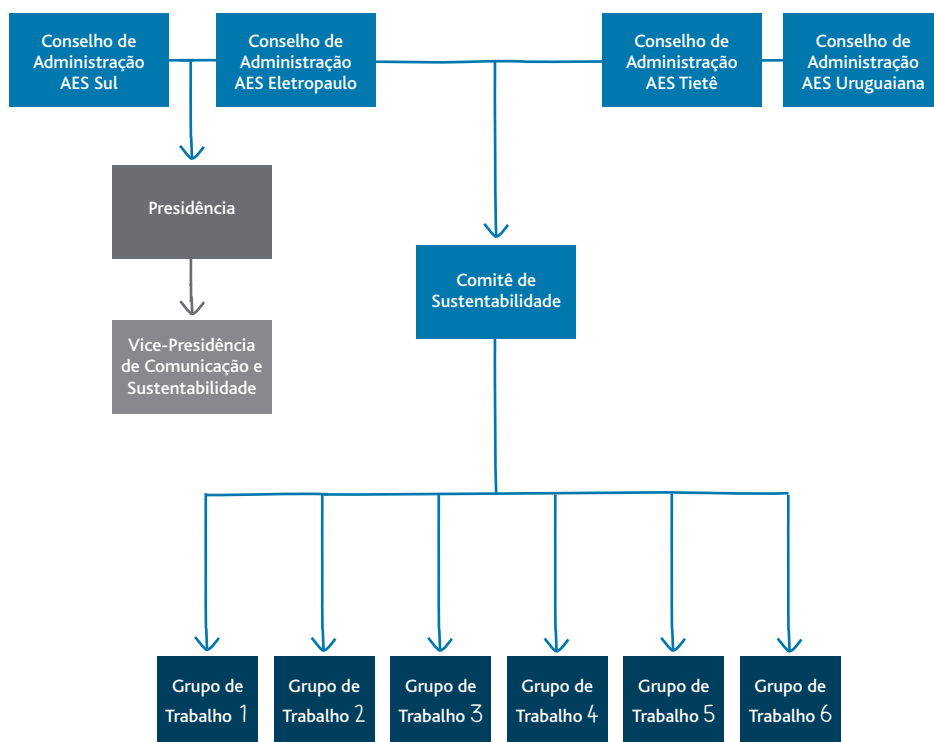
Esses planos de ação são de responsabilidade de seis grupos de trabalho: um para cada tema estratégico e um para os temas transversais.

A Vice-Presidência de Relações Institucionais, Comunicação e Sustentabilidade, que responde ao Diretor-Presidente, é a facilitadora do processo de integração de sustentabilidade na cultura e na gestão de negócios, garantindo o bom funcionamento do modelo de governança e o ritmo e a efetividade na implementação dos planos de ação.

As atividades do Comitê de Sustentabilidade – que se reporta aos Conselhos de Administração de cada uma das companhias da AES Brasil – tiveram início em 2011, quando validaram os compromissos do Grupo com a sustentabilidade para os próximos cinco anos. Os Conselhos de Administração das empresas do Grupo são responsáveis por acompanhar, orientar e validar a estratégia de longo prazo da companhia no que tange à integração da sustentabilidade no processo de gestão da empresa.

Todos os temas estratégicos da Plataforma de Sustentabilidade estão alinhados aos direcionadores do planejamento estratégico e possuem metas, compromissos e planos de ação específicos.

GOVERNANÇA DA SUSTENTABILIDADE NA AES BRASIL



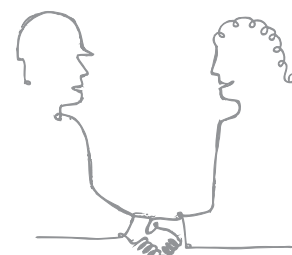
OS CINCO
TEMAS-CHAVE DA
PLATAFORMA DE
SUSTENTABILIDADE
ESTÃO
ALINHADOS AOS
DIRECIONADORES
DO PLANEJAMENTO
ESTRATÉGICO
E POSSUEM METAS,
COMPROMISSOS
E PLANOS DE AÇÃO
ESPECÍFICOS



EDUCAÇÃO PARA A SUSTENTABILIDADE

Para engajar nossos públicos de relacionamento no compromisso com a sustentabilidade é fundamental disseminar conhecimento sobre esse tema. Por esse motivo, um dos temas transversais da nossa Plataforma de Sustentabilidade é a Educação para a Sustentabilidade. Em 2011, mais de 600 colaboradores da AES Brasil participaram de *workshops*, palestras e treinamentos focados no tema. Buscamos aumentar gradualmente o número de participantes e a qualidade das atividades oferecidas, para que assim possamos atingir 100% dos colaboradores, até fim de 2013, com o Programa de Educação para a Sustentabilidade.

CONFIRA um vídeo sobre o que é sustentabilidade para nossas lideranças:
<http://youtu.be/m9a5MaiB34kk>



113
PESSOAS,

ENTRE COLABORADORES, FORNECEDORES, CLIENTES E REPRESENTANTES DO PODER PÚBLICO E DA SOCIEDADE, PARTICIPARAM DO 3º CICLO DE DIÁLOGO COM PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO.

POLÍTICA DE SUSTENTABILIDADE

GRI: 1.2

Em 2011, uma das primeiras ações importantes dentro da Plataforma de Sustentabilidade foi a aprovação pela alta direção da Política de Sustentabilidade da AES Brasil, que incluiu e substituiu a Política de Meio Ambiente, Saúde e Segurança do Trabalho. Nessa Política, ficam claros os compromissos das empresas do Grupo em cada um dos temas estratégicos da Plataforma de Sustentabilidade, garantindo a efetiva contribuição da AES Brasil para o desenvolvimento sustentável.

O compromisso do Grupo com a Sustentabilidade é: atuar como agente transformador, entendendo, atendendo e antecipando as necessidades de energia elétrica dos nossos clientes com soluções seguras e inovadoras para o desenvolvimento econômico, ambiental e social das comunidades onde estamos presentes.

Cientes de que nossas decisões e atividades afetam nossos públicos de relacionamento (clientes, colaboradores, fornecedores, acionistas, órgão regulador e comunidades) nos locais nos quais atuamos, assumimos o compromisso de incorporar os princípios e as práticas de sustentabilidade em nossa cultura e na gestão cotidiana dos negócios da AES Brasil. Esse posicionamento nos inspira a planejar e tomar decisões de curto, médio e longo prazos, levando em conta, de forma equilibrada, aspectos econômicos, ambientais e sociais. A Plataforma de Sustentabilidade estabelece as diretrizes para orientar o processo de tomada de decisão das diversas empresas do Grupo AES Brasil, com base em cinco temas prioritários:

SEGURANÇA

- Atuar com foco na prevenção de acidentes, incidentes e doenças ocupacionais, monitorando, de forma pró-ativa, indicadores de saúde ocupacional, de segurança do trabalho e com a população, aplicando tecnologias, processos e insumos que minimizem os riscos e incentivem a melhoria contínua no desempenho das operações, visando à saúde e à segurança de colaboradores, fornecedores, clientes e comunidade.
- Garantir o cumprimento da legislação aplicável e outros requisitos pertinentes à saúde e à segurança em nossas atividades, na operação e na manutenção de todas as unidades.
- Desenvolver a cultura de segurança com colaboradores, fornecedores, clientes e população em geral, a fim de reduzir os acidentes.

INOVAÇÃO E EXCELÊNCIA PARA A SATISFAÇÃO DO CLIENTE

- Propiciar um ambiente e cultura que inspirem soluções inovadoras e eficazes, que garantam a qualidade e a excelência dos serviços prestados ao cliente, potencializem nossos impactos positivos, minimizem nossos impactos negativos e melhorem a qualidade de vida das pessoas, agregando valor aos produtos e serviços do Grupo AES no Brasil.

A PLATAFORMA DE SUSTENTABILIDADE ESTABELECE AS DIRETRIZES PARA ORIENTAR O PROCESSO DE TOMADA DE DECISÃO DAS DIVERSAS EMPRESAS DO GRUPO AES BRASIL

GERAÇÃO DE ENERGIA SUSTENTÁVEL⁴

- Incentivar o uso de energias alternativas e renováveis.
- Considerar os aspectos econômicos, sociais e ambientais dos empreendimentos de geração de energia atuais e futuros do Grupo AES no Brasil, mantendo o compromisso de mitigar e reduzir os impactos negativos e potencializar os positivos.

⁴O compromisso de geração de energia sustentável não se aplica às empresas AES Eletropaulo e AES Sul.

EFICIÊNCIA NO USO DE RECURSOS

Recursos naturais

- Atuar com foco na prevenção e controle à poluição e danos ambientais, tendo como objetivo prioritário o benefício a todas as comunidades com as quais o Grupo AES no Brasil se relaciona, monitorando, de forma pró-ativa, indicadores de meio ambiente e aplicando tecnologias, processos e insumos que minimizem os impactos ambientais e incentivem a melhoria contínua.
- Utilizar de forma racional e sustentável os recursos naturais e outros recursos necessários aos processos sob responsabilidade das empresas do Grupo AES no Brasil, incentivando a adoção de técnicas que visem à preservação da biodiversidade, ao consumo consciente e ao reaproveitamento de materiais ou resíduos, mitigando os impactos decorrentes de suas atividades e do consumo e pós-consumo dos seus produtos e serviços e buscando soluções econômicas e tecnicamente sustentáveis.
- Garantir o cumprimento da legislação aplicável e outros requisitos pertinentes a meio ambiente em nossas atividades, na operação e na manutenção de todas as unidades.
- Identificar e promover a redução de emissões, efluentes e resíduos para o meio ambiente e para o ambiente de trabalho, participando ativamente de discussões e implementando ações relativas a mudanças climáticas.

Recursos financeiros

- Alocar recursos financeiros de forma a assegurar resultados positivos e perenes para todas as partes respeitando os Valores praticados pelas empresas que compõem o Grupo AES no Brasil.

Recursos energéticos

- Planejar e desenvolver nossas atividades aprimorando continuamente o desempenho das operações, incentivando a eficiência energética.

DESENVOLVIMENTO E VALORIZAÇÃO DE COLABORADORES, FORNECEDORES E COMUNIDADES

- Conhecer, engajar de forma transparente e influenciar positivamente nossos colaboradores, fornecedores e as comunidades onde o Grupo AES no Brasil está inserido para a construção coletiva de soluções e práticas que gerem valor para todos.
- Proporcionar um ambiente de trabalho ético e inclusivo para nossos colaboradores que valorize a diversidade e promova o desenvolvimento pessoal e profissional, por meio da educação para a sustentabilidade e da aplicação de critérios nos processos de seleção e gestão e na retenção de talentos, que valorizem os compromissos do Grupo AES no Brasil.

- Atuar em parceria com nossos fornecedores, orientando-os e desenvolvendo-os para se adequarem aos requisitos de saúde, segurança, meio ambiente e código de conduta, segundo os padrões do Grupo AES no Brasil, bem como incentivá-los ao desenvolvimento de processos de melhoria contínua com relação a seus impactos socioambientais e de saúde e segurança, abrangendo sua cadeia produtiva.
- Manter comunicação aberta e permanente com nossos públicos de relacionamento, por meio de diálogos e da divulgação de forma transparente e sistemática de nossas práticas e desempenhos financeiros e socioambientais, bem como das ações realizadas para minimizar os impactos negativos e potencializar os impactos positivos causados por nossas atividades.

COMPROMISSOS PÚBLICOS

EM 2011, O GRUPO AES BRASIL PATROCINOU A CARTA DA TERRA, QUE BUSCA PROMOVER UMA SOCIEDADE GLOBAL MAIS SUSTENTÁVEL

GRI: 4.13

A AES Uruguaiana é signatária do Pacto Global desde 2006 e promove os Oito Objetivos do Milênio, ambas 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 a educação, igualdade, redução da mortalidade infantil, saúde das gestantes, combate à Aids e a outras doenças, erradicação da fome, respeito ao meio ambiente e desenvolvimento.

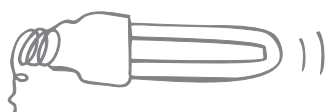
Em 2011, o Grupo AES Brasil patrocinou a Carta da Terra, iniciativa global que busca promover formas mais sustentáveis de vida e uma sociedade global fundamentada em um modelo de ética compartilhada, que inclui o respeito e o cuidado da comunidade para com a vida, a integridade ecológica, a democracia e uma cultura de paz. Um bom momento dessa interação foi a participação de Brendan Mackey, membro do Conselho Internacional da Carta da Terra e professor no *Fenner School of Environment and Society*, da Universidade da Austrália, em um evento para discussão dos efeitos das mudanças climáticas na vida e nas atividades profissionais dos colaboradores da AES Brasil.

Os próximos capítulos do Relatório de Sustentabilidade 2011 estão estruturados de acordo com os pilares da Plataforma de Sustentabilidade. Neles apresentamos nossos principais resultados e as iniciativas que adotamos para atender às necessidades dos nossos públicos de relacionamento.

PACTO GLOBAL

GRI: 4.12

Desde 2006 a AES Uruguaiana apoia o Pacto Global e divulga, anualmente, o desempenho de suas atividades, bem como os impactos socioambientais por meio do Relatório de Sustentabilidade.



10

SÃO OS PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL, DA ONU, QUE AS SIGNATÁRIAS DEVEM INCORPORAR À GESTÃO DE NEGÓCIOS.

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO DO MILÊNIO



1

1. Erradicar a extrema pobreza e a fome.



2

2. Atingir o ensino básico universal.



3

3. Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres.



4

4. Reduzir a mortalidade na infância.



5

5. Melhorar a saúde materna.



6

6. Combater o HIV/Aids, a malária e outras doenças.



7

7. Garantir a sustentabilidade ambiental.



8

8. Estabelecer uma parceria mundial para o desenvolvimento.





SEGURANÇA

É A ATITUDE PROTEGENDO A VIDA DOS NOSSOS COLABORADORES, DOS FORNECEDORES E DA POPULAÇÃO

Na AES Uruguaiana, assim como em todas as empresas do Grupo AES Brasil, a segurança é Valor número 1. Mesmo com nossas operações paralisadas, devido à falta de suprimento de gás natural, continuamos com nossas iniciativas diárias de prevenção.

Nossos esforços têm como objetivo antecipar riscos e evitar ocorrência de acidentes em operações. Além de atuarmos na identificação dos possíveis riscos que envolvem o dia a dia de nossas operações, procuramos engajar profissionais em campanhas para uma atitude mais segura dentro e fora da companhia.

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.

COMPROMISSOS DE SUSTENTABILIDADE AES URUGUAIANA (2012-2016)

- ☐ Zero acidente fatal (próprio e contratado) ao ano
- ☐ Reduzir em 20% os acidentes com e sem afastamento (próprios e contratados)

Na AES Uruguaiana, os requisitos do SGSSO estão baseados nas especificações da OHSAS 18001⁵ (*Occupational Health and Safety Assessment Series*) e na legislação brasileira. Ambas fornecem diretrizes para a implementação de um sistema de gestão que estabeleça e mantenha uma metodologia para identificar, avaliar e tratar perigos e riscos.

⁵ A 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.

GRI: LA6

CIPA ATIVA

Em virtude do número de colaboradores da AES Uruguiana (atualmente 11), não há a obrigatoriedade de formalizar a Cipa (Comissão Interna para Prevenção de Acidentes) perante o Ministério do Trabalho. Porém, como medida pró-ativa, a empresa mantém as reuniões mensais com a participação de todos os colaboradores próprios e contratados, incluindo os gestores das contratadas. Em maio de 2011 realizamos a Sipat (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho) integrada com a AES Sul. Mais de 25 colaboradores próprios e contratados, além de pessoas da comunidade, participaram de palestras sobre qualidade de vida, saúde, alimentação e outros temas. O evento de encerramento foi realizado na planta da AES.

Destaca-se, em 2011, a atuação na solução dos relatos de perigo. Todos os 120 relatos de perigo foram estudados e plenamente sanados no ano.

SEGURANÇA NO DIA A DIA

O trabalho de manutenção e conservação da planta não elimina os riscos de acidentes. Por esse motivo, a AES Uruguiana mantém, diariamente, todas as suas ações de segurança. Só em 2011 foram elaborados e sanados 120 relatos de perigo, que nada mais são do que alertas e soluções para condições inseguras de trabalho. Realizamos também 627 análises de riscos e 118 integrações de segurança. Todas essas ações somadas à conscientização dos colaboradores fizeram com que não registrássemos nenhum acidente na AES Uruguiana em 2011.



VOZ DOS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO

"A AES tem política abrangente e eficiente de prevenção na questão de segurança dos seus consumidores e funcionários. Ela tem pleno conhecimento sobre os perigos e os riscos que o produto dela traz e tem uma *performance* de prevenção que é muito boa, mas poderia ser mais incisiva quanto à prevenção e à orientação aos seus clientes."

Comentário de um representante da sociedade civil durante o 3º Ciclo de Diálogo com Públicos de Relacionamento

INICIATIVAS PARA A SEGURANÇA EM 2011

INICIATIVA	DESCRIÇÃO	REALIZADAS
Bom Dia Segurança	Diálogo diário que ocorre na primeira hora da manhã	Opera em nível do Grupo AES Brasil.
com todos os colaboradores 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.	Composto pelo vice-presidente de Distribuição, pelo diretor de Segurança e Meio Ambiente AES Brasil e por diretores regionais, gerentes, coordenadores e diretores das empresas parceiras. Reúne-se mensalmente.	Opera em nível de Diretoria Regional e por principais empresas contratadas.
Reuniões CIPA	Reuniões convocadas mensalmente com todos os colaboradores e gestores das contratadas.	São sete comissões estabelecidas: regionais, lojas e Complexo do Cambuci.
Diálogo de Segurança	Reuniões diárias nas quais os colaboradores debatem temas ou aspectos de segurança associados ao seu dia a dia com foco na prevenção de riscos e acidentes.	184
Integração de Segurança	Integração de segurança é uma palestra que apresenta uma visão geral da usina e das normas de segurança adotadas durante o período de trabalho ou visita.	118
Relato de Perigo	São documentos elaborados pelos colaboradores ao identificarem situações que podem gerar risco de acidentes. A identificação precoce dos riscos é imprescindível para a prevenção de acidentes.	120
Análise de Risco	Análises preventivas do ambiente de trabalho para identificação dos riscos e preparação preliminar dos membros da equipe com foco na prevenção de acidentes.	627

CAMINHADA DE SEGURANÇA

Ir a campo para observar atividades de trabalho com o objetivo de identificar e eliminar condições e comportamentos não seguros. Esses são os objetivos da **Caminhada de Segurança**, programa que envolve as lideranças da planta. Em 2011, o coordenador da usina realizou cinco caminhadas de segurança por mês, totalizando 60 caminhadas no ano. Para 2012 a meta é que o Coordenador de Segurança da usina também participe das caminhadas, com uma meta de seis visitas a campo por mês, sendo que a mesma meta também será válida para o coordenador, totalizando 12 caminhadas de segurança mensais.

TREINAMENTOS

Além das ações diárias de prevenção de acidentes, contamos ainda com a Brigada de Emergência, uma equipe composta de 11 colaboradores preparados para atuar e oferecer os primeiros atendimentos em caso de emergências. Em 2011, a Brigada de Emergência participou de treinamentos como: resgate em altura, primeiros socorros, combate a incêndio e atendimento a acidentes químicos.



120

ALERTAS E SOLUÇÕES PARA CONDIÇÕES INSEGURAS DE TRABALHO FORAM ELABORADOS E SANADOS EM 2011.

GESTÃO DA SEGURANÇA

O Programa de Segurança da AES Uruguiana é baseado nas diretrizes globais da AES Corp. e no Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional (SGSSO). Os requisitos do SGSSO são baseados nas especificações da norma OHSAS 18001 (*Occupational Health Safety Assessment Series*).

Em 2011 concluímos a implementação de todos os 25 padrões (*standards*) da AES Corp., que são os procedimentos de segurança globais responsáveis por padronizar a gestão da segurança nas empresas AES.

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	2009	2010	2011
Média de horas extras por funcionário/ano	127,48	202,71	138,17
Número total de acidentes de trabalho com funcionários	0	0	0
Número total de acidentes de trabalho com terceirizados/contratados	0	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) ¹ total da empresa no período para funcionários	0	0	0
Índice TF (taxa de frequência) ¹ total da empresa no período para terceirizados/contratados	0	0	0
Índice TG (taxa de gravidade) ² da empresa no período para funcionários	0	0	0
Índice TG (taxa de gravidade) ² da empresa no período para terceirizados/contratados	0	0	0
Investimentos em programas específicos para portadores de HIV (R\$ mil)	0	0	0
Investimentos em programas de prevenção e tratamento de dependência (drogas e álcool) (R\$ mil)	0	0	0

¹ Taxa de frequência: acidentes com afastamento por milhão de homens-horas de exposição ao risco, no período de um ano.

² 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	2009	2010	2011
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





INOVAÇÃO E EXCELÊNCIA PARA A SATISFAÇÃO DO CLIENTE

É PROPICIAR UM AMBIENTE E UMA CULTURA QUE INSPIREM SOLUÇÕES QUE MELHOREM A VIDA DAS PESSOAS E GARANTAM QUALIDADE E EXCELÊNCIA NOS SERVIÇOS PRESTADOS AO CLIENTE

COMPROMISSOS DE SUSTENTABILIDADE AES URUGUAIANA (2012-2016)

- ☐ Implementar uma estrutura interna que garanta a promoção e a gestão de práticas e projetos inovadores até 2012
- ☐ Promover uma cultura organizacional de incentivo à inovação até 2014
- ☐ Implementar cinco soluções inovadoras e tecnologias limpas na AES Brasil, que gerem valor às nossas partes interessadas, com aumento da qualidade e redução dos custos e impactos ambientais e sociais das nossas operações até 2016
- ☐ Disseminar o conceito e a estratégia de inovação na cadeia de valor e estabelecer parcerias que ampliem os resultados até 2016

A AES Uruguiana vive uma situação incomum: está sem gerar energia desde abril de 2009 em razão do cancelamento do fornecimento de gás natural pela empresa argentina Yacimientos Petrolíferos y Fiscales S.A. (YPF). A interrupção das atividades operacionais da AES Uruguiana representa uma decisão circunstancial e não implica nenhuma mudança no planejamento do Grupo AES Corp. nem na manutenção de seus investimentos no Brasil. Em 2011, 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.

No entanto, mesmo hibernada, a AES Uruguiana continua ativa em busca de soluções inovadoras para as questões que envolvem a possível retomada da operação.

Um exemplo disso foi a conclusão, em 2011, de um projeto de P&D (Pesquisa e Desenvolvimento) que objetiva a busca por novas soluções tecnológicas para tornar a geração de energia elétrica a gás natural mais sustentável, bem como o projeto do pirolisador multicombustível, que visa ao desenvolvimento de fontes alternativas de energia como insumo na usina. Saiba mais sobre os projetos na página XX.

PESQUISA, DESENVOLVIMENTO E INOVAÇÃO

A AES Brasil acredita que ideias inovadoras não necessariamente precisam envolver a tecnologia. Atitudes simples podem contribuir para melhorar o dia a dia das pessoas no desenvolvimento de suas atividades dentro e fora do ambiente de trabalho. Para disseminar esse conceito entre seus colaboradores, a empresa criou uma área de incentivo à inovação.

O plano começou a ser desenhado em 2011, pela equipe da Diretoria de P&D (Pesquisa e Desenvolvimento) e Eficiência Energética da AES Brasil, que tinha como foco principal o investimento compulsório⁶ nos programas acima. Com essa nova vertente, a empresa quer aproveitar o talento das pessoas e criar novos projetos que ajudem no bom desempenho dos negócios; esse é um dos

⁶ Por determinação da Aneel (Agência Nacional de Energia Elétrica), as empresas do setor devem destinar 0,20% de sua receita operacional líquida a programas de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D).

desafios da Plataforma de Sustentabilidade. Veja mais informações sobre os projetos na página XX.

Mas o grande desafio é fazer com que essa prática se torne recorrente entre os colaboradores. Para que isso aconteça, a AES Brasil conta com o **Fórum de Inovação**, um espaço no qual os colaboradores têm a chance de expressar sua visão sobre diferentes jeitos de fazer a mesma coisa. A ferramenta está disponível na intranet de todas as empresas do Grupo e funciona como um banco de ideias, ao qual todos têm acesso e podem contribuir para a construção de uma nova iniciativa.

Para 2012 estão previstas melhorias para o Fórum de Inovação, entre elas a divulgação de estatísticas das ideias cadastradas, agrupamento de ideias, resultados de projetos implementados bem como uma nova funcionalidade denominada "Desafios", que tem por objetivo trazer temas relevantes para as empresas nas quais se busca capturar ideias que contribuam para a melhoria dos resultados.



PARA MANTER A PLANTA EM PLENO
ESTADO DE FUNCIONAMENTO,
OS COLABORADORES SEGUEM
UMA ROTINA DIÁRIA DE MANUTENÇÕES
CONSERVATIVAS, ELÉTRICAS,
MECÂNICAS E INSTRUMENTAIS

PRINCIPAIS PROJETOS DE P&D

PROJETO Sistema de Geração de Energia por meio do desenvolvimento de um Pirolisador Multicombustível.

DESCRIÇÃO Desenvolvimento de um Pirolisador (converte material sólido em gás) multicombustível capaz de operar com os diversos tipos de combustíveis disponíveis na região Sul do Brasil como alternativa tecnológica ao uso de gás natural em usina termoeletrica.

PROJETO Digestão anaeróbia de biomassa para produção de metano e aproveitamento energético.

DESCRIÇÃO Desenvolvimento de um modelo de digestão anaeróbia de matéria orgânica (resíduos sólidos e líquidos) para aproveitamento do gás metano na geração de energia elétrica.



24 HORAS/DIA

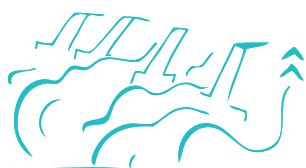
É O TEMPO DO MONITORAMENTO DIÁRIO
DO CENTRO DE OPERAÇÃO E GERAÇÃO (COG)
SOBRE OS GERADORES A GÁS DE HIDROGÊNIO.



VOZ DOS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO

"Falta definir qual é a meta da AES Brasil em termos de inovação, divulgá-la e traçar um plano para a empresa poder dizer se é inovadora ou não."

*Comentário de um fornecedor
durante o 3º Ciclo de Diálogo com
Públicos de Relacionamento*



GERAÇÃO DE ENERGIA SUSTENTÁVEL

É A UTILIZAÇÃO DE
RECURSOS ECONÔMICOS,
SOCIAIS E AMBIENTAIS
DE FORMA EQUILIBRADA,
PRESERVANDO O PRESENTE
E GARANTINDO O FUTURO

Primeira usina termelétrica a operar com gás natural no Brasil, a AES Uruguaiana tem o compromisso de gerir os impactos de suas atividades no meio ambiente.

Entretanto, em razão da hibernação, os projetos de pesquisa e desenvolvimento foram direcionados à busca por combustíveis alternativos que possibilitem a reativação da usina.

COMPROMISSOS DE SUSTENTABILIDADE AES URUGUAIANA (2012-2016)

- ☐ Investir ao menos 20% da verba de P&D no desenvolvimento de tecnologias para geração de energia sustentável até 2016.





A ENERGIA QUE VEM DO LIXO

Desenvolvimento de alternativas tecnológicas para o aumento da sustentabilidade ambiental na geração de energia elétrica por combustíveis alternativos

A digestão anaeróbia de biomassa para produção de metano e aproveitamento energético é uma alternativa atualmente estudada pela companhia. O projeto em questão pretende:

- Elaborar um programa para a adequada gestão de resíduos, efluentes e emissões para a usina termelétrica a gás natural, de acordo com as exigências legais e que sejam ambientalmente eficientes e economicamente atraentes;
- Identificar os tipos de resíduos, efluentes e emissões que, potencialmente, podem oferecer riscos do ponto de vista ambiental e/ou de segurança em ambientes de usina;
- Desenvolver e implementar uma ferramenta para o Gerenciamento de Resíduos, de Efluentes e de Emissões provenientes dos processos de operação e manutenção da usina;
- Implementar procedimentos de monitoramento, controle e separação para quantificar todos os resíduos, efluentes e emissões segundo seu grau de toxicidade e/ou de risco para o meio ambiente;
- Desenvolver e implementar um Plano de Gerenciamento de Contingências Ambientais para a usina, contemplando os itens avaliados (resíduos, efluentes e emissões).



VOZ DOS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO

"Fico entusiasmado com a possibilidade de adicionar 3 mil MW à capacidade de geração e poder produzir energia sustentável."

Comentário de um colaborador durante o 3º Ciclo de Diálogo com Públicos de Relacionamento

O GRUPO AES BRASIL INCENTIVA O USO DE ENERGIAS ALTERNATIVAS E RENOVÁVEIS E PROCURA OPÇÕES QUE POSSAM SER UTILIZADAS PELA AES URUGUAIANA PARA A GERAÇÃO DE ENERGIA ELÉTRICA



É A META DE INVESTIMENTO DA VERBA DE P&D EM GERAÇÃO DE ENERGIA SUSTENTÁVEL ENTRE 2012 E 2016

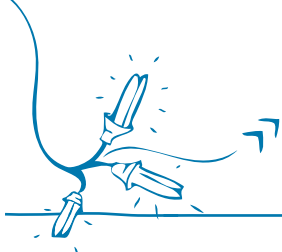
ALTERNATIVAS ENERGÉTICAS

Desenvolvimento de um Sistema de Geração de Energia por meio do desenvolvimento de um Pirolisador Multicombustível

A pirólise é uma reação de análise ou decomposição que ocorre pela ação de altas temperaturas que resulta na alteração da estrutura molecular pela ação do calor em um ambiente com pouco ou nenhum oxigênio. Esse processo, ainda pouco empregado na geração de energia elétrica, é semelhante ao utilizado pela indústria petroquímica e na fabricação de fibra de carbono.

Embora conhecido há mais de 20 anos, o processo carece de entendimento sobre sua aplicação para a geração de energia elétrica, bem como da avaliação de potenciais de aplicação.

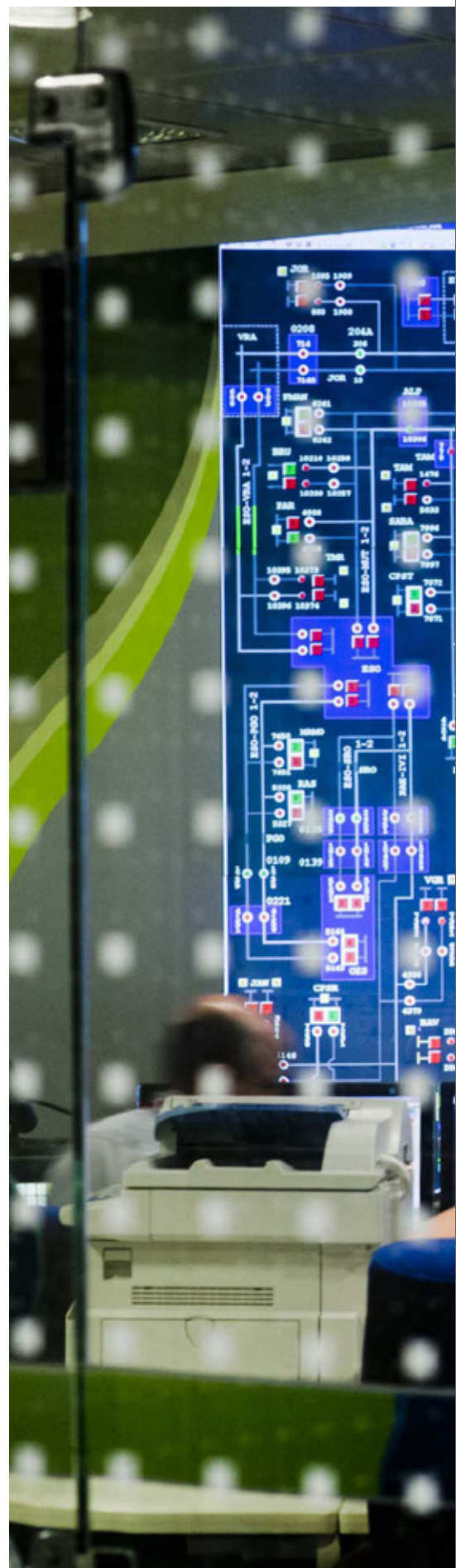
O projeto prevê a análise detalhada de todas as etapas do processo e a proposição de alternativas para a utilização de combustíveis como, por exemplo, casca de arroz, um resíduo bastante abundante na região.



EFICIÊNCIA NO USO DE RECURSOS

É ALOCÁ-LOS DE FORMA A ASSEGURAR RESULTADOS EQUILIBRADOS E PERENES PARA TODOS OS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO, RESPEITANDO OS VALORES PRATICADOS PELA EMPRESA

Ter eficiência no uso de recursos financeiros, energéticos e naturais, assegurando resultados equilibrados e perenes para todos os públicos de relacionamento, é um dos compromissos assumidos pelas empresas do Grupo AES Brasil na Plataforma de Sustentabilidade.





USO EFICIENTE DE RECURSOS FINANCEIROS

COMPROMISSOS DE SUSTENTABILIDADE AES URUGUAIANA (2012-2016)

- ☐ Operar com custos que nos posicione no primeiro quartil do *ranking* da Aneel de eficiência operacional (entre 25% das empresas mais eficientes)
- ☐ Reestruturar a gestão dos ativos intangíveis até 2014

A BUSCA PELA
MELHORIA
CONTÍNUA É UM
DESAFIO DIÁRIO
ASSUMIDO PELOS
COLABORADORES DA
AES URUGUAIANA

GRI: 2.8

Devido à condição de hibernação, a AES Uruguiana não auferiu receitas no exercício de 2011. Suas despesas operacionais alcançaram R\$ 20,5 milhões em 2011, devido principalmente a despesas com depreciação e amortização. No ano, o resultado financeiro foi positivo em R\$ 11,8 milhões devido ao rendimento das aplicações financeiras. Assim, a Companhia registrou prejuízo líquido de R\$ 8,3 milhões.

DESEMPENHO COMERCIAL

Os contratos da AES Uruguiana tiveram seu término antecipado para dezembro de 2009. Em 2011, não houve comercialização de energia por parte da empresa.



R\$ 11,8

MILHÕES FOI O RESULTADO
FINANCEIRO DA AES URUGUAIANA
EM 2011, DEVIDO A APLICAÇÕES
FINANCEIRAS.

INDICADORES ECONÔMICO-FINANCEIROS – DETALHAMENTO DA DVA

GERAÇÃO DE RIQUEZA (R\$ MIL)	R\$ MIL	VAR. %	R\$ MIL	VAR. %	R\$ MIL	VAR. %
Receita operacional (receita bruta de vendas de energia e serviços)	174.804	-72,47%	27.297	-84,38%	43	-97,22%
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	96.493	-84,39%	323	-99,67%	28	0,00%
Disponibilização do sistema transmissão e distribuição	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
Outras receitas operacionais	-	0,00%	-	0,00%	385	0,00%
(Provisão) Reversão para créditos de liquidação duvidosa	15.736	0,00%	-148	-100,94%	-	-100,00%
Outras receitas e (despesas)	62.575	4.954,52%	27.122	-56,66%	-	-100,00%
(-) Insumos (Insumos adquiridos de terceiros: compra de energia, material, serviços de terceiros etc.)	-166.776	-68,68%	48.676	-129,19%	9.942	-252,46%
Gás, Transporte de gás e Materiais	-83.134	-27,93%	-1.755	-97,89%	-495	70,69%
Outros custos operacionais	-15.881	46,37%	54.855	-445,41%	19.234	-1.523,69%
Custo de energia comprada e transmissão	-54.560	-85,80%	-284	-99,48%	-249	34,59%
Serviços de terceiros	-13.201	-40,23%	-4.140	-68,64%	-8.548	82,07%
Depreciação e amortização	-25.683	-1,93%	-25.817	0,52%	-25.952	33,31%
(=) Valor adicionado líquido produzido pela empresa	-17.655	-123,11%	50.156	-384,09%	-15.597	40,35%
(+) Valor adicionado recebido em transferência (receitas financeiras, resultado da equivalência patrimonial)	451.308	163,85%	48.188	-89,32%	19.082	133,68%
Resultado da equivalência patrimonial		0,00%	-	0,00%	-	0,00%
Receitas financeiras	451.308	163,85%	48.188	-89,32%	19.082	133,68%
(=) Valor adicionado total a distribuir	433.653	75,25%	98.344	-77,32%	3.485	-218,26%
Distribuição da riqueza – por partes interessadas	2009		2010		2011	
	R\$ MIL	(%)	R\$ MIL	(%)	R\$ MIL	(%)
Empregados	3.703	0,85%	3.249	0,75%	2.521	-17,93%
Governo (impostos, taxas e contribuições e encargos setoriais)	10.767	2,48%	664	0,15%	1.989	-14,14%
Financiadores/terceiros	191.678	44,20%	23.555	5,43%	7.287	-51,82%
Acionistas/retidos	227.505	52,46%	70.876	16,34%	-8.312	59,11%
(=) Valor adicionado distribuído	433.653	100,00%	98.344	22,68%	3.485	-24,78%
DISTRIBUIÇÃO DA RIQUEZA – GOVERNOS E ENCARGOS SETORIAIS						
	2009		2010		2011	
TRIBUTOS, TAXAS E CONTRIBUIÇÕES	R\$ MIL	(%)	R\$ MIL	(%)	R\$ MIL	(%)
ICMS	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
PIS/Pasep	1.441	0,33%	-	0,00%	-	0,00%
Cofins	6.638	1,53%	-	0,00%	2	-0,01%
INSS	934	0,22%	529	0,12%	439	-3,12%
ISS	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
IPTU	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
Encargos sociais – outros	713	0,16%	131	0,03%	136	1,22%
Outros	-	0,00%	-	0,00%	144	1,30%
IRPJ, CSSL e CPMF a pagar do exercício	1.041	0,24%	4	0,00%	-	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%	1.268	11,41%
ECE + Eae	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
P&D, Eficiência, FNDCT e EPE	216	0,05%	148	0,03%	-	0,00%



Outros	1.073	0,25%	1.163	0,27%	-	0,00%
(=) Valor distribuído (total)	433.653	100,00%	98.344	100,00%	3.485	-24,78%
INADIMPLÊNCIA SETORIAL						
	2009		2010		2011	
	R\$ MIL	VAR. %	R\$ MIL	VAR. %	R\$ MIL	VAR. %
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						
	2009		2010		2011	
	R\$ MIL	VAR. %	R\$ MIL	VAR. %	R\$ MIL	VAR. %
Manutenção e Modernização	344	-90,27%	433	25,87%	97	-77,60%
Construção de Novas PCHs		0,00%		0,00%	-	0,00%
Outros Investimentos	654	76,76%	157	-75,99%	-	-100,00%
OUTROS INDICADORES						
	2009		2010		2011	
	R\$ MIL	VAR. %	R\$ MIL	VAR. %	R\$ MIL	VAR. %
Receita operacional bruta (R\$)	96.493	-84,39%	323	-99,67%	413	27,47%
Deduções da receita (R\$ mil)	-8.295	-85,18%	-145	-98,25%	-2	-98,62%
Receita operacional líquida (R\$ mil)	88.198	-84,31%	178	-99,80%	411	129,61%
Custos e despesas operacionais do serviço (R\$ mil)	-119.282	-82,05%	46.061	-138,62%	-20.518	-144,55%
Receitas irre recuperáveis (R\$ mil)	-	0,00%	-	-	-	0,00%
Resultado do serviço (R\$ mil)	-31.084	-69,64%	46.239	-248,75%	-20.107	-143,48%
Resultado financeiro (R\$ mil)	259.630	-167,04%	24.633	-90,51%	11.795	-52,12%
IRPJ/CSSL (R\$ mil)	-1.041	-101,86%	4	-100,38%	-	-100,00%
Lucro (Prejuízo) líquido (R\$ mil)	227.505	-152,46%	70.876	-68,85%	(8.312)	-111,73%
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)	23,02%	0,0	-100,00%	0,0	0,00%
Riqueza (valor adicionado líquido) por empregado (R\$ mil)	-1.177	-201,66%	3.135	-366,33%	-1.040	-132,75%
Riqueza (valor adicionado líquido) por receita operacional bruta (R\$)	-0	-183,94%	2	-1.919,25%	(37,77)	-6454,72%
EBITDA ou LAJIDA (R\$ mil)	-5.401	-92,91%	72.056	-1.434,12%	5.845	-91,89%
Margem do EBITDA ou LAJIDA (%)	-6%	-54,83%	40.481%	-661.150,61%	1.422%	-96,47%
Liquidez corrente (ativo circulante/passivo circulante)	1	307,18%	1	-22,58%	1,32	-10,88%
Liquidez geral (ativo circulante + realizável a LP)/(passivo circulante + exigível a LP)	1	330,08%	1	34,80%	1,12	-4,27%
Margem bruta (lucro líquido/receita operacional bruta) (%)	236%	-436,00%	21.943%	9.206,82%	-2.013%	-109,20%
Margem líquida (lucro líquido/receita operacional líquida) (%)	258%	-434,30%	39.818%	15.336,43%	-2.022%	-105,11%
Rentabilidade do patrimônio líquido (lucro líquido/patrimônio líquido) (%)	0%	0,00%	221%	N/A	-35,04%	N/A
ESTRUTURA DE CAPITAL						
	2009		2010		2011	
Capital próprio (R\$ mil)	-38.871	-96,96%	32.018	-182,37%	23.722	-25,91%
Capital de terceiro oneroso (empréstimos e financiamentos) (R\$ mil)		-100,00%		0,00%	-	0,00%
Inadimplência de clientes (contas vencidas até 90 dias/receita operacional bruta nos últimos 12 meses)		0,00%		0,00%	-	0,00%

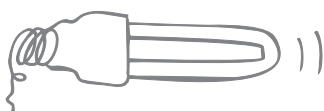
USO EFICIENTE DE RECURSOS ENERGÉTICOS

COMPROMISSOS DE SUSTENTABILIDADE AES URUGUAIANA (2012-2016)

- ☐ Reduzir o consumo próprio de energia elétrica em 20% até 2016

Com o estado de hibernação, o gerenciamento dos recursos energéticos da empresa está restrito aos combustíveis usados em geradores a diesel e pela frota de veículos.

CONSUMO DE COMBUSTÍVEL		
TIPO	2010	2011
	TOTAL (GJ)	
Gasolina	50,48	0,08
Diesel	16,18	0,14
Álcool	0	NA



100%

DOS RECURSOS ENERGÉTICOS CONSUMIDOS EM 2011 REFEREM-SE A COMBUSTÍVEIS CONSUMIDOS PELA FROTA DE VEÍCULOS E GERADORES.

MAIS DO QUE INCENTIVAR A POSTURA INOVADORA, A AES BRASIL SE PREOCUPA EM VALORIZAR IDEIAS QUE MULTIPLICAM RESULTADOS

“

VOZ DOS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO

“O relatório não deixa claras as ações de proteção dos recursos hídricos e a recuperação das áreas já degradadas por conta da geração de energia.”

Comentário de um representante da sociedade civil durante o 3º Ciclo de Diálogo com Públicos de Relacionamento

USO EFICIENTE DE RECURSOS NATURAIS

Devido ao estado de hibernação, a AES Uruguiana tem realizado 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.

O Sistema de Gestão Ambiental (SGA) da AES Uruguiana é norteado pela Política de Sustentabilidade do Grupo AES Brasil, que define os compromissos a serem assumidos por todos os profissionais do Grupo e prevê investimentos em tecnologia e projetos de pesquisa e desenvolvimento voltados à conservação ambiental. Adicionalmente, o sistema segue normas específicas de meio ambiente da AES Corp.

O objetivo do SGA é assegurar que as regras relacionadas ao meio ambiente sejam cumpridas e sistematizar as atividades da empresa, com atenção especial às que apresentam potencial para maiores impactos. Também abrange temas como qualificação e gestão de fornecedores de serviços e materiais em relação ao atendimento da legislação ambiental, políticas da companhia e de prevenção de impactos e acidentes ambientais.

As Diretrizes de Meio Ambiente da empresa, 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, 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 Guarani⁷. 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.

Com a confecção do tanque para armazenamento de todo efluente sanitário gerado na usina em 2011, a AES Uruguiana reduziu em 279 m³ os dejetos enviados à lagoa de resfriamento, evitando a

⁷ O aquífero Guarani é a maior reserva de água subterrânea do mundo. Ocupa 1,2 milhão de km² sob Argentina, Paraguai e Uruguai e os Estados brasileiros de Goiás, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Paraná, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e São Paulo.

COMPROMISSOS DE SUSTENTABILIDADE AES BRASIL (2012-2016)

- ☐ Aumentar em 40% a reciclagem de resíduos e reduzir em 25% o descarte para aterros até 2016
- ☐ Priorizar fornecedores que tenham certificação de procedência dos materiais adquiridos (eficiência energética e aspectos socioambientais) até 2016
- ☐ Priorizar parceiros receptores de resíduos homologados com rastreamento até 2016
- ☐ Reduzir em 10% o consumo de água, em 10% as emissões de CO₂ e em 5% o consumo de papel e priorizar a utilização de combustível renovável na frota até 2016
- ☐ Estruturar, até 2013, um Sistema de Gestão de Riscos e Identificação de Oportunidades associados a Mudanças Climáticas

TRATAMENTO DE ÁGUA

Em 2011 a AES Uruguiana concluiu o trabalho de esgotamento e limpeza das lagoas de resfriamento da usina. Foram tratados 25 mil m³ de efluentes, que posteriormente foram lançados no Rio Uruguai, atendendo às exigências da legislação ambiental vigente. Todo o processo, que contou com a parceria de uma empresa contratada, durou cinco meses e envolveu 18 profissionais terceirizados e cinco próprios.

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.

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

EMISSIONES

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 proveniente do processo de geração. 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 pela frota de veículos interna (quatro veículos) e pelo consumo de gases do sistema de climatização (Freon 22).

GRI: EN16

EMISSIONES	2009	2010	2011
Gases causadores de efeito estufa ¹ (t/ano)	0	102	474
Gases destruidores da camada de ozônio ² (t/ano)	ND	ND	33
Álcool	0	0	NA

GRI: EN30

INVESTIMENTOS EM PROTEÇÃO AMBIENTAL (R\$)	2010	2011
Tratamento e disposição de resíduos, tratamento de emissões, despesas com compra e uso de certificados de emissão		
Tratamento e disposição de resíduos perigosos	465.310,00	103.000,00
Total	465.310,00	103.000,00
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	2011
Treinamento da Brigada de Emergência	3.636,00	16.300,00
Serviços de levantamento passivos e coleta de amostras de solos	105.000,00	45.000,00
Total	108.636,00	61.300,00

GRI: EN3, EN8, EN30

INDICADORES DE DESEMPENHO				
RECUPERAÇÃO DE ÁREAS DEGRADADAS	2009	2010	2011	META
Gastos com gerenciamento do impacto ambiental (arborização manejo sustentável, com equipamentos e redes protegidas) (R\$ mil)	324,00	610,63	650,05	ND
Quantidade de acidentes por violação das normas de segurança ambiental	0	0	0	ND
Número de autuações e/ou multas por violação de normas ambientais	0	0	0	zero
Valor incorrido em autuações e/ou multas por violação de normas ambientais (R\$)	0	0	0	zero
GERAÇÃO E TRATAMENTO DE RESÍDUOS	2009	2010	2011	META
Emissão				
Volume anual de gases do efeito estufa (CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC, PFC e SF ₆) emitidos na atmosfera (em toneladas de CO ₂ equivalente)	0	102	474,26	ND
Volume anual de emissões destruidoras de ozônio (em toneladas de CFC equivalente)	ND	ND	33	ND
GERAÇÃO E TRATAMENTO DE RESÍDUOS	2009	2010	2011	META
Efluentes				
Volume total de efluentes (m ³)	105.169	132.882	119.696	ND
Volume total de efluentes com tratamento (m ³)	105.169	132.882	121.823	ND
Efluentes tratados (%)	100	100	100	100
SÓLIDOS	2009	2010	2011	META
Quantidade anual (em toneladas) de resíduos sólidos gerados (lixo, dejetos, entulho etc.)				
Lama – m ³	0	0	815	ND
Óleo usado – l	2,4	2	30	ND
Material contaminado com óleo – m ³	50,0	30,1	5	ND
Carvão / Carvão ativado – m ³	0	0	0	ND
Sucata de plástico – kg	10,0	9	49	ND
Sucata de metais – kg	22,0	0	2.436	ND
Sucata de cabos elétricos – kg	0	0	0	ND
Resíduo de madeira – m ³	8	10	0	ND
Resíduos não recicláveis – m ³	40,0	42,8	2.411	ND
Resíduo de lã de rocha – m ³	0	0	0	ND
Fibra de lã de vidro – m ³	0	0	0	ND
Resina catônica e aniônica – m ³	0,4	0	0	ND
Mangueiras – m ³	1,0	0	0	ND
Silicato de cálcio – m ³	0	0	0	ND
Resíduo de alumina – kg	0	0	0	ND
Percentual de resíduos encaminhados para reciclagem sem vínculo com a empresa	25	12	38	ND
Percentual de resíduos reciclados por unidade ou entidade vinculada à empresa (projeto específico)	0	0	0	ND
Gastos com reciclagem dos resíduos (R\$ mil)	0	0	0	ND
MANEJO DE RESÍDUOS PERIGOSOS	2009	2010	2011	META
Percentual de 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) (R\$ mil)	0,00	465,31	103,00	ND



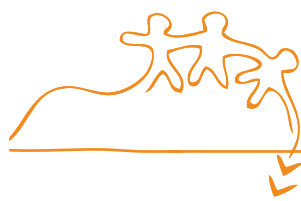
USO DE RECURSOS NO PROCESSO PRODUTIVO E EM PROCESSOS GERENCIAIS DA ORGANIZAÇÃO				
	2009	2010	2011	META
Consumo total de energia, por fonte				
hidrelétrica (%)	NA	NA	NA	NA
combustíveis fósseis (%)	NA	NA	NA	NA
fontes alternativas (gás, energia eólica, energia solar etc.) (%)	NA	NA	NA	NA
Consumo total de energia (GWh)	4.225,00	3.988,20	9.925,43	ND
Consumo de energia por kWh distribuído (vendido)	NA	NA	NA	NA
CONSUMO TOTAL DE COMBUSTÍVEIS FÓSSEIS PELA FROTA DE VEÍCULOS DA EMPRESA, POR KM RODADO	NA	NA	NA	NA
gasolina (km/l)	0,09	0,08	0,08	ND
diesel (km/l)	0,10	0,12	0,14	ND
álcool (km/l)	NA	NA	NA	ND
gás natural (km/m³)	NA	NA	NA	ND
CONSUMO TOTAL DE ÁGUA, POR FONTE (M³)	2009	2010	2011	META
abastecimento (rede pública)	NA	NA	NA	NA
fonte subterrânea (poço)	21.600	23.222	35.956	ND
captação superficial (cursos d'água)	NA	NA	NA	NA
Consumo total de água (m³)	21.600	23.222	35.956	ND
Consumo de água por funcionário (m³)	1.661	1.935	3.267	ND
Redução de custos obtida pela redução do consumo de energia, água e material de consumo (R\$)	0	0	0	ND
ORIGEM DOS PRODUTOS – MATERIAL DE CONSUMO	2009	2010	2011	META
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)	100	100	100	ND
EDUCAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO AMBIENTAL	2009	2010	2011	META
Número de empregados treinados nos programas de educação ambiental	48	11	11	100%
Percentual de empregados treinados nos programas de educação ambiental/total de empregados	100	100	100	100
Número de horas de treinamento ambiental/total de horas de treinamento	240	264	817	ND
Recursos aplicados (R\$)	0	3.636	16.300	ND
EDUCAÇÃO AMBIENTAL – COMUNIDADE	2009	2010	2011	META
Número de unidades de ensino fundamental e médio atendidas	0	0	0	-
Percentual de escolas atendidas/número total de escolas da área de concessão	0	0	0	-
Número de alunos atendidos	0	0	0	-
Percentual de alunos atendidos/número total de alunos da rede escolar da área de concessão	0	0	0	-
Número de professores capacitados	0	0	0	-
Número de unidades de ensino técnico e superior atendidas	0	0	0	-
Percentual de escolas atendidas/número total de escolas da área de concessão	0	0	0	-
Número de alunos atendidos	0	0	0	-
Percentual de alunos atendidos/número total de alunos da rede escolar da área de concessão	0	0	0	-
Recursos aplicados (R\$ mil)	0	0	0	-
PEES DESTINADOS À FORMAÇÃO DA CULTURA EM CONSERVAÇÃO E USO RACIONAL DE ENERGIA	2009	2010	2011	META
Número de domicílios do segmento baixa renda atendidos pelo programa	NA	NA	NA	NA
Percentual de domicílios do segmento baixa renda atendidos pelo programa sobre total de domicílios do segmento baixa renda	NA	NA	NA	NA
Número de equipamentos eficientes doados	NA	NA	NA	NA
Número de domicílios atendidos para adequação das instalações elétricas da habitação	NA	NA	NA	NA
Número de profissionais eletricitistas treinados pelo programa	NA	NA	NA	NA
PEEs Aquecimento Solar	NA	NA	NA	NA
Número de sistemas de aquecimento solar instalados	NA	NA	NA	NA
PEEs Gestão Energética Municipal	NA	NA	NA	NA
Número de municípios atendidos pelo programa de gestão energética municipal	NA	NA	NA	NA
Percentual de municípios atendidos sobre total de municípios da área de concessão	NA	NA	NA	NA
P&D VOLTADOS AO MEIO AMBIENTE	2009	2010	2011	META
Recursos aplicados (R\$ mil)	214,65	321,02	269	252,82
Número de patentes registradas no Inpi	0	0	0	-

1. Limitado a 300 mil medidores retornados da rede e passíveis de recuperação.
* Os resultados constam do CDP Brasil Report 2010, disponível em CDPPROJECT.net.

A GESTÃO AMBIENTAL DA AES URUGUAIANA É NORTEADA PELA POLÍTICA DE SUSTENTABILIDADE DO GRUPO AES BRASIL

INDICADORES DE DESEMPENHO	UNIDADES DE MEDIDA	OBJETIVO DO INDICADOR	2008	2009	2010	2011
Emissão de gases do efeito estufa	Toneladas/ano por tipo de gás (Sox, Nox etc.)	Medir a emissão de gases que contribuem para o efeito estufa (Sox, Nox etc.)	161,20	0	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)	Medir a eficiência e a manutenção do processo de geração de energia e produção de resíduos associados	<ul style="list-style-type: none"> • 460 m³ de lama • 5,7 l de óleo; • 136 m³ de material contaminado com óleo; • 25 kg de plástico • 43 kg de sucata metálica • 40 m³ de madeira • 107 m³ de resíduos não recicláveis 	0	0	0
Recuperação de áreas degradadas pela extração do carvão e de seus resíduos gerados	Unidade de área recuperada (ha) por ano e empenho de recursos em projetos de recuperação e preservação (R\$/ano)	Medir as ações de recuperação e preservação ambiental nas áreas de influência direta e indireta da atividade de extração carvoeira e de geração de energia térmica a partir do carvão	NA	NA	NA	NA
Consumo de água de reposição durante a geração de energia	Unidade de volume de água (m³) por MWh gerado	Medir a otimização do consumo de água na atividade de geração de energia pela fonte térmica	1,34	0	0	0





DESENVOLVIMENTO E VALORIZAÇÃO DE COLABORADORES, FORNECEDORES E COMUNIDADES


É CONHECER, ENVOLVER
DE FORMA TRANSPARENTE
E INFLUENCIAR
POSITIVAMENTE
COLABORADORES,
FORNECEDORES E
COMUNIDADES PARA A
CONSTRUÇÃO DE UMA
AGENDA COLETIVA QUE
GERE VALOR PARA TODOS

Para a AES Uruguiana, é necessário conhecer e envolver de forma transparente e influenciar positivamente nossos colaboradores, fornecedores e comunidades para a construção de uma agenda coletiva que gere valor para todos.

Partindo dessa premissa, preocupamos-nos em oferecer um ambiente de trabalho agradável e que proporcione oportunidades a nossos colaboradores em assumir uma postura de parceria com nossos fornecedores e em elaborar ações focadas no desenvolvimento das comunidades nas quais atuamos.

COLABORADORES

COMPROMISSO DE SUSTENTABILIDADE AES URUGUAIANA (2012-2016)

 Atingir índice acima de 85% de satisfação no ambiente de trabalho da AES Brasil até 2016

Os colaboradores da AES Uruguiana são fundamentais para o desenvolvimento de nossa política de melhoria contínua. Por isso, a Companhia busca fazê-los se sentirem parte do negócio, envolvendo-os e incentivando sua participação em questões importantes do dia a dia da empresa. O foco é fazer o profissional se sentir realizado com o que faz.

Um exemplo disso é o evento **Pé Na Estrada**, programa que reúne integrantes da alta administração e colaboradores para um bate-papo que tem como objetivo apresentar resultados do ano anterior, a estratégia para o próximo período, o plano de investimentos e as metas a serem perseguidas.

Antes do evento, que em 2011 chegou à quarta edição, os colaboradores participam das mesas-redondas, nas quais apresentam propostas de melhoria que podem ser utilizadas no planejamento estratégico do Grupo.

Em 2011, o desafio dos colaboradores da AES Uruguiana foi manter geradores, turbinas e demais equipamentos em perfeito estado para a possível retomada das atividades da empresa.

PESQUISA DE CLIMA

Conhecer a opinião dos seus colaboradores a respeito do ambiente de trabalho também é prioridade para a AES Brasil. Por meio de uma consultoria especializada, a empresa realiza pesquisas anuais de clima organizacional considerando seis dimensões: competência, liderança, comunicação, afiliação à companhia, segurança e código de conduta. O clima organizacional na AES Brasil alcançou 79% de satisfação em 2011. Na AES Uruguiana, o índice chegou a 100% no mesmo período.

Em 2011, a AES Brasil inovou e incluiu perguntas específicas para avaliar a percepção de seus colaboradores sobre a preocupação com a qualidade no atendimento aos clientes internos e externos e sobre o atendimento às demandas de seus públicos de relacionamento.

Os resultados indicaram que 78,6% dos colaboradores da AES Brasil e 100% dos colaboradores da AES Uruguiana concordam que a empresa se preocupa com a qualidade no atendimento aos clientes internos e externos.

Em relação ao relacionamento com suas partes interessadas, 72,7% dos colaboradores da AES Brasil e 100% na AES Uruguiana avaliaram positivamente o atendimento às necessidades de seus principais públicos de relacionamento.



VOZ DOS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO

"A decisão de uma sede nova, com milhares de colaboradores envolvidos, não foi abordada (no relatório anterior). Onde estão os dados sobre o processo de decisão?"

Comentário de um colaborador durante o 3º Ciclo de Diálogo com Públicos de Relacionamento

PERFIL DOS COLABORADORES

GRI: LA1

Em 2011, o quadro funcional da AES Uruguaiana contava com dez colaboradores próprios e 44 contratados, com idades entre 34 e 53 anos. Todos atuam na sede da empresa, em Uruguaiana, RS.

CATEGORIA FUNCIONAL	2010	2011
Diretores	0	0
Gerentes	1	0
Coordenadores	0	0
Técnicos/supervisores	9	8
Administrativos	1	2
Total interno	12	10
Contratados	18	44
Total (internos e contratados)	30	54

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

GRI: LA13

A AES Uruguaiana 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, 10% dos profissionais são mulheres.

GÊNERO	2010	2011
Número total de empregados	12	10
Mulheres	1	2
Homens	11	8
OUTROS INDICADORES	2011	2011
Número de mulheres em cargos gerenciais	0	0
Número de empregadas negras	0	0
Número de empregados negros	0	0
Número de empregados com deficiência	0	0

ROTATIVIDADE

Em 2011, tivemos uma admissão e três demissões, sendo todos homens. No período, a taxa de rotatividade ficou em 27,7% de todos os desligamentos. Considerando que dois colaboradores foram cedidos a outras empresas do grupo, essa taxa cairia para 9,09%.

SIGA LIVRE

Por meio do Siga Livre – Programa de Crescimento Profissional, que traz informações sobre níveis hierárquicos, conhecimentos, formação e experiência necessários para exercer cada cargo, os profissionais do Grupo AES Brasil têm a chance de traçar planos de carreira e estabelecer metas para seu crescimento profissional. O programa ajuda na definição de enquadramento em faixas salariais e aumentos por promoção, além de atuar em conjunto com o plano de recrutamento e seleção interna, de sucessão, treinamento e desenvolvimento e alocação de recursos.

Desde a sua criação, em 2009, o Siga Livre foi responsável por um enquadramento e seis méritos (alterações na remuneração sem mudança de cargo) na AES Uruguaiana.

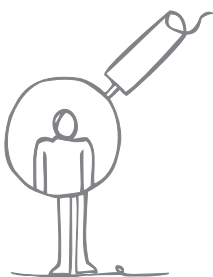
RECRUTAMENTO INTERNO

Desenvolver e investir em talentos para o bom desempenho dos negócios. É nisso que a AES Brasil acredita. Por isso, prioriza o recrutamento interno para o preenchimento de novas oportunidades.

Só em 2011, por meio do Programa de Recrutamento e Seleção Interna, 45% das vagas da AES Brasil foram ocupadas por colaboradores que já trabalhavam na empresa em outras funções. O principal objetivo do programa é incentivar os colaboradores a elaborar um plano de carreira para que, no futuro, possam ocupar novos cargos dentro da organização.

Para que as vagas possam chegar a todos de forma transparente, a empresa utiliza as ferramentas de comunicação interna, como intranet, mural e boletins, para fazer a divulgação.

Quando a AES não consegue preencher todas as vagas internamente, é aberto um processo de seleção externa, coordenado pela área de recursos humanos, com participação ativa do gestor da área solicitante.



45%

DAS OPORTUNIDADES DE TRABALHO OFERECIDAS PELA AES BRASIL EM 2011 FORAM PREENCHIDAS POR MEIO DE RECRUTAMENTO INTERNO.

REMUNERAÇÃO

GRI: EC5

A AES Uruguiana está preocupada em se manter atrativa e competitiva no mercado. Por isso, adota uma política de remuneração de acordo com a metodologia Hay. Além disso, utiliza o *Balanced ScoreCard* para disseminar metas globais e estimular seus colaboradores a buscarem resultados cada vez melhores. Os comparativos de mercado levam em consideração o segmento de energia elétrica para os cargos técnicos e, para os demais níveis, consideram-se empresas do mesmo porte.

A política salarial da empresa inclui o salário nominal (remuneração fixa), remunerações adicionais, benefícios, além da 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 companhia e é paga por meio do programa de Participação nos Lucros e Resultados.

A menor remuneração em salário-base paga pela empresa corresponde a cinco vezes o salário mínimo vigente em 2011.

A AES URUGUAIANA ADOTA POLÍTICAS DE INCLUSÃO PARA HONRAR O COMPROMISSO DE MANTER E RESPEITAR A DIVERSIDADE ENTRE SEUS COLABORADORES

PERFIL DA REMUNERAÇÃO			
% de colaboradores por faixa de salário	2009	2010	2011
Até 5 salários mínimos	0,0	8,3	0,0
De 6 até 10 salários mínimos	69,2	75,0	80,0
De 11 até 15 salários mínimos	15,4	8,3	20,0
Acima de 15 salários mínimos	15,4	8,3	0,0
Salário médio por categorias (R\$ mil)	2009	2010	2011
Cargos de diretoria	0,00	0,00	0,00
Cargos gerenciais	10,36	11,85	0,00
Cargos administrativos	3,97	4,11	4,40
Cargos de produção	3,85	4,16	4,26

BENEFÍCIOS

GRI: LA3

A AES Uruguaiana acredita que as pessoas devem se sentir motivadas e satisfeitas para desenvolver qualquer tipo de atividade.

Por isso, a empresa oferece a todos os seus colaboradores vários benefícios, serviços e políticas que são continuamente melhoradas pelas pesquisas de clima organizacional e de mercado, utilizando a metodologia Hay.

PRINCIPAIS BENEFÍCIOS		
Seguro de vida	Oferecido a todos os colaboradores, sem mensalidade. Morte por qualquer causa e invalidez. Capital de R\$ 1.300.000,00 – Operacionalizado pela Generali	Todos
Auxílio-funeral	Oferecido a todos os colaboradores e dependentes diretos operacionalizado pela Mapfre Seguros. Sem mensalidade. Valor de até R\$ 3 mil	Todos
Programa de Apoio Pessoal/PAP	Canal existente para tratar de questões de ordem pessoal, conflitos, finanças, afastamentos, dependência química, psicológica, social etc. Sem custo e sigiloso	Todos
Vale-refeição	Pago no valor de R\$ 510,00 a todo colaborador ativo. Descontos gradativos variando de R\$ 0,01 a R\$ 40,66, conforme o salário	Todos
Vale-alimentação	Pago no valor de R\$ 110,00 a todos os colaboradores que recebem salário de até R\$ 5.900,00. Desconto de R\$ 5,00	Todos
Vale-transporte	Pago ao colaborador que optar. Desconto de até 6% do salário	Todos
Vale-refeição/alimentação de férias	Benefício oferecido a todos os colaboradores que recebem salário mensal de até R\$ 10.000,00 em gozo de férias. Valor de R\$ 1.200,00	Todos
Vale-lanche	Pago ao colaborador que realizar hora extra, no valor de R\$ 6,82 (de 3 até 5 horas), no valor de R\$ 13,69 (entre 5 e 8 horas) e no valor de R\$ 23,15 (acima de 8 horas)	Todos
Previdência privada	O colaborador pode optar pelos planos: benefício de plano misto operado pela Fundação Cesp e Itaú, contribuição e benefício definido e Plano PGBL ou VGBL	Todos
Assistência médica	Benefício operacionalizado pela Bradesco Saúde com coparticipação e franquia. É extensivo a dependentes e agregados cadastrados até 2000	Todos
Assistência odontológica	Benefício operacionalizado pela Odontoprev, sem mensalidade. Desconta coparticipação. É extensivo a dependentes e agregados cadastrados até 2000	Todos
Complemento acidente do trabalho/ auxílio-doença	O colaborador afastado recebe o complemento salarial a partir do 16º até o 24º mês de afastamento	Todos
Auxílio-pessoa física especial	Benefício pago ao colaborador que possui filho com deficiência comprovada em laudo médico. Valor de R\$ 410	Todos
Auxílio-colaborador deficiente físico	Benefício pago ao colaborador com deficiência comprovada em laudo médico. Valor de R\$ 195	Todos
Auxílio-creche	Oferecido às colaboradoras com filhos de até 7 anos e que estejam em escola, creche, maternal ou berçário no horário do expediente ou para colaboradores com a guarda legal dos seus filhos. Valor de R\$ 385,00	Todos
Auxílio-babá	Oferecido às colaboradoras com filhos de até 7 anos e que estejam em escola, creche, maternal ou berçário no horário do expediente ou para colaboradores com a guarda legal dos seus filhos. Valor de R\$ 385,00	Todos
Check-up	Benefício anual oferecido ao corpo diretivo sem coparticipação	Diretoria e gerência
Educação continuada	Subsídio concedido à liderança e a profissionais de nível superior da empresa	Diretoria, gerência e coordenação
Idiomas	Subsídio de até R\$ 800,00 para diretores e R\$ 250,00 para liderança e analistas	Diretoria, gerência e coordenação
Empréstimos	Convênio com a Fundação Cesp e o Banco BMG para desconto em folha	Todos
Seguro-viagem	Concedido à alta direção quando em viagem a trabalho	Diretoria

PLANO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

GRI: EC3

A participação nos planos de previdência privada da AES Uruguiana é voluntária e abrange todos os colaboradores da empresa. Os planos oferecidos são da Fundação Cesp, Previdência Itaú-Unibanco e MetLife⁸ e possuem três opções de escolha diferentes – definido, suplementar e voluntário. As contribuições são estipuladas de acordo com as características de cada um deles, com desembolsos feitos pelos colaboradores e pela empresa.

O cálculo do benefício definido feito pela Fundação Cesp é baseado em 70% do salário do colaborador e multiplicado pela alíquota correspondente da tabela – Plano de Suplementação de Aposentadorias e Pensão (PSAP), quando a empresa participa com 100% do valor. Já o cálculo da contribuição voluntária é baseado em 30% da remuneração do beneficiado, que pode optar em contribuir com 1% a 100%. Nessa modalidade, a organização participa com limite de 5% do valor.

No Itaú-Unibanco, a contribuição da previdência é dividida entre dois grupos de participantes, sendo que a empresa participa com 100% da contribuição básica:

Grupo 1: membros com salário de contribuição superior a 10 URA (R\$ 3.429,80) – contribuição básica de 1%, mais complementar de 1% a 10%.

Grupo 2: membros com salário de contribuição inferior a 10 URA (salários abaixo de R\$ 3.429,80) – contribuição básica de 1%.

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

⁸ Previdência Itaú/Unibanco e MetLife não são benefícios definidos, porém há contrapartida da empresa nos planos (recursos gerais da organização) e não há um fundo previdenciário. Para ambos, os planos cobrem benefício por invalidez total e permanente e benefício por morte.



100%

DOS COLABORADORES RECEBEM ANUALMENTE A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Tipo de benefício	Métricas	Abrangência
PLR coletiva	Desempenho em relação às metas corporativas (estabelecidas pelas diretorias)	Todos os colaboradores (exceto diretores e diretor-presidente)
PLR individual	Avaliação de desempenho individual	Todos os colaboradores (exceto gerentes, diretores e diretor-presidente)
Bônus	Avaliação de desempenho individual e do negócio	Gerentes, diretores e diretor-presidente
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 e diretor-presidente
Seguro-viagem	Concedido à alta direção quando em viagem a trabalho	Diretoria

NA AES URUGUAIANA, COLABORADORES COM HISTÓRICO DE DESEMPENHO DIFERENCIADO PARTICIPAM DE UMA AVALIAÇÃO QUE IDENTIFICA POTENCIALIDADES E NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

GRI: LA12

Para que os colaboradores e líderes tenham a chance de conhecer em profundidade e avaliar o trabalho dos colaboradores do Grupo AES Brasil, as companhias adotam um modelo integrado de avaliação de desempenho 360 graus anual, que envolve 100% do quadro próprio.

Nesse modelo, todos são responsáveis por realizar uma autoavaliação e recebem também *feedback* de seus pares, clientes e subordinados (no caso da liderança) e, finalmente, são avaliados por seu gestor, que usa como subsídio a análise e os comentários dos demais participantes do processo, assim como a prática dos valores AES Brasil.

As competências diferem para cada um dos níveis avaliados, assim como os resultados atingidos, em função do nível de responsabilidade de cada posição. Para as funções executivas são agregadas competências de gestão e liderança de pessoas.

A partir das avaliações nas quais são identificadas necessidades de melhoria, são desenhados planos de desenvolvimento que visam aperfeiçoar o desenvolvimento pessoal e profissional e ampliar o desempenho total da Companhia, assim como são desenhados e acompanhados planos de recuperação de desempenho para aqueles que não atingiram um patamar satisfatório em sua avaliação.

Todos os colaboradores recebem um *feedback* de seus gestores, o qual, além de contar seu conceito de avaliação, propõe-se a discutir em que áreas a sua *performance* foi melhor e os pontos em que poderia ser mais eficaz, acompanhada de propostas para desenvolvimento para o

ano seguinte. Com base no resultados das avaliações de desempenho como ponto de partida, a empresa realiza ou atualiza um processo anual de identificação de talentos e sucessores para posições estratégicas da empresa e subsidia os planos de desenvolvimento individual dos indicados.

RECONHECIMENTO PARA OS COLABORADORES

Para incentivar e premiar os colaboradores que se destacam no desenvolvimento de suas atividades diárias, desde 2009 a AES Brasil mantém o Programa de Reconhecimento, que contempla três tipos de reconhecimento: dinâmico, gerencial de por Valores AES.

Na AES Uruguaiana, em 2011, uma pessoa foi beneficiada com reconhecimento por seu alinhamento aos Valores AES.

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL	2009	2010	2011
Perfil da escolaridade – discriminar em relação ao total dos funcionários	%	%	%
Ensino fundamental	0,0	0,0	0,0
Ensino médio	53,80	58,33	70,00
Ensino superior	38,50	33,33	20,00
Pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado)	7,70	8,33	10,00
Analfabetos na força de trabalho	0,0	0,0	0,0
Valor investido em desenvolvimento profissional e educação em relação à folha de pagamento	1,21	2,91	1,50
Quantidade de horas de desenvolvimento profissional por funcionário/ano	98	37	97

OS COLABORADORES DA AES URUGUAIANA RECEBEM TREINAMENTO SOBRE ÉTICA, SAÚDE, SEGURANÇA E DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS.

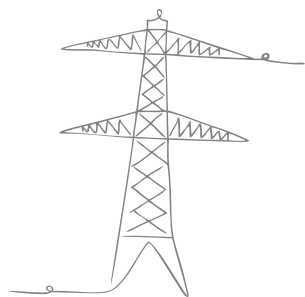
TREINAMENTOS

Todos os anos, os colaboradores da AES Uruguiana recebem treinamentos que envolvem questões relacionadas ao negócio da empresa, como ética e *compliance*, saúde e segurança e desenvolvimento de lideranças. Em 2011 não foi diferente, e cada um dos colaboradores passou por 97 horas de capacitação.

Os programas de treinamento e capacitação são divididos em quatro categorias na AES Uruguiana:

Desenvolvimento de lideranças: o principal objetivo é preparar os gestores para responder com agilidade aos desafios do dia a dia, auxiliar seus colaboradores no cumprimento de compromissos e disseminar a cultura e os Valores da empresa.

Seminários e *workshops*: os colaboradores são incentivados a participar de seminários e *workshops* externos. A AES Uruguiana também promove internamente eventos nessa linha, além de palestras e cursos de informática, revisão gramatical e autodesenvolvimento por meio de *e-learning*.



97

HORAS DE TREINAMENTO RECEBEU
CADA COLABORADOR DA AES
URUGUAIANA EM 2011

Treinamento técnico-ocupacional: voltado para os cargos operacionais, o programa é dividido em três grupos: atendimento à legislação específica do setor elétrico, que representa XXX% da grade anual da capacitação técnica-operacional; capacitação básica, mínima e obrigatória para os profissionais das áreas operacional, administrativa, técnica e comercial (aproximadamente XX cursos que representam 50% do volume da capacitação técnica); o último diz respeito à especialização para funções de gerenciamento e controle dos processos, noções básicas de gestão de pessoas e atividades de integração.

QUALIDADE DE VIDA

Preocupada com a qualidade de vida dos colaboradores dentro e fora do ambiente de trabalho, a AES Brasil investe em programas e ações para identificar perigos e fatores de risco ligados à saúde ocupacional.

Por meio do Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional (SGSSO), baseado na OHSAS 18001 e no BBS (*Behavior Based on Safety*), a empresa adota medidas de controle que visam assegurar a saúde, a segurança e a ergonomia das pessoas.

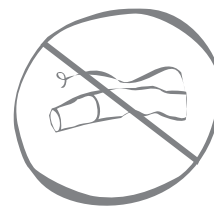
Uma das iniciativas de destaque é o programa Viva Bem Viva Mais, dividido em três vertentes, que tem como objetivo reduzir o estresse e promover qualidade de vida, contribuindo para o desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores:

Viva o corpo – com foco no cuidado com a saúde dos colaboradores, conta com ações em duas frentes. O

Respire Saúde, que combate o tabagismo, é voltado para os colaboradores e familiares. Inclui palestras informativas e motivacionais, sessões semanais de apoio psicológico em grupo, além de subsídio de medicamentos quando necessários. Para os demais membros da família, são oferecidos tratamentos psicológicos a distância, além de descontos na compra de remédios. Em 2011, o índice de sucesso do Respire Saúde na AES Brasil chegou à marca de 98% (participantes que abandonaram o tabaco). Já o **Alimente-se Bem** oferece palestras educativas sobre a importância de uma alimentação equilibrada e uma rotina mais saudável. Os colaboradores ainda recebem, a cada 15 dias, atendimento personalizado e avaliações físicas, dietéticas, nutricionais e da composição corporal, visando a redução de peso e melhoria da saúde em geral.

Viva a mente – é focado para reduzir o estresse e o sedentarismo, atuando em duas frentes. O **Agita Julho** promove, durante o período de férias escolares, campeonatos esportivos entre os colaboradores, com a participação de suas famílias. Ao todo, são sete modalidades – futebol de salão, vôlei, tênis de quadra, tênis de mesa, dominó, truco e xadrez –, além de atividades recreativas para todos. Em 2011, o evento recebeu 1.514 inscrições no total, sendo cinco da AES Uruguiana.

Viva mais – promove campanhas para a promoção do bem-estar físico e mental em quatro frentes. A **Ginástica laboral** acontece três vezes por semana em todas as unidades da empresa, com foco no controle dos riscos ergonômicos e na 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.



98%

DOS PARTICIPANTES DO PROGRAMA
RESPIRE SAÚDE CONSEGUIRAM
ABANDONAR O HÁBITO DE FUMAR.

A média de participação durante o ano de 2011 ficou em 78%. As **palestras e preleções** abordaram, em 2011, temas relacionados a obesidade e hipertensão, saúde dos ombros e prevenção de DST/Aids, ergonomia e proteção auditiva. Ao todo, 46.443 pessoas participaram. Nas **campanhas de vacinação**, foram **distribuídas** 4.523 doses de vacinas de gripe sazonal a 5.700 colaboradores. Já o Programa **Gestação Saudável**, que oferece informações preciosas às colaboradoras gestantes do Grupo AES Brasil, distribuídas em sete encontros quinzenais, conscientiza sobre a importância da amamentação, atividade física, nutrição, cuidados com o bebê, entre outros temas relevantes para a saúde da gestante e do seu bebê.

Outro destaque, em 2011, foi a criação do **Blog Gestação Saudável**, que contém informações relacionadas ao programa, bem como todo o conteúdo abordado e registro (fotos) dos encontros e dos bebês que já nasceram, responde aos possíveis questionamentos e objetiva levar informações às esposas gestantes dos colaboradores do Grupo AES de forma prática e interativa.

Comunicação com o público interno

Além da pesquisa de clima organizacional que acontece anualmente, a AES Brasil possui também outros canais de comunicação, em que os colaboradores podem expressar sua opinião, tirar dúvidas e conhecer melhor a empresa. São eles: a pesquisa de avaliação da Comunicação Interna, realizada trimestralmente, com aproximadamente 600 colaboradores do Grupo selecionados aleatoriamente; o *e-mail* comunicacao@aes.com, um canal aberto que o colaborador pode acessar quando quiser; e a Rede Ligado, composta de cinco canais integrados de comunicação relacionados abaixo:

Conexão Ligado: mural atualizado semanalmente com informações sobre o Grupo AES Brasil, indicadores, seleção interna e notícias de interesse geral com os temas relacionados a segurança, saúde, qualidade de vida, cultura, família, classificados internos e compartilhamento de fotos e depoimentos dos colaboradores.

Revista Ligado: publicação mensal que contém as principais notícias do mês referentes às empresas do Grupo AES Brasil do ponto de vista estratégico, de segurança, meio ambiente e sustentabilidade, serviços, entre outros assuntos, com linguagem especialmente voltada ao colaborador operacional.

Portal Ligado: intranet corporativa lançada em 2010, que contém notícias do dia a dia, informações importantes das áreas corporativas, procedimentos e políticas da companhia, além da possibilidade de interação por parte dos colaboradores. Na página principal do Portal Ligado, está o **Videojornal**, um espaço reservado para a publicação de vídeos que trazem entrevistas com personalidades em evidência na mídia, executivos e colaboradores da AES Brasil. Os repórteres do canal podem ser colaboradores da equipe de Comunicação Interna ou demais colaboradores do Grupo interessados em participar.

Boletim Ligado: informativo enviado por *e-mail* a todos os colaboradores com notícias sobre premiações, políticas e procedimentos importantes da empresa, mudanças organizacionais e mensagens da alta direção. É classificado por assuntos, de acordo com o Modelo de Excelência de Gestão. Não há uma periodicidade definida.

Gestor Ligado: informativo enviado por *e-mail* a todos os gestores do Grupo com informações sobre liderança e campanhas de comunicação.

a) Informações gerais	2009	2010	2011
Número total de empregados	13	12	10
Empregados até 30 anos de idade (%)	0,0	0,0	0,0
Empregados com idade entre 31 e 40 anos (%)	62,0	58,3	50,0
Empregados com idade entre 41 e 50 anos (%)	38,0	25,0	30,0
Empregados com idade superior a 50 anos (%)	0,0	16,7	20,0
Número de mulheres em relação ao total de empregados (%)	8,0	8,3	10
Mulheres em cargos gerenciais em relação ao total de cargos gerenciais (%)	50,0	0,0	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 (%)	0,0	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 (%)	0,0	0,0	0,0
Empregados do programa de contratação de aprendizes (%)	0,0	0,0	0,0
Empregados portadores de deficiência	0,0	0,0	0,0
b) Remuneração, benefícios, carreira	2009	2010	2011
Remuneração			
Folha de pagamento bruta (R\$ mil)	3.568,51	2.589,90	2.491,03
Encargos sociais compulsórios (R\$ mil)	1.633,79	662,19	622,11
Benefícios			
Educação (R\$ mil)	43,15	75,43	37,40
Alimentação (R\$ mil)	173,61	86,96	85,46
Transporte (R\$ mil)	0,00	0,00	0,00
Saúde (R\$ mil)	230,12	89,79	79,29
Previdência Privada (R\$ mil)	30,20	10,19	7,89
Outros (especificar) (R\$ mil)	0,00	0,00	0,00
c) Participações nos resultados	2009	2010	2011
Investimento total em programa de participação nos resultados da empresa (R\$ mil)	154,22	239,59	340,49
Valores distribuídos em relação à folha de pagamento bruta (%)	4,32	9,25	13,67
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)	3,00	5,24	9,10
Divisão da menor remuneração da empresa pelo salário mínimo vigente (inclui participação nos resultados e programa de bônus)	6,00	4,04	5,88
d) Perfil da remuneração – identificar a percentagem de empregados em cada faixa de salários	2009	2010	2011
até 5 salários mínimos (%)	0,0	8,3	0,0
de 6 até 10 salários mínimos (%)	69,2	75,0	80,0
de 11 até 15 salários mínimos (%)	15,4	8,3	20,0
Acima de 15 salários mínimos (%)	15,4	8,3	0,0
Por categorias (salário médio no ano corrente) – R\$ mil			
cargos de diretoria	0,00	0,00	0,00
cargos gerenciais	10,36	11,85	0,00
cargos administrativos	3,97	4,11	4,30
cargos de produção	3,85	4,16	0,00
e) Saúde e segurança no trabalho	2009	2010	2011
Média de horas-extras por empregado por ano	127,48	202,71	138,17
Número total de acidentes de trabalho com empregados	0,00	0	0
Número total de acidentes de trabalho com terceirizados/contratados	0,00	0	0
Média de acidentes de trabalho por empregado por ano	0,00	0	0
Acidentes com afastamento temporário de empregados e/ou prestadores de serviço (%)	0,00	0	0
Acidentes que resultaram em mutilação ou outros danos à integridade física de empregados e/ou de prestadores de serviço, com afastamento permanente do cargo (incluindo LER) (%)	0,0	0	0
Acidentes que resultaram em morte de empregados e/ou de prestadores de serviço (%)	0,0	0	0

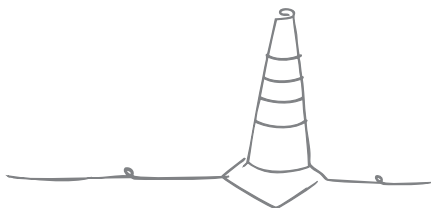


Índice TF (taxa de frequência) total da empresa no período, para empregados	0,0	0	0
Índice TF (taxa de frequência) total da empresa no período, para terceirizados/contratados	0,0	0	0
Índice TG (taxa de gravidade) da empresa no período, para empregados	0,0	0	0
Índice TG (taxa de gravidade) da empresa no período, para terceirizados/contratados	0,0	0	0
Investimentos em programas específicos para portadores de HIV (R\$ mil)	0,00	0,00	0,00
Investimentos em programas de prevenção e tratamento de dependência (drogas e álcool) (R\$ mil)	0,00	0,00	0,00
f) Desenvolvimento profissional	2009	2010	2011
Perfil da escolaridade – discriminar, em percentagem, em relação ao total dos empregados			
Ensino Fundamental (%)	0,0	0,0	0,0
Ensino Médio (%)	53,80	58,33	70,00
Ensino Superior (%)	38,50	33,33	20,00
Pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado) (%)	7,70	8,33	10,00
Analfabetos na força de trabalho (%)	0,0	0,0	0,0
Valor investido em desenvolvimento profissional e educação (%)	1,21	2,91	1,50
Quantidade de horas de desenvolvimento profissional por empregado por ano	98	37	97
g) Comportamento perante demissões	2009	2010	2011
Número de empregados ao final do período	13	12	10
Número de admissões durante o período	0	1	1
Reclamações trabalhistas iniciadas por total de demitidos no período (%)	9,00	0,00	0,00
Reclamações trabalhistas			
Montante reivindicado em processos judiciais (R\$ mil)	2.809	10.388	11.633
Valor provisionado no passivo (R\$ mil)	1.514	5.135	3.965
Número de processos existentes	7	15	19
Número de empregados vinculados nos processos	7	15	19
h) Preparação para aposentadoria	2009	2010	2011
Investimento em previdência complementar (R\$ mil)	30,20	10,21	7,89
Número de beneficiados pelo programa de previdência complementar	3	4	2
Número de beneficiados pelo programa de preparação para aposentadoria	0	0	0
i) Trabalhadores terceirizados	2009	2010	2011
Número de trabalhadores terceirizados/contratados	25	18	44
Custo total (R\$ mil)	660,65		489,31
Trabalhadores terceirizados/contratados em relação ao total da força de trabalho (%)	66	60	81
Perfil da remuneração – identificar a percentagem de empregados em cada faixa de salários	NA	ND	ND
j) Administradores	2009	2010	2011
Remuneração e/ou honorários totais (R\$ mil) (A)	879	584	626
Número de diretores (B)	2	3	3
Remuneração e/ou honorários médios (R\$ mil) (A/B)	367	194,6	209,1
Honorários de Conselheiros de Administração (R\$ mil) (C)	0,0	0,0	0,0
Número de Conselheiros de Administração (D)	6	3	3
Honorários médios (R\$ mil) (C/D)	0,0	0,0	0,0

FORNECEDORES

COMPROMISSOS DE SUSTENTABILIDADE AES URUGUAIANA (2012-2016)

- ☐ Implementar Programa de Desenvolvimento e Melhoria da Gestão das Contratadas até 2014
- ☐ Ter 100% dos fornecedores de serviços capacitados em sustentabilidade, incentivando-os a adotarem práticas sustentáveis e buscando certificação de seus produtos e serviços até 2016
- ☐ Implementar um Programa de Fomento de Pequenos e Novos Fornecedores até 2014
- ☐ Implementar modelo de contratação de fornecedores por custo total até 2012



60

FORNECEDORES, ENTRE AQUELES CONSIDERADOS CRÍTICOS, FORAM AVALIADOS PELO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE PERFORMANCE EM 2011.

Entre os compromissos assumidos pela AES Brasil em sua Plataforma de Sustentabilidade, está a criação de uma relação clara e transparente com todos os seus públicos de relacionamento. No caso dos fornecedores, a empresa criou um sistema de avaliação da *performance* para aqueles que são considerados críticos, aqueles que impactam diretamente nos negócios da Empresa e com contratos recorrentes e de alto valor monetário. Todo o processo é baseado nos procedimentos de certificação da ISO 9001.

Implementado em julho de 2011, o **Índice de Desempenho de Fornecedores (IDF)** conta com a participação dos gestores das áreas de todas as empresas do Grupo. Eles são responsáveis por responder, mensalmente, a um questionário que inclui aspectos relacionados a segurança, meio ambiente, responsabilidade social, qualidade, gestão, produtividade, relacionamento e cláusulas contratuais.

A nova ferramenta, desenvolvida pela Diretoria de Suprimentos da AES Brasil, possui um sistema de pontuação que mede o nível de atendimento às exigências da empresa. Caso a nota mínima não seja alcançada pelo fornecedor, ele precisará seguir um plano de ação de melhorias, desenvolvido pelo gestor que realizou sua avaliação de desempenho. Além disso, o grupo está desenvolvendo uma pesquisa de satisfação com todos os seus fornecedores críticos. A ideia é realizar a consulta já no primeiro semestre de 2012 e tornar essa prática recorrente.

INCENTIVO E RECONHECIMENTO

Para reforçar seu compromisso com o desenvolvimento e a valorização de fornecedores, a AES Brasil realizou – em dezembro de 2011 – a primeira edição do Prêmio Melhores Fornecedores AES Brasil. Com o slogan “Grandes parcerias merecem um grande reconhecimento”, a premiação baseia-se no IDF e reconhece as melhores práticas dos nossos parceiros considerando os critérios de Segurança, Meio Ambiente, Responsabilidade Social, Qualidade, Gestão, Produtividade, Relacionamento e Cláusulas Contratuais.

Entre os 60 fornecedores participantes (responsáveis por 114 contratos de prestação de serviço), 22 foram selecionados como finalistas e cinco foram os vencedores nas categorias: Serviços de TI; Serviços Administrativos e de Suporte; Obras e Serviços no Sistema Elétrico de Potência (um fornecedor da AES Eletropaulo e um da AES Sul foram reconhecidos) e Atendimento ao Cliente.

A AES Brasil entregou ainda o Destaque Sustentabilidade a um fornecedor, reconhecendo e incentivando as práticas sustentáveis de seus parceiros.

Além de promover o desenvolvimento contínuo e sustentável dos parceiros comerciais, o IDF já foi utilizado para premiar os melhores fornecedores, como uma forma de reconhecer e estimular as boas práticas no mercado. Em 2011, 60 fornecedores passaram pela avaliação e cinco foram reconhecidos. A meta para 2012 é que 100 fornecedores sejam avaliados.

PERFIL DOS FORNECEDORES

GRI: EC6

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

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

POLÍTICA DE CONTRATAÇÃO

A AES Uruguiana adota regras específicas para selecionar seus fornecedores, com aplicação já no início do processo de cadastramento, no qual são disponibilizadas informações sobre as diretrizes básicas de segurança, meio ambiente e o código de ética e conduta corporativa. Nessa fase, a Companhia exige documentação para habilitação jurídica, fiscal e tributária e são realizadas consultas específicas quanto à saúde financeira da empresa e ao atendimento à legislação socioambiental.

O atendimento dos requisitos por parte dos fornecedores é assegurado por meio de inspeções periódicas de recebimento, avaliação individual, questionário de ética e *compliance* e de responsabilidade socioambiental e auditorias técnicas realizadas por empresas especializadas.

Para os processos mais complexos, a AES Uruguiana pode requerer licenças ambientais específicas, evidências de atendimento às condicionantes e a requisitos de segurança do trabalho, treinamentos em questões, como as normas regulamentadoras NR-10 e NR-33, avaliação de protótipos, homologação industrial e questionário de *compliance*.

Nos processos de contratação de fornecedores, a AES Uruguiana identifica as necessidades e as expectativas dos fornecedores, que posteriormente são analisadas e utilizadas para a melhoria das práticas relativas ao relacionamento. Desse modo, busca meios de adequar as expectativas da empresa à capacidade de execução dos fornecedores de forma sustentável.

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

REVISÃO CONTRATUAL DE COMPLIANCE

Para garantir o padrão ético mais elevado nas relações comerciais e o combate à corrupção, a área de Ética e *Compliance* do Grupo AES Brasil analisa a reputação dos parceiros comerciais, garantindo a condução ética de seus negócios e mitigando eventuais riscos reputacionais para a empresa. Para isso, antes de concretizar uma transação, o Programa de Ética e *Compliance* prevê uma série de análises e investigações, chamadas *due diligences* de *compliance* dos parceiros envolvidos. Além disso, é incluído, nos contratos, um apêndice denominado "Anexo de *Compliance*", que discorre sobre as atitudes do parceiro de negócios em relação ao compromisso de não se envolver em atos corruptos, além de prever o encerramento do contrato em situações de não cumprimento dos termos do Anexo de *Compliance*.

a) Seleção e avaliação de fornecedores	2009	2010	2011
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	2009	2010	2011
Número de capacitações oferecidas aos fornecedores	ND	76	24
Número de horas de treinamento oferecidas aos fornecedores	ND	255	729



VOZ DOS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO

"Queremos ser agentes multiplicadores, mas queremos ter base, levar isso aqui para reuniões ou associações. Eu mesmo aprendi muita coisa que eu ignorava."

Comentário de um cliente durante o 3º Ciclo de Diálogo com Públicos de Relacionamento

COMUNIDADE

COMPROMISSOS DE SUSTENTABILIDADE AES URUGUAIANA (2012-2016)

- ☐ Definir política, estratégia e fontes para o investimento social privado, buscando o estreitamento ao core *business* do Grupo AES Brasil até 2013
- ☐ Definir mecanismo próprio para a geração de receita da Casa de Cultura e Cidadania até 2013
- ☐ Participar da elaboração e da implementação de três políticas públicas voltadas à sustentabilidade até 2016
- ☐ Identificar e reconhecer as melhores práticas em sustentabilidade da sociedade até 2014

EM 2011 FOI CONCLUÍDA A TRANSFERÊNCIA DO CONTROLE DO PARQUE ESTADUAL DO ESPINILHO AO GOVERNO DO RS

A AES Uruguiana tem consciência do seu papel perante o desenvolvimento socioeconômico da sociedade, tendo em vista a importância do serviço de geração de energia para todos. Seguindo orientações do Grupo AES Brasil, que privilegia investimentos em projetos que promovam a inclusão social e a cidadania, a educação para o uso consciente e seguro de energia, a cultura, o esporte e a geração de renda nas comunidades de baixa renda, a AES Uruguiana concluiu, em 2011, a transferência do controle do Parque Estadual do Espinilho para o Governo do Rio Grande do Sul.

Em 2011, o aporte financeiro para os demais projetos sociais foi suspenso em função da hibernação da usina.



VOZ DOS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO

"A AES Brasil tem um conjunto de programas de educação ao consumo consciente e atendimento à comunidade no que se refere à segurança nas instalações e nas redes elétricas. Esses programas são de muita ousadia sob o ponto de vista de buscar efetivamente trabalhar na transformação do comportamento e da atitude da população."

*Comentário de um cliente
durante o 3º Ciclo de Diálogo com
Públicos de Relacionamento*



R\$ 2,5 MI

FORAM INVESTIDOS NO PARQUE
ESTADUAL DO ESPINILHO.



UNIDADE DE CONSERVAÇÃO PARQUE ESTADUAL DO ESPINILHO

A AES Uruguaiana concluiu a criação – iniciada em outubro de 2000 – da Unidade de Conservação (UC) Parque Estadual do Espinilho, no município de Barra do Quaraí (RS). A UC é resultado de um Termo de Compromisso de Compensação Ambiental (TCCA) entre a AES Uruguaiana e a Secretaria do Meio Ambiente, sob interveniência do Ibama (Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis), como medida compensatória à instalação da UTE.

O Parque Estadual do Espinilho foi criado em 1975 com uma área aproximada de 276 ha, sendo posteriormente ampliado para 1.617,14 ha, em 2002. Com investimentos superiores a R\$ 2,5 milhões, a AES Uruguaiana contribuiu com a implementação efetiva do Parque, cumprindo com o objetivo de proteção da formação vegetal composta de espinilhos (*Acaciacaven*) e inhanduvais (*Prosopisnigra* e *Prosopisaffinis*), espécies de ocupação restrita ao extremo sudoeste do Rio Grande do Sul, bem como de outras espécies da flora e fauna do ecossistema local.

Em 2010, a AES Uruguaiana entregou as obras de construção da sede administrativa, o cercamento do Parque e a definição de um Plano de Manejo; ao final de 2011, ocorreu a transferência do Parque para o Estado do Rio Grande do Sul.

O RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE DA AES URUGUAIANA É PUBLICADO SOB AS DIRETRIZES DA GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

ÍNDICE DE CONTEÚDO

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

- Formas de gestão solicitadas pela Global Reporting Initiative
- Indicadores de desempenho da Global Reporting Initiative
- Correlação entre Indicadores GRI e princípios do Pacto Global
- Indicação de se o indicador está respondido de modo completo ou parcial
- Indicação de quando o indicador não foi respondido

INFORMAÇÕES DE PERFIL				
ESTRATÉGIA E ANÁLISE				
Indicador	Descrição	Reportado	Página	Razão para omissão
1.1	Mensagem do presidente	●		
1.2	Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades	●		
As metas estão colocadas ao longo do relatório, junto com os indicadores de desempenho.				
PERFIL ORGANIZACIONAL				
Indicador	Descrição	Reportado	Página	Razão para omissão
2.1	Nome da organização	●	AES Uruguiana	
2.2	Principais marcas, produtos e/ou serviços	●	Geração e comercialização de energia elétrica	

2.3	Estrutura operacional da organização	●		
2.4	Localização da sede da organização	●	Uruguiana, Rio Grande do Sul – Brasil	
2.5	Países em que a organização opera e em que suas principais operações estão localizadas	●	O contrato de concessão permite que a Empresa mantenha sua usina termelétrica na cidade de Uruguiana, no Estado do Rio Grande do Sul.	
2.6	Tipo e natureza jurídica da propriedade	●		
2.7	Mercados atendidos	●		
2.8	Porte da organização	●		
2.9	Principais mudanças durante o período coberto pelo relatório	●	Não houve mudanças em relação ao relatório anterior.	
2.10	Prêmios recebidos no período coberto pelo relatório	●		
PARÂMETROS PARA O RELATÓRIO				
Indicador	Descrição	Reportado	Página	Razão para omissão
3.1	Período coberto pelo relatório para as informações apresentadas	●	1º de janeiro a 31 de dezembro de 2011	
3.2	Data do relatório anterior mais recente	●	2011, referente a 2010	
3.3	Ciclo de emissão de relatórios	●	Anual	
3.4	Dados para contato em caso de perguntas relativas ao relatório ou seu conteúdo	●		
3.5	Processo para definição do conteúdo do relatório	●		
3.6	Limite do relatório	●	Todas as operações da AES Uruguiana	
3.7	Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do relatório	●	Não há limitações específicas quanto ao escopo ou limite deste relatório	
3.8	Base para a elaboração do relatório	●	Todas as operações da AES Uruguiana	
3.9	Técnicas de medição de dados e as bases de cálculos	●	As medições seguem as orientações das diretrizes da GRI. Caso contrário, notas explicativas informam as técnicas utilizadas	
3.10	Reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores	●	Não houve no período coberto pelo relatório	
3.11	Mudanças significativas de escopo, limite ou métodos de medição aplicados no relatório	●	Não houve no período coberto pelo relatório	
3.12	Tabela que identifica a localização das informações no relatório	●		
3.13	Política e prática atual relativa à busca de verificação externa para o relatório	●	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 Terco Auditores Independentes S.A.	
GOVERNANÇA, COMPROMISSOS E ENGAJAMENTO				
Indicador	Descrição	Reportado	Página	Razão para omissão
4.1	Estrutura de governança da organização, incluindo comitês do mais alto órgão de governança	●		
4.2	Presidência do mais alto órgão de governança	●		
4.3	Membros independentes ou não executivos do mais alto órgão de governança	●		
4.4	Mecanismos para que acionistas e empregados façam recomendações	●		
4.5	Relação entre remuneração e desempenho da organização (incluindo social e ambiental)	●	A remuneração dos conselheiros e membros da diretoria, bem como os benefícios de qualquer natureza e verbas de representação, é fixada em assembleia geral.	

● Indicador integralmente respondido

○ Indicador parcialmente respondido

● Indicador não reportado

4.6	Processos para assegurar que conflitos de interesse sejam evitados	●	<p>É vedado aos administradores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - intervir em qualquer operação social em que tiver interesse conflitante com o da empresa; - intervir na deliberação que os demais administradores tomarem a respeito do assunto, ficando estes obrigados a cientificá-lo do impedimento; - fazer consignar, em ata de reunião do Conselho de Administração ou da Diretoria, a natureza e a extensão do seu interesse. <p>O grupo AES Brasil oferece treinamento focado em ética e <i>compliance</i> chamado Comportamento Positivo, focado em situações em que possam ocorrer conflitos de interesses. É direcionado a todos os profissionais, e o objetivo é que 100% deles realizem o curso anualmente.</p>
4.7	Qualificações dos membros do mais alto órgão de governança	●	Os membros do Conselho de Administração da AES Uruguiana Tietê apresentam competência e experiência profissional reconhecidas nos setores de energia, finanças, mercado de capitais e administração pública.
4.8	Declarações de missão e valores, códigos de conduta e princípios internos relevantes	●	
4.9	Responsabilidades pela implementação das políticas econômicas, ambientais e sociais	●	
4.10	Processos para a autoavaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	●	A companhia não adota processo de autoavaliação do desempenho dos membros do conselho de administração nem de qualificação.
4.11	Explicação de se e como a organização aplica o princípio da precaução.	●	A AES Uruguiana não considera o princípio da precaução nas estratégias, políticas e posicionamento da organização.
4.12	Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente	●	
4.13	Participação em associações e/ou organismos nacionais/internacionais	●	
4.14	Relação de grupos de <i>stakeholders</i> engajados pela organização	●	Colaboradores, fornecedores, clientes (corporativos e residenciais) e representantes de diferentes setores da sociedade (como poder público, ONGs e outras instituições).
4.15	Base para identificação e seleção de <i>stakeholders</i> com os quais se engajar	●	Os <i>stakeholders</i> são determinados e escolhidos internamente, levando-se em conta a importância estratégica de cada um dos grupos selecionados para as atividades da empresa.
4.16	Abordagens para o engajamento dos <i>stakeholders</i>	●	
4.17	Principais temas e preocupações levantados por meio do engajamento dos <i>stakeholders</i>	●	

INFORMAÇÕES SOBRE ABORDAGEM DE GESTÃO		
ABORDAGEM DE GESTÃO	ASPECTOS	PÁGINA/PDF <i>ONLINE</i>
EC	Desempenho econômico Presença no mercado Impactos econômicos indiretos	
EN	Materiais Energia Água Biodiversidade Emissões, efluentes e resíduos Produtos e serviços Conformidade Transporte Geral	

LA	Emprego Rel. entre trab. e a governança Saúde e segurança no trabalho Treinamento e educação Divers. e igualdade de oportun.
HR	Processo de compra Não discriminação Liberdade de associação Trabalho infantil Trabalho forçado/escravo Práticas de segurança Direitos indígenas
SO	Comunidade Corrupção Políticas públicas Comportamento anticompetitivo Conformidade
PR	Saúde e segurança do cliente Rotulagem de produtos e serviços Comunicação e <i>marketing</i> Privacidade do cliente <i>Compliance</i>

INDICADORES DE DESEMPENHO

DESEMPENHO ECONÔMICO

INDICADOR	DESCRIÇÃO	REPORTADO	PÁGINA	RAZÃO PARA OMISSÃO	PACTO GLOBAL
Desempenho econômico					
EC1	Valor econômico direto gerado e distribuído	●			
EC2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades em decorrência das mudanças climáticas	●			
EC3	Cobertura das obrigações do plano de pensão de benefício	○			
EC4	Ajuda financeira significativa recebida do governo	○			
Presença no mercado					
EC5	Variação da proporção do salário mais baixo comparado ao salário-mínimo local	●			
EC6	Políticas, práticas e proporção de gastos com fornecedores locais	●			
EC7	Contratação local	○			

● Indicador integralmente respondido

○ Indicador parcialmente respondido

● Indicador não reportado

Impactos econômicos indiretos					
EC8	Impacto de investimentos em infraestrutura oferecidos para benefício público	•			
EC9	Descrição de impactos econômicos indiretos significativos	•			
DESEMPENHO AMBIENTAL					
INDICADOR	DESCRIÇÃO	REPORTADO	PÁGINA	RAZÃO PARA OMISSÃO	PACTO GLOBAL
Materiais					
EN1	Materiais usados, por peso ou volume	•			
EN2	Percentual dos materiais usados provenientes de reciclagem	•			
Energia					
EN3	Consumo de energia direta discriminado por fonte de energia primária	●	50		
EN4	Consumo de energia indireta discriminado por fonte de energia primária	•			
EN5	Energia economizada por meio de melhorias em conservação e eficiência	•			
EN6	Iniciativas para fornecer produtos e serviços com baixo consumo de energia	•			
EN7	Iniciativas para reduzir o consumo de energia indireta e as reduções obtidas	•			
Água					
EN8	Total de água retirada por fonte	●			
EN9	Fontes hídricas significativamente afetadas por retirada de água	•			
EN10	Percentual e volume total de água reciclada e reutilizada	•			
Biodiversidade					
EN11	Localização e tamanho da área possuída	•			
EN12	Impactos significativos na biodiversidade de atividades, produtos e serviços	•			
EN13	Habitats protegidos ou restaurados	•			
EN14	Estratégias para gestão de impactos na biodiversidade	•			
EN15	Número de espécies na Lista Vermelha da IUCN e outras listas de conservação	•			
Emissões, efluentes e resíduos					
EN16	Total de emissões diretas e indiretas de gases de efeito estufa	○	52		
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 proveniente do processo de geração.					
EN17	Outras emissões indiretas relevantes de gases de efeito estufa	•			
EN18	Iniciativas para reduzir as emissões de gases de efeito estufa e as reduções obtidas	•			
EN19	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio	•			
EN20	NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	•			
EN21	Descarte total de água, por qualidade e destinação	•			
EN22	Peso total de resíduos, por tipo e métodos de disposição	•			
EN23	Número e volume total de derramamentos significativos	•			
EN24	Peso de resíduos transportados considerados perigosos	•			
EN25	Descrição de proteção e índice de biodiversidade de corpos d'água e habitats	•			
Produtos e serviços					
EN26	Iniciativas para mitigar os impactos ambientais	•			
EN27	Percentual de produtos e embalagens recuperados, por categoria de produto	•			
Conformidade					

EN28	Valor de multas e número total de sanções resultantes de não conformidade com leis	●	
Transporte			
EN29	Impactos ambientais referentes ao transporte de produtos e de trabalhadores	●	
Geral			
EN30	Total de investimentos e gastos em proteção ambiental	●	52

DESEMPENHO SOCIAL – LABORAIS

INDICADOR	DESCRIÇÃO	REPORTADO	PÁGINA	RAZÃO PARA OMISSÃO	PACTO GLOBAL
-----------	-----------	-----------	--------	--------------------	--------------

Emprego

LA1	Total de trabalhadores, por tipo de emprego, contrato de trabalho e região	●			
LA2	Número total e taxa de rotatividade de empregados, por faixa etária, gênero e região	○			
LA3	Comparação entre benefícios a empregados de tempo integral e temporários	●			

Rel. entre trab. e a governança

LA4	Percentual de empregados abrangidos por acordo de negociação coletiva	●			
-----	---	---	--	--	--

Todos os colaboradores da AES Uruguaiiana estão cobertos por acordos de negociação coletiva. Sobre os empregados diretos, a AES Eletropaulo tem controle sobre a abrangência; entretanto, sobre os empregados de terceiros, não há comprovação, mas os fornecedores e prestadores de serviços assinam em contrato a garantia de que seus empregados estão cobertos por acordos de negociação coletiva.

LA5	Descrição de notificações (prazos e procedimentos)	●			
-----	--	---	--	--	--

Saúde e segurança no trabalho

LA6	Percentual dos empregados representados em comitês formais de segurança e saúde	●			
LA7	Taxas de lesões, doenças ocupacionais e dias perdidos	○			
LA8	Programas de educação, prevenção e controle de risco	●			

Não há programas específicos para educação, treinamento, aconselhamento, prevenção, controle de risco e tratamento em relação a doenças graves. Todos os colaboradores são treinados para exercer as suas funções de modo a reduzir os riscos. As atividades que apresentam maior risco de ocorrência de doenças ocupacionais ou específicas são operações de instalação e manutenção realizadas próximas à rede de distribuição de energia elétrica.

LA9	Temas relativos a segurança e saúde cobertos por acordos formais com sindicatos	●			1
-----	---	---	--	--	---

Os acordos formais estabelecidos com sindicatos cobrem temas ligados a saúde e segurança, incluindo adicional de periculosidade; auxílio-doença e complementação de auxílio-doença acidentário; assistência médico-hospitalar e odontológica; indenização especial (seguro de vida); e mandato de dois anos, com estabilidade de um ano após o fim do mandato, para integrantes da Cipa (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes). Também são mantidas práticas adicionais, como a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (Sipat), Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), laudos ergonômicos, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), brigada de emergência e, ainda, a implementação da norma OHSAS 18001:2007.

Treinamento e educação

LA10	Média de horas de treinamento, por ano	●			
LA11	Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua	●			
LA12	Percentual de empregados que recebem análises de desempenho	●			

Divers. e igualdade de oportun.

LA13	Composição da alta direção e dos conselhos, e proporção por grupos e gêneros	●			
LA14	Proporção de salário-base entre homens e mulheres, por categoria funcional	●			

DIREITOS HUMANOS

INDICADOR	DESCRIÇÃO	REPORTADO	PÁGINA	RAZÃO PARA OMISSÃO	PACTO GLOBAL
-----------	-----------	-----------	--------	--------------------	--------------

Processo de compra

HR1	Percentual e número de contratos de investimentos que incluam cláusulas de direitos humanos	●			
HR2	Percentual de empresas contratadas submetidas a avaliações referentes a direitos humanos	●			

A AES Eletropaulo conta com 67 fornecedores significativos. Todos eles contam com contratos que incluem critérios ou passam por avaliações em direitos humanos. Não houve fornecedores recusados por essas avaliações.

● Indicador integralmente respondido

○ Indicador parcialmente respondido

● Indicador não reportado

HR3	Horas de treinamento para empregados em políticas e procedimentos relativos a direitos humanos, incluindo percentual de empregados treinados	●			
Não discriminação					
HR4	Número total de casos de discriminação e as medidas tomadas	●			
Não houve casos de discriminação registrados em 2011.					
Liberdade de associação					
HR5	Política de liberdade de associação e o grau da sua aplicação	○			
Não foram identificadas operações nas quais há risco à liberdade de associação. Consta no Acordo Coletivo da AES Uruguaiana uma cláusula de Política de Relações Sindicais, reconhecendo o sindicato como legítimo representante de seus empregados. Isso garante que o sindicato exerça sua representação por meio de liberações de dirigentes sindicais, realizações de reuniões, acesso de dirigentes sindicais às dependências da AES Uruguaiana, filiação sindical, distribuição de informativos, participação em reuniões corporativas e disponibilização das atas das Cipas.					
Trabalho infantil					
HR6	Medidas tomadas para contribuir para a abolição do trabalho infantil	●			
As operações que correm risco de ocorrência de trabalho infantil são as pequenas empresas familiares que prestam serviço à indústria e podem utilizar esse tipo de mão de obra. Para evitar a ocorrência de trabalho infantil em sua cadeia, a AES Uruguaiana disponibiliza aos fornecedores informações relativas ao Código de Ética e inclui cláusula contratual específica referente ao tema. O cadastramento de novos fornecedores depende da apresentação de documentos e certidões legais. Além disso, realiza auditorias nos fornecedores, nas quais um dos aspectos avaliados é o trabalho infantil. As Inspeções de Segurança realizadas também incluem a avaliação dessa questão.					
Trabalho forçado/escravo					
HR7	Medidas tomadas para contribuir para a erradicação do trabalho forçado	●			
As operações que correm risco de ocorrência de trabalho escravo são as pequenas empresas familiares que prestam serviço à indústria e podem utilizar esse tipo de mão de obra. Para evitar a ocorrência de trabalho escravo em sua cadeia, a AES Uruguaiana disponibiliza aos fornecedores informações relativas ao Código de Ética e inclui cláusula contratual específica referente ao tema. O cadastramento de novos fornecedores depende da apresentação de documentos e certidões legais, assim como é consultada a lista de empresas com trabalho escravo do Ministério do Trabalho. Além disso, realiza auditorias nos fornecedores, nas quais um dos aspectos avaliados é o trabalho escravo. As Inspeções de Segurança realizadas também incluem a avaliação dessa questão. Desde 2010, a AES Brasil, Grupo do qual a AES Uruguaiana faz parte, é signatária do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo.					
Práticas de segurança					
HR8	Percentual do pessoal de segurança treinado em direitos humanos	●	-		
Direitos indígenas					
HR9	Número total de casos de violação de direitos dos povos indígenas e as medidas tomadas	●	-		
A AES Eletropaulo não possui registro de povos indígenas em sua área de atuação. Em 2011, não houve casos de violação a direitos indígenas.					
SOCIEDADE					
INDICADOR	DESCRIÇÃO	REPORTADO	PÁGINA	RAZÃO PARA OMISSÃO	PACTO GLOBAL
Comunidade					
SO1	Programas e práticas para avaliar e gerir os impactos das operações nas comunidades	●			
Corrupção					
SO2	Unidades submetidas a avaliações de riscos relacionados a corrupção	●			
Não submetemos as unidades de negócios a avaliação de riscos relacionados a corrupção.					
SO3	Percentual de empregados treinados nas políticas e procedimentos anticorrupção	●			
SO4	Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção	●			
Não houve casos de corrupção envolvendo empregados da AES Eletropaulo em 2011. Já em relação aos fornecedores, foram identificados dois casos, durante o ano, por meio de 488 avaliações de <i>compliance</i> realizadas. Não houve medidas legais tomadas nesses casos; as medidas administrativas adotadas envolveram o pagamento dos contratos anteriores, a suspensão dos contratos em roga e o bloqueio a futuras contratações.					
Políticas públicas					
SO5	Posições quanto a políticas públicas	●			
SO6	Políticas de contribuições financeiras para partidos políticos, políticos ou instituições	●			
SO7	Número de ações judiciais por concorrência desleal	●			
Conformidade					
SO8	Descrição de multas significativas e número total de sanções não monetárias	●			
RESPONSABILIDADE SOBRE O PRODUTO					

INDICADOR	DESCRIÇÃO	REPORTADO	PÁGINA	RAZÃO PARA OMISSÃO	PACTO GLOBAL
Saúde e segurança do cliente					
PR1	Avaliação de impactos na saúde e segurança durante o ciclo de vida de produtos e serviços	●			
PR2	Não conformidades relacionadas aos impactos causados por produtos e serviços	●			
Rotulagem de produtos e serviços					
PR3	Tipo de informação sobre produtos e serviços exigida por procedimentos de rotulagem	●			
PR4	Não conformidades relacionadas à rotulagem de produtos e serviços	●			
PR5	Práticas relacionadas à satisfação do cliente, incluindo resultados de pesquisas	●			
Comunicação e marketing					
PR6	Programas de adesão a leis, normas e códigos voluntários	●			
PR7	Casos de não conformidade relacionados à comunicação de produtos e serviços	●			
PR8	Reclamações comprovadas relativas a violação da privacidade de clientes	●			
Compliance					
PR9	Multas por não conformidade relativas ao fornecimento e uso de produtos e serviços	●			

INDICADORES SETORIAIS					
INDICADOR	DESCRIÇÃO	REPORTADO	PÁGINA	RAZÃO PARA OMISSÃO	PACTO GLOBAL
EU1	Capacidade instalada (MW), discriminada por fonte de energia e por sistema regulatório	●			
EU2	Energia líquida de energia, discriminada por fonte de energia primária e por sistema regulatório	●			
EU3	Número de unidades consumidoras residenciais, industriais, institucionais e comerciais	●			
EU4	Comprimento de linhas de transmissão e distribuição aéreas e subterrâneas	●			
EU5	Alocação de permissões de emissão de equivalentes de CO ₂ , discriminadas por estrutura de mercado e créditos de carbono	●			
EU6	Forma de gestão para assegurar a disponibilidade e a confiabilidade do fornecimento de eletricidade em curto e longo prazos	●			
EU7	Programas de gerenciamento pelo lado da demanda, incluindo programas residencial, comercial, institucional e industrial	●			
EU8	Atividades e despesas referentes a pesquisa e desenvolvimento visando à confiabilidade do fornecimento de eletricidade e à promoção do desenvolvimento sustentável	●			
EU9	Provisão para descomissionamento de usinas nucleares	●		A Companhia não possui centrais elétricas nucleares em seu portfólio de investimentos e, por isso, não se faz necessário um plano ou provisão para descomissionamento.	

● Indicador integralmente respondido

○ Indicador parcialmente respondido

● Indicador não reportado

EU10	Capacidade planejada em comparação à projeção de demanda de eletricidade em longo prazo, discriminada por fonte de energia e sistema regulatório	●
EU11	Eficiência média de geração das termelétricas, por fonte de energia (%)	●
EU12	Percentual de perda de transmissão e distribuição em relação ao total de energia	●
EU13	Biodiversidade de habitats de substituição em comparação à biodiversidade das áreas afetadas	●
EU14	Programas e processos que asseguram a disponibilização de mão de obra qualificada	●
EU15	Porcentagem de empregados com direito a aposentadoria nos próximos cinco e dez anos, discriminada por categoria funcional e região	●
EU16	Políticas e exigências referentes a saúde e segurança de empregados e de trabalhadores terceirizados e subcontratados	●
EU17	Dias trabalhados por trabalhadores terceirizados e subcontratados envolvidos em atividades de construção, operação e manutenção	●
EU18	Porcentagem de trabalhadores terceirizados e subcontratados submetidos a treinamento relevante de saúde e segurança	●
Do ponto de vista de segurança, 100% dos profissionais contratados são submetidos a algum tipo de instrução/treinamento. Todos passam pela integração padronizada da segurança do trabalho. Os profissionais que atuam no SEP (Sistema Elétrico de Potência) contratados possuem todos os treinamentos normativos para atuar na função, tal como NR-10 e CMRDA (Construção e Manutenção de Rede de Distribuição Aérea).		
EU19	Participação de <i>stakeholders</i> em processos decisórios relacionados a planejamento energético de desenvolvimento de infraestrutura	●
EU20	Medidas de planejamento de contingência, plano de gestão e programas de treinamento para desastres/emergências, além de planos de recuperação/restauração	●
EU21	Medidas para planejamento de contingência, plano de gestão e programa de treinamento para desastres/emergências, além de planos de recuperação/restauração	●
EU22	Programas, inclusive aqueles em parceria com o governo, visando melhorar ou manter o acesso a serviços de eletricidade	●
EU23	Programas, inclusive aqueles em parceria com o governo, visando melhorar ou manter o acesso à eletricidade e ao serviço de assistência ao consumidor	●
EU24	Práticas para lidar com barreiras relacionadas a idioma, cultura, baixa escolaridade e necessidades especiais que se interpõem ao acesso à eletricidade e ao serviço de assistência ao consumidor, assim como ao seu uso seguro	●
EU25	Número de acidentes e óbitos de usuários do serviço envolvendo bens da empresa, entre os quais decisões e acordos judiciais, além de casos judiciais pendentes relativos a doenças	●
EU26	Percentual de população não atendida em áreas com distribuição ou serviço regulamentados	●
EU27	Número de desligamentos residenciais por falta de pagamento, discriminados por duração do desligamento e por sistema regulatório	●
EU28	Frequência das interrupções no fornecimento de energia	●
EU29	Duração média das interrupções no fornecimento de energia	●

● Indicador integralmente respondido

○ Indicador parcialmente respondido

● Indicador não reportado

CRÉDITOS

Coordenação geral

Paulo Camillo Vargas Penna

Vice-presidência de Relações Institucionais, Comunicação e Sustentabilidade

Márcia Magno

Diretoria de Comunicação e Sustentabilidade

Orientação de conteúdo

Luciana Alvarez

Gerência de Sustentabilidade

Coordenação de conteúdo

Luiz Pires

Especialista em Sustentabilidade

Consultoria GRI, redação e edição

Report Comunicação

Revisão

Assertiva Produções Editoriais

Versão em inglês

Brauns&Brauns Language Consultancy

Projeto gráfico, diagramação e produção gráfica

Report Comunicação

Infográfico e ilustrações

Flávia Ocaranza

Fotos

Banco de imagens da AES Brasil

Agência Na Lata

Famílias tipográficas

Bliss (Jeremy Tankard Typography, 1998)

Claire Hand (Studio Teamscope, 2011)