

Relatório de Sustentabilidade | 2013



40 anos

Em maio de 2014 comemoramos o 40º aniversário da constituição da Itaipu Binacional e 30 anos de geração de energia. O projeto, ousado e inovador, que colocou à prova a determinação e a capacidade de realização de Brasil e Paraguai, hoje é modelo de gestão compartilhada, líder mundial em geração de energia limpa e renovável e referência em sustentabilidade empresarial.

Em 2013 suprimos 75% da demanda paraguaia e 16,9% da brasileira. Atingimos pela quarta vez o recorde mundial de produção de energia elétrica, com geração suficiente para suprir o planeta Terra durante dois dias. Também inauguramos a linha de transmissão de 500 kV, ligando a margem paraguaia da usina à subestação de Villa Hayes, em Assunção. Esta é a maior obra realizada após a construção da usina e permitirá avanços na industrialização e crescimento econômico do Paraguai.

Além de estarmos no auge de nossa produtividade, na última década conquistamos projeção e reconhecimento internacional como uma empresa fortemente comprometida com a sustentabilidade. Evidentemente, isso está relacionado ao novo protagonismo assumido pelo Brasil no mundo, especialmente na área de energias renováveis.

Graças aos investimentos realizados e às parcerias firmadas, somos uma empresa pioneira em pesquisa e

desenvolvimento de veículos elétricos e tecnologias para a produção de biogás. E com o Programa Cultivando Água Boa, e seu conjunto de programas e ações, nos tornamos referência de boas práticas ambientais.

Temos convicção de que as empresas podem e devem dar uma grande contribuição para a equação que todas as nações buscam solucionar: obter desenvolvimento econômico, preservar os recursos naturais e tornar as sociedades mais justas e estáveis. E o respeito aos direitos humanos e à valorização da diversidade são iniciativas a serem traçadas nessa jornada.

Fomos pioneiros no setor elétrico brasileiro na promoção da equidade e fomos uma das primeiras empresas do mundo a aderir os Princípios para o Empoderamento das Mulheres (WEP's, sigla de Women's Empowerment Principles). Dez anos após criarmos o Programa de Incentivo à Equidade de Gênero, em 2013 fomos reconhecidos pela ONU Mulheres e o Pacto Global das Nações Unidas com o WEP's Leadership Awards na categoria "Sete Princípios". Tal conquista nos incentivou a criar o Prêmio WEP's Brasil 2014, como forma de propagar a cultura de igualdade de gênero entre as empresas brasileiras de todos os portes.

Nosso portfólio de programas e ações beneficiam milhares de moradores da região trinacional, seja com melhorias na infraestrutura, com a articulação

para o desenvolvimento de projetos importantes, tais como a ampliação do aeroporto de Foz do Iguaçu, a implantação da Universidade Federal da Integração Latino-Americana (Unila), a construção da segunda ponte de ligação entre Brasil e Paraguai e a escolha de Foz como sede de treinamento para a Copa do Mundo da seleção da Coreia do Sul, dando maior visibilidade internacional ao município e beneficiando o turismo.

E com a implantação do Parque Tecnológico Itaipu (PTI), em 2004, investimos fortemente em pesquisa e desenvolvimento, criando um dinâmico polo de inovação tecnológica que vem contribuindo para o desenvolvimento regional sustentável.

A celebração dos 40 anos assume uma importância ainda maior para o fortalecimento das relações bilaterais, em que os governos do Brasil e do Paraguai reafirmam o seu protagonismo e o seu compromisso com a cooperação solidária na superação dos desafios do desenvolvimento econômico, da inclusão social e da integração regional.

Somos uma das poucas empresas do mundo que adotou a G4, nova versão das Diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) para elaboração de Relatórios de Sustentabilidade. Lançada em 2013, a nova geração das diretrizes tem o objetivo de elevar o nível de

relato e envolver a alta gestão no processo, mapear mais detalhadamente os públicos de interesse da organização e focar nos temas mais relevantes para a organização no que diz respeito à sustentabilidade.

Neste documento apresentamos os principais resultados alcançados em 2013, que são fruto do engajamento de todos os conselheiros, diretores, colaboradores e parceiros. E também compartilhamos os nossos principais compromissos para que possamos nos consolidar até 2020 como a geradora de energia limpa e renovável com melhor desempenho operativo e as melhores práticas de sustentabilidade do mundo.

Ótima leitura!




Jorge Miguel Samek
Diretor-Geral Brasileiro





08

Sobre o relatório

Processo para definição do conteúdo do Relatório 09

Perfil da Empresa

Destaques e linha do tempo 10



13

Produção e Suprimento de Energia

O mercado brasileiro de energia elétrica 14

Disponibilidade e confiabilidade
do fornecimento de eletricidade 15

Pesquisa e Desenvolvimento 19

Planos de contingência 19



21

Governança

Composição do Conselho de Administração
e Diretoria Executiva 22

Forma de gestão 24

Práticas de gestão transparente 26

Canais de comunicação 26

Engajamento de stakeholders 27



31

Dimensão Econômica

Destaques em 2013 33

Ibase e DVA 34

Royalties 37

Cadeia de suprimento 40



43



57



65



81

Dimensão Social-Gestão de Pessoas

Práticas trabalhistas	44
Carreira, remuneração e equidade de gênero	48
Saúde e segurança	49
Desenvolvimento profissional	51
Aposentadoria	52
Programas desenvolvidos para os colaboradores	54

Dimensão Social - Sociedade

Programas sociais desenvolvidos ou apoiados pela Itaipu	59
---	----

Dimensão Ambiental

Cultivando Água Boa	67
Água	69
Energia elétrica e combustíveis	71
Emissões	72
Gestão de materiais e resíduos	73
Cuidado com a biodiversidade	75
Programas e ações ambientais	78

Informações técnicas

Índice Remissivo GRI	81
Pacto Global	90
Relatório de Asseguração Limitada dos Auditores Independentes	92
Expediente	96

Sobre o Relatório

A Itaipu Binacional publica anualmente seu Relatório de Sustentabilidade desde 2004. Este ano, a empresa adotou voluntariamente a nova versão das Diretrizes (G4) da Global Reporting Initiative (GRI), metodologia utilizada para a elaboração das últimas sete edições do documento.

As ações apresentadas neste Relatório foram realizadas entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2013, em território brasileiro. Como a Itaipu é uma empresa binacional, as informações sobre governança, geração de energia e desempenho econômico incluem ações no Brasil e Paraguai.

O documento também apresenta informações sobre as Fundações Itaipu-Brasil de Previdência e Assistência Social (Fibra), Parque Tecnológico Itaipu (PTI) e Itaipuap, instituições constituídas pela Itaipu.

A elaboração do Relatório de Sustentabilidade é realizada com o auxílio dos pontos focais da sustentabilidade, empregados que representam todas as diretorias e fundações. O processo é coordenado pela Assessoria de Responsabilidade Social e o documento foi aprovado formalmente pelos Assessores de Planejamento e Coordenação das Diretorias, pela Assessoria de Planejamento Estratégico e pelo Coordenador do Sistema de Gestão da Sustentabilidade (SGS).

Desde 2004 a Itaipu submete seus Relatórios à verificação externa. Esta edição foi assegurada pela KPMG Risk Advisory Services Ltda (saiba mais na página 92).

O documento contempla o conjunto de indicadores do suplemento setorial de Energia Elétrica e foi produzido conforme a opção Abrangente das Diretrizes da GRI. Dos 149 indicadores que compõem a versão G4, 113 estão relatados pela Itaipu porque se relacionam diretamente com os temas elencados como mais relevantes para o negócio. [G4-17; 28; 29; 30; 32; 33; 48]

Guia de Leitura

- *As informações dos capítulos Dimensão Social - Recursos Humanos, Dimensão Social - Sociedade e Dimensão Ambiental consideram apenas o lado brasileiro da empresa.*
- *Apesar da importância estratégica para o negócio, o escritório de Brasília não apresenta impactos ambientais e sociais significativos. Em função disso, neste Relatório são consideradas como unidades operacionais significativas a área industrial da usina e os escritórios localizados em Foz do Iguaçu, Santa Helena, Guaíra e Curitiba. [G4-22; 23]*
- *A área de influência da Itaipu é a região da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3), composta por 28 municípios da região oeste do Paraná e 1 do Mato Grosso do Sul. [G4-22; 23]*
- *A Itaipu Binacional, neste documento também é chamada de usina, hidrelétrica, binacional, entidade, empresa e organização.*
- *“Lago” deve ser entendido como reservatório da Itaipu.*
- *O termo “empregado” refere-se àqueles que fazem parte do quadro próprio da empresa.*
- *Os “colaboradores” compreendem toda a força de trabalho e incluem empregados, aprendizes, estagiários e trabalhadores de empresas que prestam serviços à Itaipu.*
- *O sinal (+) usado ao longo do documento significa que há informações complementares disponíveis na versão PDF deste Relatório, disponível para download em www.itaipu.gov.br/responsabilidade/relatorios-de-sustentabilidade*



Processo para definição do conteúdo do Relatório

Os 16 temas materiais identificados nas consultas aos stakeholders realizadas em 2012 foram atualizados para esta edição do Relatório e serão válidos até 2016. A revisão, realizada com apoio de consultoria especializada, foi validada pelo grupo estratégico da Itaipu, composto pela Assessoria de Planejamento Estratégico, pelos Assessores de Planejamento e Coordenação das Diretorias e pelo Coordenador do Sistema de Gestão da Sustentabilidade (SGS).

O processo considerou os temas relevantes para a área de atuação da empresa, o planejamento estratégico da organização, tópicos significativos para as Centrais Elétricas do Brasil (Eletrobras) e outras empresas brasileiras do setor de energia, bem como índices e protocolos de sustentabilidade respondidos pela Eletrobras e Itaipu, como o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da BM&F Bovespa e a Associação Internacional de Energia Hidrelétrica – IHA (Internacional Hydropower Association).

A análise dos temas resultou na inclusão dos tópicos “água” e “energia”, por serem estratégicos ao negócio. O tema “energia – impactos da redução da tarifa” foi excluído, pois ganhou destaque no setor elétrico nacional especificamente em 2012, ano em que a Medida Provisória 579 foi promulgada pelo governo brasileiro, mas não acarretou impactos à Itaipu.

O tema “Desempenho operacional” incorporou dois temas: “disponibilidade/confiabilidade no fornecimento de eletricidade” e “capacidade instalada/produção líquida de energia”. Também foram unificados a “forma de gestão social” e o “relacionamento com a comunidade/programas sociais”. Nos demais tópicos foram feitas adequações na nomenclatura para acompanhar as tendências em gestão sustentável. [G4-18; 19; 20; 21; 22; 23; 26; 27; 37]

Temas materiais [G4-18; 19; 20; 21; 22; 23; 27]

	Relevância		Impactos		
	Stakeholders externos	Stakeholders internos	Econômicos	Ambientais	Sociais
Água	x	x	x	x	x
Energia	x	x	x	x	x
Desempenho Econômico	x	x	x	x	x
Gestão Ambiental	x	x	x	x	x
Biodiversidade	x	x		x	
Desempenho operacional	x	x	x	x	x
Relacionamento com a comunidade	x		x	x	x
Treinamento e educação		x			x
Riscos e oportunidades	x	x	x	x	x
Impactos econômicos indiretos	x		x		x
Combate ao trabalho forçado e ao trabalho infantil	x		x		x
Práticas de governança	x	x	x	x	x
Práticas anticorrupção	x		x		
Pesquisa e desenvolvimento tecnológico	x	x	x	x	x
Diversidade e igualdade de oportunidades		x	x		x
Gestão de Recursos Humanos		x	x		x

Perfil da Empresa [G4-56]

Missão

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

Visão

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

50%

O capital da Itaipu é compartilhado igualmente pelos governos do Brasil e do Paraguai, representados respectivamente pelas Centrais Elétricas do Brasil (Eletrobras) e Administración Nacional de Electricidad (Ande).
[G4-7; 9]

98.630.035

megawatts de energia elétrica foram gerados pela Itaipu em 2013.

16,9%

da energia elétrica consumida pelo Brasil em 2013 foi gerada pela Itaipu.

75%

da demanda paraguaia de energia elétrica foi suprida pela Itaipu.

Linha do tempo

1966	1973	1974	1975	1982	1984	1991	2000	2002
Assinatura da Ata do Iguaçu: Brasil e Paraguai iniciam as negociações.	Em 26 de abril os presidentes do Brasil e do Paraguai assinam o Tratado de Itaipu.	A entidade Itaipu Binacional é formada e a infraestrutura para os trabalhadores começa a ser montada.	Início da construção da usina, com a retirada de 55 milhões de m ³ de rochas e terra para desviar o curso do rio.	Formação do reservatório em apenas 14 dias. No dia 5 de novembro a Itaipu foi oficialmente inaugurada.	A primeira unidade geradora da usina começa a produzir energia, em fase de testes.	A 18ª unidade geradora entra em operação e os municípios e estados brasileiros são incluídos na distribuição de royalties.	A Itaipu bate pela primeira vez o recorde mundial de geração energia ao produzir 93.427.598 MWh.	Criação do Código de Ética.

Políticas e diretrizes fundamentais

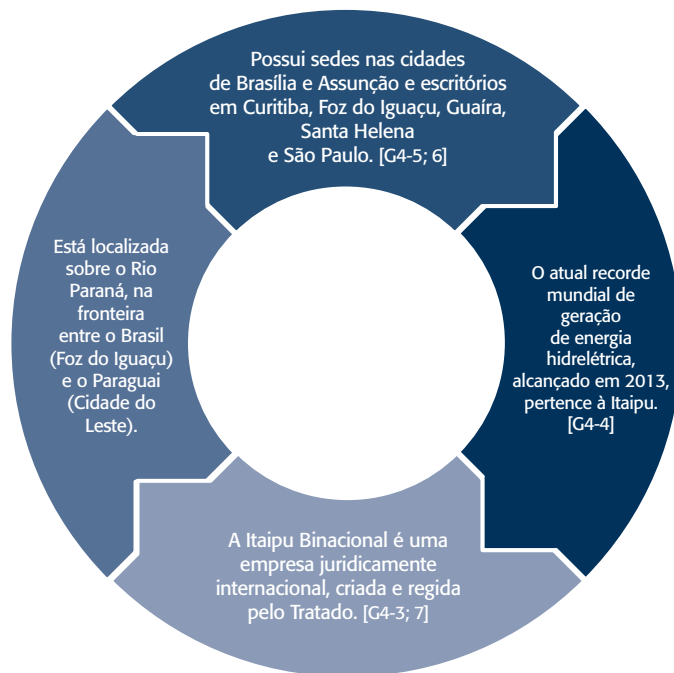
- Respeito ao ser humano
- Integração binacional
- Proatividade e inovação
- Responsabilização e prestação de contas
- Reconhecimento dos resultados do trabalho das pessoas
- Sustentabilidade corporativa
- Desenvolvimento sustentável regional
- Valores éticos

US\$ 3,8 bilhões

foi o faturamento pela prestação dos serviços de eletricidade no período. [G4-4; 9]

1.466

brasileiros integraram o quadro de pessoal da empresa, incluindo sete membros do Conselho de Administração e cinco Diretores. [G4-9]



2003

Inclusão da responsabilidade social e ambiental e do desenvolvimento econômico, turístico e tecnológico sustentável na missão da empresa.

2005

Notas Reversais estabelecem que as iniciativas social e ambiental são componentes permanentes na empresa e início dos processos seletivos públicos.

2007

Entram em operação as duas últimas unidades geradoras previstas no projeto original da usina, totalizando 20.

2008

A Itaipu bate o seu próprio recorde mundial em produção de energia ao gerar 94.684.781 MWh.

2009

Criação da Ouvidoria.

2010

Criação da Assessoria de Responsabilidade Social.

2012

Itaipu bate pela terceira vez seu próprio recorde mundial em produção de energia ao gerar 98.287.128 MWh e lançamento do Sistema de Gestão para a Sustentabilidade (SGS).

2013

Ao gerar 98.630.035 MWh, a Itaipu atinge a marca de maior geradora de energia elétrica do mundo pela quarta vez.



Produção e Suprimento de Energia

Há 40 anos, a Itaipu contribui para o desenvolvimento e crescimento econômico do Brasil e Paraguai. Desde que a empresa começou a gerar energia elétrica foram destinados cerca de 2 bilhões de MWh aos dois países. E em 2013 a binacional atingiu, pela quarta vez, o recorde mundial de produção de energia elétrica.

A Itaipu possui a segunda maior capacidade instalada de geração hidrelétrica do mundo, atrás somente da chinesa Três Gargantas. A produção não depende exclusivamente da disponibilidade operacional de suas unidades geradoras. São necessários recursos hídricos, sistemas de transmissão com disponibilidade de escoamento da produção e demanda de consumo no Brasil e Paraguai.

O sistema brasileiro de produção e transmissão de energia elétrica é único no mundo. Praticamente toda a energia gerada no país é disponibilizada no Sistema Interligado Nacional (SIN). Controlado pelo Operador Nacional do Sistema (ONS), o órgão define diariamente a produção das usinas

conforme as demandas de todas as regiões e independentemente da capacidade de geração.

Por isso, a marca histórica de geração de 98,6 milhões de MWh foi atingida em dezembro, impulsionada pelo bom momento das economias do Brasil e do Paraguai, bem como pelas altas temperaturas registradas no final do ano, que intensificaram o uso de aparelhos condicionadores de ar. No Paraguai, a geração de energia elétrica é determinada pela Administración Nacional de Electricidad (Ande).

Os excelentes níveis de operação são resultado de um planejamento contínuo e rigoroso no processo de produção e do trabalho permanente de formação dos quadros de profissionais, que resultam no alto índice de disponibilidade das unidades geradoras. A coordenação com os parceiros externos da Itaipu (Eletrobras, Ande e ONS) e os reforços feitos por Furnas e Copel nas linhas de transmissão também têm sido fundamentais para a alta performance operativa da empresa.

Energia líquida gerada*, dividida por fonte de energia primária e regime regulatório (GWh) [G4-EU2]

Fonte	2013		2012		2011	
Hidráulica	97.878		97.533		91.523	
Sistema Regulatório	Brasil	Paraguai	Brasil	Paraguai	Brasil	Paraguai
	88.467	9.411	88.783	8.750	83.487	8.036

* Energia líquida é o total de energia gerada excluído o montante consumido pela própria Itaipu em seus processos operacionais.

Produção e Suprimento de energia

O mercado brasileiro de energia elétrica

O Brasil tem potencial hidrelétrico estimado em 260 GW e é um dos cinco países do mundo com maior possibilidade técnica para utilizar os recursos hídricos na geração de energia elétrica. De acordo com o Plano Decenal de Expansão de Energia (PDE) 2022, aprovado pelo Ministério de Minas e Energia e elaborado com o auxílio da Empresa de Pesquisa Energética (EPE), o consumo de energia elétrica deve passar de 466 mil MWh, em 2013, para 672 mil nos próximos dez anos.

A estimativa é que nesse período a capacidade instalada do parque gerador passe de 119,535 mil megawatts para 183,053 mil, ou seja, um aumento de 53%. Para isso, estão previstos investimentos do governo na ordem de R\$ 200 bilhões para a geração de energia, priorizando a hidrelétrica, eólica e a oriunda do bagaço de cana, que devem ser responsáveis por 80% da expansão.

Outros R\$ 60 bilhões serão destinados ao sistema de transmissão, principalmente para a expansão da rede, que

atualmente possui 104 mil quilômetros de extensão e deverá chegar a 155 mil quilômetros.

A participação da energia hidráulica na matriz energética brasileira reduziu 13% nos últimos três anos, enquanto a presença das fontes não renováveis passou de 8,4% para 19,8% no mesmo período. Com isso, o investimento em tecnologias que ajudem a prever o comportamento climático no Brasil torna-se um fator relevante para diminuir o acionamento de usinas térmicas. Atualmente a previsão é feita com sete ou dez dias de antecedência.

A energia produzida pela Itaipu em 2013 supriu 16,9% do mercado nacional, contra 17,3% registrado no ano anterior. O fato se deve ao aumento da participação das usinas térmicas e à entrada da energia produzida pelas usinas hidrelétricas Jirau e Santo Antônio no Sistema Interligado Nacional (SIN) a partir de abril. Com o aumento da demanda nacional registrada nos últimos anos, a Itaipu se prepara para atingir a marca de geração de 100 milhões de megawatts-hora. [G4-8]

Demanda paraguaia

A energia gerada pela Itaipu em 2013 atendeu 75% do mercado energético do Paraguai. A tendência é que o suprimento ao país aumente, já que em novembro começou a operar uma nova linha de transmissão de 500 quilovolts (kV). Considerada uma das mais importantes obras do governo paraguaio, a linha garantirá o abastecimento de energia elétrica e o desenvolvimento econômico do país.

O sistema compreende três grandes obras, todas realizadas pela Itaipu: a ampliação da subestação da margem direita da usina; a construção da subestação de Villa Hayes, em Assunção; e a instalação de 348 quilômetros de linhas de transmissão. Antes, a energia chegava à capital por meio de duas linhas de 220 kV, o que gerava uma sobrecarga ao sistema e maior perda técnica.

Em três anos, o trabalho mobilizou aproximadamente 130 empregados da usina e cerca de 2.500 trabalhadores de empresas contratadas. As obras do sistema foram financiadas com recursos do Fundo para a Convergência Estrutural do Mercosul (Focem). Incluindo o valor dos contratos de projeto e apoio técnico, o investimento chegou a US\$ 310 milhões.

Disponibilidade e confiabilidade do fornecimento de eletricidade

Os indicadores que medem o período em que as unidades geradoras da Itaipu estão em operação ou disponíveis para operar estão entre os melhores do mundo. Em 2013 chegou a 96,21%, superando a meta anual, que é de permanecer em patamar igual ou superior a 94%. O índice de disponibilidade é acompanhado por todas as esferas de gestão da empresa, incluindo o Conselho de Administração.

Várias iniciativas têm sido realizadas para tornar a condição hidrológica praticamente a única variante para a produção. Uma delas é a implantação, em janeiro de 2013, de um novo programa de manutenção preventiva periódica, que permitiu um aumento global de 57 dias na disponibilidade anual das máquinas sem alterar a confiabilidade das unidades geradoras.

O fator de indisponibilidade programada para manutenção reduziu de 4,44% para 3,69%. E o de indisponibilidade forçada devido às falhas passou de 1,70% para 0,10%.

Outra medida contribuiu para superar o desempenho produtivo em 2,58% em relação ao ano anterior: a ampliação do limite de transmissão no setor de 60 Hz de 3 mil MW para 4,5 mil em

situações de mau tempo. O limite de operação em condições normais é de 7 mil MW.

A Itaipu utiliza o Sistema de Operação e Manutenção (SOM) para planejar, programar, executar, controlar, analisar e normatizar as atividades de operação e manutenção da usina. O Plano de Manutenção define os prazos e a abrangência das manutenções das unidades geradoras, sistemas auxiliares e de transformação.

O intervalo entre as paradas preventivas não pode ultrapassar 18 meses. A previsão é reduzir o tempo de manutenção anual de 48 para 6 horas em 2017, graças a uma atualização no sistema de controle de nível do óleo no acumulador do regulador de velocidade e outras melhorias no processo. [G4-EU30]

Fator de disponibilidade média da usina [G4-EU30]

	2013	2012	2011
Número de horas de interrupção planejada	6.468	7.800	7.046
Número de horas de interrupção não planejada	169	2.787	9.059
Horas totais de funcionamento ¹	175.200	175.680	175.200
Fator de disponibilidade das unidades (%) ²	96,21%	93,86%	90,81%

¹ O ano de 2012 foi bissexto, por isso o total de horas de operação da usina foi maior no período.

² O Percentual sofreu sensível alteração em virtude da parada para manutenção da Unidade Geradora U6 entre os meses de setembro de 2010 e abril de 2012.

Lago de Itaipu

- O Reservatório da Itaipu, armazena 29 bilhões de m³ de água do Rio Paraná. Tem área total de 1.350 km² sendo 770 km² na margem brasileira e 580 km² na margem paraguaia. A profundidade varia de 22 a 170 metros.
- 7º maior reservatório do Brasil, atrás dos lagos das usinas de Sobradinho (BA), Tucuruí (PA), Balbina (AM), Porto Primavera (SP), Serra da Mesa (GO) e Furnas (MG).
- 10,4 MW por km² é o índice de aproveitamento da água para produção de energia do Reservatório da Itaipu, o melhor entre os reservatórios brasileiros. Cada 0,1 km² de área alagada pode gerar 1 MW.

Barragem principal

Com 196 metros de altura e 7.744 metros de extensão, forma o desnível necessário para que a queda d'água gere energia.

Vertedouro

Usado para escoar a água do Rio Paraná (que não passa pelas turbinas) quando o reservatório está cheio. Tem 483 metros de comprimento, 390 metros de largura e capacidade de escoamento de 62,2 mil m³ de água, por segundo.

A produção da Itaipu em 2013 seria suficiente para abastecer o consumo de energia elétrica do Brasil durante **79 dias**, da Região Sudeste por **5 meses** e de Foz do Iguaçu por 185 anos. Os **342.907 MWh** gerados a mais em relação a 2012 abasteceriam o Paraguai durante **6 dias**.



Condutos forçados

Levam a água do reservatório até as turbinas. Têm 142 metros de comprimento e 10,5 metros de diâmetro interno.

Unidades geradoras

Cada unidade geradora é composta por um gerador, uma turbina e seus auxiliares.

Potencial

- 700 MW é a potência instalada de cada uma das 20 unidades geradoras (compostas por um gerador, uma turbina e seus auxiliares). [G4-EU1]
- Uma única unidade geradora da Itaipu seria suficiente para atender 2,5 milhões de residências que gastam em média, cada uma, 200 kWh por mês.

Como a energia é gerada

1

Ao entrar no conduto forçado, a pressão da água produz um movimento giratório na turbina.

2

Quando a água passa pela turbina, a energia hidráulica é transformada em energia mecânica.

3

O gerador, que está acoplado à turbina, transforma a energia mecânica em energia elétrica.

4

A energia gerada é transportada por cabos ou barras condutoras até o transformador, que aumenta a tensão (voltagem) da energia para que ela possa chegar aos consumidores por meio das linhas de transmissão.

Produção e Suprimento de energia

Transmissão de energia

A Itaipu possui oito linhas de transmissão e cada uma delas possui extensão entre 8 e 11 quilômetros. As linhas levam a energia gerada pela usina até a subestação em Foz do Iguaçu. Dali, a energia é escoada para o sistema interligado brasileiro por Furnas, empresa que também é responsável pela conversão para 60 hertz da energia produzida pelas máquinas de 50 hertz da Itaipu.

Para transmitir a energia aos grandes centros consumidores, a subestação de Furnas possui dois sistemas. O primeiro é o de Corrente Contínua, que leva a energia produzida pelas máquinas de 50 hertz até Ibiúna (SP). Com aproximadamente 810 quilômetros de extensão, esse sistema é formado por duas linhas de transmissão em 600 quilovolts (kV).

O segundo é o Sistema de Corrente Alternada, que conduz a energia produzida pelas dez máquinas de 60 hertz até Tijuco Preto (SP), passando por duas subestações intermediárias em Ivaiporã (PR) e Itaberá (SP). É composto por três linhas de transmissão com tensão em 765 kV e cerca de 900 quilômetros de extensão.

Em 2012 entrou em operação a linha de transmissão de 525 kV entre as subestações de Foz do Iguaçu e Cascavel Oeste, operada pela Companhia Paranaense de Energia Elétrica (Copel) e que influencia a operação da Itaipu em 60 hertz e a transmissão em 765 kV. O sistema faz a interligação Sul-Sudeste do Sistema Interligado Nacional (SIN), permitindo o aumento do recebimento de energia pela região Sul e o melhor aproveitamento da geração da Itaipu.

Matriz energética do Brasil (participação por fonte)

		2013	2012	2011
Fontes renováveis	Hidráulica	79,2%	86%	91,2%
	Biomassa	0,2%	0,1%	0,1%
	Eólica	0,8%	0,6%	0,4%
	Total	80,2%	86,8%	91,6%
Fontes não renováveis	Gás natural	11,2%	6,8%	2,7%
	Óleo diesel / Combustível	2,6%	1,3%	0,7%
	Carvão	2,7%	1,5%	1,1%
	Nuclear	2,8%	3,1%	3,2%
	Outras	0,5%	0,5%	0,7%
	Total	19,8%	13,2%	8,4%
Total de energia gerada e disponibilizada no Sistema Interligado Nacional (SIN), em GWh		523.427	512.737	493.791

Fonte: Relatório de Informações Gerenciais da Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel) de dezembro de 2013 (disponível em www.aneel.gov.br).

Pesquisa e Desenvolvimento

Com o objetivo de preservar o conhecimento adquirido ao longo de 30 anos de operação e manutenção, e compartilhar sua expertise com outras empresas do setor elétrico nacional e internacional, a empresa implantou a Universidade Corporativa Itaipu (UCI). Gerida por um conselho com 14 integrantes, atua em três eixos: Educação Corporativa; Pesquisa, Desenvolvimento & Inovação; e Gestão do Conhecimento.

Como a UCI não possui estrutura própria, a binacional trabalha em parceria com a Fundação Parque Tecnológico Itaipu (PTI). Em 2013 a entidade investiu US\$ 1,90 milhão no Centro de Estudos Avançados em Segurança de Barragens (Ceasb) e no Laboratório de Automação e Simulação de Sistemas Elétricos em Tempo Real (Lasse).

Instalado no PTI em 2008, o Ceasb presta apoio à Itaipu no monitoramento preventivo do deslocamento da estrutura da barragem em virtude da variação de temperatura e do nível do reservatório. Atualmente os pesquisadores estudam a possibilidade de instalar instrumentos empregados em pontes e edificações para automatizar o acompanhamento. Outras soluções técnicas e estratégicas em segurança de barragens são desenvolvidas no Centro, como modelagem tridimensional, geotecnia e ferramentas informatizadas.

O Lasse realiza testes e verificações do desempenho dinâmico de equipamentos e de sistemas associados à geração, transmissão e distribuição de energia elétrica. Operado pelo Instituto de Tecnologia Aplicada e Inovação (Itai), atua no PTI desde 2007.

Em 2013 a Itaipu também aplicou US\$ 3,77 milhões em pesquisas direcionadas à promoção do desenvolvimento sustentável. Entre elas estão os projetos de mobilidade elétrica e de uso de fontes renováveis de energia, especialmente o biogás; estudos de viabilidade de produção de hidrogênio a partir de água e armazenamento em forma de gás; e pesquisas de conservação de espécies de fauna e flora. Saiba mais sobre tais iniciativas na página 78.

Planos de contingências

A Itaipu é referência mundial em segurança de barragem. Além de observações visuais, técnicos e engenheiros realizam leituras e inspeções regulares em todos os 2,4 mil instrumentos instalados e emitem, duas vezes por ano desde a construção da usina, uma análise da situação real da obra. Um comitê formado por consultores de renome internacional realiza uma auditoria na hidrelétrica, de acordo com a lei de segurança de barragem, a cada quatro anos.

Para garantir o funcionamento dos sistemas corporativos em situações de paradas involuntárias, dois centros de dados redundantes operam em locais diferentes na usina. Os Planos de Ação de Emergência (PAE) consideram como principais riscos incêndios e/ou explosões, inundações, presença de embarcação ou corpo estranho à deriva em direção à barragem, queda de torres de transmissão e evacuação.

Um grupo gestor é responsável por elaborar, atualizar e coordenar simulados e treinamentos. Órgãos governamentais, comunidade e sociedade civil colaboram na preparação dos planos. Dois deles estavam em fase de elaboração em 2013 e os concluídos ficam à disposição dos colaboradores na intranet.

Atividades de suporte à geração de energia também possuem procedimentos em situações de crises e ameaças. Segurança dos dados digitais, comunicação e redução do nível do reservatório são alguns exemplos. **(+)**[G4-2; 14]



O Tratado de Itaipu, assinado em 26 de abril de 1973 pelos governos do Brasil e do Paraguai para regulamentar o aproveitamento do potencial hidrelétrico do Rio Paraná, é fruto de intensas negociações diplomáticas. O documento deu origem à Itaipu Binacional, entidade responsável pela construção e gestão da usina, que em 2014 completa 40 anos de existência.

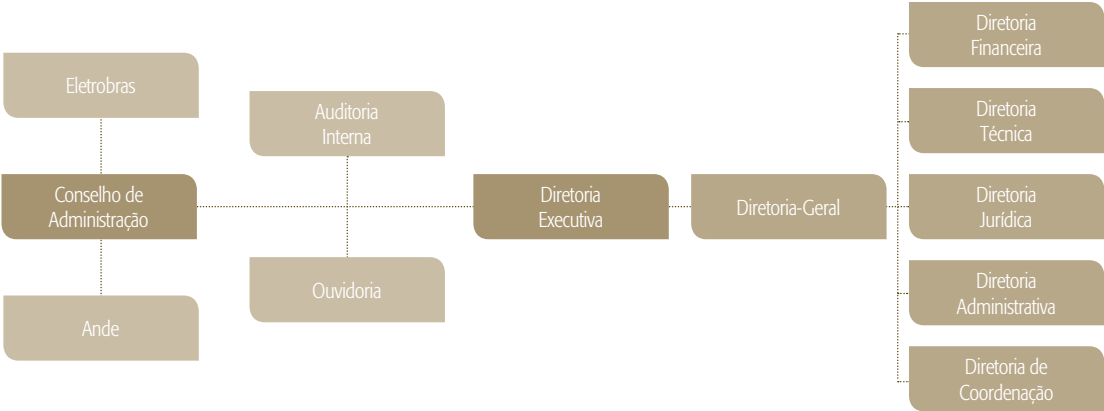
A empresa é regida pelo Tratado e seus três anexos, Atos Complementares e por normas gerais e específicas de Direito Público Internacional. O documento assegura um mercado cativo de energia para a entidade até o ano de 2023, no qual a Centrais Elétricas Brasileiras (Eletrobras) e a Administración Nacional de Electricidad (Ande), proprietárias da binacional, compram integralmente a energia gerada pela hidrelétrica.

Os dois países compartilham igualmente a posse, a administração da empresa e o direito de aquisição

da energia produzida pela entidade, para consumo próprio. O Tratado também concede o direito de cada um dos sócios comprar a energia excedente ao seu consumo próprio, pagando valores conforme estabelecido no Anexo C. O Anexo A é o Estatuto da empresa e o Anexo B contém uma descrição geral das instalações e obras auxiliares destinadas à produção de energia elétrica.

Todas as decisões de gestão empresarial são fruto de entendimento entre representantes das entidades proprietárias da Itaipu. Os casos em que não há consenso são resolvidos pelos governos dos dois países. Em 2013 alguns membros do Conselho e da Diretoria das margens brasileira e paraguaia foram substituídos. Confira as mudanças na próxima página.

Estrutura de governança [G4-34; 38]



Composição do Conselho de Administração e Diretoria Executiva em 31 de dezembro de 2013 [G4-13; 34; 38]

Conselho de Administração	
Brasil	Paraguai
Alceu de Deus Collares	Aníbal Saucedo Rodas* (em substituição a Paulo Bernardo Reichardt)
João Vaccari Neto	Carlos Alberto Gonzáles
José Antônio Muniz Lopes	Leila Teresa Rachid Lichi* (em substituição a Mirtha Vergara de Franco)
Luis Pingelli Rosa	Osvaldo Román Romei
Orlando Pessuti ¹ * (em substituição a Celso Luiz Nunes Amorim)	Sixto Luis Duré Benítez* (em substituição a Roger Balbi Balbuena Sánchez)
Roberto Átila Amaral Vieira ¹	Víctor Raúl Romero Solís* (em substituição a Carlos Dionisio Heisele Sosa)
Representante do Ministério das Relações Exteriores	
Eduardo Santos* (em substituição a Antonio José Ferreira Simões)	Carlos María Ocampos Arbo* (em substituição a José Maria Cardozo Saguier)
Diretoria Brasileira	Diretoria Paraguaia
Diretor-Geral: Jorge Miguel Samek	Diretor-Geral: James Spalding* (em substituição a Franklin Rafael Boccia Romanách)
Diretor Técnico Executivo: Jorge Miguel Samek ²	Diretor Técnico: José María Sanchez Tillería
Diretor Jurídico: César Eduardo Zilliotto	Diretor Jurídico Executivo: Benigno María López Benítez* (em substituição a Eusebio Ramón Ayala)
Diretor Administrativo: Edésio Franco Passos	Diretor Administrativo Executivo: Carlos Jorge París Ferraro* (em substituição a Alberto Magno Ricardo González)
Diretora Financeira Executiva: Margaret Mussoi Luchetta Groff	Diretor Financeiro: Uvaldino Javier Galeano Benítez
Diretor de Coordenação: Nilton Miguel Friedrich	Diretor de Coordenação Executivo: Francisco Pedro Domaniczky Lanik* (em substituição a Sady María Aranda de González)

* Membros conduzidos aos cargos ao longo do ano de 2013.
¹ Os conselheiros Roberto Átila Amaral Vieira e Orlando Pessuti deixaram o Conselho de Administração em janeiro e abril de 2014, respectivamente, e foram substituídos no mês de maio por Aloísio Mercadante e Orlando Moisés Fischer Pessuti.
² Em abril de 2014, Airton Langaro Dipp assumiu o cargo de Diretor Técnico Brasileiro, que era ocupado interinamente pelo Diretor-Geral desde julho de 2011.

A Itaipu não possui comitês ligados ao Conselho de Administração que assessoram na tomada de decisões com impactos econômicos, ambientais e sociais. A diretoria brasileira e paraguaia subsidiam o Conselho no que diz respeito ao desenvolvimento e aprimoramento de conhecimento sobre a sustentabilidade, bem como na tomada de decisões. [G4-34; 43]

Os tópicos econômicos, ambientais e sociais são tratados pelo Sistema de Gestão da Sustentabilidade (SGS), composto por um coordenador e um grupo de articuladores que representam todas as diretorias da empresa. As iniciativas, que também consideram a dimensão cultural visando à assimilação dos princípios de sustentabilidade pelo corpo funcional, são reportadas ao Diretor-Geral, responsável por transmitir ao Conselho de Administração. [G4-35; 36]

Todos os membros do Conselho de Administração são independentes, pois não ocupam cargos executivos e não pertencem ao quadro próprio da Itaipu. Os Diretores-Gerais participam das reuniões, mas não têm direito a voto. [G4-38; 39]

Todos os integrantes do Conselho são nomeados pelos governos do Brasil e do Paraguai em igual número e não há especificações quanto à formação profissional dos indicados. Os mandatos têm duração de quatro anos. O mesmo se aplica à Diretoria Executiva, que possui mandato de cinco anos. [G4-38; 40]

As reuniões ordinárias do Conselho são realizadas a cada dois meses. Em cada edição um presidente é eleito, sempre alternando entre um brasileiro e um paraguaio. Os conselheiros compartilham as decisões corporativas com igual poder de voto. [G4-41; 47]

Para as decisões, é necessária a presença da maioria dos conselheiros de cada país. Em caso de não paridade de votos, são sorteados os conselheiros que ficarão de fora da votação, até que o número de representantes seja igual para os dois sócios. [G4-41]

São atribuições do Conselho: cumprir e fazer o cumprir o Tratado de Itaipu, seus anexos e atos complementares; aprovar o orçamento e o plano empresarial, o qual inclui objetivos relacionados à sustentabilidade; definir diretrizes fundamentais e o regimento interno; examinar o Relatório Anual, o Balanço Geral e a Demonstração da Conta de Resultados. [G4-42; 45]

Forma de gestão

Para alcançar a visão estabelecida para 2020, a Itaipu adota como forma de gestão o Sistema de Planejamento e Controle Empresarial (SPCE). Por meio do plano empresarial, a entidade define os objetivos estratégicos, as diretrizes táticas, os programas e ações, assim como os recursos financeiros necessários para viabilizá-los. Como os planos são elaborados com um horizonte de cinco anos, as revisões são feitas anualmente ou conforme os Diretores-Gerais julguem necessário.

Em 2013 todas as diretorias finalizaram a elaboração de seus mapas estratégicos, garantindo o alinhamento das estratégias setoriais com as corporativas. Em território brasileiro, o Sistema de Gestão da Sustentabilidade (SGS) atua em sinergia com o Plano Empresarial para disseminar a cultura e conceitos da sustentabilidade entre os colaboradores, além de promover maior interação entre as áreas para o desenvolvimento de programas e ações em conformidade com a Política de Sustentabilidade da empresa.

Seguindo a proposta da trilha de formação estruturada na dimensão cultural do SGS, foram realizados cinco Diálogos Sustentáveis durante o ano, que fomentaram a discussão do tema sustentabilidade entre gerentes, supervisores, diretores e fundações. Também foram realizados encontros por dimensão (meio ambiente, corporativa, cultural e desenvolvimento socioeconômico) com objetivo de aprofundar o conhecimento de programas, projetos e ações empresariais, bem como elencar as atividades que serão prioridade para os articuladores e gestores, buscando obter indicadores e metas que ampliem a prática da sustentabilidade na Itaipu.

Outra iniciativa que teve avanços ao longo do ano é a criação do Sistema de Gestão Integrada de Riscos e Controles Internos (SGIR). Após a realização de entrevistas com diretores e superintendentes de ambas as margens, em setembro foram apresentados o Dicionário e o Mapa de Riscos da Itaipu, previstos para serem aprovados no primeiro semestre de 2014.

Gestores de todas as diretorias analisaram os tópicos identificados e elegeram 15 riscos prioritários. O trabalho permitirá identificar possíveis pontos de melhoria nos controles internos em consonância com as normas internacionais estabelecidas na Lei Sarbanes-Oxley (SOX). O objetivo final é elaborar um modelo de gestão de riscos vinculado aos objetivos empresariais.

A adoção voluntária da G4, versão mais atual das Diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), e a correlação com os indicadores da International Hidropower Association (IHA), utilizados como referência no planejamento estratégico da Itaipu, é o início de um trabalho integrado entre a Assessoria de Responsabilidade Social, o SPCE e o SGS, que busca sanar e alavancar o desempenho sustentável da empresa. Também teve início a elaboração de metas socioambientais que devem ser apresentadas ao SPCE e aos Diretores em 2014. [G4-2; 14; 46]

Riscos e oportunidades

No Tratado de Itaipu está estabelecido o compromisso de contratação da potência total instalada na usina, o que resulta em grande previsibilidade de receitas pelo faturamento dos serviços de eletricidade. A aquisição desses serviços, em sua totalidade, é realizada pela Eletrobras e Ande, sendo que a tarifa da Itaipu, contratada igualmente por ambas as empresas, é a suficiente para cobrir as despesas operacionais, as obrigações do Anexo "C" e o serviço da dívida da empresa.

Apesar do elevado endividamento da empresa, este risco é mitigado, uma vez que os maiores credores da Itaipu são o Tesouro Nacional do Brasil e a Eletrobras, sendo esta empresa a principal fonte de receitas por ser a maior compradora da eletricidade produzida por Itaipu. [G4-2]

Metas empresariais

Meta	Desempenho em 2013	Meta para 2014
Classificação de risco financeiro (da agência Standard & Poor's) "brAAA"	Atingida "brAAA"	Manter a "brAAA"
Índice de Equilíbrio Econômico-Financeiro* ≥ 98% e ≤ 102%	Não atingida 96%	≥ 98% e ≤ 102%
Índice do Exigível Total sobre o EBITDA* ≤ 10	Superada 8,5	≤9
Índice de Disponibilidade de Geração ≥ 94%	Superada 96,21%	≥ 94%
Crescimento anual de visitantes do Complexo Turístico Itaipu (margem brasileira) 5%	Superada 8%	10%
Índice de Favorabilidade Geral da Pesquisa de Clima Organizacional (margem brasileira) 74%	Superada 74,9%	A pesquisa é realizada a cada dois anos. A meta para 2015 é 76%.
Redução no consumo de energia elétrica 5%	Superada 6,7 %	5%
Redução no consumo de combustíveis fósseis 3%	Superada 13%	3%

* A perspectiva econômico-financeira da Itaipu é estruturada para atender os objetivos do Anexo C do Tratado e os respectivos indicadores foram elaborados visando que a tarifa de energia mantenha o equilíbrio de 100% entre receitas e despesas e que em 2023 a amortização da dívida seja integral.

Práticas de gestão transparente

Por ser uma empresa binacional e de natureza jurídica diferenciada, a Itaipu submete-se a rigorosos controles previstos no Tratado e seus anexos e, desde 2007, segue a Lei Sarbanes-Oxley (SOX). Em 2013 não foram identificados casos de corrupção na empresa ou de seus empregados e não foram realizados treinamentos sobre o tema.

Apesar de não realizar avaliações específicas de riscos relacionados à corrupção, eventuais atos de corrupção ou fraudes podem ser informados à alta administração ou identificados via Auditoria Interna, auditoria independente, Ouvidoria, Fale Conosco e Comitê de Ética. Dependendo do caso, as denúncias podem ser encaminhadas para providências internas, ao Ministério Público Federal ou à Polícia Federal.

Tanto as demonstrações contábeis quanto os controles internos são analisados periodicamente pela equipe brasileira e paraguaia da Auditoria Interna e pelo consórcio binacional de auditoria externa. Ambas utilizam metodologia internacional para prevenir e evitar fraudes. As demonstrações contábeis são aprovadas pela Diretoria e pelo Conselho de Administração.

Além disso, compete ao Comitê de Ética zelar pelo cumprimento de normas de conduta, valores e princípios estabelecidos no Código de Ética da Itaipu. Também como práticas de gestão transparente, a empresa adota o pregão eletrônico binacional reverso, em que ganha o fornecedor que propuser o menor preço. E desde 2006 utiliza o Sistema Integrado de Gestão Empresarial (SAP), que propicia um melhor gerenciamento das informações.

[G4-49; 56; 58; SO3; SO4; SO5]

Canais de Comunicação

A Itaipu dispõe de vários canais para se comunicar com seus públicos de interesse, sendo os principais a Ouvidoria, o Fale Conosco, a Assessoria de Imprensa, o site institucional, perfis no Twitter e Facebook, canais de comunicação interna, Comitê de Ética e especialmente os Jornais Itaipu, nas versões eletrônica (JIE) e mural (JIM).

O Fale Conosco registrou 4.596 atendimentos via e-mail (itaipu@itaipu.gov.br), entre dúvidas, elogios, solicitações de apoio, questionamentos técnicos e auxílio para trabalhos acadêmicos, que foram respondidos pela área gestora com apoio de áreas específicas da empresa.

A Ouvidoria, ligada diretamente ao Conselho de Administração, garante o direito de resposta à manifestação em até 30 dias e acompanha as demandas até a solução final, respeitando o sigilo dos dados do manifestante. Em 2013, a Ouvidoria ampliou seu atendimento, recebendo também manifestações do público interno. Foram realizadas palestras, distribuição de folders e reformulação da página para divulgar internamente a ampliação do atendimento.

Ao todo, a Ouvidoria recebeu 153 manifestações, 61% a mais que no ano anterior, sendo 130 de público externo, 15 do público interno e 8 anônimas. Do total, 82% foram atendidas integralmente. O e-mail foi o principal canal escolhido: 88 solicitações, seguido de 37 que chegaram via sistema eletrônico, o qual foi implantado em agosto e funciona no site e na intranet.

A Ouvidoria não registrou queixas que pudessem ser classificadas como “impacto na sociedade”. Houve 11 reclamações passíveis de classificação como “violação de direitos humanos”, sendo três do público externo e oito do público interno. Tais demandas foram tratadas com medidas de solução consensual ou julgadas improcedentes.

Quatro queixas referentes a impactos ambientais foram recebidas no período, sendo que uma não foi respondida por tratar-se de assunto sobre o qual Itaipu não pode intervir. As reclamações relacionadas a práticas trabalhistas foram respondidas com o auxílio da Diretoria Administrativa e Jurídica. [G4-49; 50; 57; 58; EN34; LA16; SO11; HR3; HR12]

Engajamento de stakeholders

Para o alcance de seus objetivos estratégicos, a Itaipu se relaciona diretamente ou indiretamente com diversos atores. Não há um processo formal para o engajamento dos stakeholders, mas a empresa dispõe de diversas ferramentas de comunicação e sempre envolve os públicos na elaboração, planejamento, execução e avaliação dos programas, projetos e ações que desenvolve.

De maneira geral, as iniciativas sociais e ambientais definem seus públicos de atuação com base na área de influência da empresa, ou seja, a região da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3), composta por 28 municípios do estado do Paraná e 1 de Mato Grosso do Sul. Em alguns casos englobam também cidades da fronteira do Brasil com o Paraguai e Argentina, em ações conjuntas nas áreas de saúde e infraestrutura. [G4-25]

Associações nacionais e internacionais

A Itaipu, de acordo com seus valores, participa e apoia organizações que promovem iniciativas sustentáveis. Entre elas estão associações, institutos, comitês e conselhos que defendem a hidreletricidade, conservação e gestão eficiente de energia; os recursos hídricos; os direitos humanos; a gestão sustentável; a biodiversidade e o desenvolvimento regional. (+) [G4-16]

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

- *Carta da Terra*
- *Comissão de Educação Ambiental da Eletrobras*
- *Consenso de Istambul sobre a Água – “Pacto das Águas”*
- *Declaração de Compromisso Corporativo no Enfrentamento da Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes*
- *Empresa Amiga da Criança*
- *Fórum da Agenda 21 do Paraná e de Foz do Iguaçu*
- *Jornada do Tratado de Educação Ambiental para Sociedades Sustentáveis*
- *Memorando de Entendimento: Gestão Integrada de Recursos Hídricos - MoU da Unesco*
- *Memorando de Entendimento: Uso de energias renováveis e tecnologias energéticas eficiente - MoU Onudi - Eletrobras*
- *Pacto Empresarial contra a Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes nas Rodovias Brasileiras*
- *Pacto Global das Nações Unidas*
- *Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo no Brasil*
- *Plano Nacional de Direitos Humanos*
- *Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPS) do Pacto Global das Nações Unidas e ONU Mulheres*
- *Princípios para a Educação Empresarial Responsável (PRME)*
- *Programa Começar de Novo do Conselho Nacional de Justiça*
- *Selo Vira Vida*
- *Termo de Adesão à Rede de Combate à Exploração Sexual Infanto-Juvenil*
- *Tratado da Bacia do Prata*

Públicos de interesse e formas de relacionamento(+) [G4-24; 26]

GRUPOS DE STAKEHOLDERS	RELACIONAMENTO	CANAIS DE COMUNICAÇÃO
Agentes Financeiros e de Crédito	A Eletrobras e o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) foram os principais financiadores da construção da Itaipu. O Tesouro Nacional é o maior credor por ter assumido, em 1998, créditos que lhe foram cedidos pela Eletrobras. O Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal são os agentes financeiros nos quais a Itaipu mantém a maior parte dos seus recursos. O Focem é o agente financeiro responsável pelo financiamento do projeto de construção da Linha de Transmissão 500Kv, no qual a Itaipu atua como organismo executor. A Finep financia o desenvolvimento e montagem de protótipo de ônibus híbrido (elétrico/etanol) com objetivo de utilizar o veículo como referência para produção em escala industrial.	Reuniões, ofícios, dados, informações ou relatórios contábeis e outros documentos.
Associações e Cooperativas	Contribuição para a construção de uma sociedade mais justa, melhoria da qualidade de vida e aumento da geração de renda, além de parcerias para o desenvolvimento de ações específicas; acordo de cooperação para o intercâmbio de informações e iniciativas relacionadas à implantação de ações de programas específicos.	Encontros periódicos, reuniões, e-mails, participações em comitês e programas, acordos de cooperação técnica, prestações de contas, visitas institucionais, eventos.
Autoridades locais, órgãos públicos e afins	Relacionamentos institucionais e apoio a ações sociais, ambientais, de gestão de bacias hidrográficas e de segurança.	Encontros periódicos, ofícios, reuniões, visitas institucionais, eventos e outros.
Clientes/ Detentores de capital	A Eletrobras e a Ande são contratantes da potência disponível e da energia a ela associada e possuem os US\$ 100 milhões do capital em partes iguais e intransferíveis. O Ministério das Minas e Energia é o responsável pelo pagamento de parte da remuneração pela cessão de energia.	Ofícios, dados, informações ou relatórios contábeis, reuniões periódicas, visitas institucionais, eventos de Grupos de Trabalho da Holding Eletrobras, Relatório de Sustentabilidade, informações e/ou relatórios contábeis.
Colaboradores	Responsáveis pelo funcionamento da empresa.	Palestras, e-mails, Jornal Itaipu Eletrônico (JIE), Jornal Itaipu Mural (JIM), intranet, reuniões de equipe, apresentações teatrais, visitas institucionais, eventos, Diálogos Sustentáveis e Relatório de Sustentabilidade.
Comunidades locais	Parceria em diversos programas sociais e ambientais.	Participação em comitês variados e campanhas de doações, reportagens, visitas institucionais, eventos, Relatório de Sustentabilidade.
Concessionárias de serviços públicos	Fornecedores de serviços essenciais.	Cartas, reuniões, e-mails e acordos de cooperação técnica.
Entidades de classe	Relações trabalhistas e cooperação técnica para o intercâmbio de informações.	Ofícios, visitas institucionais, eventos, outros documentos e reuniões.
Entidades de ensino e pesquisa	Convênios de parceria e apoio a projetos e cooperação técnica; relação de estágios.	Reuniões, e-mails, dados ou informações contábeis, visitas institucionais, eventos e outros documentos.
Fornecedores	Oportunidades de negócios e incentivo a práticas sustentáveis.	Portal de compras, editais, ofícios, demonstrações contábeis, certidões negativas e outros documentos.
Fundações	Serviços, assistência técnica, assessoramento, capacitação, cultura e convênios e parcerias em programas socioambientais.	Cartas, relatórios, cursos, e-mails, visitas institucionais, reuniões, prestações de contas e outros.

GRUPOS DE STAKEHOLDERS	RELACIONAMENTO	CANAIS DE COMUNICAÇÃO
Governos (municipais, estaduais, federal e de outros países)	Parcerias em projetos, articulação de questões legais e regulatórias em benefício das comunidades locais, intercâmbio de informações, Relacionamentos institucionais e apoio a ações socioambientais e de segurança, Acordo de Cooperação Ibero-americana para replicabilidade do Cultivando Água Boa, práticas conservacionistas, obras e construções.	Reuniões, fiscalizações, demonstrações contábeis, certidões negativas, ofícios e outros documentos, certidões e declarações fiscais, visitas institucionais, eventos, carta de intenções e acordo de cooperação.
Institutos	Obtenção e intercâmbios de dados e informações, estudos, parcerias, certificação relacionada à biodiversidade e serviços.	Termo de Compromisso, cartas, relatórios, e-mails, website, reuniões, dados, informações contábeis, visitas institucionais, eventos e outros.
Mídia	Campanhas, reportagens variadas, clipping e pesquisas.	Envio de releases por e-mail, telefonemas, encontro com jornalistas e informações e/ou relatórios contábeis.
ONGs e Oscips	Parceria no desenvolvimento de projetos e apoios para diferentes ações.	Reuniões, eventos, e-mails, convênio e outros documentos.
Organizações empresariais	Participação no ISE, parceria em diferentes ações pontuais, incluindo ações de desenvolvimento econômico, turístico e de integração regional.	Reuniões, ofícios, convênios, e-mails, visitas institucionais, eventos, Relatório de Sustentabilidade e outros documentos.
Organizações internacionais	Parcerias em programas socioambientais, cooperação técnica e científica, apoio para a replicabilidade do Cultivando Água Boa e compromissos socioambientais.	Cartas, e-mails, reuniões, eventos e Relatório de Sustentabilidade, convênios, acordos de cooperação técnica e acordo de confidencialidade, visitas institucionais.
Seguradoras	Diferentes coberturas de acordo com possíveis danos para instalações, equipamentos e pessoas.	Ofícios e outros documentos.
Empresas Públicas e Privadas	Parceiros em programas socioambientais, cooperação técnica e científica, campanhas e outros eventos.	Cartas, e-mails, relatórios, reuniões, convênios, campanhas e outros.
Organizações Militares Brasileiras	Parceiros na organização de eventos, cooperação técnica, transmissão de informações.	Ofícios, e-mails, reuniões, palestras, visitas institucionais e eventos.



Dimensão Econômica

A Itaipu é uma entidade binacional que não visa ao lucro e tem suas bases financeiras e de prestação dos serviços de eletricidade definidas no Anexo C do Tratado, que garante a absoluta igualdade de direitos e obrigações entre o Brasil e o Paraguai. O principal desafio da gestão é manter o equilíbrio econômico-financeiro da empresa, ou seja, a receita anual decorrente da prestação de serviços de eletricidade deve ser igual aos respectivos custos.

A empresa vem fortalecendo a estrutura de controles internos dos processos relacionados aos registros contábeis, por meio da Lei Sarbanes-Oxley (SOX), um dos mais rigorosos modelos de gestão adotado pela Itaipu em 2008. Para promover a cultura da correta aplicação e utilização de procedimentos internos, com vistas a garantir a confiabilidade e a transparência das demonstrações financeiras, seminários e reuniões de trabalho com gestores foram realizadas ao longo do ano.

Outro avanço importante em 2013 foi a implantação do módulo de gestão da dívida no sistema SAP, especialmente desenvolvido para atender as características peculiares da Itaipu. Desde agosto, os cálculos de pagamentos e aplicação e de encargos foram automatizados, conferindo maior confiabilidade e transparência ao processo.

Os pagamentos relativos ao serviço da dívida, amortização e encargos financeiros representaram

60% dos custos da prestação dos serviços de eletricidade. Incluindo as rolagens financeiras, foram captados US\$27 bilhões em órgãos financeiros nacionais e internacionais para a construção da usina. A renegociação com a Eletrobras em 1997 resultou na substituição dos indexadores por dólar americano, no estabelecimento de capacidades anuais de pagamentos e extensão do prazo para quitação da dívida para o ano 2023.

Em relação à Distribuição do Valor Adicionado, (saiba mais na página 36) a rubrica de distribuição a terceiros apresentou uma queda gradativa em função do menor volume de encargos relativos ao serviço da dívida devidos em cada exercício: US\$ 961 milhões em 2013, US\$ 1.030 milhões em 2012 e US\$ 1.093,7 milhões em 2011.

Já a redução no percentual destinado aos empregados decorre dos menores montantes provisionados relativos às obrigações pós-emprego (obrigações futuras estimadas por meio de cálculos atuariais, decorrentes do programa de aposentadoria e pensões da entidade que são administrados pelas fundações de previdência privada, e do programa de assistência médica).

A rubrica “retidos” refere-se ao resultado contábil obtido em cada exercício, sendo US\$ 1.188,9 milhões em 2013 ante US\$ 520,6 milhões em 2012 e US\$ 784,2 milhões em 2011.

Componentes do custo do serviço de eletricidade e montantes em 2013:

- **Royalties:** *Compensação financeira devida aos governos brasileiro e paraguaio pela utilização do potencial hidráulico do Rio Paraná para a produção de energia. US\$ 528,8 milhões.*
- **Rendimento de capital:** *Remuneração devida à Ande e à Eletrobras no valor de 12% ao ano sobre a participação no capital integralizado, atualizado monetariamente. US\$ 48,1 milhões.*
- **Despesas de exploração:** *Gastos correntes e com pessoal, materiais, bens e serviços. US\$ 764,4 milhões.*
- **Encargos financeiros e amortização de empréstimos e financiamentos:** *Valores pagos a título de encargos financeiros e amortização da dívida. US\$ 2,1 bilhões.*
- **Ressarcimento de encargos de administração e supervisão:** *Remuneração devida igualmente à Ande e à Eletrobras para compensar financeiramente os esforços de administração e supervisão. US\$ 40,7 milhões.*
- **Resultado da conta de exploração no exercício:** *Balanço anual entre a receita e o custo do serviço de eletricidade. US\$ 12,3 milhões.*

As receitas da Itaipu são oriundas da contratação, pela Eletrobras e Ande, de toda a potência instalada disponível. Isso garante que a empresa tenha um faturamento suficiente para cobrir as despesas.

Toda a energia produzida além da energia garantida (associada à contratação da potência instalada) chama-se energia não vinculada. Ela não gera receita adicional à empresa porque é faturada considerando os encargos de royalties, ressarcimentos de encargos de administração e supervisão e a remuneração pela cessão de energia de um país para outro.

O Tratado prevê que cada um dos governos tem direito a 50% da potência de Itaipu. Caso um dos países não utilize toda a energia de que dispõe para consumo próprio, o outro país tem o direito de adquirir o excedente mediante remuneração por cessão de energia.

A entidade segue primordialmente as práticas contábeis adotadas no Brasil e Paraguai. As exceções, decorrentes das particularidades da Itaipu, estão explicadas nas Notas Explicativas às Demonstrações Contábeis, disponíveis no site da binacional.

O dólar norte-americano é adotado como moeda de referência na contabilização das operações e na apresentação das Demonstrações Contábeis, no cálculo do custo unitário do serviço de eletricidade (tarifa), bem como para os pagamentos efetuados aos governos, às empresas detentoras de seu capital (Eletrobras e Ande) e aos principais credores dos empréstimos e financiamentos.

As transações diárias, como o pagamento de salários e aquisições de serviços e materiais, são realizadas na moeda local de cada país (real e guarani). Para fins de contabilização, os valores são convertidos em dólar conforme a taxa vigente na data da operação.

Destaques em 2013:

US\$ 3,6

bilhões foi o valor adicionado gerado.

US\$ 560

milhões foi o montante do valor adicionado direcionado para a remuneração do trabalho.

US\$ 948

milhões foram direcionados aos governos do Brasil e Paraguai em impostos trabalhistas, royalties e remuneração do Paraguai pela energia cedida ao Brasil (cessão de energia).

US\$ 820

milhões foram destinados para a remuneração do capital de terceiros, sendo encargos de dívidas, variações monetárias e outras despesas financeiras.

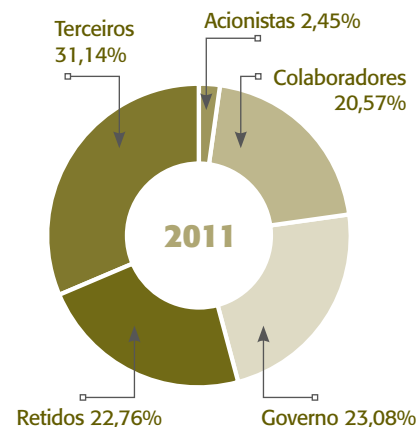
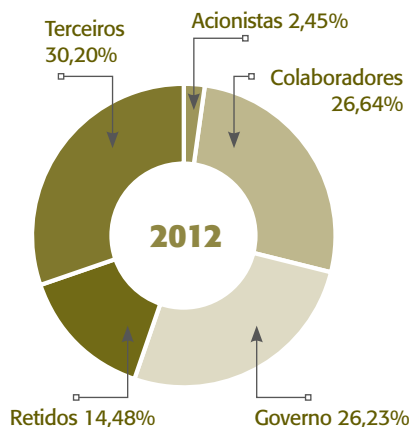
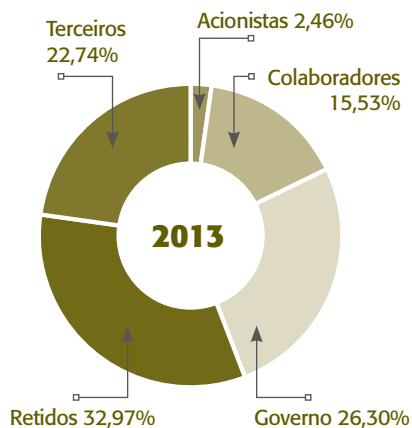
US\$ 1,2

bilhão foi o resultado contábil do exercício.

US\$ 35,68/megawatt-hora (MWh)

foi o custo médio da energia para o Brasil.

Distribuição do Valor Adicionado [G4-EC1]



Balanço Social modelo Ibase (em US\$ mil) [G4-EC1]

1 - Base de Cálculo	2013			2012		
Receita líquida (RL)	3.800.361			3.797.867		
Resultado operacional (RO)	1.188.903			520.563		
Folha de pagamento bruta (FPB)	430.786			396.073		
2 - Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	19.253	4,47%	0,51%	23.853	6,02%	0,63%
Encargos sociais compulsórios	49.847	11,57%	1,31%	48.415	12,22%	1,27%
Previdência privada	60.597	14,07%	1,59%	50.818	12,83%	1,34%
Saúde	71.729	16,65%	1,89%	63.872	16,13%	1,68%
Segurança e saúde no trabalho	1.157	0,27%	0,03%	1.039	0,26%	0,03%
Educação	6.861	1,59%	0,18%	6.901	1,74%	0,18%
Cultura	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	2.232	0,52%	0,06%	2.156	0,54%	0,06%
Creches ou auxílio-creche	1.683	0,39%	0,04%	1.457	0,37%	0,04%
Participação nos lucros ou resultados	38.801	9,01%	1,02%	33.642	8,49%	0,89%
Outros	55.987	13,00%	1,47%	50.995	12,88%	1,34%
Total - Indicadores sociais internos	308.147	71,53%	8,11%	283.148	71,49%	7,46%
3 - Indicadores Sociais Externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação	24.362	2,05%	0,64%	25.738	4,94%	0,68%
Cultura	295	0,02%	0,01%	1.668	0,32%	0,04%
Saúde e saneamento	18.188	1,53%	0,48%	13.473	2,59%	0,35%
Esporte	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Combate à fome e segurança alimentar	142	0,01%	0,00%	2.837	0,54%	0,07%
Outros	27.712	2,33%	0,73%	36.341	6,98%	0,96%
Total das contribuições para a sociedade	70.699	5,95%	1,86%	80.057	15,38%	2,11%
Tributos (excluídos encargos sociais)	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total - Indicadores sociais externos	70.699	5,95%	1,86%	80.057	15,38%	2,11%
4 - Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa	6.642	0,56%	0,17%	1.809	0,35%	0,05%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	11.212	0,94%	0,30%	8.085	1,55%	0,21%
Total dos investimentos em meio ambiente	17.854	1,50%	0,47%	9.894	1,90%	0,26%
Quanto ao estabelecimento de “metas anuais” para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:	() não possui metas () cumpre de 0 a 50% () cumpre de 51 a 75% (x) cumpre de 76 a 100%					

5 - Indicadores do Corpo Funcional¹	2013	2012
Número de empregados ao final do período	3.283	3.458
Número de admissões durante o período	146	323
Número de empregados terceirizados ²	746	1.012
Número de estagiários ³	109	118
Número de empregados acima de 45 anos	1.482	1.701
Número de mulheres que trabalham na empresa	619	635
Percentual de cargos de chefia ocupados por mulheres	7,43%	6,93%
Número de negros que trabalham na empresa	263	257
Percentual de cargos de chefia ocupados por negros	3,42%	3,50%
Número de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	58	54
6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2013	Metas 2014
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	ND	ND
Número total de acidentes de trabalho ³	14	0
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	() direção (x) direção e gerências () todos(as) empregados(as)	
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	() direção e gerências () todos(as) empregados(as) (x) todos(as) + Cipa	
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos trabalhadores, a empresa:	() não se envolve () segue as normas da OIT (x) incentiva e segue a OIT	
A previdência privada contempla:	() direção () direção e gerências (x) todos (as) empregados (as)	
A participação dos lucros ou resultados contempla:	() direção () direção e gerências (x) todos (as) empregados (as)	
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	() não são considerados () são sugeridos (x) são exigidos	
Quanto à participação de empregados em programas de trabalho voluntário, a empresa:	() não se envolve () apoia (x) organiza e incentiva	
Número total de reclamações e críticas de consumidores:	na empresa: NA no Procon: NA na Justiça: NA	
Percentual de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa: NA no Procon: NA na Justiça: NA	
Valor adicionado total a distribuir (em mil):	US\$ 3.606.557	US\$ 3.595.756
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	26,30% governo 15,53% colaboradores 2,46% acionistas 22,74% terceiros 32,97% retido	26,23% governo 26,64% colaboradores 2,45% acionistas 30,20% terceiros 14,48% retido
7 - Outras Informações		

Os dados são binacionais. Os dados referentes ao quadro de pessoal da margem paraguaia não fizeram parte do escopo da asseguuração.

¹ Os indicadores do corpo funcional são binacionais, exceto número de empregados terceirizados, número de estagiários e total de acidentes de trabalho, nos quais os dados apresentados são apenas do lado brasileiro da entidade.

² A Itaipu não possui empregados terceirizados que desenvolvem trabalhos diretamente ligados aos negócio ou às áreas administrativas. Para este item são relatados os trabalhadores de empresas terceirizadas contratadas no lado brasileiro da empresa para prestarem serviços secundários, como manutenção e limpeza predial.

³ Dados apenas do lado brasileiro da entidade em 31/12/2013.

ND – Dado não disponível de forma binacional NA – Não aplicável porque a Itaipu não possui consumidores finais diretos.

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

	2013	2012	2011
GERAÇÃO DO VALOR ADICIONADO			
Receitas			
Fornecimento de energia	3.291.012.000	3.291.012.000	3.291.012.000
Remuneração por cessão de energia	377.020.357	378.718.002	267.761.087
Reembolso de custos - energia não vinculada	132.328.557	128.136.896	93.378.828
Receitas (despesas) diversas	(14.998.634)	(10.484.940)	(8.376.733)
	3.785.362.280	3.787.381.958	3.643.775.182
(-) Insumos adquiridos de terceiros			
Materiais	16.429.962	16.152.007	16.169.216
Serviços de terceiros	106.702.421	104.645.775	106.963.208
Outras despesas operacionais	80.913.537	122.372.673	189.716.646
	204.045.920	243.170.455	312.849.070
VALOR ADICIONADO BRUTO	3.581.316.360	3.544.211.503	3.330.926.112
(+) Valor adicionado recebido em transferência			
Receitas financeiras	25.240.357	51.544.219	114.483.476
VALOR ADICIONADO A DISTRIBUIR	3.606.556.717	3.595.755.722	3.445.409.588
DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO			
Remuneração do trabalho			
Remuneração direta	319.684.107	298.282.562	297.180.181
Benefícios	166.979.004	152.676.209	137.883.923
Benefícios pós-emprego	43.921.855	424.962.959	206.010.554
Indenizações trabalhistas	22.365.649	74.640.560	59.857.085
FGTS	7.084.133	7.260.064	7.769.518
	560.034.748	957.822.354	708.701.261
Remuneração do governo			
INSS e IPS	42.762.976	41.155.156	42.641.572
Royalties	528.810.294	523.229.326	484.678.258
Remuneração por cessão de energia	377.020.357	378.718.002	267.761.087
	948.593.627	943.102.484	795.080.917
Do capital de terceiros			
Encargos da dívida	960.998.877	1.030.007.341	1.093.687.934
Variações monetárias	(140.797.875)	(56.155.222)	(20.745.178)
Outras despesas financeiras	7.766	67.569	28.129
	820.208.768	1.086.230.132	1.072.970.885
Do capital próprio			
Rendimentos de capital	48.139.048	47.789.688	47.149.750
Ressarcimento de encargos de administração e supervisão	40.677.714	40.248.410	37.282.944
	88.816.762	88.038.098	84.432.694
Resultado do exercício	1.188.902.812	520.562.654	784.223.831
VALOR ADICIONADO DISTRIBUÍDO	3.606.556.717	3.595.755.722	3.445.409.588

* Os dados são binacionais.

Royalties

A Itaipu paga aos governos brasileiro e paraguaio uma compensação financeira pela utilização do potencial hidráulico do Rio Paraná. O valor varia conforme a produção de energia e o repasse é feito mensalmente, sempre com base na energia gerada dois meses antes (o pagamento efetuado em dezembro refere-se à energia gerada em outubro, por exemplo).

O total de royalties pagos pela Itaipu aos dois países desde 1985 é de US\$ 8,8 bilhões. Deste montante, US\$ 258,9 milhões foram pagos ao Brasil em 2013, valor superior em US\$ 12,2 milhões ao que foi pago no ano anterior.

No Brasil, os repasses aos beneficiários são administrados em conjunto pela Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel), Secretaria do Tesouro Nacional (STN) e Ministério de Minas e Energia (MME), que efetuam a distribuição para municípios, estados e órgãos federais que possuem direito a receber a compensação, conforme previsto na Lei dos Royalties.

Os municípios lindeiros, que são diretamente atingidos pelo reservatório (quinze no Paraná e um do Mato Grosso do Sul), são os maiores beneficiados pelos royalties e receberam US\$ 99 milhões de compensação em 2013. Algumas dessas cidades apresentam os melhores índices de desenvolvimento humano (IDH) do Paraná: Entre Rios do Oeste, Marechal Cândido Rondon e Pato Bragado ocupam a quarta, oitava e décima primeira posições no ranking, respectivamente.

O governo do Paraná teve direito à US\$ 98,3 milhões e o governo do Mato Grosso do Sul à US\$ 2,3 milhões. Os estados e municípios localizados acima do reservatório, e que são indiretamente atingidos, ficaram com US\$ 33,4 milhões. [G4-EC8]



Distribuição de royalties pagos pela Itaipu ao Tesouro Brasileiro nos últimos três anos (em US\$ mil) [G4-EC8]

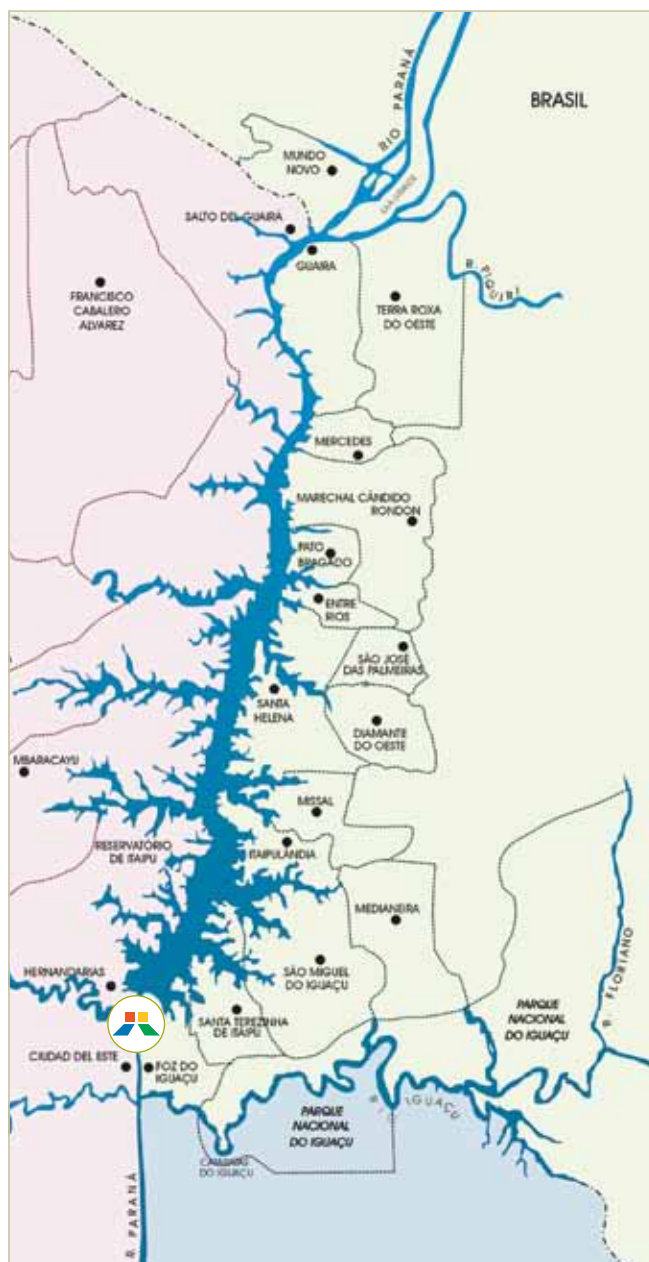
	2013	2012	2011	Acumulado 1991-2013
Ministério Meio Ambiente	7.767,40	7.401,20	6.685,30	64.610,30*
Ministério Minas e Energia	7.767,40	7.401,20	6.685,30	64.610,30*
Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico	10.356,50	9.868,40	8.913,70	86.147,00*
Governo do Paraná	98.308,70	93.673,80	84.613,50	1.502.557,60
Governo do Mato Grosso do Sul	2.318,70	2.209,40	1.995,70	33.220,50
Outros estados indiretamente atingidos	15.883,40	15.134,60	13.670,70	244.089,00
Municípios indiretamente atingidos	17.476,60	16.652,70	15.042,00	265.968,00
Foz do Iguaçu	19.045,30	18.147,30	16.392,00	290.789,40
Santa Terezinha de Itaipu	3.953,50	3.767,20	3.402,80	60.364,60
São Miguel do Iguaçu	8.578,00	8.173,60	7.383,10	143.438,50
Itaipulândia	16.958,90	16.159,40	14.596,40	246.469,80
Medianeira	109,50	104,40	94,30	1.672,00
Missal	3.780,90	3.602,70	3.254,20	57.728,50
Santa Helena	24.887,90	23.714,50	21.420,70	379.997,00
Diamante do Oeste	530,30	505,30	456,40	8.097,00
São José das Palmeiras	183,10	174,50	157,60	2.795,60
Marechal Cândido Rondon	5.287,80	5.038,50	4.551,20	87.623,10
Mercedes	1.823,00	1.737,10	1.569,10	26.494,70
Pato Bragado	4.441,40	4.232,00	3.822,70	64.548,40
Entre Rios do Oeste	3.104,30	2.958,00	2.671,90	45.116,70
Terra Roxa	149,10	142,20	128,40	2.277,30
Guaíra	4.813,20	4.586,30	4.142,60	73.489,40
Mundo Novo	1.388,00	1.322,50	1.194,60	21.129,90
Total**	258.912,90	246.706,80	222.844,20	3.953.185,60

Fonte: Área Financeira da Itaipu.

* Acumulado de 2004 a 2013.

** Em 1991 foram estabelecidos os percentuais de distribuição dos royalties. Antes disso, a Itaipu pagou ao Tesouro Brasileiro US\$ 614.561,7 mil, totalizando assim o pagamento de US\$ 4,6 bilhões à título de royalties desde o início da operação da Itaipu.

Reservatório da Itaipu



Dimensão Econômica

Cadeia de suprimento

A Itaipu é uma entidade jurídica de direito público internacional, por isso, seus processos de aquisição devem ser realizados por meio de licitações. O Tratado que a rege estabelece uma normativa própria para a contratação de serviços e aquisição de equipamentos, a Norma Geral de Licitação (NGL).

Após atualização, a nova versão da NGL entrou em vigor em janeiro de 2013, tendo como principal característica o alinhamento com as estratégias corporativas, com a possibilidade de seleção das propostas que combinem vantagem econômica para a empresa e o desenvolvimento sustentável regional. Outro ponto significativo da norma é o estímulo às aquisições ou contratações de pequenas, médias e microempresas do Brasil e do Paraguai.

Cerca de 9% das aquisições realizadas em processos binacionais foram do mercado brasileiro. O volume de compras em mercado nacional feito pela margem brasileira chega a 62%

do total de compras da empresa, sendo que 80% referem-se à contratação de prestação de serviços, o que indica incidência significativa de utilização de trabalhadores de empresas terceirizadas na cadeia de suprimentos da Itaipu.

No período não foram registradas ocorrências de trabalho infantil, trabalho perigoso para jovens, trabalho forçado ou análogo ao escravo.

Embora a Itaipu não atue diretamente no monitoramento de uma possível violação de direitos humanos pelos fornecedores, nos processos licitatórios é exigido que a candidata assine uma declaração de que a empresa: contrata jovens a partir de 14 anos apenas na condição de aprendiz; não emprega menores de 18 anos; não utiliza operações identificadas com risco significativo de ocorrência de trabalho forçado, análogo ao escravo ou relacionadas à exploração sexual; respeita a equidade de gênero. [G4-12; EC9; SO9; SO10; HR5; HR6]

US\$ 145 milhões foi o volume total de compras da Itaipu em 2013.

53% dos pagamentos foram realizados a fornecedores brasileiros.

Aproximadamente **50%** das compras brasileiras é realizada com fornecedores do Paraná.

O cadastro de fornecedores contava com 1.312 empresas aptas a celebrar contratos com a Itaipu em 2013.

64% das empresas cadastradas eram prestadoras de serviços.

US\$ 17,3 milhões foi o volume de compras com fornecedores da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3), área de influência da Itaipu.

Cadeia sustentável

Em março entrou em operação o Sistema de Avaliação de Fornecedores (SAF), que exige aos gestores da Itaipu a realização de avaliação periódica das empresas prestadoras de serviços com contratos vigentes. O sistema vai subsidiar o trabalho do Comitê Interno de Avaliação e Gestão do Programa de Desenvolvimento de Fornecedores (Ciadf/Desfor), implantado em abril com a missão de identificar as necessidades de desenvolvimento dos fornecedores e estabelecer as linhas de ação para atender tais demandas.

O Desfor é um programa binacional que tem como objetivo incrementar melhores práticas de gestão e produção nas empresas fornecedoras. Em outubro, em uma iniciativa inovadora, a Itaipu lançou e distribuiu aos seus fornecedores a cartilha “Equidade de Gênero: como implementar na gestão das empresas”, com versões em português em espanhol.

O material foi elaborado com base nos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs, sigla de Women’s Empowerment Principles), lançado pelo Pacto Global das Nações Unidas e ONU Mulheres, e adotado pela Itaipu desde 2010. O objetivo da publicação é orientar as empresas na adoção de práticas de equidade de gênero.

A Itaipu também lançou o Programa Compras Sustentáveis, que visa criar uma metodologia e estimular os empregados a considerarem critérios sustentáveis nas aquisições. Tais requisitos serão exigidos nos processos de compras, de forma gradual até 2020, e vão desde a especificação técnica dos produtos e serviços contratados até a qualificação do fornecedor e cumprimento das obrigações contratuais.

Em 2013 o programa realizou, em caráter experimental, a aquisição de serviços de coffee break, de pavimentação asfáltica, compra de cartuchos de impressoras e de óleo isolante. Vários workshops com gerentes, superintendentes e demandantes de compras foram realizados ao longo do ano e a iniciativa, que começou na margem brasileira, também foi implantada no lado paraguaio.

Em dezembro foi criado o Comitê de Compras Sustentáveis, composto por 14 membros representantes de todas as diretorias brasileira e paraguaia, que irá supervisionar e apoiar o programa. A primeira incumbência do grupo é analisar e validar o mapeamento dos serviços e materiais críticos, que apresentam riscos operacionais para o negócio e relacionados à sustentabilidade. (+)



Dimensão Social - Gestão de Pessoas

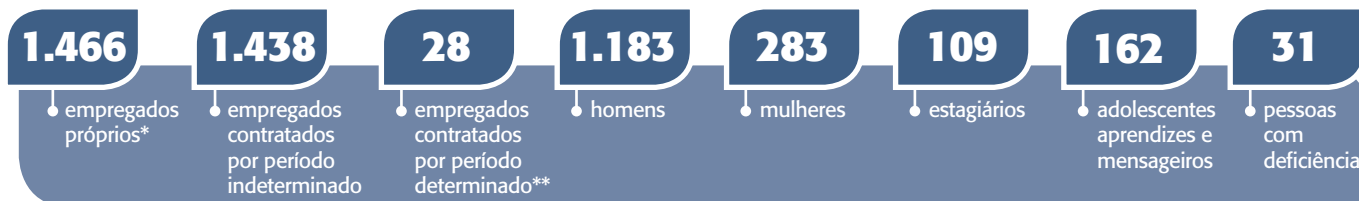
Até 2020 a Itaipu quer se consolidar como a geradora de energia elétrica com o melhor desempenho operativo e as melhores práticas de sustentabilidade do mundo. Para atuar de forma coordenada com os objetivos estratégicos corporativos, a empresa adota o Sistema Integrado de Gestão de Pessoas. Composto por sistemas de Recursos Humanos que se baseiam no modelo de Gestão por Competências, aprovado binacionalmente, visa desenvolver nos empregados os conhecimentos e habilidades essenciais para a execução da estratégia corporativa, bem como a cultura de processos e resultados.

Entre as ações prioritárias estão a consolidação do Sistema de Gestão de Desempenho (SGD), que em 2013 permitiu a avaliação de 84% dos empregados; a implantação do Sistema de Gestão Integrada de Saúde e Segurança; a promoção do bem-estar dos colaboradores; o projeto de Educação Corporativa para a Sustentabilidade e o processo de aprimoramento da gestão do clima organizacional.

Destaca-se a aprovação do novo Plano de Carreira e Remuneração por Competências (PCR), que após cinco anos de elaboração, vai entrar em vigor nas admissões realizadas no Brasil e no Paraguai em 2014. Os demais empregados poderão optar se permanecem no Plano de Cargos e Salários (PCS) ou migram para o novo modelo. Em conjunto com o SGD e a Educação Corporativa, o objetivo é modernizar e dar mais transparência para as perspectivas de carreira na empresa.

Em 2013, pela primeira vez a Itaipu e os sindicatos negociaram o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) da margem brasileira com validade de dois anos. Além de ser um indicador do bom relacionamento da Itaipu com as organizações sindicais, o fato vai permitir que o Comitê de Relações Trabalhistas (CRT) tenha um prazo maior para analisar as reivindicações e propor soluções que atendam tanto a classe trabalhadora como os objetivos estratégicos da organização.

Perfil dos trabalhadores da Itaipu em 2013 [G4-10]



* Inclui 26 empregados cedidos para outros órgãos e 1 afastado por motivo de saúde.

** Empregados por período determinado é aquele cujo prazo de duração de seu trabalho está estipulado no documento contratual firmado com a Itaipu. Inclui 16 empregados requisitados de outros órgãos federais, estaduais ou municipais, os Diretores e os Conselheiros.

Práticas trabalhistas

Durante a época da construção, a Itaipu reuniu vários profissionais e especialistas do setor elétrico nacional. Entretanto, a empresa somente formou seu quadro próprio de empregados em 1987. Apesar de o Tratado não estabelecer procedimentos para a contratação de pessoal, em 2005 a empresa passou a adotar processos seletivos com o objetivo de democratizar o ingresso na organização, sendo que em 2006 foram realizadas as primeiras admissões nesse modelo.

Os cargos gerenciais são ocupados, preferencialmente, por empregados de carreira. Já Conselheiros e Diretores são nomeados pelo governo federal.

A 22ª edição do Programa de Integração do Novo Empregado (Pine) em 2013 foi um marco histórico. Com a entrada de 21 novos empregados, mais da metade do quadro funcional brasileiro foi admitido na empresa por meio de processo seletivo.

Desde a implantação do sistema, 788 empregados se desligaram da empresa por meio do Programa Permanente de Desligamento Voluntário (PPDV) e a idade média dos trabalhadores passou de 48 para 42 anos. Tais números indicam que os empregados que formaram o quadro próprio inicial estão chegando à fase de aposentadoria e os desafios da empresa são fazer a gestão do conhecimento e dar suporte para que as duas gerações trabalhem num ambiente harmonioso, garantindo a excelência operativa da Itaipu.

Entre os principais benefícios oferecidos aos empregados estão o plano de saúde médico e odontológico, com cobertura nacional para os empregados e seus dependentes, auxílio educação (convênio ou reembolso), seguro de vida em grupo e previdência privada por adesão, com manutenção do plano de saúde na aposentadoria.

A licença maternidade ou paternidade sem prejuízo do emprego e do salário é garantida no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), sendo cinco dias para homens e até seis meses para as mulheres.

Periodicamente a empresa realiza pesquisas de clima organizacional, sendo que a última edição ocorreu em 2013 e teve a participação de 71,92% dos empregados ativos no período em que foi realizada. O índice de favorabilidade geral foi de 74,9%.

Também em 2013 a Ouvidoria passou a receber demandas do público interno, registrando 15 manifestações. Assuntos de conflito nas relações de trabalho ou violação de direitos humanos são recebidos e tratados pelo Comitê de Ética.

Há quatro principais canais de comunicação para o público interno: o boletim eletrônico RH Informa, a intranet, o Jornal Itaipu Eletrônico (JIE) e o Jornal Itaipu Mural (JIM). [G4-LA16]

Perfil dos trabalhadores da Itaipu em 2013 [G4-10]

Foz do Iguaçu Santa Helena e Guaíra

- 1.068 homens
- 207 mulheres
- 6 homens e 4 mulheres contratados por período determinado*
- 94 estagiários, sendo 64 mulheres

Curitiba

- 93 homens
- 65 mulheres
- 14 homens e 4 mulheres contratados por período determinado*
- 15 estagiários, sendo 12 mulheres

Brasília

- 2 homens
- 2 mulheres

São Paulo

- 1 mulher

80%

• brancos

1,8%

• amarelos

2,1%

• negros

16%

• pardos

0,2%

• indígenas

100%

dos empregados, estão cobertos pelo Acordo Coletivo de Trabalho assinado entre a Itaipu e os sindicatos. [G4-11]

21%

dos cargos gerenciais são ocupados por mulheres.

31 a 50

anos é a faixa etária de 60% dos empregados. [G4-LA12]

14,6%

é a maior diferença de proporção de salários-base médios entre homens e mulheres e foi registrada na categoria gerencial.

93

empregados foram admitidos, entre os quais 24 eram mulheres.

74

empregados foram desligados, sendo que 62 deles foram pelo Programa Permanente de Desligamento Voluntário (PPDV).

22

anos foi o tempo médio de empresa dos empregados que foram desligados em 2013. (+)

* Empregados por período determinado é aquele cujo prazo de duração de seu trabalho está estipulado no documento contratual firmado com a Itaipu. Inclui 16 empregados requisitados de outros órgãos federais, estaduais ou municipais, os Diretores e os Conselheiros.

Composição dos grupos responsáveis pela governança e discriminação dos empregados por categoria funcional [G4-LA12]

	Conselho*	Diretoria*	Gerencial			Universitária			Não universitária		
Sexo	2013	2013	2013	2012	2011	2013	2012	2011	2013	2012	2011
Homens	7	4	99	98	96	423	406	409	650	657	679
Mulheres		1	26	27	26	151	144	147	105	103	104
Total	7	5	125	125	122	574	550	556	755	760	783

	Conselho*	Diretoria*	Gerencial			Universitária			Não universitária		
Idade	2013	2013	2013	2012	2011	2013	2012	2011	2013	2012	2011
Abaixo de 30 anos				1	1	68	71	82	74	88	105
De 30 a 50 anos		1	60	64	61	359	342	337	463	434	436
Acima de 50 anos	7	4	65	60	60	147	137	137	218	238	242

	Conselho*	Diretoria*	Gerencial			Universitária			Não universitária		
Raça	2013	2013	2013	2012	2011	2013	2012	2011	2013	2012	2011
Branca	6	5	115	115	117	481	465	470	566	571	589
Amarela						22	21	20	4	4	4
Negra	1		1	1		6	6	6	23	24	27
Parda			8	8	4	64	58	60	161	160	162
Indígena			1	1	1	1			1	1	1

* Os dados de 2012 e 2011 são os mesmos de 2013.

Total de novas contratações e taxa de rotatividade por faixa etária, gênero e região (+)* [G4-LA1]

Masculino		Empregados			Admitidos			Demitidos			Admitidos e demitidos no mesmo ano ¹		Taxa de rotatividade (%)		
		2013	2012	2011	2013	2012	2011	2013	2012	2011	2013	2012	2013	2012	2011
Curitiba	Abaixo de 30 anos	2	4	5	1	2									
	De 30 a 50 anos	55	56	55	3	4	3	2					3,64		
	Acima de 50 anos	36	37	36			1	7	5	9			19,44	13,51	25,00
	Total	93	97	96	4	6	4	9	5	9			9,68	5,15	9,38
Foz, Santa Helena e Guaíra	Abaixo de 30 anos	98	116	136	24	1	22		1	2		1		0,86	1,47
	De 30 a 50 anos	654	617	616	40	3	26	2	3	6	1		0,31	0,49	0,97
	Acima de 50 anos	316	321	326	1	56	2	47	56	59			14,87	17,45	18,10
	Total	1.068	1.054	1.078	65	60	50	49	60	67	1	1	4,59	5,69	6,22

*Não inclui conselheiros, diretores e empregados por período determinado (requisitados de outros órgãos federais, estaduais e municipais).

¹ Não houve demissões de empregados contratados no mesmo exercício em 2011.

Feminino		Empregadas			Admitidas			Demitidas			Taxa de rotatividade (%)		
		2013	2012	2011	2013	2012	2011	2013	2012	2011	2013	2012	2011
Curitiba	Abaixo de 30 anos	1	2	4									
	De 30 a 50 anos	46	46	46	2	1	1		1			2,17	
	Acima de 50 anos	18	19	16				5	1	7	27,78	5,26	43,75
	Total	65	67	66	2	1	1	5	2	7	7,69	2,99	10,61
Foz, Santa Helena e Guaíra	Abaixo de 30 anos	41	38	43	12	5	5	1	2	1	2,44	5,26	2,33
	De 30 a 50 anos	118	112	108	10	4	10	3			2,54		
	Acima de 50 anos	48	46	49				7	9	13	14,58	19,57	26,53
	Total	207	196	200	22	9	15	11	11	14	5,31	5,61	7,00

Não houve demissões de empregadas contratadas no mesmo exercício em 2013, 2012 e 2011.

Carreira, remuneração e equidade de gênero

Nenhum dos cargos da empresa possui restrições para a contratação de mulheres e a política salarial da Itaipu fixa o salário-base e a remuneração considerando as especificidades da função e qualificação profissional. Para cargos gerenciais, a empresa concede uma gratificação de função, desvinculada do salário-base e de caráter não permanente.

Os honorários dos Conselheiros e dos membros da Diretoria Executiva são fixados pelos governos, representados pela Eletrobras e pela Ande, de comum acordo, conforme previsto no Anexo A do Tratado de Itaipu. Não há diferença de remuneração entre eles, exceto no caso do Diretor-Geral.

Nos últimos três anos, o salário-base médio das mulheres apresentou variação superior ao dos homens nas categorias gerencial e universitária. No caso da categoria não universitária, a variação foi inferior devido à aposentadoria de empregadas com salário-base médio superior ao da média masculina, em virtude do tempo que permaneceram na empresa.

As contratações realizadas a partir de janeiro de 2014 vão ocorrer nos parâmetros do Plano de Carreira e Remuneração (PCR), aprovado em dezembro de forma binacional. Os empregados contratados até 31 de dezembro de 2013 poderão optar pela permanência no Plano de Cargos e Salários Unificado (PCS).

A mudança está alinhada às estratégias corporativas que visam desenvolver as habilidades necessárias para manter o alto nível de motivação, comprometimento e desempenho dos empregados. Com a adoção do sistema de Gestão por Competências, o PCR permitirá crescimento na carreira com transparência e meritocracia.

Com o novo plano, a principal mudança se dá na organização dos cargos funcionais, que deixam de ter foco na descrição de tarefas e passam a valorizar as entregas. Os empregados que,

independentemente do gênero, apresentarem desempenhos superiores no SGD serão elegíveis a promoções no PCR. Além disso, o sistema permite identificar as competências que precisam ser desenvolvidas via programa de Educação Corporativa. [G4-51; 52; 53; 54; 55]

Programa de Equidade de Gênero

A Itaipu desenvolve ações afirmativas em prol da equidade de gênero no ambiente de trabalho, nas comunidades em sua área de influência e na sociedade em geral desde 2003. No setor elétrico brasileiro, a usina é pioneira na implantação de uma Política de Equidade de Gênero binacional, em 2011.

Em 2013, 19% do quadro funcional era composto por mulheres, dentre as quais 26 eram gerentes – o que corresponde a um aumento de 11% na presença feminina em cargos de gerência na última década. O programa é coordenado por um comitê formado por homens e mulheres de todas as diretorias, fundações mantidas pela Itaipu e sindicatos. Os membros opinam, propõem e executam as ações e também monitoram a implementação da Política na empresa.

Como consequência do compromisso e da evolução do programa internamente, em março a Itaipu recebeu o prêmio “Liderança nos Princípios de Empoderamento das Mulheres”, concedido pela ONU Mulheres e Pacto Global da ONU. Em outubro, a empresa lançou o Prêmio WEPs Brasil 2014 (WEPs, de Women’s Empowerment Principles), com o objetivo de promover a cultura da equidade de gênero entre as empresas brasileiras.

A Itaipu também lançou uma cartilha sobre como adotar práticas de equidade de gênero na gestão das empresas. O material foi distribuído para as empresas fornecedoras da entidade.

[G4-LA12]

Salário e remuneração para homens e mulheres [G4-LA13]

	2013			2012			2011		
	Proporção do salário-base médio	Valor do salário-base médio (R\$)		Proporção do salário-base médio	Valor do salário-base médio (R\$)		Proporção do salário-base médio	Valor do salário-base médio (R\$)	
	Mulher/Homem	Homem	Mulher	Mulher/Homem	Homem	Mulher	Mulher/Homem	Homem	Mulher
Diretoria*	100			100			100		
Gerencial**	85,4	14.742,14	12.595,45	84,7	13.654,60	11.559,31	84,1	13.116,14	11.035,85
Universitária	87,3	8.125,13	7.093,06	87,4	7.566,03	6.631,21	85,1	7.169,97	6.099,50
Não Universitária	99,7	4.418,53	4.404,24	101,8	4.152,98	4.228,49	102,9	3.933,01	4.047,10

Por não haver mulheres brasileiras no Conselho de Administração, a proporção é nula.
* Os valores referentes aos salários dos conselheiros e dos diretores não serão divulgados por motivo de segurança. Não há diferença de salários na diretoria, com exceção do Diretor-Geral, cujas atribuições são diferenciadas.
** Para empregados em cargos gerenciais, o valor do salário-base foi acrescido da Gratificação de Função Complementar.

Saúde e segurança

Por meio do Programa de Prevenção e Riscos Ambientais, os riscos ocupacionais existentes são identificados e tratados. Além disso, os empregados são incentivados a participar em grupos de trabalho, comitês e comissões que propõem e desenvolvem melhorias nos processos. Essas instâncias atuam consultiva ou deliberadamente e são compostas por representantes de todas as áreas e níveis hierárquicos.

Em 2013 foram registrados 17 acidentes de trabalho com empregados. Apesar da redução de três ocorrências em relação ao ano anterior, a quantia de dias perdidos passou de 79 para 118. Também teve início o acompanhamento dos indicadores ocupacionais dos trabalhadores de empresas que prestam serviços à Itaipu, sendo registrados 14 acidentes com afastamento e 80 dias perdidos.

Com base em perícias e laudos técnicos emitidos por empresa especializada, a Itaipu constatou que algumas áreas e funções eram caracterizadas como insalubres em virtude de risco biológico. Em decorrência disso, 14 empregados que atuam no Hospital Veterinário, no Laboratório Ambiental e na Medicina Ocupacional passaram a receber o adicional de insalubridade.

Com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, a empresa realiza anualmente o exame médico periódico dos empregados, para acompanhamento individual da saúde do trabalhador. E com o Programa Reviver, os colaboradores participam de atividades preventivas e curativas, que visam à melhoria contínua da qualidade de vida (saiba mais na página 54).

Embora os treinamentos relevantes em saúde e segurança sejam feitos pelas empresas contratadas pela Itaipu, normas de segurança empresarial, segurança do trabalho, saúde e meio ambiente são apresentadas aos prestadores de serviço quando estes iniciam suas atividades na binacional. Dos 746 trabalhadores de empresas prestadoras de serviços que atuaram na Itaipu em 2013, 164 participaram do Seminário Integração, incluindo trabalhadores temporários (substitutos em períodos de férias), ou seja, 22%.

O percentual de pessoas treinadas diminuiu porque houve queda na quantia de trabalhadores iniciando atividades na empresa (foram 375 em 2012). Criado em 2008, o Seminário está previsto em cláusula contratual e já registrou 1.476 participações. [G4-10; LA6; LA7; EU18]

Atualização na Norma Regulamentadora 10

Emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a NR10 estabelece padrões de segurança para os trabalhadores que atuam em instalações elétricas e serviços com eletricidade, sendo que as recidagens devem ser feitas a cada dois anos. Em 2013, cerca de 30% de todo o quadro brasileiro participou da capacitação, que reuniu 435 empregados de todas as áreas, especialmente da operação e de manutenção, setores que concentram maior número de empregados sob risco elétrico. A capacitação teve 16 horas de curso a distância (on-line) e oito presenciais, com o conteúdo adaptado para os públicos de cada uma das 18 turmas. [G4-LA7]

Comitês

- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Cipa)
- Grupo de Trabalho Permanente sobre Segurança em Energia Elétrica
- Comissão Binacional de Periculosidade por Risco Elétrico
- Comitê do Programa de Conservação Auditiva
- Comissão do Plano de Ação de Emergência
- Comitê Permanente de Pessoas com Deficiência

Cláusulas específicas no Acordo Coletivo de Trabalho [G4-LA8]

- Fornecimento e uso obrigatório de equipamentos de proteção individual
- Análise e estudo de campos eletromagnéticos
- Adicionais de periculosidade, insalubridade e penosidade
- Levantamento ergonômico e técnico das condições ambientais nos locais de trabalho
- Direito de recusar trabalho inseguro
- Vistorias periódicas de saúde e segurança com participação de representantes dos trabalhadores

Taxa de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, por gênero* [G4-LA6]

	2013			2012		2011	
	Homens	Mulheres	Prestadores de serviços ⁴	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Taxa de lesões ¹	4,59	2,07	13,16	1,11	0,34	5,96	2,01
Taxa de dias perdidos ²	28,49	2,07	75,22	11,61	1,69	124,67	8,03
Taxa de absenteísmo ³	2,74	3,27	ND	2,49		2,52	
Óbitos	0	0	0	0	0	0	0
Taxa de doenças ocupacionais	0	0	0	0,07	0	0,46	0

Para fins de cálculo, foram considerados apenas os colaboradores contratados por período indeterminado. Não foi possível relatar os dados por região.

¹ Inclui pequenas lesões, representando todos os acidentes com afastamento. A estatística de acidentes é registrada conforme a NBR14280.

² Os dias perdidos são representados como dias civis e a contagem começa no dia seguinte ao acidente.

³ O cálculo baseia-se no total de horas trabalhadas (programadas) e não inclui as licenças maternidade e paternidade e compensação eleitoral.

⁴ A Itaipu não possui controle dos prestadores de serviço por gênero.

ND - Dado não disponível, pois a Itaipu não possui controle sobre as faltas dos prestadores de serviços.

Desenvolvimento profissional

Para desenvolver nos empregados os conhecimentos e habilidades essenciais para a execução da estratégia empresarial, a Itaipu desenvolve programas de treinamento corporativo e treinamentos específicos. Além disso, mantém a Universidade Corporativa Itaipu (UCI) que tem foco na Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (P&D+I) e gestão de conhecimento com formação de longo prazo.

Com a atualização do Sistema de Gestão de Desempenho (SGD), as demandas de treinamentos e capacitações podem ser definidas no Plano de Desenvolvimento Individual, que é a etapa após a avaliação de desempenho. O ciclo compreendeu o período de agosto/2012 a julho/2013 e avaliou 999 empregados (84%) e 228 empregadas (81%), totalizando a realização de análise de desempenho de 84% do quadro funcional.

No caso dos empregados em período probatório, eles não são avaliados pelo SGD, mas por meio da Avaliação do Novo Empregado (ANE).

Em 2013, os empregados participaram de 83.771 horas de treinamento, cerca de 10% a menos em relação ao ano anterior. Das 71.735 horas de treinamento realizadas pelos empregados do sexo masculino, metade foi efetuada por empregados da categoria não universitária.

Já as empregadas, que compõem 19% do quadro funcional da empresa, tiveram 12.036 horas de capacitação, das quais 7.431 foram destinadas para empregadas da categoria universitária e que representam 53% do total de mulheres na Itaipu. A maior redução de carga horária no último ano foi entre as não universitárias.

Como o modelo de gestão da Itaipu estabelece que as iniciativas da empresa sejam realizadas por meio de programas, ações e projetos, cerca de 500 empregados, entre brasileiros e paraguaios, foram capacitados em Gerenciamento de Projetos nos ciclos de 2009 e 2012. Em 2013 foi realizado um treinamento de atualização da metodologia, em que participaram 100 empregados. A iniciativa é fruto de uma parceria ente as áreas de Recursos Humanos e Planejamento Empresarial, com a Fundação Parque Tecnológico Itaipu (PTI) e a Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC).

Os trabalhadores da área de segurança (empregados próprios e de empresas terceirizadas) participaram da reciclagem de vigilantes obrigatória para exercício da função que incluem aspectos de Direitos Humanos. Além da reciclagem, eles participaram de uma palestra realizada anualmente sobre Direitos Humanos. [G4-LA11; HR2; HR7]

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

	2013			2012			2011		
	Homens	Mulheres	Média por empregado	Homens	Mulheres	Média por empregado	Homens	Mulheres	Média por empregado
Gerencial	75,71	68,58	74,22	82,8	77,41	81,63	48,97	72,35	53,95
Universitária	68,25	49,21	63,24	70,98	62,81	68,84	67,44	49,18	62,61
Não universitária	54,42	26,88	50,59	54,07	82,24	57,88	60,14	20,6	54,88

* Não foram realizados treinamentos para Diretoria e Conselho nos últimos três anos.

Aposentadoria

A Itaipu adota o Programa Permanente de Desligamento Voluntário (PPDV) como forma de normatizar o assunto no lado brasileiro da empresa. Os empregados são desligados ao completarem 100% das carências do plano de previdência complementar da Fundação Itaipu - Brasil de Previdência e Assistência Social (Fibra).

Além de receber a indenização específica do PPDV, os empregados têm direito às verbas rescisórias de uma

dispensa sem justa causa e 40% do saldo de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

A empresa também desenvolve o Programa de Reflexão para a Aposentadoria (PRA), que auxilia os empregados e seus cônjuges na preparação para o encerramento da carreira, sendo que a participação é voluntária. Ao todo, 62 empregados se aposentaram em 2013.

Percentual de empregados com direito a se aposentar nos próximos cinco ou dez anos* [G4-EU15]

		Ano-base 2013		Ano-base 2012		Ano-base 2011	
		2014 - 2018	2014 - 2023	2013 - 2017	2013 - 2022	2012 - 2016	2012 - 2021
Conselho/ Diretoria		17%	17%	17%	17%	17%	17%
Gerencial	Curitiba	30%	74%	29%	71%	34%	78%
	Foz, Santa Helena e Guaíra	32%	74%	30%	73%	29%	67%
Universitária	Curitiba	24%	51%	24%	51%	19%	49%
	Foz, Santa Helena e Guaíra	17%	30%	16%	32%	16%	34%
Não universitária	Curitiba	32%	60%	32%	49%	31%	51%
	Foz, Santa Helena e Guaíra	24%	41%	25%	44%	24%	45%
Total (inclui todas as regiões e categorias funcionais)		22%	41%	23%	43%	22%	44%

*Os dados baseiam-se na data limite de permanência na Itaipu, a qual contempla a data de direito de aposentadoria na Fibra e também a data escolhida pelo empregado no PPDV.

Previdência privada

A Fibra foi criada pela Itaipu em 1988 para oferecer previdência complementar aos seus empregados. A adesão é voluntária e 99% dos empregados aderiram ao plano.

Os empregados fazem contribuições mensais, com os valores calculados conforme o nível salarial e critérios atuariais. Já os participantes aposentados contribuem com 10% sobre o valor do benefício. A binacional, a título de contribuição normal, repassa 15% da folha de pagamento e mais 2,32%, referente ao custeio da cobertura do tempo de serviço anterior dos participantes fundadores.

Os benefícios são aposentadoria por tempo de contribuição, aposentadoria por invalidez, aposentadoria especial, aposentadoria por idade, pensões, benefício temporário por morte e auxílios reclusão e funeral.

No Paraguai, o programa de aposentadoria e pensões aos seus empregados é administrado pela Caja Paraguaya de Jubilaciones y Pensiones del personal de la Itaipu Binacional (Cajubi). Em fevereiro de 2013, o Conselho de Administração aprovou um aumento nas contribuições mensais obrigatórias da patrocinadora e dos participantes ativos, visando eliminar o potencial de geração de déficit futuro no custeio do plano de benefícios. [G4-EC3]

Fibra em números

	2013	2012	2011
Pessoas beneficiadas diretamente	6.935	6.819	6.834
Participantes ativos da Fundação ¹	1.490	1.473	1.498
Aposentados assistidos pelo plano de pensão ¹	1.308	1.266	1.204
Pensionistas assistidos pelo plano de pensão ¹	208	191	180
Benefícios pagos em renda continuada	141,6 milhões	126,5 milhões	109,9 milhões
Benefícios pagos desde a criação ²	1.582 milhões	1.307 milhões	1.160,6 milhões
Contribuições Previdenciárias ³	67,4 milhões	60,3 milhões	56,2 milhões
Reservas Técnicas (ativo líquido)	2.460 milhões	2.391 milhões	2.094 milhões
Reservas Técnicas (passivo atuarial)	2.614 milhões	2.332 milhões	2.019 milhões

Fonte: Relatório Anual da Fibra (data-base 31/12/13).

¹ Dados extraídos das Demonstrações Contábeis (nota 20) cuja data-base é 30/11/13.

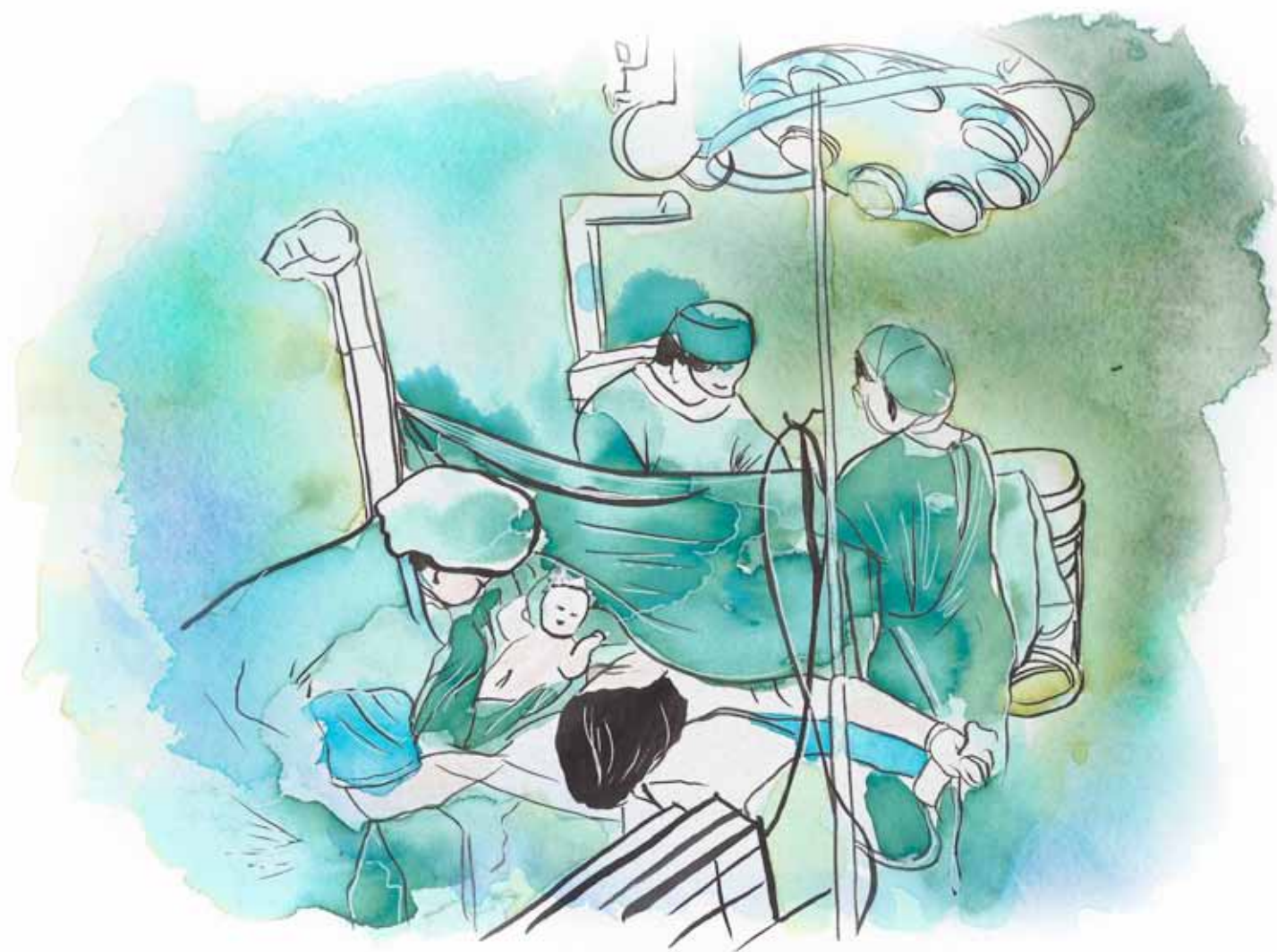
² Corrigido pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC).

³ Recebidas dos Patrocinadores e Participantes.

Programas desenvolvidos para os colaboradores (+)

NOME DO PROGRAMA	Reviver	Incentivo à Equidade de Gênero	Força Voluntária
OBJETIVO	Implementar ações visando conscientizar os empregados da Itaipu e seus dependentes sobre a importância de uma vida pessoal e profissional saudável e equilibrada.	Promover a inclusão equitativa de homens e mulheres nos processos de participação e de decisão interna e externa para construir uma cultura de respeito à diversidade.	Motivar os empregados a exercerem atividades voluntárias em instituições sociais, creches e escolas.
PÚBLICO BENEFICIADO	Colaboradores e seus familiares.	Colaboradores da Itaipu e sociedade em geral.	Colaboradores da Itaipu e seus familiares e beneficiados pelas ações voluntárias.
INVESTIMENTO	US\$ 266,90 mil	US\$ 12,77 mil	US\$61,93 mil
PRINCIPAIS STAKEHOLDERS	Parceiros na execução das atividades, tais como Serviço Social da Indústria (Sesi), Secretaria Municipal da Saúde, Hospital Ministro Costa Cavalcanti (HMCC), Instituições de ensino superior e ONGs.	Secretaria de Política para as Mulheres da Presidência da República do Brasil, Comitê Permanente para as Questões de Gênero do Ministério de Minas e Energia e Empresas Vinculadas, Empresas do Ciclo para o Fortalecimento da Equidade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho, ONU Mulheres, Organização Internacional do Trabalho, Prefeitura Municipal de Foz do Iguaçu e entidades da sociedade civil organizada.	Organizações sociais, prefeituras e empresas privadas.
PRINCIPAIS RESULTADOS EM 2013	<ul style="list-style-type: none">- 221 empregados participaram do Dia do Desafio na Itaipu.- 592 colaboradores participaram das atividades oferecidas no Espaço do Bem estar montado para comemorar os 19 anos do programa. [G4-LA7]	<ul style="list-style-type: none">- Lançamento do Prêmio WEPs Brasil 2014 que visa reconhecer as melhores práticas nacionais de igualdade de gênero.- Lançamento de cartilha sobre implementação de equidade na gestão das empresas.- 223 empregados (as) participaram de oficinas para avaliar os dez anos do programa. [G4-LA12]	<ul style="list-style-type: none">- 500 participações nas atividades realizadas ao longo do ano.- 583 alunos de escolas de Foz do Iguaçu e 161 voluntários participaram da sexta edição da Gincana de Integração.- 9 projetos elaborados por empregados voluntários receberam apoio financeiro da Itaipu. [G4-EC7; SO1]

NOME DO PROGRAMA	Reflexão para a Aposentadoria	Estágios	Programa de Iniciação e Incentivo ao Trabalho (PIIT)	Programa Permanente de Desligamento Voluntário
OBJETIVO	Auxiliar os empregados da Itaipu a se prepararem para a aposentadoria.	Proporcionar aos estudantes de graduação e de cursos profissionalizantes experiência técnica e científica na área de formação.	Oferecer a oportunidade de ingresso de jovens no mercado de trabalho em consonância com a Lei da Aprendizagem.	Oferecer incentivo financeiro aos empregados aptos a se aposentarem.
PÚBLICO BENEFICIADO	Empregados prestes a se aposentar e seus cônjuges.	Universitários de todo o Brasil e estudantes de ensino médio profissionalizante.	Jovens de baixa renda entre 16 e 18 anos, cursando o ensino fundamental ou médio em escola pública e com bom rendimento escolar.	Empregados prestes a se aposentar.
INVESTIMENTO	US\$ 25,15 mil	US\$ 830,65 mil	US\$ 1,26 milhão	
PRINCIPAIS STAKEHOLDERS	Palestrantes especialistas em programas de preparação para a aposentadoria.	Instituições de ensino superior.	Guarda Mirim em Foz do Iguaçu e Associação de Educação Familiar do Paraná (AEFES-PR).	Fundação Itaipu-BR de Previdência e Assistência Complementar.
PRINCIPAIS RESULTADOS EM 2013	<ul style="list-style-type: none"> - 89 pessoas, sendo 75 em Foz do Iguaçu e 14 em Curitiba, participaram do 5º Seminário Travessia. - 24 horas é a carga horária dos treinamentos. - 453 pessoas, entre empregados e cônjuges ou familiares, já participaram do programa. 	<ul style="list-style-type: none"> - 52 vagas de estágio de férias são oferecidas e atraem estudantes de todas as regiões do país. - 378 estudantes, de 19 cursos de graduação, realizaram estágio na Itaipu durante o ano de 2013. [G4-EC1; EC8; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - 315 jovens realizaram tarefas administrativas nos escritórios de Foz do Iguaçu e Curitiba ao longo do ano. - 7 capacitações foram ministradas para abordar temas como sexualidade, drogas e informática. - 73 famílias carentes de Foz receberam cestas básicas arrecadadas pelos jovens. [G4-EC1; EC8; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - 62 empregados saíram pelo PPDV, o que representa 84% dos desligamentos no ano. - 54 dos empregados que aderiram ao Programa eram do sexo masculino e 12 do sexo feminino.



Dimensão Social - Sociedade

Desde a época da sua construção, a Itaipu realiza espontaneamente uma série de iniciativas que beneficiam a região oeste do Paraná e a população da Tríplice Fronteira (Brasil, Argentina e Paraguai). No planejamento e execução das ações, a empresa adota como referência diversos acordos, tratados e convenções nacionais e mundiais, como o Pacto Global das Nações Unidas e a Carta da Terra, e também busca cooperar com o fortalecimento das políticas públicas estabelecidas pelo Governo Federal para o enfrentamento de problemas regionais.

O compromisso da Itaipu como agente indutor do desenvolvimento sustentável está presente no Plano Empresarial e também integra a Política de Sustentabilidade. Em 2013 foram destinados US\$ 25,6 milhões para iniciativas nas áreas de saúde, educação, cultura, turismo, capacitação profissional e infraestrutura, direcionados a crianças, jovens, adultos e idosos em situação de vulnerabilidade social.

O relacionamento com a comunidade ocorre via programas, projetos e ações, por meio de mobilização e estabelecimento de parcerias com os governos das esferas federal, estadual e municipal, organizações do terceiro setor e instituições públicas e privadas. As demandas são atendidas conforme convergência com a missão empresarial e a disponibilidade orçamentária anual.

A Itaipu também tem papel importante na articulação e obtenção de recursos públicos estaduais, federais e de outros órgãos governamentais para consolidar a região em um grande polo turístico, acadêmico, científico e incrementar a economia local. Entre as iniciativas

estão a implantação da Universidade Federal da Integração Latino-Americana (Unila) em Foz do Iguaçu, que atualmente oferta 16 cursos de graduação e possui 1.400 alunos matriculados, de dez países diferentes; a reforma do aeroporto da cidade, que irá ampliar a capacidade operacional de 2,7 milhões para 3,9 milhões de passageiros ao ano; a execução dos projetos de melhorias no Estádio do Flamengo Esporte Clube para que o local seja o Centro de Treinamento da seleção da Coreia do Sul na Copa do Mundo Fifa 2014; e a duplicação da BR-469, a Rodovia das Cataratas, entre o trevo de acesso à Argentina e os portões do Parque Nacional do Iguaçu.

Além disso, em 2013, a Itaipu pagou, a título de royalties, igualmente ao Brasil e ao Paraguai, o valor equivalente a US\$ 258,9 milhões. No Brasil, US\$ 199,7 milhões foram destinados aos governos de dois estados e 16 municípios que são diretamente atingidos pelo reservatório da usina.

A partir de sua Política de Patrocínios, a Itaipu apoia projetos relacionados a energia, sustentabilidade, tecnologia, responsabilidade socioambiental, esporte, cultura e educação, entre outros, que fortaleçam a imagem institucional e fomentem o turismo na região. Um comitê se reúne periodicamente para analisar as solicitações apresentadas. Em 2013, a empresa recebeu 771 propostas, das quais 362 foram atendidas.

[G4-EC7; EC8; SO1]

Primeiras iniciativas sociais

Da população atingida pela desapropriação para construção da usina, a maior parte foi realocada. Os demais obtiveram acompanhamento da Itaipu para aquisição de novas propriedades, ficando a cargo do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (Incra) o desenvolvimento e acompanhamento dos projetos de reassentamento das famílias.

Ao todo, foram desapropriadas 6.913 propriedades rurais e 1.606 urbanas, localizadas em uma área de 101.092,5 hectares de extensão. As indenizações custaram US\$ 208 milhões e 99,8% das desapropriações foram realizadas de forma amigável.

No pico da construção, entre 1974 e 1982, a Itaipu construiu nove mil moradias, escolas e hospitais para atender os cerca de 40 mil trabalhadores que atuavam nas obras e nos escritórios de apoio no Brasil e Paraguai. Nessa época, a população de Foz do Iguaçu saltou de 20 mil para 101 mil habitantes.

No final das obras, quando da realização da gradual desmobilização, a entidade fiscalizou o pagamento das indenizações trabalhistas e seguro-desemprego por parte das empresas contratadas para prestarem serviços à Itaipu. Posteriormente, promoveu a venda facilitada das casas de sua propriedade aos trabalhadores que ali viviam. [G4-EU22]

Convênio dará novo impulso ao oeste paranaense

Com o objetivo de fortalecer as unidades produtivas, gerar empregos e melhorar a infraestrutura regional, a Itaipu em conjunto com a Fundação Parque Tecnológico Itaipu (PTI) e o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) firmaram um acordo de cooperação financeira no valor de R\$ 50 milhões. A validade do convênio é de cinco anos e metade do valor será investido pelo BNDES.

Do montante, R\$ 10 milhões serão destinados para elaboração de projetos de saneamento e de aprimoramento e modernização da gestão pública municipal na região oeste.

Outros R\$ 21 milhões serão disponibilizados para a aquisição de bens e contratação de assessorias para a gestão dos empreendimentos coletivos ligados à agricultura familiar, pesca, artesanato e coleta de material reciclável, mediante propostas de cooperativas ou associações.

Também está prevista a instalação do Mercado Municipal de Foz do Iguaçu. O PTI vai disponibilizar uma plataforma on-line com informações sobre o andamento dos projetos aprovados e a prestação de contas.

Programas sociais desenvolvidos ou apoiados pela Itaipu (+)

NOME DO PROGRAMA/AÇÃO	Energia Solidária	Incentivo ao Turismo	Fundação Parque Tecnológico Itaipu (PTI)
OBJETIVO	Colaborar para a inclusão social da comunidade, promovendo seus direitos sociais e o desenvolvimento socioeconômico dos moradores da região da Vila C.	Potencializar o desenvolvimento turístico de Foz do Iguaçu, gerando renda e empregos.	Impulsionar a criação e a distribuição de conhecimento científico e tecnológico e o desenvolvimento da região da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3).
PÚBLICO BENEFICIADO	Toda a comunidade da região do bairro Vila C, situado nas proximidades da usina e do Refúgio Biológico Bela Vista.	Moradores da região e setor turístico de Foz do Iguaçu.	Estudantes de graduação, pós-graduação, de educação profissionalizante, das escolas públicas da região e jovens profissionais.
INVESTIMENTO	US\$ 99,98 mil	US\$ 1,89 milhão	US\$ 5,29 milhões
PRINCIPAIS STAKEHOLDERS	Prefeitura, Governo Federal, Unioeste e Funcriança.	Prefeituras, Trade Turístico e Fundação PTI.	Governos federal, estadual, municipal, universidades, empresas incubadas, escolas públicas e instituições do terceiro setor.
PRINCIPAIS RESULTADOS EM 2013	<ul style="list-style-type: none"> - 3 cursos realizados pelo Pronatec e 5 cursos profissionalizantes desenvolvidos com o apoio da Itaipu. - 200 pessoas, aproximadamente, participaram da primeira Feira de Profissões realizada no Centro Comunitário. - 560 crianças e jovens, aproximadamente, participaram de atividades no contraturno escolar oferecidas no Conselho Comunitário. [G4-EC1; EC8; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - Formalizada a Gestão Integrada do Turismo de Foz do Iguaçu com a participação da Itaipu. - 952.812 turistas conheceram a Itaipu. - Foz do Iguaçu é a cidade mais visitada entre as cidades brasileiras que não são capitais, segundo ranking do Ministério do Turismo. [G4-EC1; EC7; EC8; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - 3.500 estudantes frequentam aulas de três universidades instaladas no local. - 17 empresas incubadas nas áreas de gestão, meio ambiente, tecnologia de informação, turismo, energia e automação industrial. - 34 mil estudantes da região visitaram a Estação Ciência e o Polo Astronômico. [G4-EC1; EC7; EC8; SO1]

Programas sociais desenvolvidos ou apoiados pela Itaipu (+)

NOME DO PROGRAMA/AÇÃO	Hospital Ministro Costa Cavalcanti (Fundação Itaiguapy)	Plantas Medicinais	Saúde na Fronteira
OBJETIVO	Prestar atendimento médico-hospitalar de qualidade.	Proporcionar à população da BP3 o acesso e o uso racional de plantas medicinais e fitoterápicos, promovendo o uso sustentável da biodiversidade e o desenvolvimento da cadeia produtiva envolvendo os atores locais.	Fortalecer as políticas públicas que garantam igualdade de tratamento a toda a população no atendimento médico-hospitalar de qualidade.
PÚBLICO BENEFICIADO	Cerca de 430 mil habitantes de nove municípios da BP3.	Agricultores familiares, indígenas, quilombolas, estudantes, professores, pesquisadores, profissionais de saúde, pacientes do SUS, empregados e trabalhadores de empresas prestadoras de serviços à Itaipu.	Moradores da região de fronteira entre Brasil, Paraguai e Argentina.
INVESTIMENTO	US\$ 4,45 milhões	US\$ 137,60 mil	US\$ 306,99 mil
PRINCIPAIS STAKEHOLDERS	Governos federal, estadual e municipal, instituições de pesquisa.	Prefeituras, profissionais de saúde e lideranças comunitárias.	Instituições públicas e privadas e profissionais da área de saúde do Brasil, Paraguai e Argentina.
PRINCIPAIS RESULTADOS EM 2013	<ul style="list-style-type: none">- 10 mil pacientes atendidos pelo Sistema Único de Saúde (SUS) no Centro de Oncologia.- 202 leitos disponíveis, sendo 122 para pacientes do SUS.- 1.300 profissionais atuam no hospital. [G4-EC7]	<ul style="list-style-type: none">- 138 quilos de ervas medicinais desidratadas foram fornecidos para 27 estabelecimentos de saúde da região.- 21 mil mudas de diversas espécies, produzidas no viveiro da Itaipu, foram doadas.- 15 hortas de plantas medicinais foram implantadas. [G4-EC1; EC7; SO1]	<ul style="list-style-type: none">- 120 pessoas em média participaram das reuniões de trabalho para elaboração de projetos e campanhas.- Aprovada a criação de um portal online com indicadores de saúde da região. [G4-EC1; EC7; SO1]

NOME DO PROGRAMA/AÇÃO	Coleta Solidária	Sustentabilidade das Comunidades Indígenas	Patronato Municipal de Foz do Iguaçu
OBJETIVO	Promover a inclusão social e aumento da renda dos catadores de materiais recicláveis e suas famílias.	Promover ações na área agropecuária e de infraestrutura integradas à promoção e valorização da cultura Guarani.	Prestar atendimento aos apenados, egressos e suas famílias, visando reinserção no mercado de trabalho, qualificação profissional e atendimento jurídico.
PÚBLICO BENEFICIADO	Catadores de materiais recicláveis de 53 municípios do Paraná.	Cerca de 1.340 indígenas que vivem em três aldeias nos municípios de São Miguel Iguaçu e Diamante D'Oeste.	Condenados em liberdade condicional, em regime aberto (prestação de serviços à comunidade) ou egressos e suas famílias.
INVESTIMENTO	US\$ 82,29 mil	US\$ 153,39 mil	US\$ 17,82 mil
PRINCIPAIS STAKEHOLDERS	Prefeituras municipais, associações e cooperativas de catadores, Ministério Público e outros órgãos governamentais.	Prefeituras, lideranças das aldeias, órgãos governamentais e universidades.	Governo Estadual; Prefeitura Municipal; Unioeste e empresas públicas e privadas.
PRINCIPAIS RESULTADOS EM 2013	<ul style="list-style-type: none"> - 1.100 catadores atendidos, organizados em 40 associações e 5 cooperativas. - 1.620 carrinhos manuais já foram doados pela Itaipu desde 2003, inclusive carrinhos elétricos. - 42 prensas, 32 balanças e 4.881 kits de uniformes foram doados desde a criação do programa. [G4-EC1; EC8; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - 163 mil quilos de alimentos produzidos nas aldeias foram comercializados. - 10 mil peças de artesanato produzidas pelos artesãos foram vendidas. - 4 mil quilos de peixes produzidos nos tanques-rede da aldeia de São Miguel do Iguaçu. [G4-EC1; EC8; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - Reforma da sede do Patronato Penal. - Implantação do Núcleo de Orientação e Atendimento Jurídico, com a Unioeste. - Curso de carpinteiro de forma e armador de estruturas para 160 egressos, promovidos em parceria com o Senai e o Provopar, para atender a construção da Unila. [G4-EC1; EC8; SO1]

Programas sociais desenvolvidos ou apoiados pela Itaipu (+)

NOME DO PROGRAMA/AÇÃO	Beira Foz	Projeto Integrar	Educação Financeira
OBJETIVO	Criar um ambiente de segurança à beira dos rios Paraná e Iguaçu, por meio de reurbanização.	Aprimorar o processo educacional e promover a inclusão digital aos alunos do ensino público de Foz do Iguaçu.	Oferecer conhecimento e capacitações sobre temas relacionados a planejamento financeiro.
PÚBLICO BENEFICIADO	Moradores de Foz do Iguaçu e região trinacional.	300 alunos do 2º ao 5º ano da escola municipal Padre Luigi Salvucci, localizada na Vila C.	Estudantes, comunidade em geral de Foz do Iguaçu, Santa Helena e Guaíra e empregados da Itaipu.
PRINCIPAIS STAKEHOLDERS	Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social de Foz do Iguaçu (Codefoz), Fundação PTI, Ministérios, empresas públicas e privadas.	Prefeitura, professores e Fundação Parque Tecnológico (PTI).	Prefeituras, professores, organizações não governamentais, consultorias especializadas e empresas.
PRINCIPAIS RESULTADOS EM 2013	<ul style="list-style-type: none">- Concluído e entregue ao órgão responsável o projeto de revitalização da Ponte Internacional da Amizade, que liga Brasil e Paraguai.- Aberto edital para contratação de empresa para a realização das obras na ponte. [G4-EC7]	<ul style="list-style-type: none">- 32 professores capacitados para usar o software pedagógico desenvolvido no PTI.- 105 mil atividades realizadas com os alunos em netbooks. [G4-EC8; SO1]	<ul style="list-style-type: none">- 16 escolas municipais atendidas nos três municípios, somando 2.912 alunos beneficiados.- 41 professores capacitados.- 800 participações, aproximadamente, nos cursos e palestras realizadas ao longo do ano, nas três cidades. [G4-EC8; SO1]

NOME DO PROGRAMA/AÇÃO	Programa de Proteção à Criança e ao Adolescente (PPCA)	Meninos do Lago (Projeto integrante do PPCA)	Velejar é Preciso (Projeto integrante do PPCA)	Jovens Atletas – Campeões do Futuro (Projeto integrante do PPCA)
INVESTIMENTO US\$ 347,98 mil				
OBJETIVO	Articular e promover ações e campanhas que visem à inclusão social e enfrentamento da violência contra crianças e adolescentes.	Desenvolver a prática da canoagem, melhorar o desempenho escolar, descobrir e incentivar novos talentos.	Implantar a prática do iatismo em Foz do Iguaçu, formando atletas aptos a participar de competições nacionais e internacionais.	Desenvolver atividades desportivas para promover a cidadania e iniciar carreira no atletismo em diversas modalidades.
PÚBLICO BENEFICIADO	Crianças, adolescentes e suas famílias que vivem na região trinacional em situação de risco e vulnerabilidade social.	Crianças e adolescentes estudantes da rede pública, moradores dos bairros Vila C e Morumbi.	Crianças e adolescentes alunos da rede pública que vivem na região do bairro Três Lagoas.	Crianças e jovens que estudam na rede pública e estão em situação de vulnerabilidade social.
PRINCIPAIS STAKEHOLDERS	Organizações sem fins lucrativos, organismos internacionais, prefeituras e empresas públicas e privadas.	Instituto Meninos do Lago (Imel), Confederação Brasileira de Canoagem e Federação Paranaense de Canoagem.	Iate Clube Lago de Itaipu (Icli).	Prefeitura Municipal e Instituto Atletismo de Foz do Iguaçu.
PRINCIPAIS RESULTADOS EM 2013	<ul style="list-style-type: none"> - Lançada a Campanha Trinacional de Combate à Exploração Sexual Infantojuvenil que conta com o apoio da apresentadora Xuxa Meneghel. - Estruturado Plano Municipal de Enfrentamento da Violência Sexual Infantojuvenil. - 96 jovens foram capacitados pelo Programa Trilha Jovem. [G4-EC1; EC8; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - 50% da seleção brasileira de Canoagem Slalom é composta por atletas que participam do projeto. - Vencedor do Prêmio Orgulho Paranaense 2013 na categoria “Federação Esportiva”. - 389 atletas já participaram do projeto desde a sua criação, em 2009. [G4-EC1; EC8; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - 130 atletas participaram do projeto. Cerca de 400 crianças já foram beneficiadas. - 01 atleta de 13 anos de idade conquistou uma vaga na seleção brasileira de vela. - 17 velejadores participaram da 10ª edição do Campeonato Mercosul de Vela, na qual conquistaram 4 troféus entre os 10 primeiros lugares. [G4-EC1; EC8; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - 14 atletas encerraram o ano classificados entre os 20 melhores do ranking nacional da Confederação Brasileira do Atletismo. - 650 crianças e jovens já participaram do projeto desde 2008. - A Itaipu repassou ao projeto uniformes, equipamentos e suplementos alimentares, além de patrocinar viagens e transportes para competições. [G4-EC1; EC8; SO1]



Dimensão Ambiental

Cuidar do meio ambiente é uma premissa da Itaipu anterior à sua construção. Quando os governos do Brasil e do Paraguai assinaram o Tratado que deu origem à empresa, em 1973, a questão já havia merecido atenção dos países. O Plano Básico de Conservação do Meio Ambiente foi o primeiro documento que norteou as ações da empresa em prol da conservação da flora, da fauna e do cuidado com a água, matéria prima do negócio.

Em 2003 a Itaipu assumiu estrategicamente o papel de agente indutor do desenvolvimento sustentável na região de influência, a Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3). Desde então, a empresa desenvolve amplas ações socioambientais com o objetivo de despertar a consciência de que é necessário mudar a forma do homem se relacionar com o meio ambiente.

As iniciativas, previstas no Plano Empresarial, possuem alinhamento com os Objetivos Estratégicos e com a Política de Sustentabilidade da empresa. Legislações ambientais, documentos nacionais e internacionais como Agenda 21, Carta da Terra, Pacto Global das Nações Unidas e Protocolo de Kyoto orientam o planejamento e a realização dos programas e ações.

O papel da Itaipu é de articulação com todos os atores políticos, econômicos, sociais, ambientais e culturais da bacia hidrográfica, dividindo responsabilidades, compartilhando conhecimento e somando esforços. Por meio da Gestão Participativa, comitês gestores municipais e temáticos planejam, norteiam a execução e avaliam as iniciativas realizadas.

Em 2013 a Itaipu não registrou multas ou sanções monetárias, ou não, em decorrência de não conformidade com leis e regulamentos ambientais. Ao todo, a empresa investiu US\$ 20 milhões em iniciativas ambientais.

Práticas e compromissos

Acompanhando as tendências mundiais em sustentabilidade, a Itaipu busca de forma pró-ativa reduzir e zerar os baixos efeitos de seus processos produtivos no meio ambiente. O programa Educação Ambiental, por exemplo, conscientiza e estimula nos colaboradores e na comunidade a adoção de hábitos e práticas sustentáveis.

Para conservar os recursos hídricos, a empresa utiliza o potencial hidráulico da água sem causar alterações na sua qualidade e quantidade. Também evita o desperdício empregando sistemas de reaproveitamento.

Com relação às mudanças climáticas, a binacional definiu como meta a redução de 5% no consumo de energia elétrica da organização e de 3% no volume de gasolina e diesel utilizados entre 2013 e 2015. Para isso, 78% dos veículos da frota são movidos a etanol ou energia elétrica. A empresa também investe em pesquisas com protótipos de veículos elétricos e produção de energia elétrica a partir de fontes renováveis, como hidrogênio e biogás.

Dimensão Ambiental

Com o projeto Compras Sustentáveis, a organização orienta seus empregados a priorizar produtos social e ambientalmente corretos (saiba mais na página 41). Os rejeitos produzidos são descartados conforme as normas aplicáveis (Lei 12.385) e os resíduos sólidos recicláveis são doados para cooperativas.

No que se refere ao compromisso com a biodiversidade, a Itaipu investe recursos materiais, financeiros e humanos para conservar suas áreas protegidas, proteger e recuperar áreas degradadas de terceiros e realiza estudos de reprodução

de espécies locais de fauna e flora ameaçadas, ações que favorecem a diversidade genética.

Também mantém estruturas para conservação de espécies de animais e plantas ameaçadas. E investe em pesquisas para a reprodução e sobrevivência de espécies raras da região, como a harpia, maior ave de rapina da América do Sul. [G4-EN27;EN29]

Total de investimentos e gastos em proteção ambiental, por tipo (em US\$) [G4-EN31]

Tipo de dispêndio	2013		2012		2011	
	Operação (gastos internos)	Investimentos (em projetos externos)	Operação (gastos internos)	Investimentos (em projetos externos)	Operação (gastos internos)	Investimentos (em projetos externos)
Coleta, tratamento e disposição de resíduos	312.625,23	100.374,36	235.489,42	170.965,30		307.542,24
Recuperação de áreas degradadas de terceiros e proteção de áreas		1.122.019,50		2.675.052,25		3.963.943,84
Preservação da biodiversidade	397.758,43	34.138,43	474.102,33		457.161,05	43.605,80
Gestão ambiental (pessoal interno e custos da área de meio ambiente)	14.060.128,28	573.978,75	8.446.853,75	26.616,60	8.436.318,96	276.899,48
Pesquisa e desenvolvimento	15.959,64	2.565.487,31	9.492,18	1.774.626,59		856.007,14
Monitoramento de sedimentos do reservatório	34.856,20		14.077,72		18.545,02	
Diagnóstico de águas subterrâneas			7.672,34		4.677,07	
Monitoramento da qualidade da água do reservatório	29.065,58	120.372,48	86.850,60	21.712,65	144.440,50	36.110,12
Outros		725.689,57	13.435,21	23.698,81	79.283,18	
Total	14.850.393,36	5.242.060,40	9.287.973,55	4.692.672,20	9.140.425,78	5.484.108,62

Cultivando Água Boa

Em 2003, com a ampliação da missão institucional, a Itaipu assumiu a liderança no desenvolvimento regional sustentável. Nesse contexto foi criado o programa Cultivando Água Boa (CAB), composto por diversos programas e ações implementados em toda a região da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3), que abrange 28 municípios da região oeste do Paraná e 1 do Mato Grosso do Sul (área com cerca de 8.000 km²). O objetivo do CAB é identificar e solucionar os problemas regionais por meio da participação coletiva e responsabilidade compartilhada com a comunidade.

O Cultivando Água Boa é inspirado nas políticas públicas do Governo Federal, particularmente nas diretrizes das Conferências Nacionais do Meio Ambiente e do Plano Nacional de Recursos Hídricos e em documentos planetários como a Carta da Terra, Agenda 21, Metas do Milênio, Protocolo de Kyoto e Tratado de Educação Ambiental para Sociedades Sustentáveis e Responsabilidade Global, entre outros.

As ações seguem um modelo de gestão estruturado em quatro eixos estratégicos: Gestão por Programas, Gestão da Informação Territorial, Gestão Ambiental e Gestão Participativa.

As atividades são planejadas, executadas e avaliadas por comitês formados por órgãos governamentais, organizações do terceiro setor, empresas privadas e representantes da Itaipu.

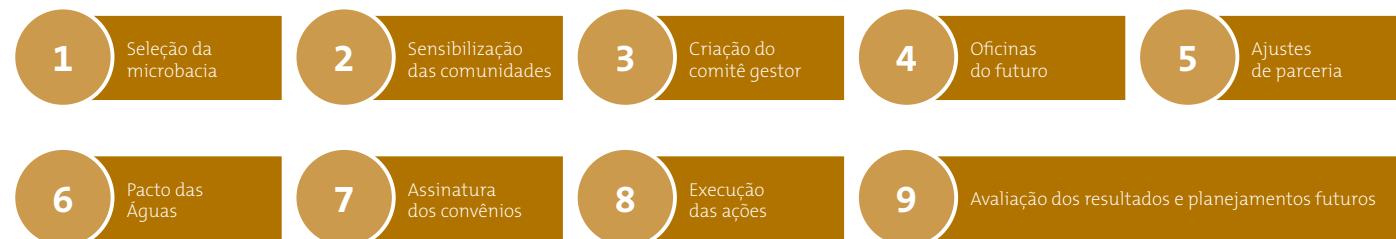
São 29 comitês gestores municipais legalmente constituídos e 10 comitês gestores de ações. O principal pilar do programa é a educação ambiental em que educadores voluntários levam informação aos habitantes da região. Em 2013 foram investidos US\$ 2,14 milhões na iniciativa.

Referência mundial

Após dez anos, as experiências do CAB renderam diversos prêmios nacionais e internacionais. Graças à sua conexão com documentos planetários e o envolvimento da comunidade, o programa se consolida como uma metodologia que pode ser replicada em outros locais.

As ações estão servindo de inspiração na implantação de um projeto similar na hidrelétrica Yaciretá, gerida pela Argentina e Paraguai e localizada no Rio Paraná (cerca de 400 quilômetros à jusante da Itaipu). Em 2013, durante a abertura da 11ª edição do Encontro Cultivando Água Boa, representantes da Guatemala e da República Dominicana assinaram acordos de cooperação com o Brasil e o Paraguai para o compartilhamento da metodologia do programa. Autoridades do Chile, Uruguai, Panamá, Colômbia e Espanha também manifestaram interesse. (+) [G4-EC1; EC7; EC8; EN27; SO1]

Metodologia de implantação



Dimensão Ambiental

Eixos de atuação do CAB

Cultural

Promoção da mudança cultural e comportamental da comunidade, com foco na consolidação da cultura do cuidado e valorização do patrimônio cultural e natural da região.

Recursos naturais

Visam à conservação da água e do solo, recuperação e preservação da biodiversidade. As ações consistem em recuperação de matas ciliares, reflorestamento, monitoramento da água e das espécies aquáticas, avaliação ambiental e manutenção de áreas protegidas, como refúgios e corredores ecológicos.

Economia local

Incentivo ao desenvolvimento da agricultura sustentável, à diversificação produtiva e ao consumo de alimentos regionais, em especial de orgânicos, cuja produção é também incentivada, à produção de peixe, ao associativismo e ao uso de técnicas sustentáveis.

Inclusão social

Participação no resgate da cidadania e promoção da sustentabilidade de segmentos vulneráveis, como pescadores, indígenas, quilombolas, assentados da reforma agrária e catadores de material reciclável.

Pesquisa e tecnologia

Desenvolvimento de iniciativas e tecnologias sociais para ampliar e disseminar os conhecimentos locais, como projetos que minimizem o desperdício de recursos naturais ou de eficiência energética, de reprodução e conservação de fauna e flora regionais, de produção de fitoterápicos, voltados à cadeia produtiva da pesca profissional e aquicultura, assim como software livre para gerenciamento de informações territoriais da região.

Água

O reservatório da Itaipu é influenciado diretamente por rios e afluentes que nascem em 28 municípios do Paraná e em 1 do Mato Grosso do Sul. O lago, além de armazenar a matéria-prima para a geração de energia, também abastece 70% da população local e é usado para a navegação, irrigação, atividades pesqueiras, lazer e turismo.

Diante da importância estratégica, econômica, social e ambiental dos recursos hídricos, a empresa se dedica à conservação, proteção e recuperação de nascentes, córregos e matas ciliares. Outro eixo de atuação da Itaipu é o controle da erosão do solo na bacia hidrográfica mediante técnicas adequadas de plantio compartilhadas com os agricultores.

As iniciativas também visam contribuir para a redução da contaminação da água por pesticidas e insumos agrícolas. Assim como para a eliminação dos pontos de poluição, principalmente de efluentes oriundos de atividades agropecuárias, já que na região estão instaladas fazendas de gado leiteiro e granjas de aves e suínos que consomem volume significativo de recursos hídricos e geram grande quantidade de dejetos.

A qualidade da água é monitorada periodicamente por técnicos da Itaipu em parceria com o Instituto Ambiental do Paraná (IAP).

Consumo e descarte de água

A maior parte da água utilizada pela Itaipu movimenta as turbinas para a produção de energia elétrica (uso não

consuntivo). Ao todo, 349 bilhões de metros cúbicos de água foram usados dessa forma, sem alteração significativa na quantidade e qualidade.

O volume de água utilizado nos escritórios (uso consuntivo) apresentou pouca variação nos dois últimos anos. Entretanto, a quantia utilizada no Refúgio Biológico Bela Vista (RBV) aumentou 20% em virtude da instalação de bombas que funcionam 24 horas nos recintos de animais. Os novos equipamentos substituíram bombas que operavam apenas oito horas por dia.

Uma forma de reduzir as retiradas de água é o uso de um sistema de filtragem em sete recintos de animais no RBV. Outra iniciativa é a instalação de tanques para armazenamento de água de chuva, que é empregada em cerca de 80% das lavagens de veículos da frota.

A água utilizada nas instalações da usina recebe tratamento e uma parte é descartada no Rio Pomba Cuê. A vazão e o volume do rio são suficientes para mitigar quaisquer impactos ambientais negativos provenientes desse descarte.

Ainda assim a Itaipu monitora a qualidade da água em diversos pontos do rio.

Em 2013 havia 20 fossas nas instalações da Itaipu. Três delas, que funcionavam no Centro de Recepção de Visitantes, foram eliminadas. A meta é suprimir as demais nos próximos três anos.

Total de retirada de água por fonte para uso não consuntivo (em m³) [G4-EN8]

Fonte	Tipo	Captação	Consumo	2013	2012	2011
Rio Paraná / Reservatório da Itaipu	Superficial	Itaipu	Turbinada	349.168.579.200	344.470.233.600	325.706.832.000
			Vertida	10.102.752.000	11.901.427.200	75.989.059.200
			Resfriamento*	365.868.058	365.868.058	365.868.058
Total				359.637.199.258	356.737.528.858	402.061.759.258

* Cálculo estimado para a operação de 18 máquinas, que é o padrão da Itaipu.

Total de retirada de água por fonte para uso consuntivo (em m³) [G4-EN8]

Fonte	Tipo	Captação	Local de Consumo	2013	2012	2011
Rio Paraná / Reservatório da Itaipu	Superficial	Itaipu	Escritórios da Usina (lado brasileiro)	102.617	124.481	123.971
			Área Industrial	214.274	231.621	210.677
			Refúgio Biológico Bela Vista	210.240	175.744	146.000
Sanepar		Foz do Iguaçu (inclui escritórios, PTI e Unila)	41.775	57.909	43.862	
Rios Cayguava, Piraquara e Irai		Itaipu	Curitiba	3.970	4.409	6.778
			Precipitação¹	Foz do Iguaçu	1.104	
Total				578.264	601.207	531.288

¹ Sistema de captação de água de chuva instalado em 2012, com estimativa de volume registrada a partir de 2013.

Percentual e volume de água reciclada (em m³) [G4-EN10]

Fonte	2013	2012	2011
Volume de água recirculada¹	484.445	590.282	298.080
Volume de água reutilizada ²	5.388	7.043	
Total	489.833	597.325	298.080
Total de água retirada	578.264	601.207	531.288
Percentual	84,7%	99,3%	56,1%

¹ Quatro recintos de animais do Refúgio Biológico Bela Vista possuem hidrômetros instalados. Nos demais, os volumes foram estimados por meio da curva de vazão e tempo de funcionamento das bombas de filtragem.

² Inclui efluentes tratados da Estação de Tratamento de Esgoto (ETE) e volume do sistema de captação de água da chuva instalado no final de 2012 no lado brasileiro da empresa e que passou a compor o montante de água reutilizada apenas em 2013.

Descarte total de água, por qualidade e destinação (em m³)* [G4-EN22]

Tipo de destinação	2013	2012	2011
Águas superficiais	108.436	148.307	148.664
Infiltração no solo	133.325	112.392	104.874
Recirculação	122.923	124.537	86.865
Evaporação¹	146.742	147.644	130.135
Total	511.426	532.880	470.538

Método de tratamento	2013	2012	2011
ETEs/fossas	237.062	263.599	217.402
Infiltração no solo	115.873	54.813	53.146
Sem tratamento	11.749	74.808	78.417
Evaporação	146.742	147.644	130.135
Total	511.426	540.864	479.100

*A medição de efluentes é feita na entrada da ETE. Os demais dados são estimados a partir do consumo de água do lado brasileiro e na área industrial. As perdas de água ocorrem no sistema de abastecimento de água e não na coleta de esgoto, por isso em 2013 foi feita uma mudança na metodologia e a água que anteriormente era considerada como sem tratamento passou a ser relatada como infiltração. Os dados de 2012 e 2011 foram recalculados para equivalência dos parâmetros comparativos.

¹ Parte da água produzida pelas Estações de Tratamento de Águas (ETAs) da área industrial é utilizada para reposição nas Centrais Evaporativas.

Energia elétrica e combustíveis

A energia elétrica consumida nas instalações da usina é produzida pela própria empresa. Os demais escritórios são abastecidos com energia comprada de distribuidoras locais.

A meta de redução do consumo em 5% até 2015, além de significar diminuição de custos operacionais, é um compromisso firmado pela Itaipu em consonância com a Declaração de Compromisso sobre Mudanças Climáticas da Eletrobras, estabelecida em maio de 2012.

A empresa mantém uma Comissão Interna de Conservação de Energia (Cice) composta por representantes de diversos setores e responsável por propor ações de otimização e redução de consumo de eletricidade.

No escritório de Curitiba, a economia de cerca de 64 mil kWh resultou da troca de aparelhos condicionadores de ar e melhorias na infraestrutura, como substituição de fiação e lâmpadas. Em Foz do Iguaçu, a instalação de mantas isolantes no telhado de alguns escritórios reduziu o uso de condicionadores de ar, principal consumidor de energia.

Com relação aos combustíveis, a meta da Itaipu é diminuir em 3% o consumo total de gasolina e diesel até 2015.

O abastecimento da frota com gasolina caiu 33% e apesar do aumento de 15% do consumo de diesel registrado no ano, a empresa alcançou a meta estipulada. O volume de diesel apresentou variação pontual em 2013 devido ao abastecimento dos grupos geradores do sistema de emergência da usina, realizado a cada dois anos e que demanda cerca de 30 mil litros.

Em 2013 a Itaipu excluiu da frota os últimos dois veículos que eram movidos exclusivamente à gasolina. Os 250 automóveis possuem motores flex, a diesel ou são elétricos.

Os postos de combustíveis conveniados com a Itaipu são orientados a abastecer os veículos prioritariamente com etanol, sendo que o uso de gasolina somente é liberado para o empregado que apresentar justificativa aprovada pelo seu gerente.

Para diminuir o consumo de gás de cozinha (GLP) nas copas e chuveiros, foram instalados dois sistemas de aquecimento de água por energia solar em escritórios de Foz do Iguaçu. Ambos estão em fase de testes e a previsão é que outros prédios sejam equipados com o sistema. [G4-EN5; EN6; EN30]

Consumo de energia dentro da organização [G4-EN3]

	Fonte	2013	2012	2011
Combustível				
Álcool (litros)	Renovável	275.159	240.803	276.167
Energia elétrica ¹ (MWh)	Renovável	155,72	60,2	
Diesel (litros)	Não renovável	205.137	177.213	244.490
Gasolina (litros)	Não renovável	41.986	62.672	65.292
GLP (kg) ²	Não renovável	5.156	169	156
Eletricidade (kWh)				
Hidráulica (adquirida) ³	Renovável	1.834.003	2.230.969	2.421.314
Hidráulica (geração própria) ⁴	Renovável	102.570.000	102.487.000	100.160.000
Eólica ²	Renovável	17.505	16.143	10.357
Térmica ²	Não renovável	411.892	270.059	139.681
Nuclear ²	Não renovável	68.349	81.104	84.180

¹ Energia elétrica utilizada como combustível na frota de veículos elétricos da empresa.

² Dados passaram a ser reportados em 2013. Para os anos de 2011 e 2012 as quantias estão relatadas em unidades (botijões de 13 e 45 quilos).

³ Energia adquirida pela Itaipu de concessionárias do sistema elétrico para abastecer os escritórios localizados fora da área da usina.

⁴ Energia elétrica gerada e consumida pela própria Itaipu nas dependências da usina.

Dimensão Ambiental

Consumo de energia fora da organização* [G4-EN4]

Combustível	Fonte	2013	2012	2011
Querosene de aviação (km)	Não renovável	7.722.410	9.257.906	10.606.374

*Refere-se às viagens aéreas de passageiros e cargas.

Intensidade energética (GJ/km²)* [G4-EN5]

2013	2012	2011
290,5	290	287

* Relação entre a energia consumida pela empresa (energia elétrica e combustíveis) e a área do reservatório.

** A relação entre a energia utilizada (GJ) e a gerada (GJ) é de 0,0011.

Emissões

Em seus processos operacionais, a Itaipu não emite quantidades significativas de substâncias destruidoras da camada de ozônio ou poluentes atmosféricos. Os sequestros realizados pela organização em 2013 são suficientes para mitigar suas emissões por um período de 243 anos de operação.

O hexafluoreto de enxofre (SF6) é o único gás relevante na Itaipu que tem relação com o aquecimento global. A substância é utilizada para o isolamento do campo elétrico na subestação da usina e as emissões fugitivas estão dentro dos padrões e limites previstos.

Desde 2006 a Itaipu vem renovando a frota de veículos para reduzir as emissões oriundas do transporte dos colaboradores. A maior utilização do álcool como combustível e a redução das viagens de empregados contribuíram para a empresa evitar a emissão de 426 toneladas de CO₂eq. Somente os 34 veículos e protótipos elétricos rodaram 155.718 quilômetros, distância equivalente a quatro vezes a circunferência do planeta Terra na linha do Equador, e evitaram a emissão de 18,03 toneladas de CO₂.

O reflorestamento realizado pela empresa, além de restaurar os ecossistemas e constituir importante conexão entre unidades de conservação e fragmentos florestais relevantes (Corredor da Biodiversidade), é a principal forma de sequestro de Gases de Efeito Estufa (GEE). Embora o volume de sequestro seja maior que o de emissão, a Itaipu investe em tecnologias e projetos de energia renovável, como produção de hidrogênio a partir da água, biogás e desenvolvimento de protótipos de veículos elétricos, incluindo sistemas de recarga e baterias.

Os fenômenos climáticos decorrentes do aquecimento global influenciam diretamente o ciclo hidrológico. Caso ocorram alterações significativas na Bacia do Rio Paraná à montante (acima) da Itaipu, estas podem provocar impactos no nível do reservatório e no desempenho operacional e econômico da empresa. A Bacia do Rio Paraná, que abastece o reservatório da Itaipu, abrange os estados do Paraná, Goiás, Minas Gerais, São Paulo, Mato Grosso do Sul e o Distrito Federal. [G4-EC2]

Total de emissões diretas, indiretas e outras emissões indiretas e redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE), por peso (t CO₂eq.) (+) [G4-EN15; EN16; EN17; EN18; EN19]

	2013	2012	2011
Escopo 1 (emissões diretas)	8.083,22	8.303,33	7.726,12
Escopo 2 (consumo eletricidade)	201,43	148,58	67,90
Escopo 3 (outras indiretas)	1.761,35	1.996,85	2.271,67
Total	10.046,01	10.448,76	10.065,69
Sequestro (biomassa)	2.454.940	2.384.610	4.630.421
Balanço anual (emissões-sequestro)*	-2.444.894	-2.374.161	-4.620.355
Geração de energia elétrica (MWh)	98.630.035	98.287.128	92.245.539
Fator emissão/geração (tCO₂eq./MWh)	0,000102	0,000106	0,000109

* O sinal negativo indica que o sequestro de carbono foi maior que as emissões registradas no período.

Gestão de materiais e resíduos

Em consonância com o Sistema de Gestão da Sustentabilidade (SGS), a empresa tem buscado aprimorar o controle sobre o uso de materiais, especialmente aqueles que possuem maior impacto no meio ambiente. Nos escritórios de Foz do Iguaçu e Curitiba, deixaram de ser utilizados 731.730 copos plásticos e 3.376 pacotes de papel sulfite, o equivalente a 500 copos e 2,3 pacotes para cada empregado da margem brasileira.

Em 2013 foram utilizados 83 mil litros de óleo lubrificante regenerado, contra 45 mil litros em 2012. O procedimento de rerrefino consiste na filtragem e aditivação para recuperação das

características físico-químicas da substância, que é utilizada em diversos equipamentos. A reciclagem é realizada desde 2001 e o volume varia anualmente conforme a demanda de substituição nos equipamentos.

As variações anuais apresentadas na tabela de resíduos ocorrem em virtude da necessidade de armazená-los até a formação de lotes representativos. Na sequência, inicia-se o processo licitatório para contratação da empresa que fará a destinação ambientalmente correta dos resíduos industriais. [G4-EN1; EN23]

Materiais usados [G4-EN1]

Material utilizado	2013	2012	2011
Materiais Químicos (quilos)	169.920	164.730	153.675
Óleos/Lubrificantes (litros)	11.651	56.291	55.961
Resinas (litros)	800	1.177	1.378
Solventes/Verniz (litros)	34.565	34.751	34.058
Baterias (unidades)	14.629	15.231	17.205
Pneus (unidades)	971	973	983
Lâmpadas (unidades)	43.207	46.590	49.274
Papel sulfite - pacotes (unidades)	25.421	27.607	28.797
Copos descartáveis (unidades)	5.815.020	6.236.500	6.546.750
Cartuchos e toners (unidades)	5.649	5.715	6.341
Madeiras (m³)	137	166	124

*Os dados da tabela são binacionais.

Peso total de resíduos, discriminado por tipo e método de disposição (toneladas) [G4-EN23]

Resíduos perigosos	2013	2012	2011	Disposição
Lâmpadas fluorescentes	12,10	12,54	1,71	Descontaminação
Resinas industriais diversas		4,50	2,00	Coprocessamento
Óleo lubrificante usado	73,04	39,60	34,85	Regeneração
	52,80		23,76	Refino
Óleo mineral isolante tipo naftênico usado			31,07	Refino
Sucata de metais diversos	176,10	157,10	542,92	Reciclagem
Sucata de materiais elétricos diversos	0	3,82	26,00	Reciclagem
Pneus	5,01	17,27	3,37	Reciclagem
Lixo hospitalar	1,92	2,73	0,79	Incineração
Filtros de Ar	1,84	4,76	ND	Reciclagem
Filtros de Óleo		5,60	ND	Reciclagem
Borra de Óleo		10,46	ND	Coprocessamento
Fibra de Lã de Vidro		2,80	ND	Reciclagem
Total	322,81	261,18	666,47	
Resíduos não perigosos	2013	2012	2011	Disposição
Recicláveis (papel, papelão, plástico)	92,33	88,95	90,41	Reciclagem
Isopor	0,75	0,44	0,75	Reciclagem
Alumínio	1,15	0,58	0,66	Reciclagem
Resíduo Orgânico	442,93	456,980	405,81	Aterro
Total	537,16	546,95	497,63	

*Os dados da tabela são binacionais.
ND - Dado não disponível.

Cuidado com a biodiversidade

A Itaipu é um empreendimento totalmente instalado desde 2007, quando foi finalizada a montagem das duas últimas unidades geradoras. Desde que foi criada, a binacional realiza investimentos significativos para a conservação da biodiversidade.

A formação do reservatório ocorreu em 1982. Cinco anos depois, a Itaipu deu início ao monitoramento da pesca profissional no reservatório, em parceria com Núcleo de Pesquisas em Limnologia, Ictiologia e Aquicultura (Nupelia) da Universidade Estadual de Maringá e as Colônias de Pescadores da região. Atualmente o monitoramento é realizado exclusivamente pela equipe técnica da Itaipu com o apoio das colônias de pescadores.

Os resultados do acompanhamento mostram uma relativa evolução nas capturas de peixes ao longo dos anos. E também constituem a mais longa série sobre pesca continental disponível no Brasil, que auxilia na compreensão da dinâmica dos recursos pesqueiros em reservatórios tropicais.

Das 193 espécies de peixes já identificadas no reservatório e no Canal da Piracema, cerca de 70 são exploradas nas atividades de pesca comercial. Cada pescador capturou, em média, de 11 a 12 quilos de peixes por dia de trabalho no reservatório, sendo que o armado (*Pterodoras granulosus*) e a curimba (*Prochilodus lineatus*), ambos da região, são as espécies mais abundantes nas despensas.

Outra ferramenta importante são os trabalhos de marcação de peixes, realizados em parceria com a hidrelétrica de Yacretá, a Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste) e a Companhia Energética de São Paulo (Cesp). Desde 1997, mais de 46 mil peixes de 48 espécies receberam marcas externas e foram soltos. Ao serem recapturados por pescadores, a marcação permite identificar as rotas migratórias e área de vida das espécies avaliadas, dados que são relevantes para a conservação da biodiversidade.

No Canal da Piracema, 211 peixes de 11 espécies receberam um implante chamado PIT-Tag (Passive Integrated Transponder).

O dispositivo permite registrar a data e a hora em que o peixe passou pelas cinco antenas instaladas ao longo 10,3 quilômetros do maior sistema de transposição de peixes do mundo.

O monitoramento conta ainda com operações sistemáticas de resgates de peixes nas unidades geradoras. Em constante aprimoramento, a atividade reduz os impactos das operações de manutenção das turbinas sobre os peixes.

Em parceria com o Instituto Ambiental do Paraná (IAP), a Itaipu também realiza monitoramentos periódicos para avaliar a qualidade de água nos reservatórios, tais como de balneabilidade e de avaliação da quantidade de sedimentos. Outro exemplo é o acompanhamento constante da presença do mexilhão-dourado (*Limnoperna fortunei*) no reservatório, espécie exótica que pode causar desequilíbrios ambientais e obstruir tubulações de pequeno calibre.

Em 2013, o monitoramento do molusco (larvas e adultos) nas estruturas da barragem não apontou mudanças significativas em relação ao histórico observado desde 2001. Os inconvenientes gerados por sua presença são mitigados pela aplicação de protocolos de rotina.

Além dos monitoramentos, a empresa desenvolve atividades de reprodução de pacu, lambari-de-rabo-amarelo e piaui-três-pintas, direcionadas para o projeto Produção de Peixes em Nossas Águas, que atende colônias e associações de pescadores, 160 famílias de indígenas, assentados da reforma agrária e ribeirinhos. Em 2013 foram destinados 76 mil alevinos de pacu aos aquicultores, quantia que pode gerar aproximadamente 70 toneladas de pescado num período de seis meses.

A binacional também desenvolve iniciativas para manter no reservatório o estoque pesqueiro nativo. Mais de sete milhões de alevinos, de nove espécies, já foram produzidos pela Estação de Aquicultura, no lado paraguaio da usina. A produção é feita respeitando o período de reprodução natural e a soltura ocorre entre os meses de janeiro e abril. [G4-EN11; EN13; EU13]

Fauna e flora

Para a construção da maior usina de geração de energia elétrica do mundo, foram desapropriados 101.092,5 hectares, o equivalente a 250 mil campos de futebol. Deste total, 57% da área está submersa e constitui ecossistemas aquáticos e 43% são áreas destinadas à proteção do reservatório. Dos 34 mil hectares de áreas protegidas no lado brasileiro, 18 mil já estavam devastados devido às atividades agropecuárias desenvolvidas na região em período anterior à formação do reservatório.

Desde a formação do reservatório a Itaipu mantém uma faixa de proteção ao longo de toda a sua extensão, com área total de 1.007 km². Atualmente quase a totalidade da faixa de proteção da margem brasileira está reflorestada. Cerca de três milhões de mudas foram destinadas para recomposição das matas ciliares da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3).

A Itaipu, conjuntamente com órgãos públicos e privados, contribui para a reconstituição do Corredor da Biodiversidade Santa Maria, que possui 13 km de extensão (em linha reta) e interliga a mata ciliar do reservatório da Itaipu ao Parque Nacional do Iguaçu (em Foz do Iguaçu). Esta iniciativa fortalece a consolidação do Corredor de Biodiversidade do Rio Paraná.

A empresa também mantém os Refúgios Biológicos Bela Vista (RBV), Santa Helena (RSH) e o Maracaju, que é administrado binacionalmente. O RBV, criado em 1984, abriga um zoológico, um viveiro florestal, um hospital veterinário, um banco de germoplasma, um horto medicinal, um centro de recepção de visitantes, laboratórios de monitoramento de ictiofauna e um criadouro de animais silvestres, onde já nasceram 905 animais de 44 espécies.

Com relação às espécies de fauna ameaçadas de extinção e presentes em listas oficiais de conservação, foi registrada na Itaipu a presença de sete espécies de peixes. Também ocorreram 21 nascimentos em 2013, sendo duas antas, dois gatos-maracajá, sete veados-bororó, um cervo-do-pantanal, um papagaio-de-peito-roxo e seis mutuns-de-penacho.

No fim de 2013 e no início de 2014 nasceram dois filhotes de harpia, a maior ave de rapina da América do Sul. O RBV se consolidou como o principal projeto de reprodução da espécie da região Sul do país, com 20 aves no plantel, das quais 15 nasceram no local. O primeiro casal de harpias foi formado em 2005 e somente conseguiu se reproduzir com sucesso a partir de 2009.

Em relação à biodiversidade da flora regional, foram coletadas sementes de quatro espécies ameaçadas que estão incluídas em listas oficiais: pau-marfim, cedro, catiguá-branco e palmito. O amendoim-bravo, além de ter semente coletada, foi produzido no viveiro florestal. A cabreúva também foi produzida no viveiro e a espinheira-santa foi cultivada no horto medicinal da empresa. (+) [G4-EN11; EN13; EU13]

Número de espécies em listas de conservação com habitats em áreas afetadas por operações, discriminadas por nível de risco de extinção em 2013 (+) [G4-EN14]

União Internacional para Conservação da Natureza e dos Recursos Naturais (IUCN)				
	Em perigo (EN)	Vulnerável (VU)	Quase ameaçada (NT)	Total
Flora	pau-brasil; peroba-rosa; pau-marfim; cedro; piúna	catiguá-branco	amendoim-bravo	7
Mamíferos	mico-leão-de-cara-dourada	anta; cervo-do-pantanal; gato-do-mato-pequeno; queixada; tamanduá-bandeira	gato-maracajá; onça-pintada	8
Aves	papagaio-de-peito-roxo	jacutinga	harpia; maracanã	4
Répteis		jabuti-amarelo; jabuti-de-cabeça-amarela		2
Total	7	9	5	21

Lista Nacional				
Flora*	pau-brasil; palmito			2
	Perigo crítico (CR)	Em perigo (EN)	Vulnerável (VU)	Total
Mamíferos	bugio-ruivo	mico-leão-de-cara-dourada	cervo-do-pantanal; gato-do-mato-pequeno; tamanduá-bandeira; gato-maracajá; onça-pintada; jaguatirica; veado-bororó	9
Aves			papagaio-de-peito-roxo	1
Peixes		piracanjuba; surubim	cará	3
Total	1	3	9	15

* A lista de espécies da flora brasileira não apresenta categorias

Lista Estadual						
	Categoria rara	Perigo crítico (CR)	Em perigo (EN)	Vulnerável (VU)	Quase ameaçada (VU)	Total
Flora	peroba-rosa; pau-marfim; cabreúva; espinheira-santa; timbó					5
Mamíferos		cervo-do-pantanal; tamanduá-bandeira; onça-pintada	anta; bugio-preto; paca	gato-do-mato-pequeno; gato-maracajá; bugio-ruivo; cateto; jaguatirica; veado-bororó		12
Aves		arara-vermelha; arara-canindé; harpia; mutum-de-penacho	maracanã		papagaio-de-peito-roxo; pavó	7
Peixes			piracanjuba	surubim; cará; bagre-sapo; dourado; jaú	pintado	7
Total	5	7	5	11	3	31

Dimensão Ambiental

Programas e ações ambientais (+)

NOME DO PROGRAMA/AÇÃO	Gestão por Bacias Hidrográficas	Monitoramento e Avaliação Ambiental	Educação Ambiental	Biodiversidade, nosso patrimônio
OBJETIVO	Implementar ações de recuperação e preservação ambiental na região da Bacia Hidrográfica do Paraná (BP3).	Acompanhar as variáveis físico-químicas da água do reservatório e suas áreas de influência.	Sensibilizar, conscientizar e mudar o comportamento das pessoas para as práticas sustentáveis.	Garantir a perpetuação e a variabilidade genética de espécies da flora e fauna (aquáticas e terrestres).
PÚBLICO BENEFICIADO	Moradores da BP3.	Habitantes da BP3.	Habitantes da BP3 e colaboradores da Itaipu.	Habitantes da região oeste do Paraná.
INVESTIMENTO	US\$ 778,8 mil	US\$ 145,32 mil	US\$ 566,05 mil	US\$ 848,40 mil
PRINCIPAIS STAKEHOLDERS	Instituições de assistência técnica e de ensino.	Instituições de ensino e pesquisa, laboratórios de análises e público interno.	Organizações do terceiro setor, sociedade civil, instituições de ensino e secretarias municipais de educação.	Institutos de ensino e pesquisa, nacionais e internacionais, órgãos de fiscalização e conservação, prefeituras, ONGs, agricultores e ribeirinhos.
PRINCIPAIS RESULTADOS EM 2013	<ul style="list-style-type: none"> - 147 bacias/microbacias atendidas e 28 convênios ativos. - 136 quilômetros de estradas adequadas/cascalhadas. - 4 abastecedouros entregues no município de Marechal Cândido Rondon. - 20 distribuidores de dejetos entregues. - 35 toneladas de sementes de cobertura (adubação verde). [G4-EC1; EN11; EN13; EN27; SO1]	<ul style="list-style-type: none"> - Avaliação da qualidade da água em 45 pontos no reservatório e afluentes. - Monitoramento da balneabilidade em 16 terminais turísticos. - Emitidos 10 boletins de balneabilidade sobre a qualidade da água em oito praias artificiais do reservatório. [G4-EC1; EN11; EN13; EN27; SO1]	<ul style="list-style-type: none"> - 30 capacitações para professores em projetos ecopedagógicos. - 2 cases da Itaipu compõem o livro “Encontros e Caminhos” para formação de educadores ambientais. - 997 pessoas participaram de ações de sensibilização pelos ciclos das Oficinas do Futuro. [G4-EC1; EN27; SO1]	<ul style="list-style-type: none"> - 156.190 mudas produzidas e destinadas para reflorestamento na BP3. - 15 filhotes de harpia nasceram no Refúgio Biológico Bela Vista desde 2009. [G4-EC1; EN11; EN13; EN27; EU13]

NOME DO PROGRAMA/AÇÃO	Mais peixes em nossas águas	Desenvolvimento Rural Sustentável	Veículo elétrico	Plataforma de Energias Renováveis
OBJETIVO	Fortalecer a atividade pesqueira no reservatório e fomentar o cultivo sustentável.	Desenvolver a agricultura familiar, promovendo a produção diversificada de alimentos orgânicos e o desenvolvimento do turismo rural.	Fomentar a pesquisa e a inovação na tecnologia para desenvolvimento de soluções em mobilidade.	Demonstrar a viabilidade técnica, econômica e ambiental do uso de fontes renováveis, com ênfase em Geração Distribuída de Biogás.
PÚBLICO BENEFICIADO	Colônias de pescadores, indígenas e assentados da reforma agrária.	Agricultores familiares, indígenas, quilombolas e assentados da reforma agrária.	Empresas públicas e privadas, nacionais e internacionais e instituições de ensino e pesquisa.	Moradores da BP3.
INVESTIMENTO	US\$ 69,81 mil	US\$ 495,44 mil	US\$ 536,38 mil	US\$ 1,75 milhão
PRINCIPAIS STAKEHOLDERS	Órgãos governamentais, colônias de pescadores e instituições de assistência técnica.	Instituições de assistência técnica, universidades, institutos de pesquisas, cooperativas de agricultores e ONGs.	Kraftwerke Oberhasli (KWO), Fiat Automóveis, empresas públicas e privadas, nacionais e internacionais e instituições de ensino e pesquisa.	Pequenos proprietários rurais, instituições de pesquisa e assistência técnica, órgãos governamentais, Onudi e Parque Tecnológico Itaipu (PTI).
PRINCIPAIS RESULTADOS EM 2013	<ul style="list-style-type: none"> - 70 toneladas de peixes serão produzidas no ciclo 2013-2014. - 40 tanques-rede estão instalados em uma comunidade Indígena. - 76 mil alevinos foram produzidos pela Itaipu e entregues aos pescadores. [G4-EC1; EC8; EN11; EN13; EN27; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - 2.892 atendimentos individuais em propriedades rurais. - 1.406 famílias beneficiadas. - 256 atividades grupais que incluíram cursos, dias de campo, reuniões e palestras. - 65 agricultores orgânicos certificados. [G4-EC1; EC8; EN11; EN13; EN27; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - 1 carro modelo Palio Weekend foi destinado a Búzios (RJ) e outro para o Parque Nacional do Iguaçu (PR) em regime de comodato. - 32 quadriciclos da Renault serão montados na Itaipu para circularem na usina. - 1º posto de recarga de veículo elétrico fora das dependências da Itaipu foi inaugurado. [G4-EC1; EC2; EC8; EN27; SO1] 	<ul style="list-style-type: none"> - 7 unidades de demonstração instaladas produziram 652.723 kWh de energia elétrica. - 16 entidades compõem o Centro Internacional de Energias Renováveis inaugurado no Parque Tecnológico Itaipu. - 3 novos convênios assinados vão beneficiar 72 propriedades rurais, sendo 39 de Toledo e 33 de Marechal Cândido Rondon. [G4-EC1; EC2; EC8; EN11; EN13; SO1]



Índice Remissivo GRI

[G4-32]

CONTEÚDOS PADRÃO - GERAIS	Justificativa	Verificação externa	Página
Estratégia e análise			
G4-1 Declaração do decisor mais graduado da organização sobre a relevância da sustentabilidade para a organização e sua estratégia de sustentabilidade		92	04
G4-2 Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades			19, 24
Perfil organizacional			
G4-3 Relate o nome da organização		92	11
G4-4 Relate as principais marcas, produtos e serviços		92	11
G4-5 Relate a localização da sede da organização		92	11
G4-6 Relate o número de países nos quais a organização opera e nome dos países nos quais a suas principais operações estão localizadas ou que são especificamente relevantes para os tópicos de sustentabilidade abordados no relatório		92	11
G4-7 Relate a natureza da propriedade e forma jurídica da organização		92	10, 11
G4-8 Relate os mercados em que a organização atua (com discriminação geográfica, setores cobertos e tipos de clientes e beneficiários)		92	14
G4-9 Relate o porte da organização		92	10, 11
G4-10 Perfil dos empregados		92	43, 45, 49
G4-11 Relate o percentual do total de empregados cobertos por acordos de negociação coletiva		92	45
G4-12 Descreva a cadeia de fornecedores da organização		92	40
G4-13 Relate quaisquer mudanças significativas ocorridas no decorrer do período coberto pelo relatório em relação ao porte, estrutura, participação acionária ou cadeia de fornecedores da organização		92	21, 22
G4-14 Relate se e como a organização adota a abordagem ou princípio da precaução		92	19, 24
G4-15 Liste as cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente de caráter econômico, ambiental e social que a organização subscreve ou endossa		92	27
G4-16 Liste a participação em associações e organizações nacionais ou internacionais de defesa		92	27
Aspectos materiais identificados e limites			
G4-17 Liste todas as entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas ou documentos equivalentes da organização	A Itaipu não possui demonstração consolidada ou documento equivalente, uma vez que não possui investimentos com finalidades lucrativas em outras entidades.	92	08
G4-18 Explique o processo adotado para definir o conteúdo do relatório e os limites dos aspectos		92	09
G4-19 Liste todos os aspectos materiais identificados no processo de definição do conteúdo do relatório		92	09
G4-20 Para cada aspecto material, relate o limite do aspecto dentro da organização	A Itaipu não lista a relevância dos aspectos por grupos de entidades conforme justificativa do G4-17.		09
G4-21 Para cada aspecto material, relate seu limite fora da organização			09
G4-22 Relate o efeito de quaisquer reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores e as razões para essas reformulações		92	08, 09
G4-23 Relate alterações significativas em relação a períodos cobertos por relatórios anteriores em Escopo e Limites de Aspecto		92	08, 09

CONTEÚDOS PADRÃO - GERAIS	Justificativa	Verificação externa	Página
Engajamento de stakeholders			
G4-24 Lista de grupos de stakeholders engajados pela organização		92	28, 29
G4-25 Relate a base usada para a identificação e seleção de stakeholders para engajamento		92	27
G4-26 Abordagem adotada pela organização para envolver os stakeholders		92	09, 28, 29
G4-27 Relate os principais tópicos e preocupações levantadas durante o engajamento de stakeholders e as medidas adotadas pela organização para abordar esses tópicos e preocupações, inclusive no processo de relatá-las. Relate os grupos de stakeholders que levantaram cada uma das questões e preocupações mencionadas			09
Perfil do Relatório			
G4-28 Período coberto pelo relatório para as informações apresentadas		92	08
G4-29 Data do relatório anterior mais recente		92	08
G4-30 Ciclo de emissão de relatórios		92	08
G4-31 Informe o ponto de contato para perguntas sobre o relatório ou seu conteúdo		92	96
G4-32 a. Relate a opção “de acordo” escolhida pela organização b. Relate o Sumário de Conteúdo da GRI para a opção escolhida c. Apresente a referência ao Relatório de Verificação Externa		92	08 81 92
G4-33 Relate a política e prática corrente adotadas pela organização para submeter o relatório a uma verificação externa		92	08
Governança			
G4-34 Relate a estrutura de governança da organização		92	21 - 23
G4-35 Relate o processo usado para a delegação de autoridade sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais pelo mais alto órgão de governança para executivos seniores e outros empregados		92	23
G4-36 Relate se a organização designou um ou mais cargos e funções de nível executivo como responsável pelos tópicos econômicos, ambientais e sociais e se esses responsáveis se reportam diretamente ao mais alto órgão de governança		92	23
G4-37 Relate os processos de consulta usados entre os stakeholders e o mais alto órgão de governança em relação aos tópicos econômicos, ambientais e sociais		92	09
G4-38 Relate a composição do mais alto órgão de governança e dos seus comitês		92	21 - 23
G4-39 Relate se o presidente do mais alto órgão de governança é também um diretor executivo		92	23
G4-40 Relate os processos de seleção e nomeação para o mais alto órgão de governança e seus comitês, bem como os critérios adotados para selecionar e nomear os membros do mais alto órgão de governança		92	23
G4-41 Relate os processos usados pelo mais alto órgão de governança para garantir a prevenção e administração de conflitos de interesse		92	23
G4-42 Relate os papéis desempenhados pelo mais alto órgão de governança e pelos executivos seniores no desenvolvimento, aprovação e atualização do propósito, declaração de missão, visão e valores, e definição de estratégias, políticas e metas relacionadas a impactos econômicos, ambientais e sociais da organização.		92	23
G4-43 Relate as medidas tomadas para desenvolver e aprimorar o conhecimento do mais alto órgão de governança sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais		92	23

CONTEÚDOS PADRÃO - GERAIS	Justificativa	Verificação externa	Página
Governança			
G4-44 Relate os processos de avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança no que diz respeito à governança de tópicos econômicos, ambientais e sociais	A empresa não possui mecanismos formais para avaliar o desempenho do mais alto órgão de governança.	92	
G4-45 Relate o papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na identificação e gestão de impactos, riscos e oportunidades derivados de questões econômicas, ambientais e sociais		92	23
G4-46 Relate o papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na análise da eficácia dos processos de gestão de risco da organização para tópicos econômicos, ambientais e sociais		92	24
G4-47 Relate com que frequência o mais alto órgão de governança analisa impactos, riscos e oportunidades derivados de questões econômicas, ambientais e sociais		92	23
G4-48 Relate o órgão ou o cargo de mais alto nível que analisa e aprova formalmente o relatório de sustentabilidade da organização e garante que todos os aspectos materiais sejam abordados		92	08
G4-49 Relate o processo adotado para comunicar preocupações críticas ao mais alto órgão de governança		92	26
G4-50 Relate a natureza e número total de preocupações críticas comunicadas ao mais alto órgão de governança e o(s) mecanismo(s) adotado(s) para abordá-las e resolvê-las		92	26
G4-51 Relate as políticas de remuneração aplicadas ao mais alto órgão de governança e a executivos seniores		92	48
G4-52 Relate o processo adotado para a determinação da remuneração		92	48
G4-53 Relate como opiniões dos stakeholders são solicitadas e levadas em conta em relação à remuneração		92	48
G4-54 Relate a proporção entre a remuneração anual total do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração média anual total de todos os empregados (excluindo o mais bem pago) no mesmo país	Por motivos de segurança, os salários dos diretores não são divulgados, o que impede que a proporção seja publicada.	92	48
G4-55 Relate a proporção entre o aumento percentual da remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentual médio da remuneração anual total de todos os empregados (excluindo o mais bem pago) no mesmo país	A remuneração dos diretores é definida pelos governos (Eletrobras e Ande), conforme prevê o Anexo A do Tratado.		48
Ética e integridade			
G4-56 Descreva os valores, princípios, padrões e normas de comportamento da organização, como códigos de conduta e de ética		92	10, 26
G4-57 Relate os mecanismos internos e externos adotados pela organização para solicitar orientações sobre comportamentos éticos e em conformidade com a legislação, como canais de relacionamento (p. ex.: ouvidoria)		92	26
G4-58 Relate os mecanismos internos e externos adotados pela organização para comunicar preocupações em torno de comportamentos não éticos ou incompatíveis com a legislação e questões relacionadas à integridade organizacional		92	26

CONTEÚDOS PADRÃO - ESPECÍFICOS	Justificativa	Verificação externa	Página
CATEGORIA ECONÔMICA			
Desempenho econômico			
DMA - Forma de Gestão		92	31, 32
G4-EC1 Valor econômico direto gerado e distribuído		92	33 - 36, 55, 59 - 61, 63, 67, 78, 79
G4-EC2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades para as atividades da organização em decorrência de mudanças climáticas		92	72, 79
G4-EC3 Cobertura das obrigações previstas no plano de pensão de benefício da organização		92	53
Impactos econômicos indiretos			
DMA - Forma de Gestão		92	37, 57, 58, 67
G4-EC7 Desenvolvimento e impacto de investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos		92	54, 57, 59, 60, 62, 67
G4-EC8 Impactos econômicos indiretos significativos, inclusive a extensão dos impactos			37 - 38, 55, 57, 59, 61 - 63, 67, 79
Práticas de compras			
G4-EC9 Proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes			40
CATEGORIA AMBIENTAL			
Materiais			
DMA - Forma de Gestão			73
G4-EN1 Materiais usados, discriminados por peso ou volume	A Itaipu não possui equipamentos contendo Bifenilas Cloradas (PCBs).		73, 74
Energia			
DMA - Forma de Gestão		92	71
G4-EN3 Consumo de energia dentro da organização		92	71, 72
G4-EN4 Consumo de energia fora da organização			72
G4-EN5 Intensidade energética		92	71
G4-EN6 Redução do consumo de energia		92	71
Água			
DMA - Forma de Gestão			69
G4-EN8 Total de retirada de água por fonte			69, 70
G4-EN10 Percentual e volume total de água reciclada e reutilizada			70
Biodiversidade			
DMA - Forma de Gestão		92	67, 75, 76
G4-EN11 Unidades operacionais próprias, arrendadas ou administradas dentro ou nas adjacências de áreas protegidas e áreas de alto índice de biodiversidade situadas fora de áreas protegidas		92	75, 76, 78, 79
G4-EN13 Habitats protegidos ou restaurados		92	75, 76, 78, 79
G4-EN14 Número total de espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats situados em áreas afetadas por operações da organização, discriminadas por nível de risco de extinção			77
Emissões			
DMA - Forma de Gestão			72
G4-EN15 Emissões diretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 1)			73
G4-EN16 Emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia (Escopo 2)			73

CONTEÚDOS PADRÃO - ESPECÍFICOS	Justificativa	Verificação externa	Página
G4-EN17 Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 3)			73
G4-EN18 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)			73
G4-EN19 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)			73
Efluentes e resíduos			
DMA - Forma de Gestão			69
G4-EN22 Descarte total de água, discriminado por qualidade e destinação			70
G4-EN23 Peso total de resíduos, discriminado por tipo e método de disposição	A Itaipu não possui equipamentos contendo Bifenilas Cloradas (PCBs).		73, 74
Produtos e serviços			
G4-EN27 Extensão da mitigação de impactos ambientais de produtos e serviços		92	66, 67, 78, 79
Conformidade			
G4-EN29 Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não monetárias aplicadas em decorrência da não conformidade com leis e regulamentos ambientais		92	66
Transportes			
G4-EN30 Impactos ambientais significativos decorrentes do transporte de produtos e outros bens e materiais usados nas operações da organização, bem como do transporte de seus empregados		92	71
Geral			
G4-EN31 Total de investimentos e gastos com proteção ambiental, discriminado por tipo		92	66
Mecanismos de queixas e reclamações relativas a impactos ambientais			
G4-EN34 Número de queixas e reclamações relacionadas a impactos ambientais registradas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal		92	26
CATEGORIA SOCIAL			
PRÁTICAS TRABALHISTAS			
Emprego			
DMA - Forma de Gestão		92	43, 44
G4-LA1 Número total e taxas de novas contratações de empregados e rotatividade de empregados por faixa etária, gênero e região			47
Saúde e segurança no trabalho			
DMA - Forma de Gestão		92	49
G4-LA6 Tipos e taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e número de óbitos relacionados ao trabalho, discriminados por região e gênero			49, 50
G4-LA7 Empregados com alta incidência ou alto risco de doenças relacionadas à sua ocupação			49, 50, 54
G4-LA8 Tópicos relativos à saúde e segurança cobertos por acordos formais com sindicatos			50
Treinamento e educação			
DMA - Forma de Gestão		92	51
G4-LA9 Número médio de horas de treinamento por ano, por empregado, discriminado por gênero e categoria funcional			51
G4-LA11 Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, discriminado por gênero e categoria funcional		92	51

CONTEÚDOS PADRÃO - ESPECÍFICOS	Justificativa	Verificação externa	Página
Diversidade e igualdade de oportunidades			
DMA - Forma de Gestão		92	44, 48, 51
G4-LA12 Composição dos grupos responsáveis pela governança e discriminação de empregados por categoria funcional, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade		92	45, 46, 48, 54
Igualdade de remuneração entre mulheres e homens			
DMA - Forma de Gestão		92	48
G4-LA13 Razão matemática do salário e remuneração entre mulheres e homens, discriminada por categoria funcional e unidades operacionais relevantes		92	49
Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a práticas trabalhistas			
G4-LA16 Número de queixas e reclamações relacionadas a práticas trabalhistas registradas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal		92	26, 44
DIREITOS HUMANOS			
Investimentos			
G4-HR2 Número total de horas de treinamento de empregados em políticas de direitos humanos ou procedimentos relacionados a aspectos dos direitos humanos relevantes para as operações da organização, incluindo o percentual de empregados treinados			51
Não discriminação			
G4-HR3 Número total de casos de discriminação e medidas corretivas tomadas		92	26
Trabalho infantil			
DMA - Forma de Gestão		92	40
G4-HR5 Operações e fornecedores identificados como de risco para a ocorrência de casos de trabalho infantil e medidas tomadas para contribuir para a efetiva erradicação do trabalho infantil		92	40
Trabalho forçado ou análogo ao escravo			
DMA - Forma de Gestão		92	40
G4-HR6 Operações e fornecedores identificados como de risco significativo para a ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo e medidas tomadas para contribuir para a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou análogo ao escravo		92	40
Práticas de segurança			
G4-HR7 Percentual do pessoal de segurança que recebeu treinamento nas políticas ou procedimentos da organização relativos a direitos humanos que sejam relevantes às operações		92	51
Direitos Indígenas			
G4-HR8 Número total de casos de violação de direitos de povos indígenas e tradicionais e medidas tomadas a esse respeito	Não houve registros de violação dos direitos indígenas em 2013, assim como nos anos anteriores.	92	
Avaliação			
G4-HR9 Número total e percentual de operações submetidas a análises ou avaliações de direitos humanos de impactos relacionados a direitos humanos	Em 2013 a Itaipu contratou uma empresa de consultoria que vai realizar a avaliação de direitos humanos ao longo de 2014.	92	

CONTEÚDOS PADRÃO - ESPECÍFICOS	Justificativa	Verificação externa	Página
Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a Direitos Humanos			
DMA - Forma de Gestão		92	26, 40
G4-HR12 Número de queixas e reclamações relacionadas a impactos em direitos humanos registradas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal		92	26
SOCIEDADE			
Comunidades locais			
DMA - Forma de Gestão		92	27, 57, 65
G4-SO1 Percentual de operações com programas implementados de engajamento da comunidade local, avaliação de impactos e desenvolvimento local		92	54, 55, 57, 59 - 63, 67, 78, 79
Combate à corrupção			
G4-SO3 Número total e percentual de operações submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção e os riscos significativos identificados		92	26
G4-SO4 Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção		92	26
G4-SO5 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas		92	26
Conformidade			
G4-SO8 Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não monetárias aplicadas em decorrência da não conformidade com leis e regulamentos	Não há registros contábeis de penalidades por multas de valor significativo ou sanções não monetárias resultantes da não conformidade com leis e regulamentos.	92	
Avaliação de fornecedores em impactos na sociedade			
DMA - Forma de Gestão		92	40, 41
G4-SO9 Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios relativos a impactos na sociedade		92	40
G4-SO10 Impactos negativos significativos reais e potenciais da cadeia de fornecedores na sociedade e medidas tomadas a esse respeito		92	40
Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a impactos na sociedade			
G4-SO11 Número de queixas e reclamações relacionadas a impactos na sociedade registradas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal		92	26
RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO			
Comunicações de marketing			
G4-PR7 Número total de casos de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários relativos a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio, discriminados por tipo de resultados	Não houve casos de não conformidade.		
CONTEÚDOS - SETORIAL DE ENERGIA ELÉTRICA*	Justificativa	Verificação externa	Página
Perfil organizacional			
G4-EU1 Capacidade instalada (MW), discriminada por fonte de energia e por sistema regulatório		92	17
G4-EU2 Energia líquida gerada dividida por fonte de energia primária e sistema regulatório		92	13
G4-EU3 Número de unidades consumidoras residenciais, industriais, institucionais e comerciais	Não aplicável - A Itaipu não possui clientes finais diretos tais como residências, indústrias e instalações comerciais.		

CONTEÚDOS SETORIAL DE ENERGIA ELÉTRICA	Justificativa	Verificação externa	Página
G4-EU4 Extensão das linhas de transmissão e distribuição aéreas e subterrâneas, discriminadas por sistema regulatório	Não aplicável - A Itaipu não é uma empresa de transmissão e distribuição de energia elétrica. No entanto, possui 75,2 km de linhas de transmissão de 500 kV, que são usadas para se conectar às subestações que levam energia aos sistemas elétricos do Brasil e do Paraguai. Além disso, a usina conta com sistemas de distribuição internos em 13,8 kV que abastecem seus escritórios e instalações anexas dentro da área da usina, incluindo o PTL.		
G4-EU5 Alocação de licenças de emissão de CO ₂ e/ou equivalente, discriminadas por esquema de comércio de carbono	A Itaipu não participa do mercado de créditos de carbono e não possui projetos que possibilitem a obtenção de créditos. O reflorestamento da faixa de proteção do reservatório e os refúgios biológicos integram os planos da empresa desde o início de suas atividades, independentemente da obtenção de créditos de carbono.		
Disponibilidade e confiabilidade			
DMA - Forma de gestão		92	15
G4-EU10 Capacidade planejada em comparação à projeção de demanda de eletricidade no longo prazo, discriminada por fonte de energia e sistema regulatório	A Itaipu já está com sua capacidade máxima instalada.		
Gerenciamento da demanda por energia elétrica			
DMA - Forma de gestão	Não aplicável - A Itaipu é uma empresa de geração e não desenvolve programas desse escopo. Tais iniciativas são desenvolvidas pela Eletrobras e empresas distribuidoras.		
Pesquisa e Desenvolvimento			
DMA - Forma de gestão		92	59, 67, 72, 78, 79
Descomissionamento de usinas nucleares			
DMA - Forma de gestão	Não aplicável - A Itaipu não possui unidades nucleares.		
Eficiência do Sistema			
G4-EU11 Eficiência média de geração de usinas termelétricas discriminadas por fonte de energia e por sistema regulatório	Não aplicável - A Itaipu não possui unidades termelétricas.		
G4-EU12 Percentual de perda na transmissão e distribuição em relação ao total de energia	Não aplicável - Embora possua ativos de transmissão para conexão com o sistema que transporta sua energia para os centros de carga, a Itaipu não atua no ramo de distribuição.		
Biodiversidade			
G4-EU13 Biodiversidade de habitats de compensação, em comparação à biodiversidade das áreas afetadas		92	75, 76, 78
Emprego			
DMA - Forma de gestão		92	49 - 51
G4-EU15 Percentual de empregados elegíveis a se aposentar nos próximos 5 ou 10 anos			52

CONTEÚDOS - SETORIAL DE ENERGIA ELÉTRICA	Justificativa	Verificação externa	Página
G4-EU17 Dias trabalhados por trabalhadores terceirizados e subcontratados envolvidos em atividades de construção, operação e manutenção	A Itaipu não possui trabalhadores de empresas que prestam serviços à Itaipu em atividades diretamente ligadas à geração de energia.		
G4-EU18 Percentual de trabalhadores terceirizados e subcontratados submetidos a treinamentos relevantes em saúde e segurança			49
Comunidades locais - Processo decisório e impactos			
DMA - Forma de gestão	Não aplicável - A Itaipu é um empreendimento totalmente instalado e por isso não gera mais deslocamentos.	92	14
G4-EU22 Número de pessoas deslocadas física ou economicamente e indenização, discriminados por tipo de projeto	Não aplicável - A Itaipu é um empreendimento totalmente instalado e por isso não gera mais deslocamentos.		58
Planejamento e respostas a desastres e emergências			
DMA - Forma de gestão		92	19
Acesso à eletricidade			
DMA - Forma de gestão	Não aplicável - A Itaipu não possui consumidores finais diretos pois trata-se de uma usina geradora de energia elétrica.		
G4-EU26 Percentual da população não atendida em áreas com distribuição ou serviços regulamentados	Não aplicável - A Itaipu não atua na distribuição de energia.		
G4-EU27 Número de desligamentos residenciais por falta de pagamento, discriminados por duração do desligamento e sistema regulatório	Não aplicável - A Itaipu não atua na distribuição de energia.		
G4-EU28 Frequência das interrupções no fornecimento de energia	Não aplicável - A Itaipu não atua na distribuição de energia.		
G4-EU29 Duração média das interrupções no fornecimento de energia	Não aplicável - A Itaipu não atua na distribuição de energia.		
G4-EU30 Fator de disponibilidade média da usina, discriminado por fonte de energia e por sistema regulatório			15
Prestação de informações			
DMA - Forma de gestão	Não aplicável - A Itaipu não é uma empresa de distribuição, portanto não trata diretamente com consumidores finais.		
Saúde e segurança da comunidade			
G4-EU25 Número de acidentes e óbitos de pessoas da comunidade envolvendo bens da empresa, incluindo decisões e acordos judiciais e casos judiciais pendentes relativos a doenças	Não houve registros de acidentes, óbitos ou doenças com pessoas da comunidade.		

* Os indicadores ainda não foram oficialmente traduzidos, por isso a Itaipu adotou uma tradução livre.

Princípios do Pacto Global



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

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



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

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



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

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



4 - Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório

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



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

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



6 - Estimular práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego

- Adota processos seletivos para a formação do quadro de pessoal desde 2005.
- Adota políticas salariais e programas de educação que independem do gênero.
- Possui Código de Conduta.
- Possui Política e Diretrizes de Equidade de Gênero desde 2011 e um Comitê de Equidade de Gênero.
- Possui Comitê Permanente de Pessoas com Deficiência desde 2012.



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

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



8 - Desenvolver iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade socioambiental

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



9 - Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente responsáveis

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



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

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

Relatório de Asseguração Limitada dos Auditores Independentes [G4-32]

**Ao Conselho de Administração e às demais partes interessadas da Itaipu Binacional
Curitiba - PR**

Introdução

Fomos contratados pela Itaipu Binacional (“Itaipu” ou “Companhia”) com o objetivo de aplicar procedimentos de asseguração limitada sobre as informações de sustentabilidade divulgadas no Relatório de Sustentabilidade 2013 da Itaipu Binacional, relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2013.

Responsabilidades da administração da Itaipu

A administração da Itaipu é responsável pela elaboração e apresentação de forma adequada das informações de sustentabilidade divulgadas no Relatório de Sustentabilidade 2013 de acordo com as Diretrizes para Relato de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative – GRI (GRI-G4), com o suplemento setorial “GRI Electric Utilities Sector Supplement”, e com os controles internos que ela determinou como necessários para permitir a elaboração dessas informações livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

Responsabilidade dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações divulgadas no Relatório de Sustentabilidade 2013, com base no trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com o Comunicado Técnico (CT) 07/2012, aprovado pelo Conselho Federal de Contabilidade e elaborado tomando por base a NBC TO 3000 (Trabalhos de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão), emitida pelo Conselho Federal de Contabilidade – CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000, emitida pela Federação Internacional de Contadores, aplicáveis às informações não financeiras históricas. Essas normas requerem o cumprimento de exigências éticas, incluindo requisitos de independência e que o trabalho seja executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações divulgadas no Relatório de Sustentabilidade 2013, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente de indagações à administração da Itaipu e outros profissionais da Companhia que estão envolvidos na elaboração das informações constantes no Relatório de Sustentabilidade 2013, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir na forma de asseguração limitada sobre as informações de sustentabilidade tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguração limitada requer, também, a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que as informações divulgadas no Relatório de Sustentabilidade 2013, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações constantes no Relatório de Sustentabilidade 2013 e de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais de sustentabilidade divulgadas no Relatório de Sustentabilidade 2013, onde distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam:

(a) planejamento dos trabalhos, considerando a materialidade dos aspectos e tópicos para as atividades da Itaipu, a relevância das informações divulgadas, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações de sustentabilidade constantes no Relatório de Sustentabilidade 2013 da Itaipu;

(b) entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de entrevistas com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;

(c) entendimento do processo de reporte e forma de gestão dos aspectos materiais e dos indicadores de desempenho;

(d) aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados no Relatório de Sustentabilidade 2013;

(e) análise de evidências que suportam as informações quantitativas e qualitativas divulgadas no Relatório de Sustentabilidade 2013;

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

(g) análise da razoabilidade das justificativas das omissões pela não divulgação no Relatório de Sustentabilidade 2013 dos indicadores de desempenho associados aos aspectos e tópicos materiais apontados no processo de definição de materialidade realizado pela Companhia.

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

Alcance e limitações

Os procedimentos aplicados em um trabalho de asseguarção limitada são substancialmente menos extensos do que aqueles aplicados em um trabalho de asseguarção razoável. Consequentemente, não nos possibilitam obter segurança de que tomamos conhecimento de todos os assuntos que seriam identificados em um trabalho de asseguarção razoável, que tem por objetivo emitir uma opinião. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguarção razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes no Relatório de Sustentabilidade 2013.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e

precisão dos dados estão sujeitos a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, o escopo de nossos trabalhos não contemplou a asseguarção das informações referentes às emissões de gases de efeito estufa, e não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores, para a avaliação da adequação das suas políticas, práticas e desempenho em sustentabilidade, nem em relação a projeções futuras.

Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações constantes no Relatório de Sustentabilidade 2013 da Itaipu Binacional, elaborado de acordo com as Diretrizes para Relato de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative – GRI (GRI-G4) e com o suplemento setorial “GRI Electric Utilities Sector Supplement”, não foram compiladas, em todos os aspectos relevantes, com os registros e arquivos que serviram de base para a sua preparação.

São Paulo, 07 de maio de 2014.



KPMG Risk Advisory Services Ltda.

CRC 2SP023233/6-4

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eduardo V. Cipullo'.

Eduardo V. Cipullo

Contador CRC 1SP135597/O-6



Informações técnicas

Pontos Focais

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

Diretoria Administrativa

Adriano Bardou; Antônio Rizatti;
Carlos Eduardo Tavares; Eliana Acordi;
Eliane Ventura; Genésio Engel; Henrique Vital;
Júlio César Maia; Júlio Rissa; Rodrigo César Cardoso;
Rodrigo Luiz de Cardoso; Rogério Miranda;
Rosana Cordeiro.

Diretoria de Coordenação

Anderson Braga; Ben-Hur Stefano; Caroline Henn;
Emerson Suemitsu; Janine Groenwold;
Reinaldo Santos; Rodrigo Cupelli; Sérgio Angheben;
Valéria Borges; Vinícius Ortiz.

Diretoria Financeira

Adriano Hamerschmidt; Alexandre Mugnaini; Eduardo Guerra; Fabrício Rocha; Gilmar Cândido Alves; Grace Tomoko; Joaquim Augusto Azevedo; Luiz Henrique Nascimento; Rafael Pasini; Simone Rogoginski.

Diretoria-Geral

Carolina Gualberto; Cleverson Batista; Daniel Reis;
Fabiane Ariello; Lígia Neves; Lúcia Mascarello;

Márcio Bortolini; Márcio Massakiti; Marisa Guras;
Maristela Beal; Meire Lúcia Mazolla; Tânia Solagna.

Diretoria Jurídica

Ângela Derengoski; Gianna Loss; José Acácio Ferreira;
Marcos Ribeiro.

Diretoria Técnica

Ângelo Mibieli; Auder Lisboa; Carlos Leonardi;
David Krug; Fernanda Nodari; João Ricardo Leal;
Leandro Piva; Renata Tufalle; Ricardo Krauskopf;
Roberto Faria; Victor Hugo Filho.

Fundação Parque Tecnológico da Itaipu (PTI)

Cláudio Costa e Daniela Veronezi.

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

Malton Moroz e Florício Medeiros.

Fundação de Saúde Itaipuapy (Hospital Ministro Costa Cavalcanti)

Rogério Bohm, Elielci Luiza Borba e Silvana Ferreira.

Informações técnicas

Expediente

Assessoria de Responsabilidade Social

Coordenação-Geral

Heloisa Covolan

Coordenação Executiva

Bernardo Soares e Mônica Dantas Thedesco

Consultoria Técnica GRI

Instituto Creditar para Educação Social e Ambiental Ltda.

Publicação

Assessoria de Comunicação Social

Redação e revisão

Komuniki - Soluções em Comunicação.

Concepção gráfica e diagramação

Competence Comunicação e Marketing Ltda.

Fotos

Alexandre Marchetti; Caio Coronel; Nilton Rolim;
e Banco de Imagens da Itaipu Binacional

Ilustrações

MF Arte e Ilustração Ltda-ME

Contato [G4-31]

Assessoria de Responsabilidade Social
Telefones: (41) 3321.4415 e (45) 3520.5921
E-mail: responsabilidadesocial@itaipu.gov.br

Impressão e Acabamento

Capa: papel couchê fosco certificado da Suzano, 240 gramas.
Miolo: papel couchê fosco certificado da Suzano, 115 gramas.
Tiragem: 4 mil exemplares

Versões em inglês e espanhol disponíveis no site (www.itaipu.gov.br/responsabilidade/relatorios-de-sustentabilidade).

