

Relatório Anual

2009



Índice

1. Mensagem do Presidente.....	3
2. Perfil.....	6
3. Governança Corporativa.....	8
4. Estratégia e Gestão.....	15
5. Segurança.....	19
6. Desempenho Econômico-Financeiro.....	22
7. Contexto Operacional.....	27
8. Desempenho Comercial.....	31
9. Nossos Colaboradores.....	32
10. Nossos Fornecedores.....	42
11. Gestão Socioambiental.....	43
12. Pesquisa e Desenvolvimento.....	52
13. Eficiência Energética.....	54

1. Mensagem do Presidente

É com satisfação que compartilhamos nossos resultados de 2009. Em um cenário marcado por uma crise econômica mundial – iniciada em setembro de 2008, nossas empresas ampliaram seus investimentos visando à melhor qualidade na prestação de serviços e ao crescimento de seus negócios.

Ao longo de 2009, o Grupo AES Brasil investiu R\$ 774 milhões na manutenção e expansão do sistema elétrico da AES Eletropaulo e da AES Sul, na inovação tecnológica, na recuperação de perdas de energia na distribuição, na excelência operacional das usinas da AES Tietê e no desenvolvimento de novas tecnologias no segmento de telecomunicações por meio da AES Eletropaulo Telecom e da AES Com Rio. A AES Eletropaulo – a maior distribuidora de energia da América Latina – investiu R\$ 516 milhões, 13% acima do realizado em 2008.

Para 2010, renovamos nosso compromisso com a qualidade dos serviços prestados a nossos mais de 7 milhões de clientes em São Paulo, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul e programamos investimentos de R\$ 1,1 bilhão, valor 42% superior a 2009.

Desse total, R\$ 957 milhões se destinam às nossas atividades de distribuição de energia elétrica, com destaque à AES Eletropaulo, que investirá R\$ 691 milhões (34% superior a 2009), e à AES Sul, que ampliará seus investimentos para R\$ 266 milhões.

De forma a minimizar os impactos de condições climáticas mais severas em São Paulo, que afetaram em 2009 os indicadores de qualidade de nossos serviços, somados a nossos investimentos em automação na rede elétrica, a AES Eletropaulo está ampliando suas ações de manutenção, destacando-se o aumento em cerca de 50% das podas preventivas de árvores em sua área de concessão.

Visando a um melhor atendimento e à comunicação com nossos clientes, a AES Eletropaulo lançou em 2009 uma nova conta de energia, remodelou sua Agência Virtual e implementou o serviço via SMS Torpedo Fácil. A AES Sul realizou 2.300 ligações de clientes dentro do Programa Luz para Todos, que desde 2004 já beneficiou 25.000 clientes em sua área de concessão, e neste início de 2010 também lançou uma nova conta de energia.

A AES Tietê (controladora) gerou no ano de 2009 1.662 MW médios de energia (1.510 MW médios, em 2008) e investiu R\$ 54,5 milhões na manutenção e confiabilidade de suas usinas e na construção de pequenas centrais hidroelétricas no Estado de São Paulo. Recentemente, demos entrada em processo de licenciamento ambiental para projeto termoelétrico de 500 MW, no Estado de São Paulo. Concluímos a estabilização financeira da AES Uruguiana e a redução dos contratos com as distribuidoras de energia elétrica, em vista da ausência de suprimento do gás contratado da Argentina.

Em telecomunicações, ampliamos a carteira de clientes da AES Eletropaulo Telecom e da AES Com Rio em 45% e 22%, respectivamente. Investimos R\$ 58 milhões em expansões, melhorias de rede e sistemas que contribuíram para melhorar o nível de atendimento a nossos clientes. Para atender à crescente demanda de tráfego, nossa capacidade de transmissão de dados foi expandida em 20%, atingindo 446 Gbps.

Em segurança – nosso valor número 1 – investimos R\$ 13,6 milhões em treinamento, melhoria de processos e compra de equipamentos de proteção individual e coletiva – voltados a nossos colaboradores próprios e terceiros – e em campanhas direcionadas à segurança da população sobre os riscos que envolvem a rede elétrica. Para 2010, estão planejados investimentos de R\$ 18,8 milhões, reforçando ainda mais as campanhas de segurança com a rede elétrica para a população.

Para a sustentabilidade dos negócios, investimos cerca de R\$ 10 milhões na formação de líderes, no desenvolvimento de sucessores e na capacitação de nossos profissionais, valor 10% superior ao investido em 2008. Encerramos o ano com 5.900 profissionais e aumentamos as oportunidades de crescimento para nossos colaboradores. Foram 325 vagas oferecidas internamente, 38% a mais do que em 2008. Conseguimos também atrair novos talentos do mercado, sendo que mais de 14.000 pessoas se inscreveram para 20 vagas no nosso programa de trainees.

Nossa atuação social ganhou mais abrangência com a inauguração, em Osasco, da sexta unidade da Casa de Cultura e Cidadania que, juntamente com as unidades já existentes em Caconde, Barra Bonita, Lins, São José do Rio Pardo e São Paulo, atendem cerca de 5.200 crianças e adolescentes em atividades culturais e esportivas e 1.500 jovens e adultos em oficinas de geração de renda e cursos profissionalizantes.

Na área ambiental, a AES Tietê já reflorestou 2.700 hectares (1.100 hectares em 2009) das Áreas de Preservação Permanente situadas no entorno dos reservatórios de suas dez usinas hidroelétricas. Em 2009, a AES Tietê produziu também 2,5 milhões de alevinos de sete espécies nativas do Rio Tietê, destinando-os aos seus reservatórios.

Em 2009, as empresas do Grupo AES Brasil apresentaram lucro líquido de R\$ 1,9 bilhão, 9,6% maior do que o do ano anterior (R\$ 1,7 bilhão). As distribuidoras de energia registraram lucro líquido de R\$ 1,2 bilhão (R\$ 1,1 bilhão da AES Eletropaulo e R\$ 157 milhões da AES Sul); as geradoras, R\$ 805 milhões (R\$ 780,2 milhões da AES Tietê e R\$ 25 milhões da AES Uruguaiana) e as empresas de telecomunicações, R\$ 74 milhões (R\$ 37,6 milhões da AES Eletropaulo Telecom e R\$ 36 milhões da AES Com Rio). A AES Brasil obteve um EBITDA (lucro antes dos juros, impostos, depreciações e amortizações) de R\$ 3,2 bilhões, valor similar ao de 2008.

O trabalho de todos os nossos colaboradores e parceiros, que tanto contribuíram para a performance de nossas empresas, foi reconhecido de várias formas, destacando-se:

- AES Brasil foi eleita uma das 20 empresas-modelo em Sustentabilidade, pelo Guia de Sustentabilidade da Revista Exame;
- AES Eletropaulo conquistou o Prêmio Nacional da Qualidade, concedido pela Fundação Nacional da Qualidade; foi eleita a Melhor Distribuidora de Energia Elétrica na Satisfação do Cliente da Região Sudeste, conforme pesquisa realizada pela Agência Nacional de Energia Elétrica na apuração do Índice ANEEL de Satisfação do Cliente (IASC); e também foi reconhecida como a Empresa Mais Admirada do Setor de Fornecimento de Energia, pela Revista Carta Capital;
- AES Tietê e AES Eletropaulo Telecom receberam a Medalha de Prata no Prêmio Paulista de Qualidade;
- AES Sul conquistou o Troféu de Prata no Prêmio Gaúcho da Qualidade da Gestão.

A dedicação e o comprometimento de nossos colaboradores e o apoio de nossos clientes, fornecedores, instituições financeiras, órgãos reguladores, poder público e acionistas foram fundamentais em 2009 e serão imprescindíveis para vencermos os novos desafios de 2010 e para seguirmos contribuindo para o crescimento econômico e social brasileiro.

Britaldo Soares

Presidente da AES Brasil

2. Perfil

A AES Uruguaiana é uma companhia de geração de energia termoelétrica a gás natural localizada no Estado do Rio Grande do Sul que possui capacidade instalada de 639,9 MW (Megawatts). A geração de energia é realizada por meio de duas turbinas de combustão com capacidade de 187,5 MW cada e uma turbina a vapor (265 MW). A geradora está com suas atividades paralisadas desde abril de 2009, devido à ausência de suprimento do gás contratado da Argentina.

Em 2009, a empresa contou com 13 colaboradores próprios e apresentou lucro líquido de R\$ 227,5 milhões.

Dimensão Geral			
Indicadores Operacionais e de Produtividade			
Dados técnicos (Insumos, capacidade de produção, vendas, perdas)	2007	2008	2009
Número de consumidores atendidos - cativos	NA	NA	NA
Número de consumidores atendidos - livres	NA	NA	NA
Número de localidades atendidas (municípios)	NA	NA	NA
Número de empregados próprios	65	66	13
Número de empregados terceirizados	105	89	25
Número de escritórios comerciais	NA	NA	NA
Energia gerada (GWh)	816,94	656,53	0
Energia comprada (GWh)	3.164	2.868	526
Itaipu	0	0	0
Contratos iniciais	0	0	0
Contratos bilaterais	3.164	2.868	526
- com terceiros	3.164	2.868	526
- com parte relacionada	0	0	0
Leilão	NA	NA	NA
Proinfa	NA	NA	NA
CCEAR	NA	NA	NA
Mecanismo de Comercialização de Sobras e Déficits (MCSD)	NA	NA	NA
Perdas Elétricas Globais (GWh)	NA	NA	NA
Perdas elétricas - total (%) sobre o requisito de energia	NA	NA	NA
Perdas técnicas - (%) sobre o requisito de energia	NA	NA	NA
Perdas não técnicas - (%) sobre o requisito de energia	NA	NA	NA
Energia vendida (GWh)	4.675	3.602	526
Residencial	NA	NA	NA
Industrial	NA	NA	NA
Comercial	NA	NA	NA
Rural	NA	NA	NA
Poder público	NA	NA	NA
Iluminação pública	NA	NA	NA
Serviço público	NA	NA	NA
Subestações (em unidades)	NA	NA	NA
Capacidade instalada (MVA)	NA	NA	NA
Linhas de transmissão - em km	NA	NA	NA
Rede de distribuição - em km	NA	NA	NA
Transformadores de distribuição (em unidades)	NA	NA	NA
Venda de energia por capacidade instalada (GWh/MVA*n de horas/ano)	NA	NA	NA
Energia vendida por empregado (MWh)	72	55	40
Número de consumidores por empregado	NA	NA	NA
Valor Adicionado/GWh vendido (R\$ mil)	(117,08)	41,40	827,52
DEC	NA	NA	NA
FEC	NA	NA	NA

3. Governança Corporativa

A AES Uruguaiana trabalha continuamente para aprimorar suas práticas de governança e, assim, criar valor para seus públicos de relacionamento. Seus princípios e práticas são estabelecidos pelo Estatuto Social e indicam os regulamentos e normas que servem de base para sua governança e os órgãos responsáveis por sua manutenção: o Conselho de Administração, a Diretoria e a Assembleia de Acionistas.

Por ser subsidiária da AES Corp., companhia de capital aberto com ações na Bolsa de Nova York, a AES Uruguaiana adequou seus controles à Lei *Sarbanes-Oxley* (SOX), cujo objetivo é assegurar a confiabilidade das demonstrações financeiras de empresas que negociam ações no mercado norte-americano.

Todos os acionistas ordinários podem exercer seu direito a voto nas assembleias gerais ordinárias, realizadas anualmente, e nas extraordinárias, convocadas a qualquer tempo. Cada ação representa um voto nas assembleias, nas quais as decisões são tomadas com base na maioria dos votos. A AES Uruguaiana emitiu 1.015.222.739 ações ordinárias.

3.1 Estrutura de Governança Corporativa

A companhia é administrada pelo Conselho de Administração e pela Diretoria. O Conselho de Administração é assessorado em suas funções por um Comitê de Gestão da Política de Investimentos e Operacional. O Guia de Valores da companhia, disponível no site www.aesbrasil.com.br, dispõe sobre os mecanismos adotados para assegurar que conflitos de interesse sejam evitados.

Dimensão Social e Setorial			
Indicadores Sociais Internos			
Empregados/empregabilidade/administradores			
j) Administradores	2007	2008	2009
Remuneração e/ou honorários totais (R\$ mil) (A)	500	597	879
Número de diretores (B)	2	3	2
Remuneração e/ou honorários médios (R\$ mil) (A/B)	346	361	367
Honorários de Conselheiros de Administração (R\$ mil) (C)	0,0	0,0	0,0
Número de Conselheiros de Administração (D)	5	6	6
Honorários médios (R\$ mil) (C/D)	0,0	0,0	0,0

3.1.1 Conselho de Administração

Composto por três membros efetivos e três suplentes, é responsável pela definição da estratégia de condução dos negócios da geradora e pela aprovação dos assuntos de maior relevância. O mandato é de dois anos podendo haver reeleição.

Os membros do Conselho de Administração da AES Uruguaiana possuem reconhecida competência e experiência profissional nos setores de energia, finanças, mercado de capitais e administração de empresas. A

companhia não adota processo de auto-avaliação do desempenho dos membros do Conselho, nem de qualificação. A remuneração dos conselheiros, bem como benefícios de qualquer natureza e verbas de representação, é aprovada em Assembleia Geral.

O Conselho de Administração da companhia reuniu-se onze vezes em 2009. Nessas reuniões, o Conselho supervisionou o desempenho econômico, ambiental e social da empresa, incluindo os riscos e as oportunidades relevantes, mediante a análise das suas demonstrações financeiras, e realizou o acompanhamento dos novos projetos e negócios, entre outros temas estratégicos. Com o acesso a tais informações, os conselheiros identificam as questões relevantes e propõem recomendações à Diretoria da companhia.

Composição do Conselho de Administração – em 31/12/2009

Presidente

Britaldo Pedrosa Soares

Conselheiros Efetivos

Andrew Martin Vesey

Sheilly Caden Contente

Conselheiros Suplentes

Airton Ribeiro de Matos

Roberto Mario Di Nardo

Pedro de Freitas Almeida Bueno Vieira

3.1.2 Diretoria Executiva

Está a cargo da Diretoria a gestão dos negócios e a execução das decisões estratégicas do Conselho de Administração. É composta de no mínimo 2 (dois) e no máximo 3 (três) membros, sem denominação específica, que possuem mandato de dois anos e podem ser reeleitos.

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

Composição da diretoria

Diretor: Rinaldo Pecchio Junior

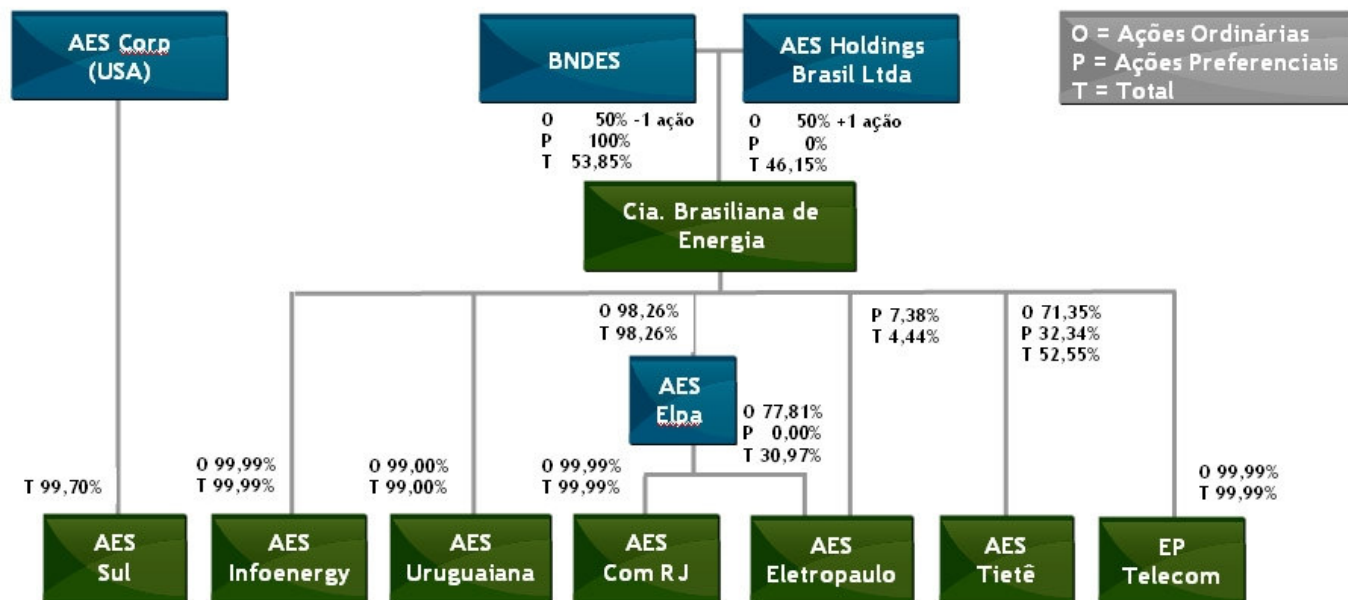
Diretor: Ítalo Tadeu de Carvalho Freitas Filho

3.2 Estrutura Acionária

DEMONSTRATIVO CAPITAL SOCIAL						
Entidade	ON	%	PN	%	TOTAL	%
AES Uruguaiana, Inc	1.015.222.731	100,00%	-	-	1.015.222.731	100,00%
Companhia Brasileira de Energia	1	0,00%	-	-	1	0,00%
BNDESPAR	1	0,00%	-	-	1	0,00%
OUTROS	6	0,00%	-	-	6	0,00%
TOTAL	1.015.222.739	100,00%	-	-	1.015.222.739	100,00%

3.3 Estrutura Societária

O BNDES (Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social) é sócio da AES no capital da AES Uruguaiana por meio da *holding* Companhia Brasileira de Energia, desde 2003.



3.4 Ética e Compliance

Os princípios do Guia de Valores da AES Brasil permeiam as atividades de todas as empresas do Grupo e sustentam suas práticas de governança corporativa. Estruturado conforme as diretrizes da AES Corp., o programa de ética e *compliance* tem como objetivo estabelecer o mais elevado padrão ético nas decisões empresariais do Grupo e propagar a cultura de boas práticas a todo o quadro de colaboradores e aos seus públicos de relacionamento.

Em 2009, a área de ética e *compliance* passou por amplo processo de automação, visando a dinamizar treinamentos e processos e amplificar meios para atingir seu público-alvo. A meta para 2010 é potencializar a automação e customizar os treinamentos, adaptando-os a seus diferentes públicos.

As ações em ética e compliance baseiam-se em quatro pilares:

1. Guia de Valores – Das palavras às ações
2. Helpline
3. Treinamentos e educação
4. Revisão contratual de *compliance*

3.4.1 Guia de Valores – Das palavras às ações

O Código de Ética do Grupo AES Brasil define os principais Valores organizacionais e abrange temas, como conflitos de interesse; corrupção; relacionamento com clientes, fornecedores e poder público; atividades políticas; divulgação de informação, entre outros. Aplica-se a todos os colaboradores e órgãos de governança, bem como aos fornecedores e demais públicos de relacionamento. Além de estar disponível na internet (www.aesbrasil.com.br), é entregue diretamente aos colaboradores, que devem certificar o recebimento e ter conhecimento do código e dos Valores da empresa. É disseminado também na forma de treinamentos presenciais e on-line aos colaboradores próprios e palestras aos contratados.

Para 2010, assim como ocorre a cada dois anos, a meta estabelecida pela AES Corp. é ter 100% dos colaboradores certificados em relação ao Guia de Valores. Todos já foram convidados a participar da campanha digital de certificação, que consiste no acesso ao Guia disponível em um portal e na reafirmação de que conhecem o seu conteúdo e de que estão cientes de seus preceitos.

3.4.2 Helpline

Canal de comunicação voltado aos colaboradores e demais públicos de relacionamento para solução de dúvidas, conflitos e dilemas éticos, bem como para denúncias de condutas antiéticas e práticas empresariais ilegais ou corruptas.

As dúvidas, sugestões e denúncias são recebidas por uma empresa terceirizada, localizada nos Estados Unidos, para garantir lisura, transparência e idoneidade ao processo de averiguação. Todas as denúncias são analisadas e investigadas pela área de Ética e *Compliance* da AES Brasil, e os principais casos são levados à discussão no Comitê de Ética, que referencia o plano de ação estabelecido, quando necessário, pela chefia dos envolvidos na questão. A AES Corp. gerencia o resultado das investigações, podendo reabrir o processo caso entenda ser necessário.

Em 2009, o Grupo AES recebeu um total de 337 chamadas, 97 delas relacionadas a esclarecimentos e 241 a alegações que ferem os Valores da empresa. Comparados aos números de 2007, ano em que a área foi reestruturada, houve aumento de aproximadamente 450% das chamadas, resultado do amplo trabalho de divulgação e treinamentos realizados pela área.

Na AES Uruguaiana, as 4 chamadas recebidas referiam-se a alegações. Três destas alegações foram sobre preocupações gerais (duas estavam relacionadas ao bônus individual e a outra foi relacionada à priorização do

Valor Integridade). A última alegação foi relacionada ao mau uso dos recursos da companhia. Todos os casos foram não substanciados.

As decisões são sempre colegiadas e os principais casos são discutidos no Comitê de Ética órgão multidisciplinar, que se reúne mensalmente. O Comitê de Ética tem por objetivo a análise e tomada de decisão em relação aos casos de denúncias, como também na identificação de soluções pró-ativas em relação às tendências.

Por meio do acompanhamento mensal dos dados e discussões sobre os principais casos, pode-se traçar uma tendência em relação aos assuntos trazidos e às denúncias, de forma a possibilitar desenvolvimento de soluções que possam antecipar os acontecimentos de forma educativa e ou corretiva.

3.4.3 Treinamentos e educação

Treinamentos relativos aos Valores, princípios e políticas da AES Brasil acontecem na forma presencial e eletrônica. Em 2009, as empresas da AES Brasil treinaram 4.867 pessoas, sendo 14 delas na AES Uruguaiana, que representa 100% dos funcionários próprios. Os temas relacionados aos Valores, à Ética e ao AES Helpline fazem parte do programa de integração de novos colaboradores e dos treinamentos da área de Recursos Humanos e estão presentes também em iniciativas específicas de treinamento e educação, que envolvem colaboradores de todos os níveis do Grupo e fornecedores.

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

- **Anticorrupção** – o conteúdo do treinamento atende à lei norte-americana contra práticas corruptas no exterior (FCPA – Foreign Corrupt Practices Act), adotada pela AES Corp. em todas as suas subsidiárias. Em 2009, foram treinados 100% dos colaboradores por meio de *e-learning* em todas as empresas do Grupo.

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

- **Insider trading** – o objetivo é expor como evitar a obtenção de vantagens ou ações indevidas por colaboradores que têm acesso a informações privilegiadas.

- **Semana mundial de ética** – todas as empresas do Grupo AES no mundo promovem anualmente a Semana Mundial de Ética, com o objetivo de reforçar a práticas dos Valores do Grupo por meio de debates, palestras e vídeos educativos. Em 2009, 4.222 colaboradores foram treinados ao longo da semana em toda a AES Brasil.

3.4.4 Revisão contratual de compliance

Todos os contratos e operações das empresas da AES Brasil que envolvam um limite de valor pré-estipulado, ou que possam trazer risco de dano à imagem ou à operação da companhia, são analisados sob o foco da ética e dos Valores do Grupo. Trata-se de um mecanismo que visa a assegurar a integridade dos negócios, acompanhar a conduta legal e ética dos parceiros comerciais e resguardar a companhia de situações de violação ética ou legal. Em 2009, foram analisadas 16 operações, envolvendo um valor total de R\$ 7 milhões.

3.4.5 Compromissos

A AES Uruguaiana aderiu ao Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, iniciativa conjunta do Instituto Ethos, do Uniethos, do Patri, do Pnud (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento), do Unodoc (Escritório das Nações Unidas contra Drogas e Crime) e do Comitê Brasileiro do Pacto Global.

A AES Brasil integra também o Comitê de Ética da Fundação Nacional da Qualidade (FNQ), que tem por finalidade contribuir com outras organizações no desenvolvimento de melhores práticas conjuntas e na produção de material para auxiliar outras empresas que queiram tornar suas práticas transparentes e idôneas. O banco de boas práticas da FNQ inclui quatro iniciativas da área de ética e *compliance* do Grupo AES Brasil: Guia de Valores, estrutura de treinamento em ética e *compliance*, AES Helpline e o processo de revisão de *compliance*. O Grupo é considerado *benchmarking* por conter iniciativas que estão além das praticadas no mercado brasileiro.

3.5 Auditoria independente

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

Auditoria Interna

A AES Uruguaiana possui uma área de auditoria interna que atua em dois segmentos: operacional (Business Process) e financeira. São avaliadas, de forma independente, a integridade, adequação e a eficácia dos procedimentos de controles internos, de riscos potenciais e seus impactos nas demonstrações financeiras da empresa.

Auditoria Financeira - auditorias para avaliação das demonstrações financeiras, de acordo com os princípios contábeis e regulamentações dos órgãos reguladores, com o objetivo de assegurar a confiabilidade dos controles, dos registros contábeis e das informações divulgadas ao mercado.

Auditoria de Processos de Negócios - auditorias para avaliação dos processos de negócios, de acordo com as políticas internas e regulamentações dos órgãos reguladores, com o objetivo de assegurar a eficácia e a eficiência dos processos operacionais e respectivos controles internos de forma a mitigar os riscos inerentes aos negócios.

3.6 Gestão de Riscos

Em 2009, o gerenciamento de riscos das empresas da AES Brasil passou por processo de padronização, visando a estabelecer uma visão consolidada e o monitoramento integrado dos riscos a que as empresas do Grupo estão expostas. O projeto AES Rumo à Gestão Integrada de Riscos identificou os principais riscos, que foram priorizados segundo o grau de exposição e probabilidade de ocorrência. . O objetivo é, após análise detalhada, buscar controles e planos de ação para mitigá-los. A implementação de um sistema informatizado que gerencie de forma integrada tais riscos, controles e planos de ação está previsto para 2010.

4. Estratégia e Gestão

Uma estratégia bem estruturada e uma gestão de qualidade são os alicerces do crescimento e sustentabilidade do negócio. Com base nesses direcionadores, a AES Uruguiana investe significativamente no refinamento do processo de planejamento estratégico e na excelência da gestão.

4.1 Estratégia

O ciclo de planejamento estratégico e financeiro está estruturado em **6 passos**, ocorrendo **anualmente** e organizado em **2 momentos distintos**: Formulação e Execução.

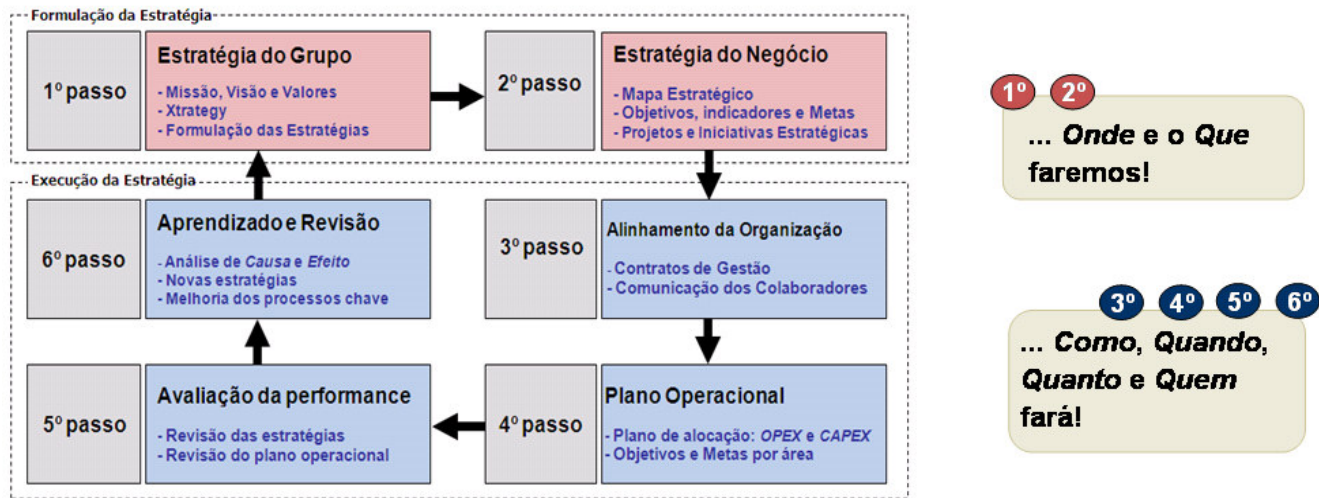


Figura 1 – Etapa do Ciclo de Planejamento Estratégico e Financeiro

A formulação das estratégias é realizada por meio do processo *Xstrategy* que inclui: a definição do negócio, análise dos ambientes externo e interno, identificação dos referenciais comparativos (RCs) e requisitos das partes interessadas (RPIs), qualificação e quantificação dos riscos empresariais e respectivos cenários até a definição dos pilares da estratégia para um horizonte de longo prazo.

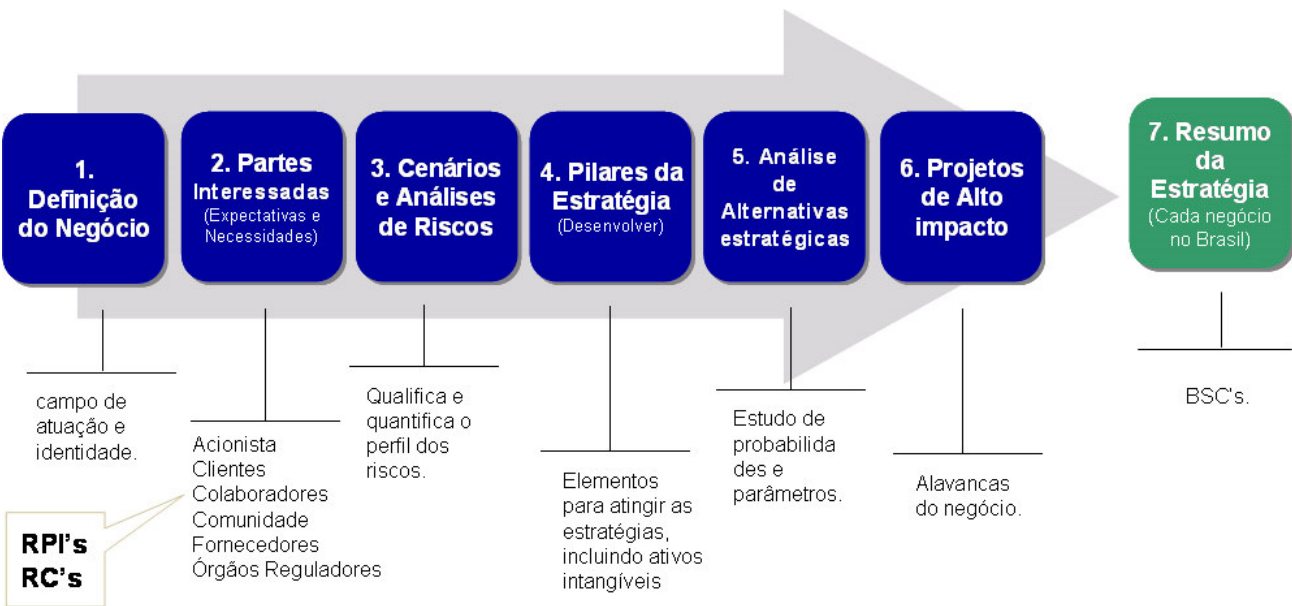


Figura 2 – Etapas do Processo de Xstrategy

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

Comprometimento

Envolver os colaboradores na estratégia da companhia é fundamental para garantir o comprometimento e a dedicação de todos. Nesse sentido, a AES Uruguaiana compartilha suas estratégias por meio de treinamentos, palestras e reuniões de equipe, utilizando como ferramenta o contrato de gestão, que formaliza os compromissos e os associa à remuneração variável para propiciar um ambiente de alto desempenho.

4.2 Gestão

A AES Uruguaiana, desde 2008, adota o Modelo de Excelência da Gestão (MEG), da Fundação Nacional da Qualidade (FNQ), como instrumento de diagnóstico e refinamento do seu modelo de gestão.

A cultura da excelência é potencializada por meio das seguintes práticas de gestão:

1. Disseminação dos valores:

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

2. Sistema gerencial

Conjunto de reuniões, com periodicidade mensal, cujo objetivo é avaliar o êxito das estratégias e planos, promovendo as mudanças culturais necessárias para alcançar o desempenho operacional planejado, cumprir a Missão e alcançar a Visão. Incluíram-se os comitês: Pessoas, Segurança, Ética, Clientes, Investimento, P&D e Eficiência Energética.

3. Cultura APEX (AES Performance Excellence)

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

4. Learning Organization (Organização que Aprende)

Para a AES Uruguaiana, o constante processo de aprendizado representa a base do conceito para criar, adquirir, transferir e reter conhecimento relevante e, ao mesmo tempo, proporcionar às pessoas

experiências de aprendizado. Com destaques para os grupos de trabalho: *APEX*, *Round Table*, *Work Management*, *Asset Management*, entre outros.

Com a solidificação dessa abordagem, a companhia direciona suas ações para os desafios representados pelos pilares: Crescimento, Excelência Financeira e Operacional, Marca e Reputação, Talento e Cultura, de forma alinhada às perspectivas do Mapa Estratégico: Financeiro, Clientes e Sociedade, Processos Internos, Pessoas e Cultura.

4.2.1 Ferramentas que dão suporte à gestão

- *Balanced scorecard* (BSC): metodologia cujo modelo permite traduzir a estratégia em objetivos estratégicos e específicos, assim como acompanhar o desempenho da companhia.
- Modelo de excelência em gestão da FNQ: mecanismo de diagnóstico da gestão, sistêmico e estruturado, permite verificar o nível de maturidade da gestão e a internalização dos fundamentos de excelência encontrados em empresas de classe mundial.
- Modelo de *benchmarking*: sistemática de comparação com as melhores empresas de dentro e de fora do setor, que dentre outros permite internalizar as melhores práticas aos processos de negócio e suporte.
- Apex (excelência em performance na AES): metodologia adotada pela AES Corp., é baseada em um conjunto de ferramentas de qualidade, comuns e consistentes, que podem ser usadas para melhorar processos e atividades, assim como tratar quaisquer problemas.
- Comitês internos: têm como objetivo definir padrões de trabalho, identificando oportunidades de melhoria contínua e redução de custos, privilegiando a qualidade e a troca de experiências na resolução de problemas. Os principais processos envolvidos referem-se à valorização e ao desenvolvimento das pessoas e à gestão do trabalho, de ativos e da receita.

4.3 Ativos Intangíveis

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

Os ativos intangíveis 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).

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 Uruguaiana possui planos e programas que visam a proporcionar aos colaboradores ferramentas para seu desenvolvimento profissional.
- **Infraestrutura** – anualmente, são feitos investimentos em equipamentos e sistemas que visam melhorar o desempenho operacional.
- **Tecnológico** – pesquisa e desenvolvimento, processos e produtos. Anualmente, são feitos investimentos em projetos de P&D e na modernização do parque gerador.

4.3.1 Reformulação da Marca

Entre 2008 e 2009, a AES Brasil realizou um amplo trabalho para identificar a essência, os pilares e os atributos da sua marca e de seus negócios. Foi instalado um comitê formado pela alta direção da AES Brasil e o trabalho teve como base pesquisa de clima, pesquisas com clientes, entrevistas e workshops com executivos.

O resultado foi amplamente divulgado internamente em agosto de 2009 a todos os colaboradores, e as empresas da AES Brasil ganharam uma nova logomarca, alinhada à de sua controladora, a AES Corp. Foi um intenso trabalho de transformação, não somente da imagem, mas da atitude e do posicionamento, para multiplicar resultados, entender, atender e antecipar as demandas dos clientes, desenvolver-se com as pessoas e fazer a diferença nas comunidades

5. Segurança

A AES Uruguaiana tem a Segurança como seu Valor número 1. Estimular a cultura de segurança entre os colaboradores e prestadores de serviços e manter a população informada para evitar acidentes estão entre seus principais compromissos.

Outro compromisso importante é a manutenção de um processo de revisão contínuo do Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SGSST), voltado a colaboradores próprios e contratados. A Segurança é tema constante de programas voltados a colaboradores, como o evento Pé na Estrada, e de workshops e palestras realizadas para empresas terceirizadas.

5.1 Segurança dos colaboradores

A empresa mantém processos e treinamentos que visam à prevenção de acidentes entre seus colaboradores próprios e contratados. Os procedimentos adotados atendem a todas as normas de segurança previstas pela legislação brasileira e são aplicados conforme as diretrizes da AES Corp.

Em 2009, a companhia promoveu mudanças na diretoria e nas gerências responsáveis pela área que resultaram na implementação de novos programas e metas e na unificação de processos. O objetivo é a adoção dos 20 padrões de segurança da AES Corp. aplicáveis à atividade de geração de energia. Para tanto, foi introduzida uma nova sistemática de implementação do Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SGSST).

O SGSST, que está alinhado às diretrizes da norma internacional OHSAS 18.001 (Série de Avaliação de Segurança e Saúde Ocupacional), contempla a identificação e avaliação dos perigos e riscos das atividades administrativas e operacionais da companhia, estabelece metas e objetivos relacionados à saúde e à segurança e prevê treinamentos e conscientização da força de trabalho sobre a prevenção de acidentes e a análise crítica da Alta Administração sobre as ações adotadas.

Em 2009, iniciou-se também o desenvolvimento do programa SAP – *Safe Authority Person* (Pessoa Autorizada em Segurança). Trata-se de um grupo de pessoas que será treinado em técnicas de segurança com enfoque comportamental.

5.1.1 Principais iniciativas em prol da segurança

- **Instrução de Trabalho** – etapa do trabalho que deve ser feita antes do início de cada tarefa, descrevendo o passo a passo da atividade, como deve ser desenvolvida, os riscos e perigos e as formas de mitigá-los. Em 2009, foi aprimorada e ganhou uma nova versão.

- **Treinamentos** – os treinamentos incluem temas obrigatórios pelas normas de saúde e segurança e de capacitação e desenvolvimento, como primeiros socorros, resgate e combate a incêndio, ergonomia, operação de máquinas, identificação e manejo de produtos químicos perigosos e procedimentos operacionais de segurança, entre outros. Todos os colaboradores próprios e terceirizados recebem treinamentos.

- **Diálogo de Segurança (DDS)** – frequentemente, as equipes de técnicos e engenheiros, próprias e contratadas, reúnem-se e discutem pontos importantes relacionados ao trabalho do dia para prevenir acidentes e reforçar a orientação do uso adequado dos equipamentos individuais e coletivos de segurança. Em 2009, foram contabilizados 60 diálogos de segurança.

- **BBS (*Behavior-Based on Safety*)** – o objetivo é mudar o comportamento e a atitude em relação à segurança. Por meio da observação comportamental e da orientação das equipes sobre comportamentos seguros e inseguros – realizadas pelos próprios colaboradores de maneira informal -, busca-se desenvolver habilidades para identificar e controlar os riscos das atividades e reforçar práticas seguras nas rotinas diárias. A meta para 2010 é intensificar a capacitação dos colaboradores e implementar 12 elementos comportamentais.

Sipat – o destaque da edição 2009 da Sipat (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho), realizada em maio, foi a integração de todas as empresas do Grupo AES Brasil. Durante o evento, foi celebrado o Dia Mundial da Segurança e deu-se continuidade à campanha “Viver é bom demais”, iniciada em 2008. Durante o evento, foram promovidas iniciativas como orientações sobre segurança, palestras técnicas com abordagens relacionadas à direção defensiva, prevenção de doenças, ginástica laboral, atividades recreativas de teatro e música, palestras motivacionais e a apresentação dos indicadores de segurança da AES Brasil. As Sipats são promovidas pelas Cipas (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes), que representam 100% da força de trabalho nas discussões relativas à segurança do trabalho e à saúde ocupacional e são compostas por gestores e colaboradores.

Dimensão Social e Setorial			
Indicadores Sociais Internos			
Empregados/empregabilidade/administradores			
e) Saúde e segurança no trabalho			
Média de horas-extras por empregado por ano	115,20	156,88	127,48
Número total de acidentes de trabalho com empregados	0,00	0,00	0,00
Número total de acidentes de trabalho com terceirizados/contratados	3,00	2,00	0,00
Média de acidentes de trabalho por empregado por ano	0,00	0,00	0,00
Acidentes com afastamento temporário de empregados e/ou prestadores de serviço (%)	2,80	0,00	0,00
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	0,0
Acidentes que resultaram em morte de empregados e/ou de prestadores de serviço (%)	0,0	0,0	0,0
Índice TF (taxa de frequência) total da empresa no período, para empregados	0,0	0,0	0,0
Índice TF (taxa de frequência) total da empresa no período, para terceirizados/contratados	11,03	8,37	0,0
Índice TG (taxa de gravidade) da empresa no período, para empregados	0,0	0,0	0,0
Índice TG (taxa de gravidade) da empresa no período, para terceirizados/contratados	102,94	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

Dimensão Social e Setorial			
Indicadores Sociais Externos			
Clientes/Consumidores			
c) Segurança no uso final de energia do consumidor	2007	2008	2009
Taxa de gravidade (TG) de acidentes com terceiros por choque elétrico na rede concessionária	NA	NA	NA
Número de melhorias implantadas com o objetivo de oferecer produtos e serviços mais seguros	NA	NA	NA

6. Desempenho Econômico-Financeiro

Receita

A AES Uruguaiana apurou uma receita bruta de R\$ 96,5 milhões no ano de 2009, apresentando redução de R\$ 521,6 milhões em relação ao ano de 2008. A receita líquida totalizou R\$ 88,4 milhões, 84,3% menor que a apresentada no ano anterior (R\$ 562,1 milhões). Essa queda é explicada, essencialmente, pela redução nos contratos com as distribuidoras em função da falta de gás para a geração de energia. O volume médio de energia passou de 413 MWm em 2008 para 60 MWm em 2009.

Custos Operacionais

Os custos operacionais foram reduzidos em 82% passando de R\$ 664,5 milhões em 2008 para R\$ 119,5 milhões em 2009. Essa variação foi influenciada pelos seguintes fatores: (i) retração de R\$ 324,3 milhões em energia comprada para revenda, em função da redução dos contratos de venda de energia com as distribuidoras; (ii) redução de R\$ 93,4 milhões em provisões, explicada, principalmente, pela reversão de provisão de créditos de liquidação duvidosa (R\$ 82 milhões) e de glosas (R\$ 39 milhões) relativas ao acordo com as distribuidoras AES Sul e RGE sobre a diferença dos valores faturados e recebidos pela AES Uruguaiana; e (iii) recebimento de R\$ 31,5 milhões decorrente do reembolso de seguro por conta do dano ocorrido em uma das turbinas em outubro de 2007.

Ebitda

Em 2009, a companhia apresentou EBITDA negativo de R\$ 5,4 milhões, R\$ 71 milhões superior ao obtido em 2008 que foi de R\$ 76 milhões negativos. Os principais impactos foram: (i) redução da receita líquida apurada em 84,3%, e (ii) redução nos custos operacionais em 82%.

Resultado Financeiro

Distribuidora	2009	2008	Variação
Resultado de Aplicações Financeiras	58,3	36	64,2%
Despesa com Juros sobre Empréstimos	(97)	(97)	-0,1%
Variação Cambial Líquida	310	(291)	n.a.
Outros	(12)	(35)	-67,5%
Total	259,7	(387,3)	n.a.

Em 2009, a companhia registrou resultado financeiro positivo de R\$ 259,7 milhões, frente a um resultado negativo de R\$ 387,3 milhões no ano anterior. A variação de R\$ 646,9 milhões no resultado de variação cambial foi o principal motivo para a melhora no resultado financeiro do período, uma vez que em 2009 o dólar sofreu uma desvalorização frente ao real de 55,77 pontos percentuais. A variação cambial está relacionada aos empréstimos em dólares com a controladora Uruguaiana Inc.

Lucro Líquido

A companhia registrou um lucro líquido de R\$ 227,5 milhões em 2009, comparado a um prejuízo de R\$ 433,7 milhões em 2008. A reversão do prejuízo é explicada pelos seguintes fatores ocorridos em 2009: (i) redução dos contratos com as distribuidoras compensada pela (ii) redução dos contratos de compra de energia e (iii) pela melhora no resultado financeiro devido à apreciação do real frente ao dólar.

Endividamento

A dívida bruta da AES Uruguaiana em 31 de dezembro de 2009 apresentou saldo zero, enquanto que em 2008 o saldo era de R\$ 1,21 bilhão. Essa variação é explicada pela capitalização do empréstimo junto à sua controladora (Uruguaiana Inc.) em dezembro de 2009. Esse endividamento originou-se de empréstimos ocorridos entre 1999 e 2001 para a construção da termelétrica.

No encerramento de 2009, a disponibilidade de caixa da companhia era de R\$ 165 milhões, sendo R\$ 139,6 milhões aplicados em investimentos em certificados de depósito bancário (CDBs) com rentabilidade média de 102,5% do CDI.

Investimentos

Em 2009, foram investidos R\$ 0,9 milhão ante R\$ 61,2 milhões em 2008.

Indicadores Econômico-Financeiros - Detalhamento da DVA								
	2007		2008			2009		
Geração de Riqueza (R\$ mil)	R\$ mil	%	R\$ mil	%	Variac. %	R\$ mil	%	Variac. %
Receita operacional (receita bruta de vendas de energia e serviços)	67.755		536.699		692,12%	174.804		-67,43%
Fornecimento de energia	0		0			0		
_Residencial	0		0			0		
_Residencial baixa renda	0		0			0		
_Comercial	0		0			0		
_Industrial	0		0			0		
_Rural	0		0			0		
_Iluminação Pública	0		0			0		
_Serviço Público	0		0			0		
_Poder Público	0		0			0		
Outros (Amortização RTE, Não Faturado, Interruptível, etc.)	0		0			0		
Transferência para atividade de distribuição	0		0			0		
Suprimento de energia elétrica	669.239		618.074		-7,65%	96.493		-84,39%
Disponibilização do sistema transmissão e distribuição	0		0		0,00%	0		0,00%
Outras receitas operacionais	0		0		0,00%	0		0,00%
(Provisão) Reversão para créditos de liquidação duvidosa	(50.040)		(82.613)		65,09%	15.736		-119,05%
Outras receitas e (despesas)	(551.444)		1.238		-100,22%	62.575		4954,52%
(-) INSUMOS (Insumos adquiridos de terceiros: compra de energia, material, serviços de terceiros etc)	(624.332)		(532.449)		-14,72%	(165.488)		-68,92%
Gás, Transporte de gás e Materiais	(152.691)		(115.358)		-24,45%	(83.134)		-27,93%
Outros custos operacionais	(77.512)		(10.850)		-86,00%	(14.593)		34,50%
Custo de energia comprada e transmissão	(367.171)		(384.153)		4,63%	(54.560)		-85,80%
Serviços de terceiros	(26.958)		(22.088)		100,00%	(13.201)		-40,23%
Depreciação e amortização	(24.862)		(26.189)		5,34%	(25.682)		-1,94%
(=) Valor adicionado líquido produzido pela empresa	(581.439)		(21.939)		-96,23%	(16.366)		-25,40%
(+) Valor adicionado recebido em transferência (receitas financeiras, resultado da equivalência patrimonial)	34.103		171.044		401,55%	451.308		163,85%
Resultado da equivalência patrimonial	0		0		0,00%	0		0,00%
Receitas financeiras	34.103		171.044		401,55%	451.308		163,85%
(=) Valor adicionado total a distribuir	(547.336)		149.105		-127,24%	434.942		191,70%

Distribuição da riqueza - por partes interessadas	2007		2008		2009	
	R\$ mil	(%)	R\$ mil	(%)	R\$ mil	(%)
Colaboradores	6.357	-1,16%	7.311	4,90%	3.688	0,85%
Governo (impostos, taxas e contribuições e encargos setoriais)	127.608	-23,31%	8.425	5,65%	12.061	2,77%
Financiadores/terceiros	(22.887)	4,18%	567.075	380,32%	191.678	44,07%
Acionistas/retidos	(658.414)	120,29%	(433.706)	-290,87%	227.515	52,31%
(=) Valor adicionado distribuído	(547.336)	100,00%	149.105	100,00%	434.942	100,00%
Distribuição da riqueza - governos e encargos setoriais	2007		2008		2009	
	R\$ mil	(%)	R\$ mil	(%)	R\$ mil	(%)
Tributos, taxas e contribuições						
ICMS	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
PIS/PASEP	11.216	-2,05%	9.986	6,70%	1.441	0,33%
Cofins	51.662	-9,44%	45.998	30,85%	6.638	1,53%
INSS	1.260	-0,23%	1.414	0,95%	934	0,21%
ISS	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
IPTU	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Encargos sociais - outros	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Outros	387	-0,07%	400	0,27%	713	0,16%
IRPJ, CSSL e CPMF a pagar do exercício	55.942	-10,22%	(55.942)	-37,52%	1.046	0,24%
Encargos setoriais	R\$ mil	(%)	R\$ mil	(%)	R\$ mil	(%)
RGR - Reserva global de reversão	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CCC - Conta de consumo de combustível	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CDE - Conta de desenvolvimento energético	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Encargos do consumidor - Proinfa	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
CFURH	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TFSEE	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ECE + EAEE	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
P&D, Eficiência, FNDCT e EPE	6.160	-1,13%	5.597	3,75%	216	0,05%
Outros	981	-0,18%	972	0,65%	1.073	0,25%
(=) Valor distribuído (total)	(547.336)	100,00%	149.105	100,00%	434.942	100,00%

Inadimplência setorial	2007		2008		2009	
	R\$ mil		R\$ mil	Variac. %	R\$ mil	Variac. %
Energia comprada (discriminar)	0		0		0	
Encargos setoriais	0		0		0	
RGR	0		0		0	
CCC	0		0		0	
CDE	0		0		0	
CFURH	0		0		0	
TFSEE	0		0		0	
ESS	0		0		0	
P&D	0		0		0	
Total (A)	0		0		0	
Percentual de inadimplência	0		0		0	
Total da inadimplência (A)/receita operacional líquida	0		0		0	

Investimentos	2007		2008		2009	
	R\$ mil		R\$ mil	Variac. %	R\$ mil	Variac. %
Manutenção e Modernização	19.561		3.625	-81,47%	344	-90,51%
Construção de Novas PCHs	0		0	0,00%	0	0,00%
Outros Investimentos	987		225	-77,20%	654	190,67%
Outros indicadores	2007		2008		2009	
	Valor		Valor	Variac. %	Valor	Variac. %
Receita operacional bruta (R\$)	669.239		618.074	-7,65%	96.493	-84,39%
Deduções da receita (R\$ mil)	(62.878)		(55.984)	-10,96%	(8.079)	-85,57%
Receita operacional líquida (R\$ mil)	606.361		562.090	-7,30%	88.414	-84,27%
Custos e despesas operacionais do serviço (R\$ mil)	(563.897)		(664.474)	17,84%	(119.483)	-82,02%
Receitas irre recuperáveis (R\$ mil)	0		0	0,00%	0	0,00%
Resultado do serviço (R\$ mil)	(657.275)		(102.384)	-84,42%	(31.069)	-69,65%
Resultado financeiro (R\$ mil)	56.996		(387.264)	-779,46%	259.630	-167,04%
IRPJ/CSSL (R\$ mil)	(58.135)		55.942	-196,23%	(1.046)	-101,87%
Lucro (Prejuízo) líquido (R\$ mil)	(658.414)		(433.706)	-34,13%	227.515	-152,46%
Juros sobre o capital próprio (R\$ mil)	0		0	0,00%	0	0,00%
Dividendos distribuídos (R\$ mil)	0		0	0,00%	0	0,00%
Custos e despesas operacionais por MWh vendido (R\$ mil)	(0)		(0)	100,00%	(0)	23,23%
Riqueza (valor adicionado líquido) por empregado (R\$ mil)	(8.810)		(332)	100,00%	(1.259)	278,73%
Riqueza (valor adicionado líquido) por receita operacional bruta (R\$)	(9)		(0)	-99,52%	(0)	129,04%
EBITDA ou LAJIDA (R\$ mil)	(632.413)		(76.195)	-87,95%	(5.387)	-92,93%
Margem do EBITDA ou LAJIDA (%)	-104%		-14%	-87,00%	-6%	-55,05%
Liquidez corrente (ativo circulante/passivo circulante)	1		0	-51,71%	1	306,82%
Liquidez geral (ativo circulante+realizável a LP)/(passivo circulante+exigível a LP)	0		0	-45,40%	1	330,44%
Margem bruta (lucro líquido/receita operacional bruta) (%)	-98%		-70%	-28,68%	236%	-436,02%
Margem líquida (lucro líquido/receita operacional líquida) (%)	-109%		-77%	-28,94%	257%	-433,50%
Rentabilidade do patrimônio líquido (lucro líquido/patrimônio líquido) (%)	0%		0%	0,00%	0%	0,00%
Estrutura de capital		2007	2008		2009	
Capital próprio (R\$ mil)	(845.992)		(1.279.698)	51,27%	(38.895)	-96,96%
Capital de terceiro oneroso (empréstimos e financiamentos) (R\$ mil)	828.122		1.215.631	46,79%	0	-100,00%
Inadimplência de clientes (contas vencidas até 90 dias/receita operacional bruta nos últimos 12 meses)	0		0	0,00%	0	0,00%

7. Contexto Operacional

De 2004 a 2008, a companhia sofreu cortes no fornecimento do gás natural por parte da *Yacimientos Petrolíferos y Fiscales S.A. (YPF)*. Por consequência, a Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel) determinou que o ONS (Operador Nacional do Sistema Elétrico) fizesse um teste de disponibilidade, o que levou à redução da garantia física da companhia de 565 MW para 217 MW em maio de 2005. A garantia física representa a parcela da capacidade instalada de geração da usina que o órgão regulador reconhece como lastro físico. Essa situação obrigou a companhia a comprar energia por meio de contratos bilaterais visando a atender os volumes negociados em seus contratos de venda de energia.

Em janeiro de 2008, a Aneel, devido às indisponibilidades apresentadas, recalculou a garantia física da AES Uruguaiana reduzindo-a para 161 MW para o ano de 2008 e, em dezembro de 2008, reduziu-a a zero. Entretanto, a AES Uruguaiana esteve isenta de penalidades por insuficiência de lastro de agosto de 2008 a dezembro de 2008, em função do disposto no Despacho Aneel nº2169/2008.

No segundo semestre de 2008, em virtude dos crescentes problemas de fornecimento de gás natural pela YPF, a companhia assinou aditivos contratuais com a AES Eletropaulo, AES Sul e com a Companhia Estadual de Distribuição de Energia Elétrica (CEEE) para redução do prazo e dos volumes de energia. O término do contrato com a AES Eletropaulo permaneceu inalterado, ou seja, para junho de 2009, e da AES Sul foi antecipado para dezembro de 2009.

Em 25 de agosto de 2008, a YPF declarou força maior sob o Contrato de Importação de Gás e suspendeu o envio do gás natural para a companhia.

Em setembro de 2008, a AES Uruguaiana estendeu a declaração de força maior para os Contratos de Venda com a Rio Grande Energia S.A. (RGE) e a CEEE, suspendendo suas obrigações perante as referidas distribuidoras.

Em 15 de setembro de 2008, a AES Uruguaiana declarou à YPF que suas obrigações sob o Contrato de Gás estavam suspensas em decorrência dos descumprimentos da YPF pela não entrega do gás natural, bem como pela falta de pagamento do *Delivery or Pay* pela YPF, nos termos do contrato.

Em outubro de 2008, a companhia obteve liminar reconhecendo o seu direito de estender a declaração de força maior ao contrato com a RGE, passando o registro desse contrato na Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE) para zero a partir de 05 de setembro de 2008.

Em 4 de dezembro de 2008, a YPF declarou suspensas suas obrigações de entrega do gás natural e demais obrigações contratuais, tal qual feito pela companhia em 15 de setembro de 2008, em razão de suposto descumprimento contratual da companhia e que, mesmo diante da hipótese de extinção do evento de força maior por ela alegado, o fornecimento do gás natural não seria restabelecido.

Em março de 2009, a Aneel reconheceu a exposição involuntária da RGE. Dessa forma, passou a valer o aditivo do contrato entre a AES Uruguaiana e a distribuidora, o qual reduziu o prazo e o volume de energia.

Em função desses acontecimentos acima, a empresa comunicou oficialmente, em abril de 2009, a hibernação da usina, o que implica paralisação de suas atividades de operação e realização do programa de manutenção.

Como a usina não tem perspectivas de receber o gás argentino, a interrupção das atividades de operação é a saída, no momento, para reduzir custos e se preparar para uma possível retomada das atividades no futuro, quando houver disponibilidade de gás.

A interrupção das atividades operacionais da AES Uruguiana representa uma decisão circunstancial e não implica quaisquer mudanças no planejamento do Grupo AES Corp. e na manutenção de seus investimentos no Brasil.

Dimensão Social e Setorial			
Indicadores Sociais Externos			
Clientes/Consumidores			
a) Excelência no atendimento	2007	2008	2009
Perfil de consumidores e clientes			
Venda de energia por classe tarifária (GWh) : % do total	NA	NA	NA
Residencial	NA	NA	NA
Residencial Baixa Renda	NA	NA	NA
Comercial	NA	NA	NA
Industrial	NA	NA	NA
Rural	NA	NA	NA
Iluminação Pública	NA	NA	NA
Serviço Público	NA	NA	NA
Poder Público	NA	NA	NA
Satisfação do cliente	2007	2008	2009
Índices de satisfação obtidos pela Pesquisa IASC - ANEEL	NA	NA	NA
Índices de satisfação obtidos por pesquisas de outras entidades (Abradee, Vox Populi e outras) e/ou pesquisas próprias (especificar)	NA	NA	NA
Atendimento ao consumidor	2007	2008	2009
Total de ligações atendidas (Call Center)	NA	NA	NA
Número de atendimentos nos escritórios regionais	NA	NA	NA
Número de atendimento por meio da internet	NA	NA	NA
Reclamações em relação ao total de ligações atendidas (%)	NA	NA	NA
Tempo médio de espera até o início de atendimento (minutos)	NA	NA	NA
Tempo médio de atendimento (minutos)	NA	NA	NA

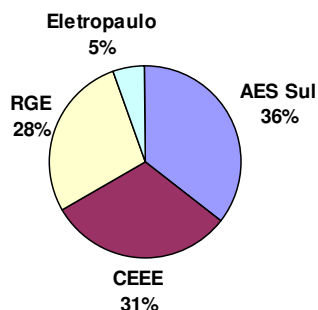
Dimensão Social e Setorial			
Indicadores Sociais Externos			
Clientes/Consumidores			
Número de reclamações de consumidores encaminhadas	2007	2008	2009
à empresa	NA	NA	NA
à Aneel (agências estaduais/regionais)	NA	NA	NA
Ao Procon	NA	NA	NA
À Justiça	NA	NA	NA
Reclamações - principais motivos	2007	2008	2009
Referentes a prazos na execução de serviços (%)	NA	NA	NA
Referentes ao fornecimento inadequado de energia (%)	NA	NA	NA
Referentes a interrupções (%)	NA	NA	NA
Referentes à emergência (%)	NA	NA	NA
Referentes ao consumo e à leitura (%)	NA	NA	NA
Referentes ao corte indevido (%)	NA	NA	NA
Referentes por conta não entregue (%)	NA	NA	NA
Referentes a serviço mal executado (%)	NA	NA	NA
Referentes a danos elétricos (%)	NA	NA	NA
Referentes a irregularidades na medição (fraude, desvio de energia) (%)	NA	NA	NA
Outros (especificar) (%)	NA	NA	NA
Reclamações solucionadas	2007	2008	2009
Durante o atendimento (%)	NA	NA	NA
Até 30 dias (%)	NA	NA	NA
Entre 30 e 60 dias (%)	NA	NA	NA
Mais que 60 dias (%)	NA	NA	NA
Reclamações julgadas procedentes em relação ao total de reclamações recebidas (%)	NA	NA	NA
Reclamações solucionadas em relação ao número de reclamações procedentes (%)	NA	NA	NA
Quantidade de inovações implantadas em razão da interferência do ouvidor e/ou do serviço de atendimento ao consumidor	NA	NA	NA

Dimensão Social e Setorial			
Indicadores Sociais Externos			
Clientes/Consumidores			
b) Qualidade técnica dos serviços prestados	2007	2008	2009
Duração Equivalente de Interrupção por Unidade Consumidora (DEC), geral da empresa - valor apurado	NA	NA	NA
Duração Equivalente de Interrupção por Unidade Consumidora (DEC), geral da empresa - limite	NA	NA	NA
Frequência Equivalente de Interrupção por Unidade Consumidora (FEC) , geral da empresa - valor apurado	NA	NA	NA
Frequência Equivalente de Interrupção por Unidade Consumidora (FEC), geral da empresa - limite	NA	NA	NA

Dimensão Social e Setorial				
Indicadores Sociais Externos				
Universalização	2007	2008	2009	Observações
Metas de atendimento	NA	NA	NA	
Atendimentos efetuados (nº)	NA	NA	NA	
Cumprimento de metas (%)	NA	NA	NA	
Total de municípios universalizados	NA	NA	NA	
Municípios universalizados (%)	NA	NA	NA	
Programa Luz para Todos	2007	2008	2009	Observações
Metas de atendimento	NA	NA	NA	
Número de atendimentos efetuados (A)	NA	NA	NA	
Cumprimento de metas (%)	NA	NA	NA	
Programa Luz para Todos - origem dos recursos investidos (R\$ mil)	2007	2008	2009	Observações
Governo Federal	NA	NA	NA	
_Conta de Desenvolvimento Energético - CDE	NA	NA	NA	
_Reserva Global de Reversão - RGR	NA	NA	NA	
Governo estadual	NA	NA	NA	
Próprios	NA	NA	NA	
Outros	NA	NA	NA	
Total dos recursos aplicados (B)	NA	NA	NA	
O&M (Operação e Manutenção)	NA	NA	NA	
Custo médio por atendimento (B/A)	NA	NA	NA	

8. Desempenho Comercial

Em 2009, a AES Uruguaiana vendeu sua energia por meio de contratos celebrados com a AES Eletropaulo, AES Sul, RGE e a CCEE, conforme quadro abaixo:



Distribuidora	Validade do Contrato	Volume de Vendas - GWh		
		2009	2008	Variacão
AES Sul	Dez. 2009	186,19	1.264	-85,30%
CCEE	Dez. 2009	162,79	1.110	-85,30%
RGE	Dez. 2009	148,86	824	-81,90%
AES Eletropaulo	Jun. 2009	27,76	404	-93,10%
Total		525,6	3.602	-85,40%

A AES Uruguaiana não possui nenhum contrato de compra e venda de energia para 2010 e anos seguintes.

9. Nossos Colaboradores

O ano de 2009 foi marcado por intenso trabalho de integração das políticas de Recursos Humanos e de digitalização dos processos para todas as empresas do Grupo AES Brasil, permitindo maior coesão entre os programas e transparência no relacionamento com os colaboradores e abrindo novas oportunidades de crescimento profissional em todo o Grupo.

O enfoque desse trabalho encontra-se em políticas fundamentadas no mérito pessoal, que reconhecem os melhores desempenhos, incentivam o aprendizado contínuo e ampliam as oportunidades de carreira. A concessão de bolsas de educação continuada, o estágio, o programa de reconhecimento, bolsas de idioma e participação em cursos e seminários são algumas iniciativas dessas políticas.

Para a AES Uruguaiana, colocar em prática as sugestões dos colaboradores, incentivar sua participação e, conseqüentemente, seu desenvolvimento são fatores primordiais para o crescimento sustentado. Nesse sentido, foram implementados em 2009 os programas de crescimento profissional Siga Livre e o de reconhecimento dinâmico, gerencial e por Valores, iniciativas originadas de sugestões apresentadas pelos próprios colaboradores no evento Pé na Estrada.

Para 2010, o desafio será garantir que os gestores usem de forma mais intensa essas ferramentas, aprimorando ainda mais o processo de gestão de pessoas. Também se pretende, por meio de um trabalho de comunicação, que os colaboradores conheçam e entendam o impacto das políticas e ferramentas em seu desenvolvimento profissional e na ascensão da carreira.

A AES Uruguaiana encerrou o ano com 13 colaboradores próprios e contava com 25 colaboradores de empresas prestadoras de serviço, localizadas na cidade Uruguaiana no Estado do Rio Grande do Sul. Ao longo do período, houve 36 desligamentos e 17 transferências para outras empresas do Grupo. O motivo da redução do número de colaboradores se deu em virtude da insuficiência de gás fornecido pelo país vizinho. Vale enfatizar que os colaboradores receberam pacotes de benefícios extras e participaram de programas de recolocação no mercado de trabalho.

9.1 Pé na Estrada

Ação em que o diretor-presidente da AES Brasil dialoga diretamente com os colaboradores, o Pé na Estrada apresenta a estratégia da companhia, o plano de investimento e as metas para o ano corrente, além dos resultados do ano anterior. O Pé na Estrada é uma oportunidade para que todos possam apresentar sugestões de melhoria e propor soluções, e um dos principais assuntos abordados é a Segurança.

Com base nas opiniões expostas em 2009, a companhia elaborou um plano de ação com 203 medidas, das quais 185 foram concluídas.

Em sua segunda edição, o Pé na Estrada repetiu o sucesso de participação e engajamento por parte dos colaboradores. Foram selecionadas pessoas de todas as áreas para representar a AES Uruguaiana na mesa-redonda realizada durante o evento. Por meio da metodologia Apex – AES Performance Excellence (Programa

de Excelência da AES), foram propostas novas ações a serem avaliadas para implementação e conseqüente melhoria do clima organizacional.

O evento foi veiculado por meio de um programa de TV em formato de telejornal apresentado pelos próprios colaboradores. Os âncoras e produtores foram selecionados por meio de uma campanha interna, que resultou em 67 inscritos. Desse total, foram escolhidos 25 candidatos, que receberam treinamento com um jornalista e visitaram a Rede Record para conhecer os bastidores de um telejornal.

9.2 Desenvolvimento Profissional

A AES Uruguaiana disponibiliza ferramentas que oferecem oportunidades para que seus colaboradores possam crescer profissionalmente. Em 2009, foram implementados planos de cargo e carreira e de reconhecimento, bem como um novo programa de educação continuada, além da seleção interna.

A AES Corp. possui parceria com a *Darden School of Business*, da Universidade de Virginia (EUA), objetivando prover treinamentos para lideranças com ênfase em Gestão. Essa universidade foi escolhida devido a seu prestígio internacional na gestão de negócios. São programas específicos para desenvolvimento de líderes e o aprimoramento em áreas funcionais estratégicas para os negócios da AES. Os cursos são realizados em regime de imersão e, dependendo da natureza do curso, em até duas semanas.

Dimensão Social e Setorial			
Indicadores Sociais Internos			
Empregados/empregabilidade/administradores			
f) Desenvolvimento profissional	2007	2008	2009
Perfil da escolaridade - discriminar, em percentagem, em relação ao total dos empregados			
Ensino Fundamental (%)	1,54	1,52	0,0
Ensino Médio (%)	36,92	51,51	53,80
Ensino Superior (%)	50,77	45,45	38,50
Pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado) (%)	10,77	1,52	7,70
Analfabetos na força de trabalho (%)	0,0	0,0	0,0
Valor investido em desenvolvimento profissional e educação (%)	4,80	6,58	1,21
Quantidade de horas de desenvolvimento profissional por empregado por ano	87	24	98

9.2.1 Siga Livre

Lançado em 2009, o Siga Livre – Programa de Crescimento Profissional – promoveu a reestruturação do plano de cargos e carreira da AES Uruguaiana e definiu a hierarquia, as atribuições, os conhecimentos, a formação e a experiência para cada cargo na companhia. Dessa forma, os colaboradores podem visualizar quais competências, habilidades e conhecimentos precisam para crescer profissionalmente. O programa serve de base também para a definição de enquadramento salarial e aumentos por promoção e dá suporte ao programa de recrutamento e seleção interna, ao plano de sucessão, treinamento e desenvolvimento e à alocação de

recursos.

Sua implementação exigiu um trabalho intenso de revisão e construção das estruturas de carreira e de todas as descrições dos cerca de 27 cargos disponíveis. Foram revistas as atribuições de cada posição, bem como os conhecimentos, a formação e a experiência mínima exigidas para cada uma delas. Com o programa, foram realizadas, na AES Uruguaiana, 08 movimentações salariais por mérito (progressões na faixa salarial sem alteração de cargo).

O programa Siga Livre foi amplamente divulgado para os colaboradores. O processo de comunicação contou com apresentações presenciais e divulgação no Portal Ligado (intranet), Conexão Ligado (mural) e Revista Ligado. As atualizações do programa são publicadas no Portal Ligado com amplo acesso aos colaboradores. Este programa é acompanhado de perto por nossos colaboradores.

9.2.3 Avaliação de Desempenho

A avaliação de desempenho abrange todos os colaboradores e é feita de forma integrada para todas as empresas do Grupo AES Brasil, o que permite que colaboradores de diferentes empresas do Grupo avaliem uns aos outros. O modelo adotado é o 360°, que envolve autoavaliação, avaliação pelos pares, pelo gestor e subordinados, no caso de lideranças.

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

9.2.4 Programas de Reconhecimento

Estruturado em 2009, o novo programa de reconhecimento é um incentivo aos colaboradores que se destacaram pela excelência no trabalho. Está dividido em três vertentes:

- **Reconhecimento dinâmico** – premia mensalmente as ações dos colaboradores que geram resultados para a companhia. Cada diretor pode indicar um colaborador de sua equipe mensalmente para que seja reconhecido.
- **Reconhecimento gerencial** – premia trimestralmente os líderes por realizações que superam as expectativas e que demonstram as competências e valores da liderança do Grupo AES.
- **Reconhecimento por Valores AES** – premia os colaboradores que se destacaram por vivenciarem diariamente os Valores AES. Em 2009, a premiação foi entregue pelo próprio diretor-presidente a 01 colaborador da AES Uruguaiana durante o evento Pé na Estrada.

9.2.5 Treinamento e Capacitação

Os programas de treinamento e capacitação da AES Uruguaiana dividem-se em três categorias: desenvolvimento de lideranças, educação continuada e treinamento técnico-operacional.

O objetivo do desenvolvimento de líderes é prepará-los para responder rapidamente aos desafios da organização, gerenciar seus colaboradores no alcance de metas e disseminar a cultura e os valores da empresa. Foi realizada em 2009, de forma integrada para todas as empresas do Grupo AES Brasil, a 4ª Convenção de Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL), que abordou o tema segurança e contou com a participação de 01 colaborador da AES Uruguaiana.

O Programa de Educação Continuada oferece bolsas de estudos para cursos de pós-graduação, mestrado e doutorado. Em 2009, foi firmada parceria com as instituições de ensino Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM) e Fundação Instituto de Administração (FIA), que oferecem aos colaboradores a oportunidade de obter MBA em Gestão Empresarial, Finanças e Gestão de Energia. Além disso, o grupo possui um programa de bolsa de estudo para curso de graduação, objetivando capacitar colaboradores para futuras oportunidades internas. O Programa Educação Continuada oferece ainda cursos de idioma e promove a participação em seminários e *workshops* externos, além de cursos de informática, de revisão gramatical e autodesenvolvimento, por meio de *e-learning* e da TV Corporativa.

Os programas voltados à área técnico-operacional, por sua vez, atendem a requisitos exigidos pela legislação trabalhista de capacitação básica para colaboradores que atuarão em atividades operacionais, comerciais, técnica ou administrativa e de preparação para funções específicas de gerenciamento e controle de processos, princípios básicos de gestão de pessoas e atividades de integração.

9.3 Plano de Sucessão

Em 2009, o plano de sucessão da AES Uruguaiana passou a incluir o nível gerencial e de diretoria. O objetivo é identificar os colaboradores aptos a ocupar posições hierárquicas em curto prazo (de 12 a 18 meses) e em longo prazo (de 18 a 24 meses). As indicações são feitas por meio de entrevista com o líder imediato e revisadas pelo nível superior ao líder imediato, considerando também a avaliação de desempenho. O plano abrange todas as posições estratégicas: vice-presidentes, diretores e gerentes.

Outra importante porta de entrada para identificação de potenciais futuros líderes é o programa de *trainees* da AES Brasil, lançado em 2009. Os candidatos passam por cinco fases de seleção: análise do perfil do candidato, teste *on-line*, avaliação de fluência na língua inglesa, painel com presença de executivos da companhia e entrevista direta. O Grupo AES Brasil recebeu inscrições de 14.382 candidatos em 2009.

9.4 Recrutamento e Seleção

O Programa de Recrutamento e seleção interna, pelo qual as vagas abertas ficam disponíveis a todos os colaboradores do Grupo AES Brasil, foi potencializado em 2009. O objetivo é mostrar de forma transparente os requisitos e as competências necessários às vagas para que os colaboradores verifiquem a possibilidade de

ocupá-las ou traçam um plano de carreira para preenchê-las futuramente. Desta forma, todos têm oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional.

A divulgação das vagas é feita a todos os colaboradores por meio de ferramentas de comunicação interna (intranet, mural e boletins).

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

O processo de recrutamento e seleção para estagiários de nível superior é realizado em parceria com consultoria especializada para garantir a qualidade do processo seletivo. Para as vagas do programa de menores aprendizes e jovem cidadão, são contratadas ONG's e escolas que administram o processo de recrutamento.

9.5 Remuneração

O programa de remuneração da AES Uruguaiana está dividido em duas vertentes: fixo e variável. O programa está alinhado com as diretrizes da AES Corp. para todas as empresas do Grupo no Brasil. A remuneração fixa está vinculada às atribuições do cargo e da função, conforme sua responsabilidade. A remuneração variável é baseada na avaliação de desempenho individual e também no resultado da empresa, ou seja, a parte individual está diretamente alinhada ao desempenho do colaborador, e a parte coletiva aos resultados financeiros e operacionais da empresa. Ambos são reconhecidos e pagos através do Programa de Participação nos Resultados.

A gestão da remuneração é direcionada por quatro componentes estratégicos:

- Assegurar equidade interna por meio de suporte aos planos funcionais e organizacionais;
- Mapear a estrutura de cargos e salários;
- Identificar as melhores práticas de remuneração de mercado e garantir competitividade para atrair e reter talentos;
- Oferecer aos gestores ferramentas e processos para as decisões relacionadas à gestão da remuneração de seus subordinados.

Em 2009, o menor salário pago na AES Uruguaiana correspondia a 6 salários mínimos, cujo valor, em dezembro de 2009, era de R\$ 465,00.

Dimensão Social e Setorial			
Indicadores Sociais Internos			
b) Remuneração, benefícios, carreira	2007	2008	2009
Remuneração			
Folha de pagamento bruta (R\$ mil)	4.563,51	5.144,73	3.568,51
Encargos sociais compulsórios (R\$mil)	1.648,89	1.784,53	1.633,79

9.6 Benefícios

Além de atender às exigências legais, a companhia oferece benefícios compatíveis com o mercado que se estendem aos familiares dos colaboradores. O Programa de Apoio Pessoal (PAP), por exemplo, é um serviço telefônico de orientação psicossocial que tem como objetivo auxiliar colaboradores e familiares com dificuldades financeiras, legais e pessoais, o que contribui para promover o bem-estar pessoal e um bom e seguro ambiente de trabalho.

No plano de previdência privada, que suplementa a aposentadoria paga pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), a empresa contribui com valor igual ao pago pelo colaborador.

Dimensão Social e Setorial			
Indicadores Sociais Internos			
Benefícios			
Educação (R\$ mil)	219,14	338,57	43,15
Alimentação (R\$ mil)	425,68	452,00	173,61
Transporte (R\$ mil)	154,69	133,85	0,00
Saúde (R\$ mil)	378,51	324,00	230,12
Fundação¹ (R\$ mil)	11,91	52,39	30,20
Outros (especificar) (R\$ mil)	0,00	0,00	0,00

Fundação: entenda-se Previdência Complementar

9.7 Medicina do Trabalho e Qualidade de Vida

O programa de saúde da companhia adota as medidas previstas na legislação trabalhista, inclusas nos exames ocupacionais e programas de ação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Os exames ocupacionais e clínicos, que são realizados anualmente por todos os colaboradores, abrangem, além dos itens obrigatórios, aconselhamento individual para a prevenção de doenças cardíacas e identificação do Índice de Massa Corporal (IMC). A medição do IMC possibilita orientação médica

personalizada e contribui para o direcionamento das campanhas voltadas à alimentação saudável, à prevenção da obesidade e à qualidade de vida.

Em 2009, foi criado o programa de qualidade de vida Viva Bem Viva Mais, voltado aos colaboradores. Formado por três vertentes – Viva o Corpo, Viva a Mente e Viva Mais –, o programa foca na diminuição do estresse do dia a dia e na redução dos indicadores críticos de saúde. O objetivo é promover a saúde corporal e mental, trazendo benefícios como melhoria do desempenho profissional e pessoal dos colaboradores. Para esse programa, foram firmadas parcerias com academias, centros culturais e de lazer.

Dentro da vertente Viva o Corpo, foram lançados em 2009 dois programas com enfoque em preocupantes problemas que afetam a população mundial: o tabagismo e a educação alimentar inadequada.

. **Programa Respire Saúde** – voltado ao combate do tabagismo, o programa teve a adesão de 217 pessoas, entre colaboradores e familiares da AES Brasil e 2 pessoas na AES Uruguaiana. O programa oferece palestras informativas e motivacionais, sessões semanais de apoio psicológico em grupo e tratamento medicamentoso, quando necessário. Os familiares são beneficiados com descontos na medicação e facilidades no pagamento, estes também recebem apoio psicológico a distância.

. **Programa Alimente-se Bem** – o programa tem como objetivo a reeducação alimentar e a adoção de uma rotina mais saudável, visando à redução de peso, ganho de massa muscular e a melhoria da saúde em geral. São oferecidas palestras educativas mensais e atendimento personalizado quinzenal, onde são realizadas avaliações física, dietética, nutricional e da composição corporal, pesagem, prescrição dietética geral, orientação e acompanhamento nutricional. Em seu primeiro ano, o programa recebeu 922 inscrições na AES Brasil, sendo 1 na AES Uruguaiana.

A AES Uruguaiana oferece ainda os seguintes programas de qualidade de vida a seus colaboradores:

. **Campanhas de vacinação**

São aplicadas vacinas de combate à gripe sazonal, totalizando 9 doses.

. **Plano para a gripe *Influenza A H1N1***

Em 2009, houve grande mobilização e foi realizada campanha de orientação envolvendo a gripe *Influenza A H1N1*. Na AES Uruguaiana, colaboradores foram monitorados, mas não houve casos confirmados no quadro funcional.

. **Programa Agita julho**

Campeonato interno com nove modalidades esportivas, como futebol de salão, vôlei, tênis de quadra e corrida, além de muitas atividades para as famílias dos colaboradores. A edição de 2009 contou com a participação de 625 pessoas da AES Brasil.

Sipat – o destaque da edição 2009 da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (Sipat), realizada em maio, foi a integração de todas as empresas do Grupo AES Brasil. Durante o evento, foi celebrado o Dia Mundial da Segurança e deu-se continuidade à campanha Viver é bom demais, iniciada em

2008. Durante o evento, foram promovidas iniciativas como orientações sobre segurança, palestras e apresentação dos indicadores de segurança da AES Brasil. As Sipats são promovidas pelas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipas), que representam 100% da força de trabalho nas discussões relativas à segurança do trabalho e à saúde ocupacional, compostas por gestores e colaboradores.

9.8 Comunicação Interna

Em 2009, a AES Brasil reformulou os canais de comunicação existentes e lançou novas ferramentas, criando a Rede Ligado, que integra todas as empresas do Grupo. O objetivo é aproximar as pessoas, divulgando mensagens que causem impacto no dia a dia dos colaboradores, por meio de uma linguagem clara e dinâmica. Uma das características da Rede Ligado é a possibilidade de os colaboradores contribuírem com os canais, enviando sugestões de temas, dúvidas e críticas.

Revista Ligado: publicação mensal que destaca temas relacionados a estratégias da organização, eventos, serviços e matérias com enfoque em segurança, responsabilidade social, ética, comportamento, meio ambiente e qualidade de vida.

Boletim Ligado: enviado por e-mail, o boletim comunica assuntos urgentes e importantes sobre as empresas, que exigem divulgação em tempo hábil.

Conexão Ligado: mural, atualizado semanalmente com informações corporativas e das unidades, além de indicadores.

Estação Ligado: rádio via web, de periodicidade mensal e com duração de 10 minutos, sobre entretenimento, informação, serviços e integração entre as empresas.

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

Portal Ligado: intranet corporativa, lançada em março de 2010, completa a Rede Ligado. Possui ambiente moderno, colaborativo e com foco em serviços para os colaboradores.

9.9 Pesquisa de Clima Organizacional

A AES Brasil conduz pesquisas anuais de Clima Organizacional, considerando-se seis dimensões: competência, liderança, comunicação, afiliação à empresa, segurança e Código de Conduta. Em 2009, o índice geral da AES Uruguaiana foi de 100%. Entre os pontos positivos estavam a percepção da segurança no trabalho, o entendimento do Código de Conduta e a intenção dos colaboradores de permanecer na companhia. A pesquisa apontou ainda que há oportunidades de melhoria, como ampliar os canais já existentes de reconhecimento dos colaboradores, a presença da liderança e a realização de feedback formal semestralmente.

Indicadores Sociais Internos			
Empregados/empregabilidade/administradores			
a) Informações gerais	2007	2008	2009
Número total de empregados	65	66	13
Empregados até 30 anos de idade (%)	32,0	21,0	0,0
Empregados com idade entre 31 e 40 anos (%)	43,0	53,0	62,0
Empregados com idade entre 41 e 50 anos (%)	18,0	24,0	38,0
Empregados com idade superior a 50 anos (%)	7,0	2,0	0,0
Número de mulheres em relação ao total de empregados (%)	26,15	20,0	8,0
Mulheres em cargos gerenciais em relação ao total de cargos gerenciais (%)	60,0	28,6	50,0
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 (%)	4,6	3,0	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 (%)	31,1	5,0	0,0
Empregados do programa de contratação de aprendizes (%)	0,0	2,0	0,0
Empregados portadores de deficiência	0,0	0,0	0,0

Dimensão Social e Setorial			
Indicadores Sociais Internos			
c) Participações nos resultados	2007	2008	2009
Investimento total em programa de participação nos resultados da empresa (R\$ mil)	562,28	783,00	154,22
Valores distribuídos em relação à folha de pagamento bruta (%)	12,32	8,58	4,32
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)	14,90	13,00	3,00
Divisão da menor remuneração da empresa pelo salário mínimo vigente (inclui participação nos resultados e programa de bônus)	3,10	5,20	6,00
d) Perfil da remuneração - identificar a percentagem de empregados em cada faixa de salários	2007	2008	2009
até 5 salários mínimos (%)	9,2	6,1	0,0
de 6 até 10 salários mínimos (%)	56,9	50,0	69,2
de 11 até 15 salários mínimos (%)	10,8	18,2	15,4
Acima de 15 salários mínimos (%)	23,1	25,8	15,4
Por categorias (salário médio no ano corrente) - R\$ mil			
cargos de diretoria	17,60	28,30	0,00
cargos gerenciais	8,00	9,76	10,36
cargos administrativos	4,10	4,77	3,97
cargos de produção	2,61	3,35	3,85

Dimensão Social e Setorial			
Indicadores Sociais Internos			
Empregados/empregabilidade/administradores			
g) Comportamento frente a demissões	2007	2008	2009
Número de empregados ao final do período	65	66	13
Número de admissões durante o período	12	8	0
Reclamações trabalhistas iniciadas por total de demitidos no período (%)	8,00	9,00	9,00
Reclamações trabalhistas			
Montante reivindicado em processos judiciais (R\$ mil)	N/D	N/D	2.809
Valor provisionado no passivo (R\$ mil)	604	661	1.514
Número de processos existentes	10	5	7
Número de empregados vinculados nos processos	10	5	7
h) Preparação para aposentadoria	2007	2008	2009
Investimento em previdência complementar (R\$ mil)	11,91	52,39	30,20
Número de beneficiados pelo programa de previdência complementar	13	16	3
Número de beneficiados pelo programa de preparação para aposentadoria	0	0	0

10. Nossos Fornecedores

Dimensão Social e Setorial			
Indicadores Sociais Internos			
i) Trabalhadores terceirizados	2007	2008	2009
Número de trabalhadores terceirizados/contratados	105	89	25
Custo total (R\$ mil)	26.798,12	25.004,91	660,65
Trabalhadores terceirizados/contratados em relação ao total da força de trabalho (%)	62	57	66
Perfil da remuneração - identificar a percentagem de empregados em cada faixa de salários	NA	NA	NA
Perfil da escolaridade - em relação ao total de terceirizados - discriminar (%)	2007	2008	2009
Ensino Fundamental	NA	NA	NA
Ensino Médio	NA	NA	NA
Ensino Superior, pós-graduação	NA	NA	NA

Dimensão Social e Setorial				
Indicadores Sociais Externos				
Fornecedores				
a) Seleção e avaliação de fornecedores (quanto ao trabalho infantil, trabalho forçado e condições de saúde e segurança no trabalho):	2007	2008	2009	Observação
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	
Fornecedores com certificação SA 8000 ou equivalente / total de fornecedores ativos (%)	Indicador não monitorado	Indicador não monitorado	Indicador não monitorado	
b) Apoio ao desenvolvimento de fornecedores (quanto ao trabalho infantil, trabalho forçado e condições de saúde e segurança no trabalho):	2007	2008	2009	Observação
Número de capacitações oferecidas aos fornecedores	Indicador não monitorado	Indicador não monitorado	Indicador não monitorado	
Número de horas de treinamento oferecidas aos fornecedores	Indicador não monitorado	Indicador não monitorado	Indicador não monitorado	

11. Gestão Socioambiental

A AES Uruguaiana foi a primeira usina termelétrica a operar com gás natural no Brasil, em 2000. Um dos compromissos da empresa é a gestão dos impactos de suas atividades no meio ambiente, contribuindo diretamente para o desenvolvimento sustentável das comunidades.

Dessa forma, a usina incentiva projetos de conservação de recursos naturais dos quais se destaca a implementação da Unidade de Conservação Parque Estadual do Espinilho, que teve especial atenção durante o ano de 2009, devendo finalizar as ações previstas no Termo de Compensação Ambiental (construção da sede administrativa, cercamento das terras e Plano de Manejo da Unidade) até o primeiro semestre de 2010. Todavia, devido à fase de hibernação, os demais projetos foram temporariamente suspensos. A companhia realiza somente os monitoramentos obrigatórios para a manutenção da licença ambiental da usina. Para isso, ao longo de 2009, a AES Uruguaiana manteve discussões com o órgão licenciador, o Instituto Brasileiro de Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama).

Dimensão Social e Setorial			
Indicadores Sociais Externos			
Comunidade			
a) Gerenciamento do impacto da empresa na comunidade de entorno	2007	2008	2009
Número de reclamações da comunidade - impactos causados pelas atividades da empresa	0	0	0
Número de melhorias implantadas nos processos da empresa a partir das reclamações da comunidade	0	0	0
b) Envolvimento da empresa em sinistros relacionados com terceiros			
Montante reivindicado em processos judiciais (R\$ mil)	0	0	0
Valor provisionado no passivo (R\$ mil)	0	0	0
Número de processos judiciais existentes	0	0	0
Número de pessoas vinculadas nos processos	0	0	0
c) Tarifa Baixa Renda	2007	2008	2009
Número de clientes/consumidores com tarifa baixa renda	NA	NA	NA
Total de clientes/consumidores com tarifa de baixa renda em relação ao total de clientes/consumidores residenciais (%)	NA	NA	NA
Receita de faturamento na subclasse residencial baixa renda (R\$ mil)	NA	NA	NA
Total da receita de faturamento na subclasse residencial baixa renda em relação ao total da receita de faturamento da classe residencial (%)	NA	NA	NA
Subsídio recebido (Eletrobrás), relativo aos consumidores baixa renda (R\$ mil)	NA	NA	NA
d) Envolvimento da empresa com ação social	2007	2008	2009
Recursos aplicados em educação (R\$ mil)	0	0	0
Recursos aplicados em saúde e saneamento (R\$ mil)	0	0	0
Recursos aplicados em cultura (R\$ mil)	0	0	0
Outros recursos aplicados em ações sociais (R\$ mil)	0	0	0
Valor destinado à ação social (não incluir obrigações legais, nem tributos, nem benefícios vinculados à condição de funcionários da empresa) (%)	0	0	0
Do total destinado à ação social, percentual correspondente a doações em produtos e serviços (%)	0	0	0
Do total destinado à ação social, percentual correspondente a doações em espécie (%)	0	0	0
Do total destinado à ação social, percentual correspondente a investimentos em projeto social próprio (%)	0	0	0
Empregados que realizam trabalhos voluntários na comunidade externa à empresa/total de empregados (%)	0	0	17
Quantidade de horas mensais doadas (liberadas do horário normal do trabalho) pela empresa para trabalho voluntário de funcionários	0	0	0
Consumidores cadastrados no Programa Bolsa Família/número de consumidores do segmento baixa renda (%)	NA	NA	NA

Dimensão Social e Setorial			
Indicadores Sociais Externos			
Comunidade			
e) Envolvimento da empresa em projetos culturais, esportivos etc (Lei Rouanet, incentivos estaduais)	2007	2008	2009
Montante de recursos destinados aos projetos (R\$ mil)	0	0	0
Número de projetos beneficiados pelo patrocínio	0	0	0
Montante de recursos destinados ao maior projeto (R\$ mil) - detalhar em relação ao maior projeto: título do projeto, beneficiário (patrocinado: pessoa física ou jurídica)	0	0	0
Governo e Sociedade			
a) Gerenciamento do impacto da empresa na comunidade do entorno	2007	2008	2009
Recursos alocados em programas governamentais (não obrigados por lei) federais, estaduais e municipais (R\$ mil)	0	0	0
Número de iniciativas, eventos, campanhas voltadas para o desenvolvimento da cidadania (exercício de voto, consumo consciente, práticas anticorrupção, direito das crianças etc)	0	0	0
Recursos publicitários destinados a campanhas institucionais para o desenvolvimento da cidadania (R\$ mil)	0	0	0
Recursos investidos nos programas que utilizam incentivos fiscais/total de recursos destinados aos investimentos sociais (%)	0	0	0

Dimensão Ambiental				
Indicadores Ambientais				
Recuperação de áreas degradadas	2007	2008	2009	Meta
Área preservada e/ou recuperada por manejo sustentável de vegetação sob as linhas de transmissão e distribuição (em ha)	NA	NA	NA	NA
Área preservada / total da área preservada na área de concessão exigida por lei (%)	NA	NA	NA	NA
Contribuição para o aumento de áreas verdes nos municípios pelo Programa de Arborização Urbana (em ha)	0	0	0	0
Rede protegida isolada (rede ecológica ou linha verde) na área urbana (em km)	NA	NA	NA	NA
Porcentagem da rede protegida e isolada/total da rede de distribuição na área urbana	NA	NA	NA	NA
Gastos com gerenciamento do impacto ambiental (arborização, manejo sustentável, com equipamentos e redes protegidas) (R\$ mil)	855	1.174	324	Não há metas definidas
Quantidade de acidentes por violação das normas de segurança ambiental	1	0	0	0
Número de autuações e/ou multas por violação de normas ambientais	0	0	0	0
Valor incorrido em autuações e/ou multas por violação de normas ambientais (R\$ mil)	0	0	0	0

Dimensão Ambiental				
Indicadores Ambientais				
Geração e tratamento de resíduos	2007	2008	2009	Meta
Emissão				
Volume anual de gases do efeito estufa (CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC, PFC, SF ₆) emitidos na atmosfera (em toneladas de CO ₂ equivalentes)	152,42	161,20	0	Não há metas definidas
Volume anual de emissões destruidoras de ozônio (em toneladas de CFC equivalentes)	ND	ND	ND	Não há metas definidas
Efluentes - m³				
Volume total de efluentes	245.040	245.976	2.235	Não há metas definidas
Volume total de efluentes com tratamento	0	0	0	0
Percentual de efluentes tratados	0	0	0	0

Dimensão Ambiental				
Indicadores Ambientais				
Sólidos				
Quantidade anual (em toneladas) de resíduos sólidos gerados (lixo, dejetos, entulho etc.)	2007	2008	2009	Meta
Lama - m ³	1.210,0	460,0	0	Não há metas definidas
Óleo Usado - l	10,0	5,7	2,4	Não há metas definidas
Material Contaminado com óleo - m ³	553,5	136,0	50,0	Não há metas definidas
Carvão / Carvão Ativado - m ³	0	0	0	Não há metas definidas
Sucata de Plástico - kg	258,4	25,0	10,0	Não há metas definidas
Sucata de Metais - kg	0	43,0	22,0	Não há metas definidas
Sucata de Cabos elétricos - kg	0	35,0	0	Não há metas definidas
Resíduo de Madeira - m ³	0	40	8	Não há metas definidas
Resíduo Não-Recicláveis - m ³	96,9	107,0	40,0	Não há metas definidas
Resíduo de lã de Rocha - m ³	0	2,0	0	Não há metas definidas
Fibra de lã de Vidro - m ³	0	4,0	0	Não há metas definidas
Resína Catônica e Aniônica - m ³	0	0	0,4	Não há metas definidas
Mangueiras - m ³	0	0	1,0	Não há metas definidas
Silicato de Cálcio - m ³	0	4	0	Não há metas definidas
Resíduo de Alumina - kg	0	50	0	Não há metas definidas
Percentual de resíduos encaminhados para reciclagem sem vínculo com a empresa	ND	23	25	Não há metas definidas
Percentual de resíduos reciclados por unidade ou entidade vinculada à empresa (projeto específico)	0	0	0	0
Gastos com reciclagem dos resíduos (R\$ mil)	NA	NA	NA	Não há metas definidas
Percentual do material de consumo reutilizado (matérias-primas, equipamentos, fios e cabos elétricos)	NA	NA	NA	Não há metas definidas
Gastos com destinação final de resíduos não perigosos (R\$)	ND	ND	ND	Não há metas definidas

Dimensão Ambiental				
Indicadores Ambientais				
Manejo de resíduos perigosos	2007	2008	2009	Meta
Percentual de equipamentos substituídos por óleo mineral isolante sem PCB (Ascarel)	100	100	100	Não há metas definidas
Percentual de lâmpadas descontaminadas em relação ao total substituído na empresa	100	100	100	Não há metas definidas
Percentual de lâmpadas descontaminadas em relação ao total substituído nas unidades consumidoras	NA	NA	NA	NA
Gastos com com tratamento e destinação de resíduos tóxicos (incineração, aterro, biotratamento) (R\$ mil)	304,4	98,6	0	Não há metas definidas

Dimensão Ambiental				
Indicadores Ambientais				
Uso de recursos no processo produtivo e em processos gerenciais da organização	2007	2008	2009	Meta
Consumo total de energia por fonte:				
_hidrelétrica (%)	Não aplicável	Não aplicável	Não aplicável	Não aplicável
_combustíveis fósseis (%)	Não aplicável	Não aplicável	Não aplicável	Não aplicável
_fontes alternativas (gás, energia eólica, energia solar etc.) (MWh)	29.186,47	22.842,99	4.225,00	Não há metas definidas
Consumo total de energia (MWh)	29.186,47	22.842,99	4.225,00	Não há metas definidas
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 (l/km):				
_gasolina	ND	ND	0,09	Não há metas definidas
_diesel	ND	ND	0,10	Não há metas definidas
_álcool	NA	NA	NA	NA
_gás natural (m ³)	NA	NA	NA	NA
Consumo total de água por fonte (m³):				
- abastecimento (rede pública)	NA	NA	NA	NA
- fonte subterrânea (poço)	1.100.064,00	1.019.784,00	21.600,00	Não há metas definidas
- captação superficial (cursos d'água)	NA	NA	NA	NA
Consumo total de água (m ³)	1.100.064,00	1.019.784,00	21.600,00	Não há metas definidas
Consumo de água por empregado (m ³)	ND	20.395	1.661	Não há metas definidas
Redução de custos obtida pela redução do consumo de energia, água e material de consumo (R\$ mil)	0	0	0	Não há metas definidas
Origem dos Produtos - material de consumo	2007	2008	2009	Meta
Percentual do material adquirido em conformidade com os critérios ambientais verificados pela empresa / total de material adquirido	0	0	0	Não há metas definidas
Percentual do material adquirido com Selo Verde ou outros (Procel, Inmetro etc.)	ND	ND	ND	Não há metas definidas
Percentual do material adquirido com certificação florestal (Imaflora, FSC e outros)	0	0	5	Não há metas definidas

Dimensão Ambiental				
Indicadores Ambientais				
Educação e conscientização ambiental	2007	2008	2009	Meta
Educação ambiental - Comunidade - Na organização				
Número de empregados treinados nos programas de educação ambiental	51	50	48	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	633	534	240	Não há metas definidas
Recursos aplicados (R\$)	0	0	0	Não há metas definidas
Educação ambiental - Comunidade				
Número de unidades de ensino fundamental e médio atendidas	0	0	0	NA
Percentual de escolas atendidas/número total de escolas da área de concessão	0	0	0	NA
Número de alunos atendidos	0	0	0	NA
Percentual de alunos atendidos/número total de alunos da rede escolar da área de concessão	0	0	0	NA
Número de professores capacitados	0	0	0	NA
Número de unidade de ensino técnico e superior atendidas	0	0	0	NA
Percentual de escolas atendidas/número total de escolas da área de concessão	0	0	0	NA
Número de alunos atendidos	0	0	0	NA
Percentual de alunos atendidos/número total de alunos da rede escolar da área de concessão	0	0	0	NA
Recursos aplicados (R\$)	0	0	0	NA
PEEs destinados à formação da cultura em conservação e uso racional de energia	2007	2008	2009	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	2007	2008	2009	Meta
Recursos aplicados (R\$mil)	0	24,22	214,65	Não há metas definidas
Número de patentes registradas no INPI	0	0	0	NA

Térmica	Dimensão Ambiental				
	Indicadores de desempenho ambiental para empresas de geração térmica				
	Indicadores de desempenho	Unidades de medida	Objetivo do indicador	2007	2008
	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)	152,42	161,20
	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 manutenção do processo de geração de energia e produção de resíduos associados	_ 1.210 m ³ de lama; _ 10 litros de óleo; _ 553,5 m ³ de material contaminado com óleo; _ 258 kg de plástico; _ 96,9 kg de resíduos não-recicláveis	_ 460 m ³ de lama; _ 5,7 litros de óleo; _ 136 m ³ de material contaminado com óleo; _ 25 kg de plástico; _ 43 kg de sucata metálica; _ 40 m ³ de madeira; _ 107 m ³ de resíduos não-recicláveis
	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	Não aplicável	Não aplicável
	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	1,34

12. Pesquisa e Desenvolvimento (P&D)

O Programa de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) da AES Uruguaiana incentiva a inovação, criando oportunidades de investimento alinhados à estratégia empresarial, valorizando do conhecimento produzido pelos colaboradores em parceria com institutos e universidades. É também uma importante ferramenta para promover melhorias contínuas na qualidade da prestação dos serviços e a redução dos impactos ambientais.

A companhia destina 0,40% de sua receita operacional líquida (ROL) ao programa de P&D, atendendo à legislação do setor elétrico. Os projetos contemplam também processos técnicos, comerciais e operacionais; segurança de colaboradores e empregados terceirizados e promoção de iniciativas sustentáveis para as comunidades.

Em 2009, houve mudanças na estrutura organizacional com a criação da gerência e da coordenação de P&D e Eficiência Energética nas empresas de geração do Grupo. Entre as iniciativas da nova gerência está a prospecção de novos parceiros em projetos de P&D junto a entidades de pesquisa no Nordeste e de projetos com indústrias. Foi feita ainda a contratação de uma ferramenta de gestão de P&D e eficiência energética, que será implementada em 2010.

No mesmo ano, os resultados dos projetos de P&D foram apresentados no evento Jornada Técnica, evento criado com a iniciativa de Recursos Humanos, que incentiva os colaboradores a apresentarem idéias relacionadas à sua área de trabalho.

Entre os projetos em andamento, destacam-se o de desenvolvimento de alternativas tecnológicas para o aumento da sustentabilidade ambiental na geração de energia elétrica por combustão de gás natural, projeto que valoriza a preocupação ambiental da AES Uruguaiana.

Em 2009, foram investidos R\$ 1,4 milhão (incluindo verba de gestão) em dez projetos, dos quais um foi concluído durante o ano. Para 2010, está previsto investimento de R\$ 1,97 milhão em projetos de P&D.

Dimensão Social e Setorial				
Recursos aplicados em Pesquisa e Desenvolvimento Tecnológico e Científico - R\$ mil				
Por temas de pesquisa (Manual de P&D - ANEEL)	2007	2008	2009	Meta
Eficiência energética (A)	NA	0,00	0,00	0,00
Fonte renovável ou alternativa (B)	NA	0,00	0,00	923,40
Meio ambiente (C)	NA	71,80	500,00	341,46
Qualidade e confiabilidade (D)	NA	55,80	97,80	45,76
Planejamento e operação (E)	NA	34,10	201,40	328,59
Supervisão, controle e proteção (F)	NA	109,00	608,90	336,51
Medição (G)	NA	0,00	0,00	0,00
Transmissão de dados via rede elétrica (H)	NA	0,00	0,00	0,00
Novos materiais e componentes (I)	NA	0,00	0,00	0,00
Desenvolvimento de tecnologia de combate à fraude e furto (J)	NA	0,00	0,00	0,00
Total de investimentos em P&D (K)	—	R\$ 270,70	R\$ 1.408,10	R\$ 1.975,72
Investimento no tema Eficiência Energética (A) sobre Total investido em P&D (K) (%)	NA	0,00	0,00	0,00
Investimento no tema Fonte Renovável ou Alternativa (B) sobre Total investido em P&D (K) (%)	NA	0,00	0,00	0,47
Investimento no tema Meio Ambiente (C) sobre Total investido em P&D (K) (%)	NA	26,52%	35,51%	17,28%
Investimento no tema Qualidade e Confiabilidade (D) sobre Total investido em P&D (K) (%)	NA	20,61%	6,95%	2,32%
Investimento no tema Planejamento e Operação (E) sobre Total investido em P&D (K) (%)	NA	12,60%	14,30%	16,63%
Investimento no tema Supervisão, Controle e Proteção (F) sobre Total investido em P&D (K) (%)	NA	40,27%	43,24%	17,03%
Investimento no tema Medição (G) sobre Total investido em P&D (K) (%)	NA	0,00%	0,00%	0,00%
Investimento no tema Transmissão de Dados Via Rede Elétrica (H) sobre Total investido em P&D (K) (%)	NA	0,00%	0,00%	0,00%
Investimento no tema Novos Materiais e Componentes (I) sobre Total investido em P&D (K) (%)	NA	0,00%	0,00%	0,00%
Investimento no tema Desenvolvimento de Tecnologia de Combate à Fraude e Furto (J) sobre Total investido em P&D (K) (%)	NA	0,00%	0,00%	0,00%

13. Eficiência Energética

Dimensão Social e Setorial			
Indicadores do setor elétrico			
Programa de Eficientização Energética - origem dos recursos por classe de consumidores (R\$ mil)	2007	2008	2009
Residencial			
Sem ônus para o consumidor (A)	NA	NA	NA
Com ônus para o consumidor (B)	NA	NA	NA
Total dos recursos no segmento (C)	NA	NA	NA
Total de unidades atendidas no segmento (D)	NA	NA	NA
Investimento médio por consumidor (C/D)	NA	NA	NA
Residencial de baixa renda	2007	2008	2009
Sem ônus para o consumidor (A)	NA	NA	NA
Com ônus para o consumidor (B)	NA	NA	NA
Total dos recursos no segmento (C)	NA	NA	NA
Total de unidades atendidas no segmento (D)	NA	NA	NA
Investimento médio por consumidor (C/D)	NA	NA	NA
População atendida (nº habitantes total residencial + baixa renda) (E)	NA	NA	NA
Investimento médio por população atendida (custo total: residencial + baixa renda por habitante) (C/E)	NA	NA	NA
Comercial	2007	2008	2009
Sem ônus para o consumidor (A)	NA	NA	NA
Com ônus para o consumidor (B)	NA	NA	NA
Total dos recursos no segmento (C)	NA	NA	NA
Total de unidades atendidas no segmento (D)	NA	NA	NA
Investimento médio por consumidor (C/D)	NA	NA	NA

Dimensão Social e Setorial			
Indicadores do setor elétrico			
Industrial	2007	2008	2009
Sem ônus para o consumidor (A)	NA	NA	NA
Com ônus para o consumidor (B)	NA	NA	NA
Total dos recursos no segmento (C)	NA	NA	NA
Total de unidades atendidas no segmento (D)	NA	NA	NA
Investimento médio por consumidor (C/D)	NA	NA	NA
Rural	2007	2008	2009
Sem ônus para o consumidor (A)	NA	NA	NA
Com ônus para o consumidor (B)	NA	NA	NA
Total dos recursos no segmento (C)	NA	NA	NA
Total de unidades atendidas no segmento (D)	NA	NA	NA
Investimento médio por consumidor (C/D)	NA	NA	NA
Iluminação pública	2007	2008	2009
Sem ônus para o consumidor (A)	NA	NA	NA
Com ônus para o consumidor (B)	NA	NA	NA
Total dos recursos no segmento (C)	NA	NA	NA
Total de kW instalados (F)	NA	NA	NA
Investimento médio por kW instalado (C/F)	NA	NA	NA
Serviço público	2007	2008	2009
Sem ônus para o consumidor (A)	NA	NA	NA
Com ônus para o consumidor (B)	NA	NA	NA
Total dos recursos no segmento (C)	NA	NA	NA
Total de unidades atendidas no segmento (D)	NA	NA	NA
Investimento médio por consumidor (C/D)	NA	NA	NA

Dimensão Social e Setorial			
Indicadores do setor elétrico			
Poder público	2007	2008	2009
Sem ônus para o consumidor (A)	NA	NA	NA
Com ônus para o consumidor (B)	NA	NA	NA
Total dos recursos no segmento (C)	NA	NA	NA
Total de unidades atendidas no segmento (D)	NA	NA	NA
Investimento médio por consumidor (C/D)	NA	NA	NA
Gestão Energética Municipal	2007	2008	2009
Recursos investidos próprios	NA	NA	NA
Recursos investidos de terceiros	NA	NA	NA
Total dos recursos	NA	NA	NA
Educação - conservação e uso racional de energia (R\$ mil)	2007	2008	2009
Recursos investidos próprios	NA	NA	NA
Recursos investidos de terceiros	NA	NA	NA
Total dos recursos	NA	NA	NA
Aquecimento solar (para substituição de chuveiros elétricos)	2007	2008	2009
Recursos investidos próprios	NA	NA	NA
Recursos investidos de terceiros	NA	NA	NA
Total dos recursos	NA	NA	NA

Dimensão Social e Setorial			
Indicadores do setor elétrico			
Rural	2007	2008	2009
Recursos investidos próprios	NA	NA	NA
Recursos investidos de terceiros	NA	NA	NA
Total dos recursos	NA	NA	NA
Total dos Recursos em Projetos de Eficientização Energética (R\$ mil)	2007	2008	2009
Sem ônus para o consumidor	NA	NA	NA
Com ônus para o consumidor	NA	NA	NA
Total dos recursos	NA	NA	NA
Participação relativa dos Recursos em Projetos de Eficiência Energética (R\$ mil)	2007	2008	2009
Por classe de consumidores			
Recursos no segmento residencial sobre total investido no PEE (%)	NA	NA	NA
Recursos no segmento residencial de baixa renda sobre total investido no PEE (%)	NA	NA	NA
Recursos no segmento comercial sobre total investido no PEE (%)	NA	NA	NA
Recursos no segmento industrial sobre total investido no PEE (%)	NA	NA	NA
Recursos no segmento rural sobre o total investido no PEE (%)	NA	NA	NA
Recursos no segmento iluminação pública sobre o total investido no PEE (%)	NA	NA	NA
Recursos no segmento serviço público sobre o total investido no PEE (%)	NA	NA	NA
Recursos no segmento poder público sobre o total investido no PEE (%)	NA	NA	NA
Por tipos de projeto			
Recursos no segmento Gestão Energética Municipal sobre o total de recursos no PEE (%)	NA	NA	NA
Recursos no segmento Educação sobre total de recursos no PEE (%)	NA	NA	NA
Recursos no segmento Aquecimento Solar sobre total de recursos no PEE (%)	NA	NA	NA

Dimensão Social e Setorial			
Indicadores do setor elétrico			
Eficientização Energética			
Residencial	2007	2008	2009
Energia economizada (em MWh) por ano	NA	NA	NA
Redução na demanda de ponta (em MW)	NA	NA	NA
Custo evitado com a energia economizada	NA	NA	NA
Residencial de baixa renda	2007	2008	2009
Energia economizada (em MWh) por ano	NA	NA	NA
Redução na demanda de ponta (em MW)	NA	NA	NA
Custo evitado com a energia economizada	NA	NA	NA
Comercial	2007	2008	2009
Energia economizada (em MWh) por ano	NA	NA	NA
Redução na demanda de ponta (em MW)	NA	NA	NA
Custo evitado com a energia economizada	NA	NA	NA
Industrial	2007	2008	2009
Energia economizada (em MWh) por ano	NA	NA	NA
Redução na demanda de ponta (em MW)	NA	NA	NA
Custo evitado com a energia economizada	NA	NA	NA

Dimensão Social e Setorial			
Indicadores do setor elétrico			
Eficientização Energética			
Rural	2007	2008	2009
Energia economizada (em MWh) por ano	NA	NA	NA
Redução na demanda de ponta (em MW)	NA	NA	NA
Custo evitado com a energia economizada	NA	NA	NA
Iluminação pública	2007	2008	2009
Energia economizada (em MWh) por ano	NA	NA	NA
Redução na demanda de ponta (em MW)	NA	NA	NA
Custo evitado com a energia economizada	NA	NA	NA
Serviço público	2007	2008	2009
Energia economizada (em MWh) por ano	NA	NA	NA
Redução na demanda de ponta (em MW)	NA	NA	NA
Custo evitado com a energia economizada	NA	NA	NA
Poder público	2007	2008	2009
Energia economizada (em MWh) por ano	NA	NA	NA
Redução na demanda de ponta (em MW)	NA	NA	NA
Custo evitado com a energia economizada	NA	NA	NA

Dimensão Social e Setorial			
Indicadores do setor elétrico			
Eficientização Energética			
Aquecimento solar	2007	2008	2009
Energia economizada (em MWh) por ano	NA	NA	NA
Redução na demanda de ponta (em MW)	NA	NA	NA
Custo evitado com a energia economizada	NA	NA	NA
Eficientização interna (na empresa)	2007	2008	2009
Energia economizada (em MWh) por ano	NA	NA	NA
Redução na demanda de ponta (em MW)	NA	NA	NA
Custo evitado com a energia economizada	NA	NA	NA
Total	NA	NA	NA