

Relatório de
SUSTENTABILIDADE

2015

CARTA DO PRESIDENTE [G4-1; G4-2]

Em 2015, a Itaipu Binacional completou 41 anos no auge da produtividade e eficiência, sempre buscando a sustentabilidade. Produzimos 89,2 milhões de megawatts-hora (MWh) – 1,6% a mais que no ano anterior – e assumimos a liderança mundial em produção anual de energia. Nos primeiros meses de 2016, registramos sucessivos recordes de produção, com grande chance de ultrapassar a marca de 100 milhões de MWh/ano, inédita no mundo

Durante o verão de 2015, quando o Brasil enfrentou uma das maiores crises hídricas de sua história, a usina foi fundamental para atender a demanda de energia elétrica. Atingimos o índice de 96,06% de disponibilidade, contribuindo para o Brasil manter sua matriz energética como uma das menos intensivas em carbono no mundo.

Somos uma empresa vinculada a dois Governos Nacionais que segue padrões de governança e de gestão dos aspectos sociais, econômicos e ambientais internos e de seu entorno comumente encontrados na iniciativa privada. Dentre nossos 14 Objetivos Estratégicos, seis explicitam nosso compromisso com temas da sustentabilidade.

Sabemos que a sociedade brasileira e internacional está cada vez mais atenta aos riscos associados à governança, ética e corrupção nas empresas. Vimos trabalhando nos últimos dois anos para formalizar um sistema de gestão integrada de riscos corporativos e compliance (conformidade), o que deve ocorrer no curto prazo e se somará aos mecanismos de controle já existentes.

A Itaipu também tem sido um indutor de mudanças e desenvolvimento na região desde a sua construção. Nossas iniciativas, direta e indiretamente, vão ao encontro de 16 dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU), o que nos proporciona reconhecimento internacional.

O nosso maior programa social e ambiental, "Cultivando Água Boa", foi eleito a melhor prática em gestão de recursos hídricos do mundo e ganhou o Prêmio Água para Vida, concedido pela ONU.

O Complexo Turístico Itaipu foi o único vencedor do Brasil na categoria Pesquisa, Tecnologia e Inovação da 12ª edição do Prêmio de Excelência e Inovação do Turismo. A premiação, concedida pela Organização Mundial do Turismo, ligada à ONU, é a mais importante do planeta no setor. E fomos a terceira empresa no país a obter a Certificação Life, que atesta a eficiência do sistema de gestão ambiental e as ações para a conservação da biodiversidade.

O incentivo à equidade de gênero interna e externamente aos nossos muros já é histórico. Fomos a primeira empresa brasileira a aderir à campanha "He For She" ("Ele por ela"), da ONU Mulheres, e realizamos o lançamento da iniciativa no Brasil e Paraguai em nossa sede, em 2015. Também lançamos a segunda edição do Prêmio WEPs Brasil 2016, que se baseia nos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs, na sigla em inglês para Women's Empowerment Principles), criados pelo Pacto Global da ONU e ONU Mulheres. Ao todo, 137 empresas de todo o país se inscreveram e o anúncio das vencedoras ocorreu em março de 2016.

Outra realização relevante foi a definição de 15 projetos prioritários para, dentre outros objetivos, desburocratizar a empresa e torná-la mais transparente, eficiente e sustentável. Por exemplo, a frota da organização tem se tornado mais sustentável com o uso de veículos movidos a eletricidade e/ou a gás biometano. Somente a substituição de veículos convencionais por elétricos evitou a emissão de 25,76 toneladas de CO₂ na atmosfera em 2015.

A experiência com a geração de energia a partir do biogás foi apresentada no Fórum de Energia da ONU, em Viena, e na Conferência do Clima da ONU - COP 21, em Paris, bem como o Programa Veículo Elétrico, ressaltando o alinhamento de nossa estratégia com os desafios globais relacionados ao clima.

Ainda em 2015, enfrentamos a mais longa paralisação de empregados brasileiros da história da empresa, com duração de 43 dias. O movimento, no entanto, não afetou a produção de energia, assim como a manutenção da usina. Evidenciou-se o compromisso e a responsabilidade pela geração de energia com segurança e proteção ao patrimônio binacional.

Estes são alguns dos destaques do que aconteceu no último exercício e que estão descritos em maior detalhe nas próximas páginas deste Relatório.

Ótima leitura!

Jorge Miguel Samek
Diretor-Geral Brasileiro

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1 - SOBRE O RELATÓRIO	5
- Processo para definição do conteúdo	6
CAPÍTULO 2 - PERFIL DA EMPRESA	9
- Linha do tempo	10
- Destaques em 2015	11
CAPÍTULO 3 - GOVERNANÇA E TRANSPARÊNCIA	12
- Estrutura de governança	13
- Combate à corrupção	15
- Acesso à informação	18
CAPÍTULO 4 - EFICIÊNCIA OPERACIONAL E EXCELÊNCIA NA GESTÃO	21
- Energia líquida gerada	22
- Produção e desempenho econômico	23
- Demonstração do Valor Adicionado (DVA)	25
- Segurança de barragem	26
CAPÍTULO 5 - PESQUISA E INOVAÇÃO	30
- Energias renováveis e mobilidade sustentável	31
- Atividades de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação realizadas ou apoiadas pela Itaipu	32
CAPÍTULO 6 - GESTÃO DE PESSOAS	37
- Perfil do quadro de empregados	38
- Carreira e remuneração	41
- Greve	43
- Diversidade e igualdade de oportunidades	45
- Desenvolvimento profissional	49
- Saúde e segurança no trabalho	51
CAPÍTULO 7 - CONTRIBUIÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL	53
- Relacionamento com fornecedores	54
- Programas e projetos sociais desenvolvidos ou apoiados pela Itaipu	55
CAPÍTULO 8 - MEIO AMBIENTE	68
- Cultivando Água Boa	68
- Emissões de gases causadores de efeito estufa	69
- Conservação da biodiversidade	70
- Programas e projetos ambientais desenvolvidos ou apoiados pela Itaipu	75
INFORMAÇÕES TÉCNICAS	
- Sumário de conteúdo da GRI	78
- Pacto Global	82
- Expediente	85

CAPÍTULO 1 - SOBRE O RELATÓRIO

A Itaipu Binacional publica há treze anos consecutivos seu Relatório de Sustentabilidade, referente às atividades realizadas pela empresa em território brasileiro. Desde 2007 os documentos são elaborados conforme as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) e o último relatório foi publicado em junho de 2015.

Esse Relatório apresenta conteúdos padrão das Diretrizes GRI para Relato de Sustentabilidade. Uma lista desses conteúdos e de sua localização no relatório é apresentada na página 78. Em breve uma versão ampliada desse documento estará disponível para consulta.

A Assessoria de Responsabilidade Social é responsável por coordenar a elaboração do documento, com o auxílio de empregados que representam todas as diretorias e as três fundações mantidas pela Itaipu, denominados “Pontos Focais”.

Desde 2004 a Itaipu submete seus Relatórios a uma empresa de verificação independente, que conduz a asseguuração de acordo com a Norma Brasileira de Contabilidade TO 3000 (Trabalhos de Asseguuração Diferente de Auditoria e Revisão) emitida pelo Conselho Federal de Contabilidade, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000, elaborada pela Federação Internacional de Contadores. O procedimento será aplicado na versão ampliada deste relatório. [G4-29; G4-30; G4-32; G4-33; G4-48]

Para outras informações, sugestões, críticas ou comentários sobre o Relatório, entre em contato com a Assessoria de Responsabilidade Social pelos telefones (41) 3321-4284 e (45) 3520-5921 ou pelo e-mail responsabilidadesocial@itaipu.gov.br. [G4-31]

Guia de leitura

- As ações contidas nesse Relatório foram realizadas entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2015. [G4-28]
- Embora a publicação apresente as iniciativas realizadas em território brasileiro, as informações econômicas, de governança e de produção de energia são binacionais, já que não há gestão ou contas exclusivamente nacionais. Casos excepcionais serão sinalizados ao longo do documento.
- O Relatório cita algumas informações das três organizações constituídas pela empresa: Fundação Itaipu-Brasil de Previdência e Assistência Social (Fibra), quando aborda questões de Previdência Privada; Fundação Parque Tecnológico Itaipu (PTI), quando trata de pesquisa, inovação e desenvolvimento regional; e Fundação Itaipuapy, quando o assunto é relacionado à saúde ofertada na região da fronteira. [G4-17]

- Para esse documento, foram definidas como unidades operacionais significativas a área industrial da usina e os escritórios localizados nas cidades de Foz do Iguaçu, Santa Helena, Guaíra e Curitiba. As atividades conduzidas nos escritórios de Brasília e de São Paulo não são relevantes do ponto de vista ambiental e social.
- 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.
- Nesse documento, a Itaipu Binacional também é chamada de usina, entidade, binacional, empresa e organização.
- “Lago” significa o reservatório da hidrelétrica.
- A definição de “empregados” inclui as pessoas que compõem o quadro próprio da empresa. Já o termo “colaboradores” inclui empregados, jovens aprendizes, estagiários e empregados de empresas prestadoras de serviços terceirizados que atuam na usina e nos escritórios.
- A edição desse ano traz como novidade uma nova forma de agrupar os conteúdos, que serão organizados com base nos assuntos identificados como mais relevantes pelos stakeholders no processo de definição de materialidade. O sinal [+] usado ao longo do Relatório identifica os temas que terão informações complementares.

Processo para definição do conteúdo [G4-18; G4-20; G4-22; G4-23]

Com o apoio de consultoria especializada, a Itaipu realizou três principais atividades para definir os temas para o Relatório de Sustentabilidade 2015: revisão do processo de materialidade e tópicos materiais selecionados nos três últimos anos (2014, 2013, 2012); compilação e análise de tópicos potencialmente relevantes para a empresa no ano de 2015, considerando as perspectivas do setor elétrico brasileiro, de outros stakeholders da organização e temas relevantes para a sustentabilidade; e consulta de percepções de partes interessadas para priorização dos tópicos relevantes.

Para compilar e analisar os tópicos relevantes foram realizadas pesquisas em fontes da própria Itaipu, tais como: o Relatório Anual 2015, as respostas fornecidas pela Itaipu à Eletrobras para o questionário do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da Bolsa de Valores de São Paulo, e a pesquisa com fornecedores realizada em 2015. Também foram realizadas pesquisas em fontes secundárias externas, tais como: 54 notícias veiculadas na mídia relacionadas a várias categorias de stakeholders da Itaipu e à sustentabilidade, o questionário base do protocolo de avaliação da International Hydropower Association - IHA, e relatórios setoriais, incluindo a pesquisa elaborada pela GRI e RobecoSam em 2016 sobre tópicos materiais para investidores no setor elétrico¹.

¹ Defining What Matters. Do companies and investors agree on what is material? Mining, Metals and Electric Utilities. Global Reporting Initiative e RobecoSam. 2016. Disponível em <https://www.globalreporting.org/resource/library/GRI-DefiningMateriality2016.pdf>

As partes interessadas internas foram consultadas mediante entrevistas (no total, foram ouvidos dez representantes das áreas de Planejamento Estratégico, Operação, Auditoria Interna, Diretoria Técnica, Coordenação, Protocolo IHA, Recursos Humanos e relação com Comunidades Indígenas); dois workshops com a participação de 41 empregados; além de consultas com representantes da área de Relações com Investidores da Eletrobras, do Principles for Responsible Investment (PRI) e do Carbon Disclosure Project (CDP). Não foram realizadas consultas a partes interessadas internas ou externas paraguaias.

A análise e a consolidação dos resultados consideraram:

- Checagem do princípio de inclusão de stakeholders e contexto da sustentabilidade ao conjunto de tópicos levantados;
- Atribuição do grau de impacto e importância do tópico para as partes interessadas (matriz de materialidade) e priorização;
- Correlação dos tópicos com os aspectos e indicadores da GRI G4;
- Aplicação parcial do princípio da completude;
- Validação com a diretoria.

Os limites dos tópicos e aspectos reportados em 2015 dentro da organização (onde ocorrem os impactos relacionados ao tópico ou aspecto material) referem-se à operação em território brasileiro. Para definir os limites dos tópicos e aspectos materiais fora da organização, foi considerada a percepção das partes interessadas consultadas sobre a abrangência dos impactos relacionados a esses tópicos. Não é possível afirmar a ocorrência ou não desses impactos fora da organização, pois não foram realizados processos sistemáticos e formais de avaliação de impactos.

Os seguintes tópicos foram então considerados materiais em 2015.

Temas materiais [G4-19; G4-20; G4-21; G4-27]

Tópicos materiais	Aspectos GRI relacionados	Stakeholders de fora da organização que consideram o aspecto material
Governança, aumento da demanda por transparência e por maior controle (interno e externo)	Governança	Governo e Sociedade
	Ética e integridade	Governo e Sociedade
	Combate à corrupção	Governo e Sociedade
	Políticas públicas	Governo e Sociedade
	Conformidade	Governo e Sociedade
Contribuição para o desenvolvimento das áreas de influência	Comunidades locais	Comunidades locais
	Impactos econômicos indiretos	Comunidades locais
	Comunidades locais - Processo decisório e impactos	Comunidades locais
	Saúde e segurança da comunidade	Comunidades locais
Condições de trabalho	Emprego	Empregados
Excelência na gestão hídrica e eficiência na produção de energia	Perfil organizacional	Eletrobras e Sociedade
	Disponibilidade e confiabilidade	Eletrobras e Sociedade
	Gerenciamento da demanda por energia elétrica	Eletrobras e Sociedade
Tarifa de Energia	Impactos econômicos indiretos	Eletrobras e Sociedade
Pesquisa e inovação	Pesquisa e Desenvolvimento	Eletrobras e Sociedade
Segurança de barragem	Planejamento e respostas a desastres e emergências	Comunidades locais e Sociedade
Respeito aos Direitos humanos	Investimentos	Fornecedores
	Não discriminação	Empregados e Sociedade
	Liberdade de associação e negociação coletiva	Fornecedores
	Trabalho infantil	Comunidades Locais, Fornecedores e Sociedade
	Trabalho forçado ou análogo ao escravo	Comunidades Locais, Fornecedores e Sociedade
	Práticas de segurança	Empregados, Comunidades Locais e Sociedade
	Direitos indígenas	Comunidades Indígenas, Comunidades Locais e Sociedade
	Avaliação	Empregados, Comunidades Locais e Sociedade
	Avaliação de fornecedores em direitos humanos	Fornecedores
	Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a direitos humanos	Empregados
	Diversidade e igualdade de oportunidades	Empregados
Conservação da biodiversidade	Biodiversidade	Comunidades Locais, Governo e Sociedade
Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) e mudanças climáticas	Emissões	Sociedade e Governo

CAPÍTULO 2 - 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 o desempenho operativo e as melhores práticas de sustentabilidade do mundo, impulsionando o desenvolvimento sustentável e a integração regional.

14 Objetivos Estratégicos

foram definidos pela empresa para assegurar que a visão torne-se realidade. [\[+\]](#)

Políticas e Diretrizes Fundamentais [\[+\]](#)

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

Política Binacional de Sustentabilidade

Dimensão	Princípios
Corporativa	<ul style="list-style-type: none">- Gestão racional, equilibrada e eficiente das pessoas, recursos e processos empresariais.- Relações éticas, transparentes e justas respeitando as diferenças.- Visão e gestão ampla, integrada e colaborativa das ações.- Compromisso com a melhoria contínua e inovação.- Gestão integrada dos riscos empresariais.- Compras sustentáveis e desenvolvimento de fornecedores locais.
Meio Ambiente	<ul style="list-style-type: none">- Geração, incentivo e uso de energia proveniente de fontes limpas e renováveis.- Atuação em parceria com os atores sociais para a sustentabilidade.- Conservação e preservação do meio ambiente e respeito à biodiversidade.
Desenvolvimento Econômico	<ul style="list-style-type: none">- Ser um agente ativo no desenvolvimento humano sustentável.- Promover o desenvolvimento sustentável do território.
Cultural	<ul style="list-style-type: none">- Utilização eficaz das competências e experiências presentes na estrutura da Itaipu Binacional e suas fundações.- Promover e consolidar a cultura de sustentabilidade sendo um exemplo para o mundo.- Valorização de atitudes sustentáveis.

Linha do Tempo

1966	Assinatura da Ata do Iguaçu: Brasil e Paraguai iniciam negociações de um acordo para aproveitamento energético do Rio Paraná.
1973	Em 26 de abril os presidentes do Brasil e do Paraguai assinam o Tratado de Itaipu.
1974	A entidade Itaipu Binacional é formada e a infraestrutura para receber os trabalhadores começa a ser montada.
1975	Início da construção da usina. O projeto inicial previa 18 unidades geradoras, totalizando potência instalada de 12.600 megawatts (MW) e produção anual de 75 milhões de megawatts-hora (MWh).
1982	Formação do reservatório em apenas 14 dias. No dia 5 de novembro a Itaipu foi oficialmente inaugurada.
1984	A primeira unidade geradora começa a produzir energia, em fase de testes. A operação comercial iniciou um ano depois.
1991	A 18ª unidade geradora entra em operação e os municípios e estados brasileiros são incluídos na distribuição de royalties.
1997	Refinanciamento da dívida da construção da usina junto à Eletrobras.
1999	A Itaipu alcança a produção de 90 milhões MWh de energia.
2000	Pela primeira vez, a Itaipu bate o recorde mundial de geração de energia ao produzir 93.427.598 MWh.
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. É implantado processo seletivo público para contratação de empregados.
2008	A Itaipu ultrapassa o seu próprio recorde mundial ao gerar 94.684.781 MWh.
2010	Criação da Assessoria de Responsabilidade Social.
2012	Itaipu registra pela terceira vez a maior produção mundial de energia, com 98.287.128 MWh. É lançado o 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.
2014	A binacional celebra 40 anos de sua criação e 30 anos de geração de energia.
2015	A usina retoma a liderança mundial em geração anual de energia elétrica, que no ano anterior havia sido conquistada pela hidrelétrica chinesa Três Gargantas.

- A Itaipu Binacional é uma empresa juridicamente internacional, criada e regida pelo Tratado de Itaipu para aproveitamento hidrelétrico dos recursos hídricos do rio Paraná. [\[G4-7\]](#)

- Os governos do Brasil e do Paraguai, representados respectivamente pelas Centrais Elétricas do Brasil (Eletrobras) e Administración Nacional de Electricidad (Ande), compartilham igualmente a administração e o direito de aquisição da energia produzida para consumo próprio. [\[G4-7\]](#)

- A usina está localizada sobre o Rio Paraná, na fronteira entre o Brasil (Foz do Iguaçu) e o Paraguai (Hernandárias). As sedes são nas cidades de Brasília e Assunção e há escritórios em Curitiba, Foz do Iguaçu, Guaíra, Santa Helena, São Paulo e Cidade de Leste. [\[G4-5; G4-6\]](#)

US\$ 3,68 bilhões

foi o faturamento pela prestação dos serviços de eletricidade em 2015. [G4-4; G4-9]

3.029

empregos diretos gerados nos dois países, sendo 1.348 empregados brasileiros (incluindo sete membros do Conselho de Administração e seis diretores). A redução do quadro de brasileiros foi de 4% comparado ao quadro 2014, que era composto por 1.415 pessoas. [G4-10]

89,2 milhões de megawatts-hora (MWh)

foram gerados pela Itaipu em 2015. A quantia é 1,6% superior à produção do ano anterior e 9,5% inferior ao ano de 2013, quando a binacional bateu seu quarto recorde mundial.

1,9%

foi o aumento do suprimento de energia elétrica ao Brasil, totalizando o atendimento de 14,6% da demanda do país. A participação no mercado paraguaio se manteve expressiva: 75% ante 79% registrada em 2014. [G4-8]

1º lugar mundial

em produção de energia no ano de 2015 e acumulada. Em 31 anos de operação, a Itaipu produziu 2,3 bilhões MWh.

Prêmio Water for Life

O programa socioambiental Cultivando Água Boa (CAB), desenvolvido pela Itaipu, conquistou o 1º lugar na categoria “Melhores Práticas em Gestão da Água” da 5ª edição do Prêmio Água para a Vida, promovido pela ONU Água. O anúncio ocorreu em março e a entrega da premiação foi na sede da ONU, em Nova Iorque.

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

Em outubro, durante a edição 2015 das Exposições Universais, a Itaipu aderiu à Carta de Milão (o documento recebeu esse nome em homenagem à cidade italiana onde o evento foi realizado). A iniciativa convida toda a sociedade a assumir a sua responsabilidade em garantir que as gerações futuras possam desfrutar do direito à alimentação. São quatro pontos centrais: desenvolvimento sustentável, fomento à agricultura responsável, redução de desigualdades nas áreas urbanas e respeito à identidade sociocultural que o alimento fornece.

A relação dos demais compromissos, todos assumidos voluntariamente pela empresa, está disponível na página 38 do Relatório de Sustentabilidade 2014, disponível no site

<http://www.itaipu.gov.br/responsabilidade/relatorios-de-sustentabilidade>.

CAPÍTULO 3 - GOVERNANÇA E TRANSPARÊNCIA

Os governos do Brasil e Paraguai assinaram o Tratado de Itaipu [\[+\]](#) em 26 de abril de 1973, sete anos após iniciarem as tratativas para dividir o potencial hidráulico do Rio Paraná. O documento previa a criação da entidade Itaipu Binacional, que ocorreu um ano depois, para ser responsável pela construção e administração da usina.

A empresa é regida pelo Tratado e seus três anexos, atos diplomáticos complementares e por arcabouço normativo binacional. Embora possua sua própria base legal, a empresa busca estar alinhada sempre que possível aos paradigmas jurídicos vigentes nos dois países sócios.

Os governos brasileiro e paraguaio têm igualdade de direito e deveres, sendo representados pelas Centrais Elétricas Brasileiras (Eletrobras) e a Administración Nacional de Electricidad (Ande). O mais alto órgão de governança da empresa é o Conselho de Administração, seguido pela Diretoria Executiva, ambos compostos por membros brasileiros e paraguaios em igual número, além de representantes dos Ministérios das Relações Exteriores no Conselho de Administração.

O modelo de gestão, estabelecido pelo Regimento Interno, é o Sistema de Planejamento e Controle Empresarial (SPCE). O plano empresarial vigente incorpora os conceitos de gestão da metodologia Balance Scorecard (BSC) para consolidar indicadores e as respectivas metas. O plano foi construído com auxílio de diversos stakeholders, com base em cenários situacionais, e possui horizonte de cinco anos, mas é submetido a uma revisão anual ou conforme determinação dos Diretores-Gerais.

Para disseminar e incorporar a cultura da sustentabilidade entre os empregados, em 2012 foi implantado na margem brasileira o Sistema de Gestão da Sustentabilidade (SGS). Por meio do site “Itaipu Sustentável”, disponível na intranet, e realização bimestral dos “Diálogos Sustentáveis”, a iniciativa discute e identifica pontos de melhoria e sinergia entre as ações desenvolvidas pela empresa. E, em conjunto com a área de Planejamento Empresarial, são revisados os indicadores para assegurar a aderência à política empresarial e aos princípios e valores da sustentabilidade.

Empregados revisam o plano empresarial [\[G4-35; G4-37; G4-45\]](#)

Visando o alcance da visão empresarial nos próximos seis anos, em 2015 foi realizada em conjunto com os empregados uma revisão tática e operacional do plano empresarial, onde estão contemplados diversos tópicos e aspectos relacionados à sustentabilidade.

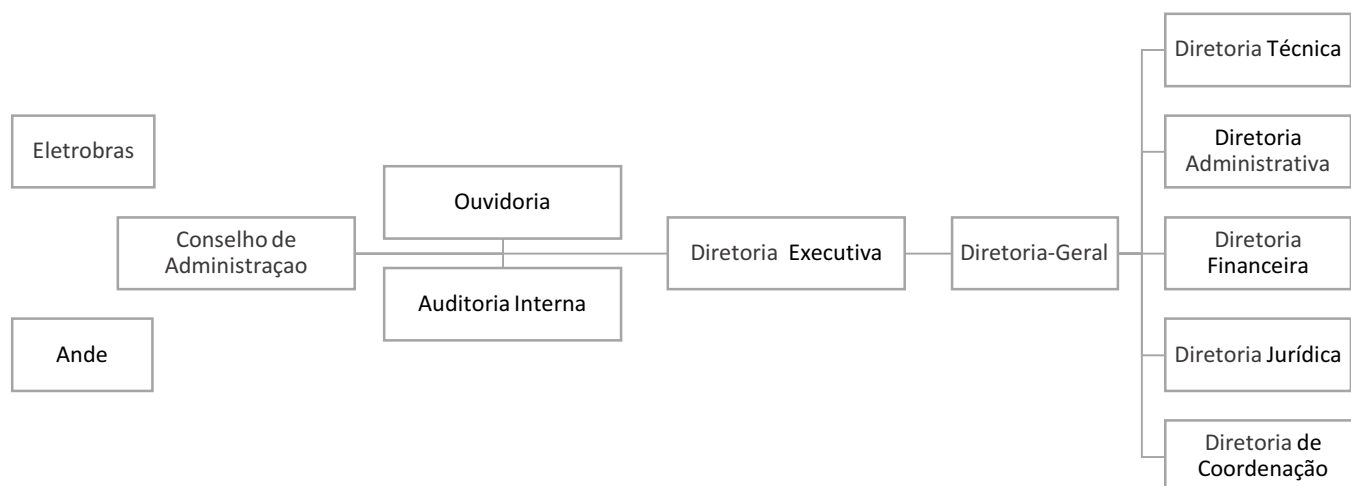
Dos 43 projetos propostos, 15 foram considerados para implantação prioritária a curto, médio e longo prazo. Essas propostas, já com o aval da Diretoria Executiva, foram encaminhadas imediatamente ao Escritório de Projetos Corporativos para serem estruturadas e a execução será acompanhada bimestralmente pelos diretores.

Os demais projetos aprovados serão estruturados e acompanhados pelos Escritórios de Projetos Setoriais das Diretorias. O próximo passo é aplicar a metodologia de Gerenciamento de Projetos da Itaipu (Minibok) para estruturá-los, visando obter maior precisão quanto às etapas, entregas, custos e stakeholders de cada projeto.

Avaliação do IHA

Buscando consolidar-se como líder mundial em sustentabilidade corporativa, em 2015 a Itaipu submeteu-se espontaneamente à avaliação do protocolo de sustentabilidade da Internacional Hydropower Association (IHA), organização que promove a hidroeletricidade sustentável e atua como consultora e observadora de todas as iniciativas relacionadas à água, energia e mudanças climáticas no mundo. Realizada em outubro, por meio de entrevistas e visitas a campo pelos avaliadores, o resultado da análise foi entregue no final do ano passado e ainda está em fase de esclarecimento pela avaliadora de alguns tópicos avaliados. A Itaipu é associada à IHA desde junho de 2006 e vinha se preparando para essa avaliação desde 2010.

Estrutura de governança [G4- 34; G4-38]



Composição do Conselho de Administração e Diretoria Executiva em 31/12/2015 [G4- 13; G4-34; G4-38]

Conselho de Administração	
Brasil	Paraguai
Alceu de Deus Collares	Aníbal Saucedo Rodas
Giles Carriconde Azevedo	Carlos Alberto González Garabelli
José Antônio Muniz Lopes	Leila Teresa Rachid Lichi
Mauricio Requião de Mello e Silva	Osvaldo Román Romei
Roberto Atila Amaral Vieira	Sixto Luís Duré Benitez
Aloízio Mercadante Oliva	Victor Raúl Romero Solís
Representante do Ministério das Relações Exteriores	
Sérgio França Danese	Carlos Maria Ocampos Arbo
Diretoria Brasileira	Diretoria Paraguaia
Diretor-Geral: Jorge Miguel Samek	Diretor-Geral: James Edward Clifton Spalding Hellmers
Diretor Técnico Executivo: Airton Langaro Dipp	Diretor Técnico: José María Sánchez Tillería
Diretor Jurídico: César Eduardo Ziliotto	Diretor Jurídico Executivo: Luis Alberto Breuer Gonzalez
Diretor Administrativo: Edésio Franco Passos	Diretor Administrativo Executivo: Carlos Jorge Paris Ferraro
Diretora Financeira Executiva: Margaret Mussoi Luchetta Groff	Diretor Financeiro: Miguel Angel Gomez Acosta
Diretor de Coordenação: Nelton Miguel Friedrich	Diretor de Coordenação Executivo: Francisco Pedro Domaniczky Lanik

Membros e principais atribuições

[G4-34; G4-36; G4-38; G4-39; G4-40; G4-41; G4-42; G4-43; G4-45; G4-46; G4-47; G4-49]

Conselho: Todos os membros são indicados pelo governo brasileiro e paraguaio, em igual número e não há especificações quanto à formação profissional. Os conselheiros compartilham as decisões corporativas com igual poder de voto. Entre as nomeações brasileiras, dois conselheiros são indicados pela Eletrobras e um conselheiro é indicado pelo Ministério das Relações Exteriores.

Os conselheiros não pertencem ao quadro próprio e não ocupam cargos executivos. A duração do mandato é de quatro anos, sendo que os membros podem ser reconduzidos ao cargo, assim como podem ser substituídos a qualquer momento.

Os conselheiros são responsáveis por cumprir e fazer o cumprir o Tratado de Itaipu, seus anexos e atos complementares; definir diretrizes fundamentais e o Regimento Interno; examinar o Relatório Anual, o Balanço Geral e a Demonstração da Conta de Resultados elaborados pela Diretoria Executiva e apresentá-los com seu parecer a Eletrobras e à Ande; decidir sobre propostas referentes a obrigações e empréstimos; aprovar o orçamento para cada exercício e suas revisões e o plano empresarial, sendo que esse último inclui objetivos relacionados à sustentabilidade.

As reuniões ordinárias são realizadas a cada dois meses e, para evitar conflitos de interesse, a cada edição um presidente é eleito, sempre alternando entre um brasileiro e um paraguaio e rotativamente entre todos os conselheiros.

Para as decisões, todas conjuntas, a maioria dos conselheiros de cada país precisa estar presente, e não havendo paridade de votos, realiza-se um sorteio para definir os membros que não vão votar, até atingir igual número de votantes. Reuniões extraordinárias podem ser convocadas pelos próprios conselheiros ou pelos diretores-gerais e são presididas pelo membro que conduziu a última reunião ordinária.

Diretoria Executiva: Composta por todos os diretores do Brasil e do Paraguai, os membros são nomeados pelos respectivos governos, por proposta da Eletrobras ou da Ande. Não há especificações quanto à formação profissional. Os integrantes são em igual número, capacidade e hierarquia para os dois países, com paridade de voz e voto, tomando as decisões sempre em conjunto. Os diretores-gerais de cada país participam das reuniões de Conselho, mas não têm direito a voto.

O mandato é de cinco anos, mas os diretores podem ser reconduzidos ao cargo, bem como ser substituídos a qualquer momento, conforme decisão dos governos. As reuniões são realizadas ao menos duas vezes por mês e os diretores-gerais se revezam na presidência. As resoluções são adotadas somente com a presença da maioria dos integrantes e dos dois Diretores-Gerais (ou seus substitutos temporários).

Entre as principais atribuições da Diretoria Executiva estão a elaboração de documentos que são submetidos à aprovação do Conselho, transmitir (por meio do Diretor-Geral) as iniciativas realizadas pelo Sistema de Gestão da Sustentabilidade (SGS) e subsidiar os conselheiros na tomada de decisões com impactos econômicos, ambientais e sociais, pois não há comitês específicos, visando auxiliar no aprimoramento de conhecimento sobre a sustentabilidade.

Combate à corrupção [G4-DMA]

Por ser uma empresa vinculada a dois governos nacionais e por desempenhar um papel fundamental para o Brasil e o Paraguai, na Itaipu a prevenção à corrupção vai além de uma necessidade de compliance: representa aspectos estratégicos para a gestão consensual entre os dois países sócios. Desde a promulgação do Tratado de Itaipu, em 1973, a transparência, a ética e a não tolerância a condutas não éticas foram alguns dos direcionadores fundamentais de sua governança.

Na constituição da empresa, foi criada uma auditoria interna binacional autônoma, a qual responde diretamente ao Conselho de Administração. Também foi definida a obrigatoriedade de contratação de

auditoria externa, que é alterada a cada dois anos, para verificar os processos contábeis e as demonstrações financeiras.

Entre outras ações para aperfeiçoar os controles internos e o acesso à informação, destacam-se a implantação de sistemas informatizados de gestão financeira (ERP); adesão à Lei Sarbanes-Oxley (SOX); contratação de empresas de “rating” renomadas internacionalmente para avaliar a solidez financeira e a capacidade de honrar as dívidas; disponibilização de uma ferramenta eletrônica para as aquisições de produtos e serviços (www.compras.itaipu.gov.br); e a criação de uma ouvidoria com autonomia de ação.

Uma vez implantados mecanismos de gestão que possibilitaram formalizar o compromisso da alta direção com a ética e a transparência, a Itaipu reafirmou seu posicionamento ao se tornar signatária do Pacto Global e aderir ao projeto português GestaoTransparente.org.

Nos últimos dois anos, a empresa vem unindo esforços para formalizar um sistema de compliance e gestão integrada de riscos corporativos. Entre os riscos prioritários está aquele que trata de fraudes e corrupção. Em 2015, o foco do projeto foi desenvolver a metodologia de mapeamento e avaliação dos eventos de riscos identificados e priorizados, como também dos possíveis planos de ação necessários.

O objetivo deste sistema será integrar as diversas ferramentas de controle existentes na empresa, visando mitigar os riscos da corrupção, estar em consonância com o que estabelece o Tratado de Itaipu e cumprir a essência das leis nacionais do Brasil e do Paraguai e normativos internacionais sobre o tema.

Patrocínios

A Itaipu concede apoio financeiro a ações e iniciativas relacionadas a energia, tecnologia, responsabilidade socioambiental, turismo, cultura, esporte, desenvolvimento regional e outros temas convergentes com a missão empresarial e que venham estreitar a relação com a comunidade, bem como fortalecer e valorizar a imagem corporativa. As propostas devem obedecer aos critérios estabelecidos na Política de Patrocínios [\[+\]](#) e são selecionadas após a avaliação de um comitê, de acordo com a disponibilidade orçamentária.

A norma determina que não são passíveis de patrocínio atividades de caráter político-partidário ou organizadas por pessoas jurídicas com fins lucrativos em que conselheiros, diretores ou empregados sejam proprietários ou sócios. Os recursos não podem ser utilizados para cobrir despesas de custeio, aquisição/reforma de bens patrimoniais, nem pagamentos a representantes legais da beneficiária ou de seus familiares.

É exigida a prestação de contas da aplicação dos recursos repassados, num prazo de até 60 dias. Saldo remanescente, inclusive de aplicações financeiras, deve ser devolvido à empresa, assim como a restituição deve ser integral caso a ação patrocinada não ocorra, a prestação de contas não seja apresentada ou não seja aprovada pela Itaipu.

A Política foi atualizada em 2015 para aprimorar os critérios e procedimentos. Para auxiliar na gestão das solicitações e concessões de patrocínios, durante o ano foi implantado o Sistema Gestão de Patrocínios (SGP).

Apoio Socioassistencial

Outra forma de contribuição financeira praticada pela Itaipu é para atendimento de situações excepcionais, como catástrofes naturais e situações de emergência. Ou iniciativas pontuais relacionadas à proteção e defesa de direitos humanos, meio ambiente, geração de renda, promoção da cultura e desenvolvimento científico que não se enquadrem na Política de Patrocínios ou convênios.

O apoio somente é concedido para instituições sem fins lucrativos e para ações que sejam preferencialmente realizadas na área de influência. Como o auxílio tem caráter único e eventual, uma mesma instituição não pode receber mais de uma contribuição financeira por ano para o mesmo objetivo.

As solicitações passam por uma análise técnica, que, entre outros aspectos, avalia a forma de utilização do recurso, o impacto da ação e o número de beneficiários, bem como a idoneidade do requerente. Instituições que não apresentarem prestação de contas devem restituir o valor à Itaipu e ficam impedidas de receber recursos financeiros a qualquer título, ficando sujeitas inclusive à adoção de medidas judiciais cabíveis.

Convênios

A transferência de recursos financeiros também ocorre na execução de programas, projetos ou ações em parceria com outras organizações que tenham interesse em comum e em formato de cooperação mútua. Nesses casos são celebrados convênios entre os envolvidos e também há a obrigatoriedade da prestação de contas.

Código de ética e de conduta [G4-56; G4-57; G4-58]

Durante o mês de maio de 2015, os empregados receberam um livreto com a versão mais atualizada do Código de Ética da empresa, que havia sido aprovada em abril de 2013. Em português e espanhol, o material apresenta os valores, princípios éticos e padrões de conduta que devem ser respeitados por todos que tenham alguma relação com a empresa, de modo direto ou indireto.

As diretrizes são simples e se baseiam em documentos como as Constituições brasileira e paraguaia, o Tratado de Itaipu, o Estatuto e o Regimento Interno. A revisão também considerou documentos semelhantes aos de outras empresas, respeitando as particularidades e a binacionalidade da Itaipu.

O Código de Ética norteia os trabalhos do Comitê de Ética, mecanismo de queixa instituído em 2002. Formado por seis membros titulares e dois suplentes e em igual número de brasileiros e paraguaios (indicados pela Diretoria Executiva e designados pelo Conselho de Administração), avaliam possíveis desvios de conduta dos empregados, conflitos nas relações de trabalho ou violação de direitos humanos. O mandato dura três anos, e novos membros assumiram em agosto de 2015. [G4-49]

Para sensibilizar o grupo de fornecedores sobre problemas associados ao fenômeno da corrupção, assim como enaltecer formas e meios para eliminá-la e as vantagens da implementação de políticas e ações internas e externas de promoção da transparência, a partir de março, a Itaipu iniciou a divulgação do Código de Conduta dos Fornecedores, aprovado em dezembro do ano anterior.

Caderno anticorrupção

Com a colaboração da Itaipu, a Rede Brasileira do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) lançou o “Caderno do Pacto - Anticorrupção”, material que busca apoiar as empresas na adoção e manutenção de sistemas anticorrupção e de compliance - em conformidade com a legislação e padrões internos. A iniciativa é do Grupo Temático Anticorrupção do Pacto Global, do qual Itaipu faz parte. A publicação está disponível para download em www.pactoglobal.org.br.

Campanha Dez Medidas Contra a Corrupção

A binacional contribuiu com a divulgação da iniciativa promovida pelo Ministério Público Federal (MPF) em todo o país. Um quiosque foi montado no Centro de Recepção dos Visitantes (CRV) da empresa, em Foz do Iguaçu, para coleta de assinaturas. As “dez medidas” contemplam 20 anteprojeto de lei de iniciativa popular e propõem alterações principalmente no Código de Processo Penal, para evitar a corrupção e inibir a impunidade.

Acesso à informação

Por se tratar de uma empresa juridicamente internacional, regida pelo Tratado de Itaipu e seus anexos, a entidade não está submetida à Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.537/11), conhecida como LAI, sancionada pela República Federativa do Brasil e que visa garantir o direito constitucional de livre acesso dos cidadãos a qualquer informação pública de responsabilidade da União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

Ainda assim, as informações solicitadas à Itaipu foram colocadas à disposição do público no site da binacional, em um ícone de “Acesso à Informação”. Também estão disponíveis os canais Fale Conosco (itaipu@itaipu.gov.br) e a Ouvidoria para atender demandas, além de redes sociais como Facebook, Twitter, Instagram, Youtube, Periscope e Google+.

Atendimentos* registrados no Fale Conosco:

- 2015: 3.390
- 2014: 4.128
- 2013: 4.596

* Dúvidas, elogios, solicitações de apoio/patrocínios, questionamentos técnicos e auxílio para trabalhos escolares e acadêmicos, que foram respondidos pela área gestora do canal, com apoio de áreas específicas da empresa.

Ouvidoria [G4-57; G4-58]

Hierarquicamente subordinada ao Conselho de Administração, a Ouvidoria-Geral Brasileira foi criada em 2009 para atender o público externo e após três anos passou a receber também as demandas do público interno. As formas de contato incluem formulário no site e intranet, telefone, carta, e-mail (ouvidoria@itaipu.gov.br) ou atendimento pessoal agendado (apenas para público interno).

O número de manifestações recebidas em 2015 aumentou 19,5% em relação ao ano anterior. Uma das razões é que a Ouvidoria passou a centralizar o atendimento a diversos pedidos de informação de interesse público ou particular, que tenham como objetivo melhorar a transparência na gestão e de alguma maneira mencionem as Leis de Acesso à Informação vigentes nos dois países, ou que tratem de questões sensíveis que possam ocasionar risco à imagem da Itaipu.

Esse novo procedimento foi adotado em virtude de recomendações apresentadas em dezembro de 2014 pelo Grupo de Trabalho constituído para acompanhar e estudar a evolução do tema "Acesso à Informação" nos dois países. Uma proposta de Política de Acesso à Informação está sendo elaborada e uma sugestão para revisão da Norma da Ouvidoria será apresentada em 2016 para a Diretoria Executiva e o Conselho de Administração. O objetivo é atualizar e regularizar os novos procedimentos, bem como alinhar os conceitos de tipologia, classificação das manifestações, tempo de resposta e tratamento para as denúncias com os utilizados pelas demais ouvidorias do Brasil e Paraguai.

A revisão também deverá resultar na necessidade de alterações do Sistema Informatizado de Ouvidoria (Sistema SOU), utilizado de forma binacional na Itaipu, para permitir o gerenciamento de toda a

demanda, visualizar o fluxo de atendimento, acompanhar indicadores e gerar relatórios de forma mais eficiente.

Ainda em 2016 pretende-se realizar o primeiro Seminário de Valorização da Cultura Ética, Diversidade e Cidadania, em uma iniciativa conjunta entre a Ouvidoria, o Comitê de Ética, a Auditoria Interna e o Planejamento Empresarial. A ideia é que o evento seja anual e com participação obrigatória de todos os empregados. A programação vai abordar as virtudes e os valores humanos essenciais, e deve contemplar temas como compliance, gênero, postura profissional, diversidade e inclusão, além de discutir os amplos conceitos da ética e sua aplicação na vida das pessoas e nas empresas.

A Ouvidoria-Geral Brasileira informa mensalmente à Ouvidoria da Eletrobras se houve casos envolvendo fraude e corrupção. Em 2015 não foram registradas denúncias de fraude, corrupção ou irregularidades em licitações ou processos de aquisição de produtos ou serviços.

Em 2015:

- Das 16 manifestações do público interno, dois casos foram encaminhados ao Comitê de Ética e um para análise de sindicância administrativa interna. Em três situações foi necessário realizar mediação conciliadora de conflitos.
- As “denúncias” consideradas procedentes na apuração tratavam-se basicamente de postura inadequada de empregados. Para a solução dos problemas, foram adotadas as recomendações de aplicação de medidas administrativas internas feitas pela Ouvidoria.

Manifestações registradas:			Origem:	Tipo:	Atendimento:	
2015: 232	2014: 194	2013: 153	Em 2015: 91% público externo 7% público interno 2% anônimas	68% pedido de informação ou providência	90% integral	50% no prazo
				10% reclamação ou crítica	3% parcial	43% fora do prazo***
				12% denúncias*	7% em análise	
				3% sugestão		
				2% elogio		
				5% não aplicáveis **		

* Apesar de registradas como denúncias, na maioria das vezes o manifestante relata um problema e solicita providências da empresa. Do total de 15 denúncias, praticamente metade foi encaminhada para a ouvidoria da margem paraguaia por se tratar de tema já em análise pela Diretoria Paraguaia.

** Conteúdo ofensivo ou calunioso. As manifestações foram arquivadas, com as devidas justificativas.

*** As respostas fora do prazo ocorrem em virtude da complexidade do assunto, que exige a análise de mais de uma área na empresa. Quando isso ocorre, a Ouvidoria entra em contato com o manifestante e informa que o prazo precisará ser prorrogado, explicando os motivos.

CAPÍTULO 4 - EFICIÊNCIA OPERACIONAL E EXCELÊNCIA NA GESTÃO HÍDRICA

A Itaipu Binacional voltou a assumir a liderança mundial em produção anual de energia elétrica em 2015, mesmo em cenário de seca enfrentado por grande parte do Brasil pelo segundo ano consecutivo, principalmente no primeiro semestre. A produção foi 1,6% maior que a do ano anterior e 2,5% maior que a registrada pela hidrelétrica chinesa Três Gargantas, para quem a binacional perdeu o primeiro lugar em 2014, em virtude da crise hídrica.

Embora a produção tenha ficado abaixo da média dos últimos anos, foi bem superior à quantia prevista no projeto da usina: 75 milhões de MWh. O suprimento ao mercado brasileiro foi 1,9% superior em relação ao ano anterior, confirmando assim o papel estratégico e fundamental da usina para a segurança energética e desenvolvimento do país.

Outras características que tornam a usina de Itaipu essencial ao sistema elétrico brasileiro é a capacidade de, em poucos minutos após demandada, prover uma quantidade de potência da ordem de milhares de MW, tanto para atender picos de consumo quanto para substituir outras fontes de energia que eventual e repentinamente parem de funcionar. Além da manutenção da tensão numa faixa adequada que garante segurança técnica do escoamento da energia até os consumidores.

O percentual de tempo durante o qual as unidades geradoras permaneceram em operação ou disponíveis para a operação em 2015 foi de 96,06%, superando a meta estabelecida como “igual ou maior a 94%”.

A projeção de geração da usina para 2016 é positiva. A expectativa é que supere os 90 milhões de MWh, o que não ocorreu nos últimos dois anos, sendo beneficiada pelos efeitos do El Niño, fenômeno que altera o regime hidrológico no Brasil. Com mais chuvas na região Sul do Brasil, a volta das chuvas no Sudeste e Centro-oeste e o gradativo enchimento dos reservatórios, o Brasil vai usando cada vez mais as hidrelétricas, com custo de produção menor, ao mesmo tempo em que adquire condição para desligar progressivamente as termelétricas e prover energia mais barata e menos poluente para o consumidor brasileiro.

Também há fortes indicativos de que será possível atingir uma marca inédita na história operativa da usina: a produção de 100 milhões de MWh/ano. Isso porque a produtividade nos primeiros meses de 2016 supera a geração no mesmo período de 2013, ano em que a Itaipu gerou 98,6 milhões de MWh e bateu seu próprio recorde. O alcance da meta, porém, depende de outros fatores externos à operação da

hidrelétrica, como a afluência do Rio Paraná, a disponibilidade dos sistemas de transmissão e o consumo dos países sócios.

Falhas humanas operacionais em tempo real

Em 2015 não foi registrada nenhuma falha humana operacional com impacto na produção de energia ou na segurança das pessoas, dos equipamentos, das instalações ou do meio ambiente no entorno da usina. Tal resultado torna clara a importância do investimento em treinamentos, gestão do conhecimento e na melhoria contínua nos processos técnicos e administrativos de apoio à operação em tempo real.

Maior produtora de energia limpa e renovável do planeta [G4-EU1]

Outro marco importante da binacional, o qual demonstra que a produção tem um fluxo regular e sustentável, é a produção acumulada histórica, totalizando 2.312.691.457 MWh desde que a Itaipu começou a operar, em maio de 1984. Dificilmente uma outra usina do mundo conseguirá um dia superar essa geração, inclusive a usina de Três Gargantas, que tem capacidade instalada 60% maior que a da Itaipu (sendo 22.400MW e 14.000MW, respectivamente).

Produtividade

O alto índice de produtividade se explica especialmente pela grande capacidade de regularização do Rio Paraná. São 54 usinas à montante da usina, que garantem um fluxo de água superior a 8 mil metros cúbicos por segundo durante 95% do tempo. Mas há também outros fatores a serem considerados. Entre os mais importantes estão o bom projeto da usina, a gestão técnica e administrativa eficiente e o perfeito entrosamento entre as equipes da Itaipu com as empresas da cadeia de suprimento de energia do Brasil e do Paraguai.

Energia líquida gerada, dividida por fonte de energia primária (em GWh) [G4-EU2]

Fonte	2015	2014	2013
Hidráulica	88.575	87.165	97.878

Energia líquida gerada, dividida por sistema regulatório (em GWh) e % de participação nos mercados [G4-8; G4-EU2]

	2015		2014		2013	
Sistema Elétrico Brasileiro	77.939	14,6%	76.522	14%	88.467	17%
Sistema Elétrico Paraguaio	10.636	75%	10.644	79%	9.411	75%

Fator médio de disponibilidade da usina [G4-EU30]

	2015	2014	2013
Número de horas de interrupção planejada (com antecedência de pelo menos duas semanas)	6.769	6.387	6.468
Número de horas de interrupção forçada (interrupção não planejada)	126	349	169
Fator médio de disponibilidade	96,06%	96,16%	96,21%

Produção e desempenho econômico [G4-DMA]

A Itaipu é uma empresa que não obtém lucro e segue as práticas contábeis adotadas no Brasil e Paraguai. Suas bases financeiras estão definidas no Anexo C do Tratado, e o documento também prevê que a Eletrobras e a Ande devem contratar a potência instalada disponível, o que assegura uma grande previsibilidade de receita e diminui riscos decorrentes de crises hidrológicas, já que os recebimentos estão relacionados à capacidade de geração e não com a quantidade de energia produzida.

A solidez empresarial foi atestada pelas principais agências internacionais de classificação de risco - Standard & Poor's, Moody's e Fitch. A avaliação feita em 2015 manteve a nota máxima na escala nacional, empresa AAA. E as escalas internacionais foram rebaixadas, já que o rating acompanha o desempenho do Brasil.

O faturamento decorrente da prestação dos serviços de eletricidade à Eletrobras, no Brasil, e à Ande, no Paraguai, totalizou US\$ 3.680,8 milhões em 2015, incluindo a energia cedida pelo Paraguai ao Brasil. A receita acumulada desde 1985 (início do suprimento faturado de energia elétrica produzida pela usina) totalizou US\$ 75.337,3 milhões.

Na Itaipu, os gastos de exploração são orçados em dólares, porém executados principalmente em guaranis e reais. Desta forma, as variações cambiais possuem impacto na gestão e na manutenção do equilíbrio econômico-financeiro.

Durante todo o ano a moeda americana teve grande valorização tanto no Brasil quanto no Paraguai, mas independentemente das oscilações, a Itaipu cumpriu com os principais compromissos assumidos para o exercício. Entre eles, o pagamento integral de todas as parcelas do serviço da dívida (contraída para a construção da usina) vencidas em 2015. Essas totalizaram US\$ 2.057,1 milhões (sendo US\$ 1.251,2

milhões de amortização do principal e US\$ 805,9 milhões de encargos financeiros). O saldo a ser amortizado até o ano de 2023 é de US\$ 11.435,9 milhões.

Tarifa

O Anexo C prevê que a tarifa (definida na Itaipu como o custo unitário do serviço de eletricidade) cobrada deve ser suficiente para cobrir todos os custos do serviço (veja na tabela abaixo). A tarifa aplicada durante todo o exercício de 2015 foi de US\$ 22,60 por kW de potência mensal contratada, valor praticado desde 2009, sendo que 63% dessa tarifa é utilizada para o pagamento da dívida de construção da usina. A partir do momento em que a energia sai da Itaipu, há custos de transmissão e distribuição que são agregados, até a chegada ao consumidor final.

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

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

GERAÇÃO DO VALOR ADICIONADO	31.12.2015	31.12.2014
Receitas		
Fornecimento de energia	3.291.012.000	3.291.012.000
Remuneração por cessão de energia	313.419.899	318.374.804
Reembolso de custos - energia não vinculada	76.369.446	70.975.712
Receitas (despesas) diversas	(13.374.535)	(49.702.979)
	3.667.426.810	3.630.659.537
(-) Insumos adquiridos de terceiros		
Materiais	17.170.286	17.901.251
Serviços de terceiros	99.502.987	101.961.380
Outras despesas operacionais	102.112.427	74.912.219
	218.785.700	194.774.850
VALOR ADICIONADO BRUTO	3.448.641.110	3.435.884.687
(+) Valor adicionado recebido em transferência		
Receitas financeiras	47.641.371	62.651.745
VALOR ADICIONADO A DISTRIBUIR	3.496.282.481	3.498.536.432
DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO		
Remuneração:		
Do trabalho		
Remuneração direta	236.202.483	294.442.152
Benefícios	139.241.005	164.906.101
Benefícios pós-emprego	(206.765.665)	123.996.093
Indenizações trabalhistas	(29.984.715)	51.200.778
FGTS	5.182.175	6.920.204
	143.875.283	641.465.328
Do governo		
INSS e IPS	31.202.978	40.033.054
<i>Royalties</i>	467.300.290	477.204.666
Remuneração por cessão de energia	313.419.899	318.374.804
	811.923.167	835.612.524
Do capital de terceiros		
Encargos da dívida	804.342.107	885.738.220
Variações monetárias	(387.011.257)	(55.735.307)
Outras despesas financeiras	4.213.780	2.145.628
	421.544.630	832.148.541
Do capital próprio		
Rendimentos de capital	47.119.450	48.784.814
Ressarcimento de encargos de administração e supervisão	35.946.176	36.708.052
	83.065.626	85.492.866
Resultado do exercício	2.035.873.775	1.103.817.173
VALOR ADICIONADO DISTRIBUÍDO	3.496.282.481	3.498.536.432

* Os dados são binacionais.

Segurança da barragem [G4-DMA]

O rompimento de duas barragens de resíduos de mineração em Minas Gerais, no mês de novembro, reacendeu as discussões sobre a segurança desse tipo de estrutura no país, que somam cerca de 15 mil de acordo com a Agência Nacional das Águas (ANA). No caso da Itaipu, esse tema é particularmente relevante por se tratar de uma das maiores barragens do mundo; as cidades de Foz do Iguaçu e Ciudad del Este estarem localizadas nas margens do rio Paraná, a alguns quilômetros à jusante (abaixo) da usina; e o fato do reservatório ter papel de gestão das cheias do rio.

A segurança da barragem é assegurada por meio de um programa de vigilância e manutenção abrangente, sob a responsabilidade das Superintendências de Obras, Engenharia, Manutenção e Operação. A usina mantém um banco de dados com mais de 30 anos de leituras de instrumentação e todos os desenhos técnicos foram digitalizados, para permitir acesso rápido às informações. Quando possíveis problemas são identificados, estudos adicionais são conduzidos, instrumentação é adicionada, e / ou protocolos de manutenção são modificados.

A empresa é referência mundial no tema e teve atuação destacada na criação da lei 12.334/2010, que estabelece a Política Nacional de Segurança de Barragens, e de suas regulamentações, que definem uma série de mecanismos e instrumentos que é adotada voluntariamente pela Itaipu. A usina também participa do Comitê Brasileiro de Grandes Barragens.

A entidade conta com mais de 2.200 instrumentos para acompanhar o comportamento das estruturas de concreto e da fundação das suas barragens, além de 5.295 drenos para detectar qualquer vazamento. Os instrumentos mais importantes (cerca de 10% do total) são monitorados on-line e geram avisos quando são detectadas anomalias. Os demais são lidos manualmente durante inspeções visuais periódicas.

A área ao redor do reservatório conta com monitoramento sísmico desde 1978, realizado por sete estações instaladas e os resultados analisados com o apoio da Universidade de Brasília. O acompanhamento confirmou que a área tem baixa sismicidade natural e nenhuma induzida pelo reservatório foi detectada.

Outra forma de monitoramento é o hidrológico, realizado por extensa rede de estações hidrometeorológicas. O objetivo é monitorar o fluxo de água em vários pontos do rio Paraná e de seus principais afluentes a montante do reservatório, de modo a trazer maior previsibilidade, com razoável antecedência, às vazões afluentes à Itaipu.

Board de consultores civis

Criado em 1975, o *Board* é um grupo formado por especialistas de diferentes países, com notável conhecimento em engenharia de grandes barragens, contratados pela Itaipu para analisar o desempenho e aferir o grau de segurança de toda a estrutura da usina - sobretudo da barragem, por meio de inspeções técnicas e análise dos dados emitidos pelos empregados. Frequente durante as obras, a consultoria passou a ocorrer a cada quatro anos, mas os profissionais ficam disponíveis para aconselhamento a qualquer momento.

A última avaliação ocorreu em novembro de 2014 e o grupo constatou que o desempenho da segurança da usina continua a ser excelente, decorridos 32 anos do primeiro enchimento do reservatório. Entre as recomendações realizadas estão a elaboração do mapeamento de fissuras na barragem.

Centro de Estudos Avançados em Segurança de Barragens (Ceasb)

Localizado no Parque Tecnológico Itaipu (PTI), o instituto de pesquisa aplicada é apoiado pela Itaipu, por várias universidades e pelo Comitê Brasileiro de Grandes Barragens. Entre suas linhas de pesquisa estão bancos de dados, modelagem 3D, simulação, geotecnia, registro de barragens, instrumentação e realidade aumentada. Em parceria com Itaipu e Agência Nacional de Águas (ANA), oferece cursos de formação de segurança de barragens desde 2010.

Plano de Ação de Emergência (PAE) [G4-DMA]

A Itaipu possui grupos gestores binacionais do Plano de Ação de Emergência (PAE), responsáveis por elaborar e manter atualizados os planos de ação para as contingências identificadas, coordenar os simulados realizados de acordo com um plano anual e treinamentos para os profissionais afetados em determinada situação de emergência. Os prestadores de serviços de empresas terceirizadas participam dos simulados e de palestras sobre segurança no início da prestação dos serviços. Os planos são publicados na intranet após serem concluídos.

A Itaipu serve como modelo para outras empresas hidrelétricas brasileiras. Representantes da Companhia Hidro Elétrica do São Francisco (Chesf), por exemplo, já visitaram a binacional para aprender sobre seus planos de ação de emergência.

Em 2015 foram realizados os Estudos de Cenários Emergenciais na Itaipu, que são a base para a elaboração do PAE. Uma das simulações realizadas incluiu o resgate de turistas que visitam a barragem. Não houve simulações de emergência envolvendo Segurança Corporativa e as forças de segurança de ambos os países.

No ano foram registrados dois casos de navios desconhecidos que entraram na área de segurança do reservatório, provocando ação de interceptação conjunta pela Marinha do Brasil, Polícia Federal e Segurança Corporativa.

A empresa também conta com uma brigada de incêndio composta por 48 funcionários, que ocasionalmente responde a emergências em comunidades vizinhas já que no Paraguai, apenas a capital Assunção e a Itaipu têm brigadas profissionais, enquanto todas as outras são voluntárias. A brigada de Foz do Iguaçu também foi convidada a conhecer a planta da usina para estar familiarizada caso surja uma emergência que demande o apoio de bombeiros municipais.

Cheias do Rio Paraná

Por ser uma usina à fio d'água, ou seja, sem capacidade sensível de variação da cota de seu reservatório, Itaipu tem reduzida capacidade de amortecimento das cheias, que desse modo são propagadas águas abaixo, seguindo seu curso natural ao longo do rio Paraná

A empresa mantém uma Comissão de Cheia para monitorar a situação com base na afluência da água que recebe das hidrelétricas acima e chuvas localizadas sobre o reservatório da Itaipu e na sua bacia de contribuição. Essa comissão, dentre outras atribuições, é responsável por informar, com o máximo de antecedência, os setores responsáveis pela divulgação da situação hidrológicas para os órgãos responsáveis no Brasil e no Paraguai.

Houve dois eventos de cheia no ano de 2015. O primeiro ocorreu no mês de julho, resultando na emissão de 13 Boletins de Alerta Hidrológico para as instituições que prestam auxílio às populações ribeirinhas, incluindo a Defesa Civil dos dois países.

Em novembro de 2015, houve uma nova cheia, mais persistente, que retrocedeu apenas no final de janeiro de 2016. Nessa cheia, durante algum tempo, as três calhas foram abertas - o que não acontecia há quatro anos. Nesse novo evento do ano, foram emitidos 72 Boletins de Alerta Hidrológico.

Nesse segundo evento choveu muito durante alguns meses, tanto à montante (acima) quanto à jusante (abaixo) da usina, aumentando o nível do rio Iguaçu, onde ficam as Cataratas, e do rio Paraná, onde está localizada a Itaipu.

Como o monitoramento permite uma previsão antecipada, a usina tem condições de alertar precocemente as autoridades locais e a Defesa Civil para, se houver necessidade, realizarem a evacuação de algumas áreas baixas, especialmente no bairro de San Rafael, em Ciudad del Este.

Composição dos Grupos Gestores do PAE:

- Comissão Gerencial Permanente: coordena os trabalhos dos grupos.
- Grupo de Análise Técnica: estabelece a necessidade de elaboração de um novo plano.
- Grupo de Administração de Simulados: promove e analisa sistematicamente os exercícios simulados.
- Grupo de Análise de Contingências: são nove subgrupos que elaboram e mantêm atualizados os planos.

Planos de Ação de Emergência existentes

- Incêndio e/ou explosão.
- Cheias: enchente do Rio Paraná.
- Corpo estranho ou embarcação à deriva no reservatório em direção à barragem principal.
- Queda das torres de linha de transmissão.
- Resgate das vítimas no elevador E5, localizado em frente à unidade geradora 18.
- Doença infectocontagiosa (gripe H1N1).
- Segurança dos dados digitais.
- Flexibilização do nível do reservatório (deplecionamento).
- Comunicação.

CAPÍTULO 5 - PESQUISA E INOVAÇÃO

Tecnologia a favor da sustentabilidade [G4-DMA]

Empresas concessionárias ou permissionárias de serviço público de distribuição, geração ou transmissão de energia elétrica no Brasil são obrigadas por lei a aplicar, anualmente, um percentual mínimo de sua receita operacional líquida no Programa de Pesquisa e Desenvolvimento Tecnológico do Setor de Energia Elétrica, conforme regulamentos estabelecidos pela Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel).

A Itaipu não está sujeita a esta legislação devido à sua natureza jurídica singular. No entanto, ciente da importância de tratar estrategicamente as ações voltadas para a Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (P&D+I), a usina tem esse compromisso explicitado em sua Política e Diretrizes Fundamentais, Objetivos Estratégicos e Política Binacional de Sustentabilidade.

Entre as áreas de interesse da empresa em P&D+I estão: produção de energia, segurança de barragem; modernização da usina; meio ambiente; tecnologia de informação; tecnologia social; fontes alternativas de energia e mobilidade elétrica sustentável.

Algumas iniciativas são orientadas pela Universidade Corporativa Itaipu (UCI) e geridas pelas áreas da usina interessadas. Outras são realizadas por meio de convênios firmados com instituições parceiras, sendo a principal a Fundação Parque Tecnológico Itaipu (PTI), fundação criada em 2006 e mantida pela binacional.

A parceria com o PTI tem sido e continuará a ser fundamental para que Itaipu chegue à próxima década como a geradora de energia limpa e renovável com o melhor desempenho operativo e as melhores práticas de sustentabilidade do mundo. Para contribuir nesse processo, técnicos e pesquisadores do parque tecnológico estarão envolvidos em projetos estruturantes como a modernização tecnológica da usina, para no futuro haver maior protagonismo do PTI nesse tipo de trabalho. Além disso, já estão em andamento trabalhos para fortalecer a cultura de patentes e a criação de indicadores que auxiliem na compreensão dos resultados obtidos na geração de negócios inovadores.

Nos últimos três anos foi registrado aumento no número de laboratórios de pesquisa instalados e em operação; crescimento de demandas provenientes da Itaipu que resultaram no desenvolvimento de produtos já implantados na usina; e aumento significativo nas linhas de pesquisa que tiveram como resultados teses, dissertações, monografias e produtos de interesse da empresa.

Um exemplo de resultados em iniciativas de caráter científico foi a formatura da primeira turma do Doutorado Interinstitucional em Métodos Numéricos em Engenharia, instalado no PTI a partir de uma parceria entre a usina, Universidade Federal do Paraná (UFPR) e a Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste). Das 22 teses defendidas, 21 são pesquisas inéditas voltadas à Itaipu, principalmente sobre o tema de segurança de barragens, além dos diversos artigos científicos publicados sobre o tema (40 publicações somente em 2015). Essas pesquisas agora terão continuidade dentro do Centro de Estudos Avançados em Segurança de Barragens (Ceasb).

Ainda em 2015, a Itaipu firmou uma parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV) para contribuir na promoção de pesquisas para desenvolvimento do setor energético, que poderão beneficiar a própria binacional e outras empresas do setor. O acordo, com duração mínima de cinco anos, garante à Itaipu acesso aos estudos, publicações, previsões e análises do mercado de energia e seus indicativos, produzidos pelo Centro de Estudos de Energia da instituição para uso nos processos decisórios da empresa. Enquanto mantenedora, a binacional também poderá recomendar temas para estudos e pesquisas a serem desenvolvidas por equipes compostas por doutores, mestres e especialistas.

Energias renováveis e mobilidade sustentável

A pesquisa em energias renováveis conduzidas pela Itaipu tem como objetivo a mitigação de mudanças climáticas globais, por meio da utilização de energias renováveis, ciência energética, mobilidade sustentável, construções sustentáveis e redução do uso de combustíveis fósseis, como forma de reduzir a emissão de gases do efeito estufa (GEE), em consonância com os esforços mundiais de reduzir os efeitos das mudanças climáticas.

A Itaipu elegeu o biogás (gás natural derivado da transformação de resíduos da produção agropecuária) como um dos seus projetos prioritários para 2015, em função do impacto positivo que este recurso oferece à economia regional, além de promover o saneamento ambiental e a sustentabilidade da produção, que está em franca expansão. Doze unidades de demonstração na região Oeste do Paraná estão em funcionamento para comprovar a viabilidade técnica e econômica do biogás.

Outro foco de atuação foi a mobilidade a biometano: em 2015, 43 veículos (17%) da frota da empresa foi convertida para o uso do gás biometano. Em conjunto com o projeto Veículo Elétrico, cerca de 35% dos veículos da organização são sustentáveis. Dessa forma, a Itaipu conseguiu cumprir a meta de redução do consumo de combustíveis fósseis em 3%, assumida junto à Eletrobras em 2012. A emissão evitada em 2015 foi de 25,76 toneladas de CO₂ com a utilização de veículos elétricos em substituição aos convencionais.

Já o Programa de Mobilidade Elétrica Sustentável, desenvolvido pela Itaipu com diversos parceiros nacionais e internacionais, teve como principal avanço a realização do voo inaugural do primeiro avião elétrico tripulado da América Latina.

A experiência da Itaipu com a geração de energia a partir do biogás foi apresentada no fórum de energia da ONU realizado em junho, na cidade de Viena, Áustria, e em dezembro, durante a Conferência do Clima da ONU - COP 21, realizada na cidade de Paris, junto com o Programa Veículo Elétrico.

Atividades de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação realizadas ou apoiadas pela Itaipu

[G4-EC7; G4-EC8]

Segurança de barragens			
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolver pesquisa aplicada por meio do Centro de Estudos Avançados em Segurança de Barragens (Ceasb) sobre os comportamentos das estruturas e seus respectivos materiais. - Desenvolver técnicas de inteligência computacional relacionadas ao comportamento e segurança de barragens. 		
Investimentos	2015: US\$ 763.620,74	2014: US\$ 631.939,28	2013: US\$ 976.279,25
Parceiros	Fundação Parque Tecnológico Itaipu (PTI).		
Principais Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Softwares: de gestão ecológica para previsão de carbonatação do concreto; coleta das leituras da instrumentação em campo; e para atualização do sistema de coleta de dados automatizados. - Concedidas 88 bolsas nas modalidades de iniciação científica, desenvolvimento tecnológico e inovação, mestrado e doutorado sendo esta última com três teses defendidas. - Publicação de 40 artigos em revistas e em eventos nacionais e internacionais. - Desenvolvimento de metodologia alternativa para determinação do escoamento superficial por chuva e dos sedimentos gerados por erosão em encostas. 		

Tecnologias de transmissão e distribuição			
Objetivo	Realizar pesquisas, testes e verificações do desempenho dinâmico de equipamentos e sistemas associados à geração, transmissão e distribuição de energia elétrica em plataforma digital de simulação em tempo real realizadas no Laboratório de Automação e Simulação de Sistemas Elétricos (Lasse).		
Investimentos	2015: US\$ 897.012,40	2014: US\$ 718.900,55	2013: US\$ 930.532,69
Parceiros	Fundação Parque Tecnológico Itaipu (PTI).		
Principais Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Identificação de aproximadamente 30 mil registros de perturbação no âmbito do projeto P&D Registrador de Perturbações e Medição Fasorial, que auxiliaram na identificação de problemas nas Unidades Geradoras 14 e 15. - Realização do 3º Workshop de P&D+I do Lasse para apresentação dos projetos desenvolvidos e captação de novas propostas. - O projeto P&D Sistema de Monitoramento de Disjuntores (SMD), registrou desde 2014 todas as operações ocorridas nos disjuntores da GIS. O resultado deste trabalho foi apresentado no Seminário Nacional de Produção e Transmissão de Energia Elétrica (SNPTEE) e foi premiado dentre os melhores trabalhos do grupo de subestações e equipamentos de alta tensão. 		

Pesquisas em Hidrogênio			
Objetivo	Desenvolver estudos no Núcleo de Pesquisas em Hidrogênio (NUPHI) que possibilitem que a Itaipu, no futuro, extraia hidrogênio a partir da água e energia excedentes. Armazenado em grandes cilindros, na forma de gás, o hidrogênio pode ser utilizado em células combustível e produzir energia elétrica para abastecer residências, indústrias e até veículos elétricos.		
Investimentos	2015: US\$ 52.725,78	2014: US\$ 117.046,23	2013: US\$ 137.074,41
Parceiros	Fundação Parque Tecnológico Itaipu (PTI), Eletrobras e Centro Nacional de Referência em Energia do Hidrogênio da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp).		
Principais Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Realização de testes na Planta de Produção de Hidrogênio para o conhecimento específico dos diferentes equipamentos instalados conforme previsto no convênio entre Itaipu, Eletrobras e PTI. - Realização de testes para iluminação da própria Planta de Produção de Hidrogênio, após a conexão dos cilindros que armazenam o hidrogênio com uma célula a combustível de seis kW. 		

	- Instalação de cromatógrafo gasoso, o qual permitirá avaliar o grau de pureza do hidrogênio produzido.
--	---

Centro Internacional de Hidroinformática

Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> - Promover a hidroinformática (ramo da ciência da computação dedicado à gestão das águas) e consolidar-se como referência internacional. - Operacionalizar e acompanhar o desenvolvimento tecnológico e a implementação de tecnologias de forma integrada, por meio de projetos e programas relacionados às energias renováveis, com ênfase na gestão territorial de recursos hídricos. 		
Investimentos	2015: US\$ 752.128,80	2014: US\$ 353.113,27	2013: US\$ 244.150,13
Parceiros	Fundação Parque Tecnológico Itaipu (PTI), Programa Hidrológico Internacional (PHI) da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco) e Organização Latino-Americana de Energia (Olade).		
Principais Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolvimento de tecnologias da informação em software livre que permitem o registro de base de dados geográficos, além da visualização de informações em mapas interativos e simulações aplicadas à gestão de bacias hidrográficas com ênfase em recursos hídricos e energias renováveis. - A Web Rádio Água (WRA), portal colaborativo sobre as temáticas água, energia e meio ambiente, produziu 229 conteúdos, que resultaram em 50.763 acessos e 5.442 inserções em 40 rádios comerciais e comunitárias do Paraná. - Capacitação de 81 comunicadores comunitários pela WRA, que produziram e publicaram 37 conteúdos. 		

Plataforma de Energias Renováveis

Objetivo	Difundir o uso das fontes de energias renováveis e tecnologias energéticas eficientes, com ênfase no biogás, por meio do desenvolvimento de projetos que possibilitem criar novas oportunidades de negócio e proporcionar autonomia energética para os setores agropecuário e agroindustrial, paralelamente a um processo de saneamento ambiental.		
Investimentos	2015: US\$ 2.148.508,09	2014: US\$ 2.338.648,11	2013: US\$ 2.689.519,26
Parceiros	Centro Internacional de Energias Renováveis-Biogás (CIBiogás).		
Principais Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Conversão de 17% da frota de Itaipu (43 veículos) para o uso do gás biometano. - O CIBiogás recebeu a Certificação internacional ISO 9001, atestando a qualidade de seus processos, produtos e serviços. - Lançamento de um novo portal (www.cibiogas.org) para disponibilizar 		

	<p>informações técnicas, conteúdos científicos e editoriais, além de cursos à distância certificados pela Associação Brasileira de Ensino à Distância (ABED).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Há 12 unidades de demonstração em funcionamento na região oeste do Paraná para comprovar a viabilidade técnica e econômica do biogás, que receberam 60 visitas técnicas no ano. - Realização de 3.854 ensaios no Labiogás, em atendimento a diversas demandas nacionais e internacionais. - Assinatura de protocolo de intenções entre o governo do estado do Paraná, Copel e CIBiogás, com investimento de R\$ 17 milhões em recursos de P&D, aprovados pela Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), o qual visa gerar energia a partir de resíduos animais, interligando 19 propriedades suinocultoras e avicultoras da região do município de Entre Rios do Oeste, por meio de um biogasoduto de 22 quilômetros. Os resíduos animais serão transformados em biogás e biofertilizante, promovendo a geração de postos de trabalho e renda adicional para os produtores, redução de custos e diversificação da matriz energética, ampliando a competitividade do agronegócio na região.
--	--

Veículo Elétrico			
Objetivo	Fomentar a pesquisa e a inovação na tecnologia para desenvolvimento de soluções em mobilidade, e apoiar iniciativas de desenvolvimento de fontes de energia renováveis e limpas, buscando-se a eficiência energética e o desenvolvimento sustentável da área de influência.		
Investimentos	2015: US\$ 1.907.103,22	2014: US\$ 5.194.459,30	2013: US\$ 929.768,78
Parceiros	Entidades de ensino, pesquisa, empresas públicas e privadas.		
Principais Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Evitada a emissão de 25,76 toneladas de CO₂ em 2015 com a utilização de veículos elétricos em substituição aos convencionais na frota da empresa, os quais rodaram 199.708 Km. - Estima-se que foi evitada a emissão de 15 toneladas de CO₂ pelos projetos integrados ao Sistema de Mobilidade Inteligente (MOB-1). Os 20 veículos monitorados (9 em Curitiba, 8 em Foz do Iguaçu e 3 em Brasília) percorreram 158,9 mil km, totalizando um consumo de energia elétrica de 31,49 mil kWh. - O Programa Veículo Elétrico foi noticiado em 482 matérias durante o ano, nos diferentes tipos de veículos (TV, rádio, jornal, revistas, etc.). - Desenvolvimento do projeto e realização do voo inaugural do primeiro avião elétrico tripulado da América Latina. O Sora-e pode levar duas pessoas e tem autonomia de 45 minutos de voo, expansível para uma hora e meia. 		

	<ul style="list-style-type: none"> - Montagem de 9 unidades do veículo elétrico Renault Twizy no Centro de Pesquisa, Desenvolvimento e Montagem de Veículos Elétricos da Itaipu. Os veículos são utilizados na mobilidade interna em sistema de compartilhamento pelos empregados. - Instalação de 13 eletropostos na usina e adaptação de outros 20 para o abastecimento de veículos que utilizem as duas tecnologias: bateria de sódio e bateria de lítio. - Instalação na sede do Quartel General do Exército, em Brasília, um sistema piloto de armazenamento e gerenciamento de energia, que fornecerá energia às bases militares localizadas em regiões de fronteira e comunidades instaladas em local de difícil acesso. - O Projeto Bateria de Sódio Nacional conta com 5 bolsistas e gera 12 empregos diretos no desenvolvimento da tecnologia e futura nacionalização de componentes.
--	---

CAPÍTULO 6 - GESTÃO DE PESSOAS

O respeito ao ser humano e o reconhecimento dos resultados do trabalho dos empregados são diretrizes fundamentais na Itaipu. E como a empresa pretende atingir o melhor desempenho operativo do mundo até o ano 2020, a gestão eficiente das pessoas, suas competências e experiências é uma das prioridades da organização formalizada na Política de Sustentabilidade e em três Objetivos Estratégicos.

Embora o Tratado não estabeleça métodos de seleção para admissão de empregados, desde 2005 são realizados processos seletivos, semelhantes a um concurso público. A diferença na terminologia se deve às características peculiares da natureza jurídica da empresa. Foram 10.395 candidatos para o preenchimento de 21 vagas no processo realizado em 2015.

Os recém contratados participam do Programa de Integração ao Novo Empregado (Pine). Desde que foi organizada a primeira edição, em 2006, mais da metade do atual quadro brasileiro (803 empregados) passou pelo programa.

A maior parte dos cargos gerenciais são ocupados por empregados, e os conselheiros e diretores são nomeados pelo Governo Federal. O Tratado permite a cessão e a requisição de empregados e servidores públicos de outros órgãos públicos. Os contratos de trabalho são regidos por protocolo internacional, celebrado pelos governos dos dois Países, e obedecem à legislação nacional vigente e disposições negociadas junto às entidades sindicais.

Em 2015 os empregados foram convocados a participar efetivamente da revisão tática e operacional do plano empresarial, para contribuir diretamente para aprimoramento da gestão, especialmente melhoria e desburocratização dos processos. Os grupos de trabalho analisaram o cenário atual e ajudaram a elaborar o cenário desejado para 2020.

Outra forma de valorizar as boas ideias dos empregados, e fomentar o desenvolvimento de um ambiente organizacional inovador e criativo, é por meio do Prêmio Eureka!. A iniciativa surgiu em 2010, na área de Segurança Empresarial, foi expandida para a Diretoria Administrativa e em 2015 os diretores aprovaram a edição binacional, permitindo a participação de empregados (exceto aqueles que exercem cargos gerenciais) de mais três diretorias: Geral, Jurídica e Coordenação. Em cinco edições foram apresentadas 119 propostas, e as vencedoras foram implementadas. Até 2017 a premiação será estendida para todas as diretorias.

A missão da área de RH é “promover a evolução profissional e o bem-estar das pessoas para a realização da estratégia de Itaipu e sua visão de Futuro”. A principal forma de acompanhar o desempenho é por

meio do Índice de favorabilidade geral da pesquisa de clima organizacional, realizada a cada dois anos. A edição prevista para 2015 tinha como meta atingir 76% de favorabilidade, mas não foi realizada. A última pesquisa ocorreu em 2013 e identificou que 74,9% dos respondentes estavam satisfeitos, superando a meta estabelecida em 74%.

Perfil do quadro de empregados [G4-10]

	2015		2014		2013	
Total de empregados por contrato de trabalho	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Prazo indeterminado ou permanente	1.078	260	1.118	270	1163	275
Prazo determinado ou temporário*	21	5	21	6	20	8
Total	1.099	265	1.139	276	1.183	283

* São aqueles cujo prazo de duração de seu trabalho está estipulado no documento contratual firmado com a Itaipu. Inclui empregados requisitados de outros órgãos federais, estaduais ou municipais, os diretores e conselheiros.

	2015		2014		2013	
Total de empregados por tipo de emprego	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Emprego em tempo integral	1.091	264	1.131	275	1.175	282
Meio período*	8	1	8	1	8	1
Total	1.099	265	1.139	276	1.183	283

* Referem-se aos conselheiros e dois empregados do quadro da Itaipu.

	2015		2014		2013	
Total de empregados por região	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Foz*, Santa Helena e Guaíra	993	197	1031	203	1074	211
Curitiba	103	66	106	70	107	69
Brasília	3	2	2	2	2	2
São Paulo	0	0	0	1	0	1
Total	1.099	265	1.139	276	1183	283

* Inclui empregados lotados na usina e no Centro Executivo.

Número total e taxas de novas contratações* [G4-LA1]

Novas contratações por faixa etária	2015		2014		2013	
	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Abaixo de 30 anos	11	0,129	13	0,119	37	0,261
De 30 a 50 anos	12	0,014	17	0,019	55	0,063
Acima de 50	1	0,003	0	0	1	0,002

Novas contratações por gênero	2015		2014		2013	
	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Homens	14	0,013	19	0,017	69	0,059
Mulheres	10	0,038	11	0,041	24	0,087

Novas contratações por região	2015		2014		2013	
	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Foz, Santa Helena e Guaíra	20	0,017	25	0,020	87	0,068
Curitiba	3	0,020	5	0,032	6	0,038
Brasília	1	0,250	0	0,000	0	0,000
São Paulo	0	0,000	0	0,000	0	0,000

* Conselheiros, diretores e empregados requisitados não são considerados para o levantamento da taxa de novas contratações e cálculo da taxa de rotatividade.

Taxa de rotatividade por faixa etária	2015	2014	2013
Abaixo de 30 anos	0,012	0,000	0,007
De 30 a 50 anos	0,002	0,002	0,008
Acima de 50	0,204	0,198	0,157

Taxa de rotatividade por gênero	2015	2014	2013
Homens	0,056	0,057	0,050
Mulheres	0,077	0,059	0,058

Taxa de rotatividade por região	2015	2014	2013
Foz, Santa Helena e Guaíra	0,060	0,059	0,047
Curitiba	0,053	0,051	0,089
Brasília	0,000	0,000	0,000
São Paulo	0,000	0,000	0,000

Desligamentos

As demissões ocorrem, em sua maioria, via Programa Permanente de Desligamento Voluntário (PPDV). Dos 80 desligamentos ocorridos em 2015, apenas 5 não foram pelo PPDV. O tempo médio de carreira na Itaipu dos empregados desligados foi de 25 anos e, em sua maioria, de pessoas com mais de 50 anos de idade, o que demonstra uma alta taxa de retenção dos profissionais que ingressam na Itaipu.

Benefícios concedidos* [G4-LA2]

Benefícios	Para empregados de tempo integral	Para empregados temporários ou regime de meio período	Benefício não concedido
Seguro de vida	X	X	
Plano de saúde	X	X	
Auxílio deficiência e invalidez			X
Fundo de pensão	X	X	
Plano de aquisição de ações			X
Auxílio alimentação	X	X	
Auxílio educação	X	X	
Auxílio creche	X	X	
Auxílio enfermidade	X	X	
Assistência odontológica	X	X	
Auxílio funeral	X	X	
Licença maternidade (prorrogação)	X	X	
Licença paternidade (prorrogação)	X	X	
Salário família	X	X	
Liberação para exame final	X	X	
Reembolso transporte escolar para filhos PCD	X	X	
Licença amamentação	X	X	

* Os benefícios estão disponíveis a todos os empregados, independente do tipo de contrato, inclusive a diretores e requisitados. O rol de benefícios está estipulado em Acordo Coletivo de Trabalho e qualquer alteração é discutida com os sindicatos, seja na data-base ou em reuniões periódicas no decorrer do ano. São considerados empregados temporários os requisitados, diretores e conselheiros.

Taxas de retorno ao trabalho e retenção após licença maternidade/paternidade [G4-LA3]

	2015		2014		2013	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Número de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade	50	16	44	22	58	15
Número de empregados que retornaram ao trabalho após tirar licença maternidade/paternidade	50	10	44	21	58	15
Número de empregados que retornaram ao trabalho após licença maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho	49	10	43	21	57	15
Taxa de retorno ao trabalho de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade	1,000	0,625	1,000	0,955	1,000	1,000
Taxa de retenção de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade	0,980	0,625	0,977	0,955	0,983	1,000

A Itaipu pratica a prorrogação de 60 dias para a licença maternidade e de 15 dias para a licença paternidade, dentro do contexto de empresa cidadã. As licenças são garantidas a todos os profissionais, inclusive nos casos de adoção e ou guarda judicial, sem nenhum prejuízo de remuneração, férias ou ascensão funcional e/ou salarial.

Nos três últimos anos, quase 100% dos profissionais que gozaram licença maternidade ou paternidade retornaram ao trabalho e permaneceram empregados após doze meses de seu retorno, exceto três desligamentos ocorridos pelo Programa Permanente de Desligamento Voluntário (PPDV) e um por pedido de dispensa. Em 31/12/2015 havia seis profissionais em gozo de licença com retorno programado para 2016.

Carreira e remuneração [G4-51; G4-52; G4-53; G4-DMA]

Desde janeiro de 2014 a Itaipu adota binacionalmente o Plano de Carreira e Remuneração por Competências (PCR) como forma de estabelecer uma política fundamentada em meritocracia e com perspectivas claras de carreira e desenvolvimento profissional alinhadas à estratégia corporativa. Os empregados contratados até 31 de dezembro de 2013 puderam escolher se migrariam para o PCR ou permaneceriam no Plano de Cargos e Salários (PCS), vigente desde 1989.

A política da Itaipu é contratar por meio de processo seletivo na base da carreira, ou seja, nos cargos iniciais e, a partir daí, desenvolver o profissional de acordo com a necessidade empresarial. Tanto o PCR, quanto a gestão do conhecimento e o programa de sucessão, fazem parte do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas e visam subsidiar as decisões empresariais sobre a evolução da carreira gerencial e não gerencial dos empregados na Entidade.

O salário-base e a remuneração são definidos considerando as especificidades da função e a qualificação profissional, por isso não há diferença entre gêneros. Os honorários dos conselheiros e diretores brasileiros são determinados pelo Governo Federal, representado pela Eletrobras, e de comum acordo com o governo paraguaio, conforme determina o Anexo C do Tratado de Itaipu.

Tabelas salariais e enquadramentos

A padronização da estrutura das tabelas salariais de brasileiros e paraguaios é um tema abordado de forma recorrente pelas entidades sindicais, o que se repetiu em 2014.

Por tratar-se de questão de alta complexidade, que exigia tratamento binacional em face das implicações presentes e futuras nas tabelas salariais do conjunto dos empregados e no plano

previdenciário empresarial, na ocasião a empresa afirmou aos sindicatos que necessitaria de um período de tempo adequado para promover os estudos com as devidas análises técnicas, com as simulações de cálculos e impactos econômico-financeiros e com a real dimensão dos reflexos na carreira e remuneração dos seus cerca de 3.200 empregados brasileiros e paraguaios.

Para tanto, criou um Grupo de Trabalho Binacional para analisar a situação e viabilizar soluções sustentáveis, equilibradas e duradouras, na busca da efetiva igualdade de tratamento para as tabelas salariais da Entidade, com o desafio de apresentar resultados dos estudos dentro do prazo acordado com os sindicatos, até 31 de julho de 2015.

No dia 29 de julho de 2015, mesmo em uma época de dificuldades no cenário econômico, a empresa apresentou aos sindicatos uma proposta binacional de novas tabelas com a mesma curva salarial para ambas as margens, o mesmo degrau de 1,5% entre cada sub nível da tabela salarial e a mesma amplitude de 10,99 vezes entre o menor e o maior salário (que era de 17 vezes no Brasil e de 12 vezes no Paraguai). Ou seja, tabelas estruturalmente iguais entre empregados brasileiros e paraguaios.

A adesão à nova tabela era voluntária, caberia ao empregado decidir livremente se iria migrar ou não. Na oportunidade, a empresa também se comprometeu a estudar soluções binacionais sobre eventuais enquadramentos salariais até 30 de junho de 2016.

No entanto, os sindicatos não concordaram com a proposta. Novas reuniões entre as partes aconteceram até 15 de setembro de 2015, quando a empresa reafirmou as vantagens da implantação da nova tabela salarial. Também reiterou que essa medida não esgotava o debate acerca de outros avanços almejados pelos trabalhadores, como, por exemplo, o estudo sobre o reenquadramento, previsto para o mês de junho de 2016. Mesmo assim, não houve acordo e a greve foi deflagrada no dia seguinte. A Itaipu reconheceu e respeitou o direito de greve, que é assegurado pela Constituição Federal e previsto na Lei 7.783/89.

100% dos empregados estão cobertos pelo Acordo Coletivo do Trabalho (ACT) assinado entre a Itaipu e quatro sindicatos, exceto diretores e conselheiros. A Itaipu informa aos sindicatos de todos os seus atos oficiais referentes ao pessoal da Entidade. Nas cláusulas 57 e 73 do ACT vigente está previsto que mudanças significativas ou decisões importantes (como aquelas referentes a planos de cargos e remuneração) devem ser comunicadas com no mínimo quatro semanas de antecedência.

E apesar de não haver prazo mínimo para a implementação das decisões, dependendo da natureza e do impacto, o prazo é um dos quesitos obrigatoriamente incluídos na lista de providências a serem tomadas.

Durante a vigência do Acordo serão realizadas reuniões periódicas com os sindicatos, para discussão do acompanhamento do ACT, conforme a cláusula 29. Em 2015 foram realizadas 4 reuniões periódicas com os sindicatos, para esclarecimentos e negociações. [G4-11; G4-LA4]

Greve

A paralisação foi deflagrada no dia 16 de setembro e durou 43 dias. A empresa manteve o diálogo aberto com as entidades sindicais. Ao todo, foram 12 reuniões, sendo quatro delas com a presença dos diretores.

Embora Itaipu, por meio do diálogo, tenha tentado evitar a deflagração do movimento paredista até o último momento, e se comprometido com os sindicatos de que a solução proposta não esgotaria o debate, a questão foi levada à Justiça pelas entidades sindicais.

A Itaipu obteve ganho de causa, tanto no mérito quanto na abusividade da greve, em julgamento realizado em junho de 2016 pela ampla maioria dos desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

Desde o recebimento da reivindicação, a empresa desenvolveu intenso trabalho sobre o tema, dentre os quais destacam-se: Análise da estrutura atual das tabelas, análise da proposta dos sindicatos, análise dos enquadramentos funcionais e salariais de todos os empregados, custos econômicos e financeiros das propostas (inclusive a do sindicato), impacto no fundo de aposentadoria dos empregados ativos e ex-empregados, estudos econômicos em relação ao dólar, comparação com os salários de mercado de grandes empresas (pesquisa salarial) e comparação com os salários das empresas do setor elétrico federal brasileiro.

Leia mais no quadro abaixo.

Data	Ação desenvolvida
12/08/2014	Encaminhamento à Itaipu, pelos sindicatos brasileiros, de reivindicação sobre o tema das Tabelas Salariais e Enquadramentos dos empregados brasileiros em relação aos empregados paraguaios.
13/08/2014	Resposta da Itaipu informando que a questão seria analisada.
26/08/2014	Assembleias sindicais sobre o tema e reunião do RH como corpo gerencial para tratar do tema.
01/09/2014 e 02/09/2014	Apresentação do RH para todos os empregados para alinhamento e troca de informações sobre questões da tabela salarial.
16/09/2014	Reunião inicial entre Itaipu e sindicatos.
25/09/2014	Reunião entre Itaipu, sindicatos e Comissão de Empregados, em que a Itaipu assumiu o compromisso de apresentar uma proposta para os enquadramentos salariais em 90 dias.
30/10/2014 e 27/11/2014	Reunião entre Itaipu e sindicatos para apresentação do andamento dos trabalhos e espaço para debate.
10/12/2014	Reunião entre Itaipu e sindicatos para apresentação (dentro do prazo acordado) da proposta de reenquadramento salarial para 117 empregados brasileiros).
12/12/2014	Reunião entre Itaipu e sindicatos.
16/12/2014	Assembleias Sindicais, nas quais a proposta foi rejeitada.
22/12/2014 a 06/01/2015	Recesso de Natal e Ano Novo.
25/02/2015	Reunião entre Itaipu e Sindicatos, em que foi acordada a criação de um Grupo de Trabalho Binacional.
12/03/2015	Constituição de Grupo de Trabalho Binacional para estudo das tabelas salariais.
Abril/2015	Cumprimento de etapas legais para contratação de consultoria externa especializada e definição do escopo do Grupo de Trabalho.
07/05/2015	Reunião entre Grupo de Trabalho Itaipu e consultoria.
08/05/2015	Reunião entre sindicatos e consultoria.
25/05/2015	Reunião entre Diretoria da Itaipu e consultoria.
16/06/2015 e 17/06/2015	Reunião entre Grupo de Trabalho Itaipu e consultoria.
29/06/2015 a 07/07/2015	Avaliação de opções para Tabela: impactos, vantagens e desvantagens de cada uma e definição da Proposta Binacional da Itaipu.
29/07/2015	Reunião entre Itaipu e sindicatos para apresentação da proposta binacional para as tabelas salariais. Envio de mensagem e vídeo explicativo a todos os empregados com a proposta para as tabelas salariais.
30/07/2015	Envio por correio eletrônico a todos empregados da simulação de como ficaria o enquadramento na nova tabela salarial individualmente. A Diretoria da Itaipu recebe os sindicatos para confirmar a proposta.
31/07/2015	O RH foi às áreas para um tira-dúvidas e sessão de esclarecimentos dos empregados sobre a nova proposta.
03/08/2015	Envio de Nota da Diretoria a todos os empregados com esclarecimentos, reforço da proposta apresentada e colocando a equipe de RH a disposição para esclarecimentos e sanar dúvidas.
03/09/2015	Reunião entre Itaipu e sindicatos.
09/09/2015	Assembleias Sindicais, nas quais a proposta foi rejeitada e houve deliberação pela greve).
15/09/2015	Reunião entre Itaipu e sindicatos.
16/09/2015	Início da paralisação (greve).
30/09/2015	Mediação no Ministério Público do Trabalho como tentativa de resolução da greve. A Itaipu apresentou proposta adicional, mas não foi aceita pelos sindicatos.
22/10/2015	Audiência conciliatória na Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Curitiba - PR. Mais uma vez não houve acordo entre as partes.
28/10/2015	Encerramento da greve. Sindicatos decidiram instaurar dissídio coletivo de natureza jurídica na Justiça do Trabalho.

Razão matemática de salário e remuneração entre homens e mulheres, por categoria funcional [G4-LA13]

O resultado apresentado na tabela abaixo é fruto da média geral de um gênero dividido pela média geral do outro, tanto para salário como para remuneração. Para fixar o salário-base e a remuneração, a Itaipu leva em consideração o posto de trabalho, a qualificação profissional e o equilíbrio salarial entre os demais empregados do mesmo cargo. Os ajustes salariais/funcionais (promoções de cargo) também são definidos sem distinção de gênero.

O número de postos gerenciais ocupados por homens e mulheres é equilibrado se comparado à proporção de gênero do quadro funcional. Um dos requisitos para evolução é o tempo de empresa, e nesse quesito, por exemplo, a média do gênero masculino é superior em três anos em 2015. A maioria das posições que recebem adicionais (periculosidade, insalubridade, penosidade, etc.) é ocupada por homens (mecânicos, técnicos, operadores, eletricitas, agentes de segurança, etc.), causando desvio na média não por receberem mais, mas pela atividade estar exposta ao risco.

	Razão matemática entre o salário para mulheres e homens			Razão matemática entre a remuneração base para mulheres e homens		
	2015	2014	2013	2015	2014	2013
Gerencial*	0,910	0,914	0,8763	0,885	0,878	0,8360
Universitária	0,887	0,885	0,8939	0,829	0,830	0,8386
Não Universitária	0,921	0,952	0,999	0,781	0,813	0,8643

* Para empregados em cargos gerenciais, o valor do salário-base foi acrescido da Gratificação de Função Complementar, decorrente da criação do Nível Salarial Referencial para funções gerenciais. Trata-se de um valor desvinculado do salário-base, de caráter não permanente, pago ao empregado visando compensá-lo pelo exercício de função gerencial.

Diversidade e igualdade de oportunidades [G4-DMA]

A contratação de empregado por meio de processo seletivo público é uma forma de universalizar o acesso à empresa. Mesmo não sendo obrigada por lei, na edição realizada em 2015 foi incluída reserva de vagas para pessoas negras e para candidatos com deficiência, totalizando 963 e 97 inscrições, respectivamente.

Embora o quadro seja formado majoritariamente por homens, a Itaipu não possui restrições para a contratação de mulheres em nenhum cargo. As mulheres representam 19% do quadro, ocupam 22% dos cargos gerenciais e possuem maior índice de nível superior (65% das mulheres contra 45% dos homens).

Para incentivar a equidade de gênero na empresa, a Itaipu conta desde 2003 com um comitê e um programa. Desde 2011 foi instituída uma política binacional com sete diretrizes sobre o tema, a qual se aplica também às fundações mantidas pela entidade.

Entre os avanços obtidos em 12 anos estão: dispensa das mulheres, sem prejuízo da remuneração, para acompanhar filhos em casos de exames e internamentos; dispensa para as comemorações de dia das mães e pais; contratação de mulher como médica do trabalho; condições especiais para as gestantes; implantação do horário móvel para facilitar que pais e mães possam levar e buscar os filhos na escola; inclusão como dependentes dos benefícios concedidos pela empresa de companheiros (as) em união estável, inclusive homoafetivos; e ampliação do percentual feminino nos níveis gerenciais, que duplicou no período.

Pelo quinto ano consecutivo, a Itaipu recebeu o Selo de Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Política para as Mulheres (SPM), da Presidência da República. O selo reconhece o comprometimento das empresas com as questões de empoderamento da mulher e de igualdade racial. Itaipu foi contemplada em todas as cinco edições do prêmio, concedido a cada dois anos.

Outro comitê que têm contribuído para o respeito aos direitos humanos é o Comitê para Pessoas com Deficiência. O número de empregados com deficiência cresceu 26% nos últimos cinco anos - a maioria possui deficiência física e duas têm deficiência auditiva.

Esse percentual deve subir ainda mais, com o resultado do processo seletivo. Isso porque a Itaipu facilitou ainda mais o ingresso de PCDs no quadro ao estabelecer no edital que o primeiro classificado entre as PCDs ingressem na terceira vaga - as duas primeiras são destinadas aos primeiros colocados da ampla concorrência. Antes, a vaga da PCD era a quarta, enquanto as três primeiras ficavam com a ampla concorrência. Nesse processo, 26 pessoas com deficiência foram classificadas.

Equidade de gênero na sociedade

O Programa de Incentivo à Equidade de Gênero também contribui com o reconhecimento dos direitos humanos e de cidadania das mulheres com ações que visam o público externo, atuando como instrumento de articulação e de apoio a iniciativas nacionais e internacionais. Em 2015 os destaques foram a participação em eventos e iniciativas de combate à violência contra a mulher; o projeto “Mulher e Tecnologia”, que estimula a participação feminina em áreas ainda consideradas predominantemente masculinas; e a realização do Fórum de Desenvolvimento Local na Perspectiva das Mulheres do Oeste do Paraná. A Itaipu foi a primeira empresa brasileira a aderir a campanha “He For She” (“Ele por ela”), da ONU Mulheres, e realizou o lançamento da iniciativa no Brasil e Paraguai na sede da empresa.

Prêmio WEPS Brasil 2016 - Empresas empoderando mulheres

A segunda edição da premiação realizada pela Itaipu, ONU Mulheres, Pacto Global, Rede Brasileira e portal Tempo de Mulher foi lançada no segundo semestre. O objetivo é estimular as empresas brasileiras

a adotarem uma cultura de equidade de gênero, tomando como base os Princípios de Empoderamento das Mulheres, os WEPs (sigla em inglês para Women's Empowerment Principles) lançados mundialmente pelo Pacto Global da ONU e ONU Mulheres em 2010. Ao todo 137 empresas se inscreveram, e o anúncio das vencedoras ocorreu em março de 2016. A primeira edição do prêmio, realizada em 2014, reuniu 186 companhias.

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

	2015		2014		2013	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Conselho	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Diretoria	83,3%	16,7%	83,3%	16,7%	80%	20%
Gerencial	78,8%	21,2%	79,2%	20,8%	79,2%	20,8%
Universitária	73,4%	26,6%	73,3%	26,7%	73,7%	26,3%
Não Universitária	86,4%	13,6%	86,1%	13,9%	86,1%	13,9%

	Até 30 anos			De 30 a 50 anos			Acima de 50 anos		
	2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013
Conselho	0%			0%	14,3%	0%	100%	85,7%	100%
Diretoria	0%			16,7%	16,7%	20%	83,3%		80%
Gerencial	0%			44,9%	46,4%	48%	55,1%	53,6%	52%
Universitária	7,5%	8,8%	11,8%	67,7%	65,9%	62,5%	24,8%	25,3%	25,7%
Não Universitária	6,4%	8,3%	9,8%	66,4%	64,3%	61,3%	27,2%	27,4%	28,9%

	Branca			Amarela			Negra			Parda			Indígena		
	2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013
Conselho	83,3%	87,5%		0%			16,7%	14,3%		0%			0%		
Diretoria	100%			0%			0%			0%			0%		
Gerencial	93,22%	94,4%	92%	0%			0,85%	0,8%	0,8%	5,08%	4%	6,4%	0,85%	0,8%	
Universitária	83,94%	83,7%	83,8%	4,01%	3,75%	3,83%	1,09%	1,05%	1,05%	10,95%	11,3%	11,15%	0%	0,2%	0,17%
Não Universitária	75,33%	75,5%	74,97%	0,44%	0,6%	0,53%	2,48%	2,60%	3,05%	21,75%	21,3%	21,32%	0%	0%	0,13%

Desenvolvimento profissional [G4-44; G4-DMA; G4-LA10]

A Itaipu adota o modelo de gestão por competências para propiciar o desenvolvimento de seus empregados. Para isso, utiliza o Sistema de Gestão de Desempenho por Competências (SGD) cujo ciclo 2015 teve início em 1º de setembro de 2014 e encerrou-se em 31 de agosto de 2015, envolvendo 1.177 empregados ativos. Os empregados são avaliados anualmente, exceto os que estão em período probatório, os quais passam por avaliações semestrais via Programa de Avaliação do Novo Empregado (ANE). A empresa não possui mecanismos formais para avaliar o desempenho do mais alto órgão de governança.

As ações educacionais para o desenvolvimento de competências técnicas, humanas e gerenciais, nas modalidades corporativas e específicas identificadas na avaliação do SGD são disponibilizadas pela Divisão de Desenvolvimento de Recursos Humanos. Também são formalizadas parcerias com instituições de ensino, pesquisa e tecnologia e a empresa oferece auxílio para pagamentos de cursos realizados fora da empresa.

As ações educacionais corporativas são aquelas destinadas para todos os empregados da empresa, tais como: cursos sobre gestão (de processos, projetos, riscos, finanças, contratos, pessoas e conflitos), cursos sobre negociação, desenvolvimento de equipes, relacionamento interpessoal, entre outros. Já os específicos visam atender necessidades de aperfeiçoamento e desenvolvimento de cada área/processo da empresa. Entre eles destacam-se as normas regulamentadoras NR10 e NR33 de trabalho em altura, os cursos técnicos para a operação e manutenção da usina, pós-graduação e idiomas.

Curso Gestão Orientada por Processos (GOP)

A Gestão Orientada por Processos foi o modelo aprovado na Itaipu para sistematizar a execução da estratégia empresarial, juntamente com a Gestão de Projetos. Para que isso ocorra é necessário desenvolver competências e preparar as pessoas para atuarem na melhoria de processos de forma proativa e efetiva em todas as áreas da empresa. Em 2014 um grupo de 45 empregados participou de um curso que foi encerrado em 2015 com a apresentação dos resultados dos 11 projetos implementados. Entre eles, destacam-se a redução do tempo nos processos de manutenção e reforma civil de 46 para 28 dias e a redução do número de etapas no processo de movimentação orçamentária na Diretoria Técnica, que antes levava 11 dias e agora é concluído em duas horas.

Força Voluntária

Desde 2005 o Programa de Voluntariado Empresarial - Força Voluntária busca estimular os empregados a exercerem a cidadania e desenvolver competências individuais e organizacionais por meio de atividades voluntárias. São diversas modalidades de atuação, que incluem a participação de estagiários, jovens

aprendizes e familiares. Uma das principais iniciativas é o Banco de Projetos, que realiza aporte financeiro para projetos elaborados e executados por empregados em prol de instituições sociais de Foz do Iguaçu, Curitiba e região. A décima edição selecionou sete projetos, que receberam até R\$ 30 mil para sua implantação.

Programa de Reflexão para a Aposentadoria (PRA) [G4-LA10]

Com edições anuais, a iniciativa visa preparar os participantes para a fase de transição para a aposentadoria por meio de um seminário com duração de três dias. O primeiro dia é exclusivo para os empregados participantes pois são detalhados os trâmites burocráticos do desligamento da empresa e inserção no grupo dos assistidos da Fundação Itaipu-Brasil de Previdência e Assistência Social (Fibra). Nos outros dias a programação é aberta para participação de familiares e conta com palestras com temas que contemplam aspectos financeiros, psicossociais e comportamentais. A participação é espontânea, no entanto, quase todos os empregados que estão próximos a aposentadoria aderem ao programa. Em 2015, participaram 57 empregados e seus respectivos cônjuges.

Percentual de empregados elegíveis a se aposentar nos próximos 5 ou 10 anos [G4-EU15]

A Itaipu não possui controle das datas de aposentadoria oficial. A estatística abaixo apresentada é com base na data limite de permanência na empresa, a qual contempla a data em que o profissional preenche 100% das carências para aposentadoria complementar na Fibra (que considera idade, tempo de contribuição ao INSS, tempo de filiação na FIBRA e tempo como empregado da binacional) e também a data de saída escolhida pelo PPDV.

Categoria	Região	De 2016 até 2020	De 2016 até 2025
Diretoria	Brasília		
	Curitiba	16,7%	16,7%
	Foz, Santa Helena e Guaíra		
	São Paulo		
Gerencial	Brasília	100%	100%
	Curitiba	50%	78,6%
	Foz, Santa Helena e Guaíra	42,7%	67,4%
	São Paulo		
Universitária	Brasília		
	Curitiba	32,6%	52,6%
	Foz, Santa Helena e Guaíra	16,8%	28,3%
	São Paulo		
Não Universitária	Brasília		33,3%
	Curitiba	29,4%	52,9%
	Foz, Santa Helena e Guaíra	21,9%	33,8%
	São Paulo		

Saúde e segurança no trabalho [G4-DMA]

Segurança e saúde do trabalhador é um dos principais pilares da educação corporativa da Itaipu. Dessa maneira, a entidade busca promover uma cultura de segurança e saúde dentro do ambiente laboral por meio de ações educativas, de reflexão e consciência sobre o cuidado com a vida, comitês, comissões e programas.

Dentre essas ações pode-se destacar a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Sipat), quando foram realizadas palestras, oficinas, cursos com temas relacionados à segurança e à qualidade de vida, além dos simulados de abandono. O tema escolhido para ser abordado em 2015 foi “Trânsito”, mediante análise estatística de acidentes de trabalho em Itaipu que identificou que no ano anterior 33% dos acidentes estavam relacionados ao trânsito.

Durante o ano foram também promovidos cursos de segurança do trabalho entre empregados e terceirizados, além da elaboração de informes de segurança com recomendações para eliminar condições ou atos inseguros que possam ocasionar acidentes, realização de inspeções em diferentes sedes da Itaipu, veículos e extintores de incêndio e distribuição de equipamentos de proteção individual a empregados, aprendizes e visitantes, de forma a reduzir e minimizar os efeitos a exposição de riscos laborais.

Foram realizadas duas importantes ações estruturantes para a área de Segurança do Trabalho: a padronização dos treinamentos para empregados brasileiros e paraguaios relacionados a Trabalho em Altura (NR- 35), Espaços Confinados (NR-33) e Serviços com Eletricidade (NR-10); e a remodelagem do processo de comunicação e registro de acidente de trabalho utilizando a metodologia *Kaizen*, resultando em redução expressiva do tempo de realização destes registros.

Na margem brasileira foram registrados 31 acidentes, sendo 10 acidentes de trajeto, 07 sem afastamento e 12 com afastamento, e total de 280 dias perdidos. Apesar do número de acidentes e a taxa de frequência terem aumentado em comparação com 2014, a taxa de gravidade reduziu, pois o número de dias perdidos foi menor.

Programas de saúde

Na Itaipu, os problemas auditivos constituem um dos principais riscos ocupacionais, por isso a empresa mantém o Programa de Conservação auditiva que atua preventivamente e realiza periodicamente exames de audiometria. Há também o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e o Programa Reviver, que atuam na prevenção e tratamento de doenças e promoção da qualidade de vida por meio de

atividades físicas e educativas. Em Foz do Iguaçu e Curitiba, 76% e 68% dos empregados, respectivamente, participaram de pelo menos uma ação realizada pelo Reviver em 2015.

Treinamentos para colaboradores

O Seminário Integração é um evento dirigido aos empregados próprios e a empregados de empresas prestadoras de serviço terceirizados que atuam na binacional por um período superior a seis meses de contrato, executando serviços técnicos de manutenção (ligados direta ou indiretamente a geração de energia), técnicos suporte (não ligados a geração de energia, como agentes de segurança, pintura, reformar predial, construção predial), suporte e apoio (limpeza, estivagem, jardinagem, restaurantes), entre outros.

No seminário são realizadas palestras sobre meio ambiente, saúde e qualidade de vida, segurança do trabalho e segurança empresarial, com o objetivo de capacitar o trabalhador às regras e cultura empresarial e minimizar riscos a sua saúde e integridade física no exercício do trabalho. Em 2015 foi possível ampliar a participação, graças a sensibilização junto às áreas gestoras dos contratos.

Percentual de trabalhadores terceirizados e subcontratados submetidos a treinamentos relevantes em saúde e segurança [G4-EU18]

	2015	2014	2013
Número de empregados de empresas prestadores de serviços terceirizados que atuaram na Itaipu	730	489	746
Número de empregados de empresas prestadores de serviços terceirizados que receberam treinamento	315	150	164
Percentual	43%	31%	22%

Em 2015 foram realizadas três edições do Seminário, sendo que no evento em Curitiba também participaram dos treinamentos 13 prestadores de serviço (consultores e outros), 26 jovens que atuam como aprendizes e 14 estagiários, os quais não estão computados nos dados reportados na tabela.

CAPÍTULO 7 - CONTRIBUIÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL

O compromisso da Itaipu enquanto agente indutor do desenvolvimento sustentável está presente em Instrumento Diplomático celebrado entre Brasil e Paraguai antes mesmo de a empresa ser construída, no Plano Empresarial e na Política de Sustentabilidade. Em 2015 a binacional desenvolveu e apoiou iniciativas desenvolvidas na região oeste do Paraná, nas áreas de saúde, educação, cultura, turismo, capacitação profissional e melhorias em infraestrutura que visam, sempre que possível, cooperar regionalmente com políticas públicas federais.

A atuação da Itaipu, tanto em Foz do Iguaçu, onde a usina está instalada, quanto na área de influência, considera como referência diversos documentos nacionais e internacionais, na elaboração e execução dos programas e projetos. O percentual de engajamento dos comitês gestores instituídos legalmente e que representam a comunidade em cada município é de 100%.

A empresa atua como articuladora junto a outras instituições, visando atrair investimentos públicos e privados para empreendimentos na região. E também participa de iniciativas locais que abordam questões estratégicas, como o planejamento urbano e turístico, e para impulsionar negócios, especialmente as cooperativas. Entre elas destacam-se a Gestão Integrada do Turismo de Foz, o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social de Foz do Iguaçu (Codefoz) e o Programa Oeste em Desenvolvimento.

A Itaipu também mantém duas fundações que contribuem diretamente para o desenvolvimento e para a qualidade de vida na região de influência. A Fundação de Saúde Itaipuapy, que administra o Hospital Ministro Costa Cavalcanti (construído pela empresa para atender aos operários brasileiros que trabalhavam nas obras) e beneficia usuários do Sistema Único de Saúde (SUS) de nove municípios, alcançando uma população de cerca de 400 mil habitantes. Já a Fundação Parque Tecnológico Itaipu (PTI), o principal polo educacional e de inovação regional, conta com três universidades instaladas em seu espaço e abriga diversos laboratórios e uma incubadora de empresas.

Desde 1985, a Itaipu já pagou mais de US\$ 4 bilhões ao Tesouro Brasileiro em *royalties* como compensação pela área alagada, dos quais US\$ 1,7 bilhão foram distribuídos pelos governos, conforme percentuais definidos pela Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel), para 16 municípios que foram diretamente afetados pela formação do reservatório. Somente a cidade de Foz do Iguaçu foi beneficiada com US\$ 327 milhões, além da arrecadação de Imposto de Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) obtida por ser o local onde a usina está instalada - a cidade é uma das maiores arrecadadoras do estado.

[G4-DMA; G4-EC7; G4-EC8; G4-SO1]

Relacionamento com fornecedores

O Programa Compras Sustentáveis tem como um dos seus objetivos a inclusão de requisitos de sustentabilidade nas aquisições de produtos e serviços para a Itaipu e, em conjunto com Programa de Desenvolvimento de Fornecedores (Desfor), tem colocado a empresa na vanguarda das ações e práticas tomadas como referência no mercado nacional e internacional.

Por meio de um Comitê de Compras Sustentáveis binacional, foram definidos requisitos de sustentabilidade para 42 objetos e um roteiro para apresentar a metodologia aplicada. Como resultado, 93 processos foram qualificados como “compra sustentável”, categoria que representa 11% da carteira de aquisições da entidade.

O programa Compras Sustentáveis foi apresentado na 21ª Conferência do Clima (COP21), promovida pela Organização das Nações Unidas (ONU), em Paris. A Itaipu também vem participando intensivamente da elaboração da norma mundial de compras sustentáveis, a ISO 20.400.

Outro foco de atuação junto aos fornecedores visa incrementar melhores práticas de gestão e produção, alinhadas aos preceitos da Itaipu. Para assegurar que padrões éticos e ambientais internacionalmente reconhecidos sejam observados e respeitados, a empresa lançou em 2015 o “Código de Conduta para Fornecedores”, que aborda questões relacionadas ao combate à corrupção. Todo fornecedor, ao se cadastrar ou renovar seu cadastro, deve assinar o Termo de Ciência e Aceitação do Código de Conduta.

Ainda que a Itaipu não atue diretamente no monitoramento de possíveis violações de direitos humanos na cadeia de suprimentos, os fornecedores estão submetidos ao acompanhamento do cumprimento de requisitos estabelecidos em cláusulas contratuais, entre eles declaração de que: não contratam menores de 18 anos (exceto na condição de aprendiz); não utilizam operações identificadas com risco significativo de trabalho forçado ou análogo ao escravo e exploração sexual; e de que respeitam a equidade de gênero. Além de apresentar comprovantes de pagamentos de salários e demais encargos.

Em caso de descumprimento são implementados procedimentos administrativos para rescisão dos contratos e suspensão do direito de contratar com a Itaipu por 12 meses. Além de medidas cabíveis na Justiça do Trabalho e Ministério Público do Trabalho.

A Itaipu também lançou em 2015 o Projeto Envolve, cujo objetivo é ajudar os fornecedores a avaliarem impacto de seus negócios e capacitá-los para que estejam aptos a atender aos critérios de

sustentabilidade que passarão a ser exigidos pela binacional, bem como compreender a razão e a importância dessas novas cláusulas nos contratos.

Programas e projetos sociais desenvolvidos ou apoiados pela Itaipu [G4-EC7; G4-EC8; G4-S01]

Programa	Incentivo ao Turismo		
Objetivo	Potencializar o desenvolvimento turístico de Foz do Iguaçu e região, por meio da articulação, campanhas de divulgação, capacitação para os profissionais do setor e investimentos em infraestrutura.		
Investimentos	2015: US\$ 416.145,98	2014: US\$ 938.494,36	2013: US\$ 1.894.780,00
Público Beneficiado	Moradores da região, turistas brasileiros e estrangeiros, e trade do setor.		
Parceiros	Instituições públicas e privadas que integram o setor turístico, como Infraero, rede hoteleira, agências de viagens e organizadores de eventos.		
Principais Resultados	<p>- Uma das maiores obras da engenharia moderna, a Itaipu é hoje um dos principais pontos turísticos da região. Em 2015, 966.488 pessoas visitaram a usina, sendo 593.238 na margem brasileira e 373.250 na margem paraguaia. O dia 22 de novembro entrou para a história como o de maior visitação diária de todos os tempos, com 10.498 visitantes. O recorde é atribuído em grande parte à abertura das três calhas do vertedouro de Itaipu, o que não ocorria há aproximadamente quatorze anos.</p> <p>- O Complexo Turístico Itaipu (CTI) foi o único vencedor do Brasil na categoria Pesquisa, Tecnologia e Inovação da 12ª edição do Prêmio de Excelência e Inovação do Turismo, concedido pela Organização Mundial do Turismo, o mais importante do planeta no setor. No Prêmio Braztoa de Sustentabilidade, organizado pela Associação Brasileira das Operadoras de Turismo, o CTI foi o segundo colocado na categoria "Parceiros Institucionais".</p> <p>- O portal TripAdvisor anunciou a usina como um dos dez pontos turísticos mais bem avaliados no Brasil (Travelers' Choice - Atrações 2015) e Foz do Iguaçu foi um dos destinos vencedores do Prêmio Travelers' Choice - Destinos em Alta para 2016. A cidade ficou em terceiro lugar na América do Sul e foi a única brasileira a constar na lista.</p> <p>- No Índice de Competitividade do Turismo Nacional, Foz do Iguaçu ficou em 1º lugar na dimensão "Atrativos Turísticos", entre os 65 destinos indutores do Turismo no Brasil e única cidade não capital entre os dez maiores destinos turísticos.</p> <p>- Pesquisa realizada pelo Ministério do Turismo e Sebrae e aplicada pela Fundação</p>		

	<p>Getúlio Vargas também apontou Foz em segundo lugar em “Marketing e Promoção do Destino” e terceiro lugar em “Monitoramento”.</p> <p>- A usina incentivou eventos esportivos como Iron Man 70.3 Brasil - Paraguai, acompanhado por mais de mil pessoas dentro da Usina; o Itaipu River Sup 2015, válido pelo 2º Campeonato Brasileiro de Sprint Olímpico; e a etapa final do 23º Rally dos Sertões.</p>
--	---

Fundação Parque Tecnológico Itaipu (PTI)			
Objetivo	Impulsionar projetos e programas voltados para a inserção social, a geração de emprego e renda, a distribuição de conhecimento científico e tecnológico e o desenvolvimento regional, aproveitando os conhecimentos técnicos gerados pela construção e operação da usina.		
Investimentos	2015: US\$ 12.305.726,71	2014: US\$ 16.681.632,07	2013: US\$ 4.853.077,44
Público Beneficiado	Estudantes de graduação, pós-graduação, de educação profissionalizante, das escolas públicas da região e empreendedores.		
Parceiros	Governo federal, estadual, municipal, empresas incubadas, instituições de ensino superior, escolas públicas e organizações do Terceiro Setor.		
Principais Resultados	<p>- O PTI atua na execução de programas e projetos técnicos e científicos em diversas áreas do conhecimento, em apoio às unidades organizacionais da Itaipu, como em projetos e pesquisas nas áreas de mobilidade elétrica, energias renováveis, ensaios e automação da usina, gestão ambiental e desenvolvimento socioeconômico. Apoiou a criação e consolidação de empresas baseadas em produtos, processos e serviços inovadores, destacando-se: 14 empresas, das quais nove são incubadas e cinco condôminas; 18 projetos durante a fase de pré-incubação, gerando seis novas empresas incubadas em 2016; R\$ 4.822.140,00 de faturamento, aumento de 20% em relação ao ano de 2014.</p> <p>- R\$ 261.363,00 investidos pelas empresas em projetos de Pesquisa & Desenvolvimento e 90 postos de trabalho gerados.</p> <p>- Atualmente conta com 2.460 alunos de três universidades instaladas na Fundação: 870 alunos do Centro de Engenharias e Ciências Exatas da Universidade do Oeste do Paraná, em quatro cursos de graduação e um mestrado; 815 alunos Polo Presencial Darcy Ribeiro da Universidade Aberta do Brasil, em 22 cursos de pós-graduação e sete de graduação, ofertados por sete instituições federais e estaduais na modalidade de Educação à Distância; e 775 alunos da Universidade Federal da Integração Latino-Americana-Unila, em 19 cursos de graduação, seis de especialização e quatro de mestrados. Foram concedidas pela fundação 222 bolsas</p>		

	de pesquisa, totalizando 1.345 bolsas desde 2006.		
Programa	Fundação de Saúde Itaipu - Hospital Ministro Costa Cavalcanti (HMCC)		
Objetivo	Prestar assistência médico-hospitalar preventiva e curativa de alto nível à comunidade, por meio de convênios com a rede de saúde pública e privada, e propiciar condições para a formação e aperfeiçoamento de pessoal nas áreas médica e sanitária.		
Investimentos	2015: US\$ 6.942.108,95	2014: US\$ 4.128.145,96	2013: US\$ 4.457.370,19
Público Beneficiado	População de nove municípios da região oeste do Paraná, totalizando cerca de 430 mil habitantes, além de aproximadamente 250 mil brasileiros residentes no Paraguai que buscam atendimento médico em Foz do Iguaçu.		
Parceiros	Governos federal, estadual e municipal, Itaipu e instituições de ensino e pesquisa.		
Principais Resultados	<p>Visando contribuir para a mitigação dos problemas do sistema assistencial de saúde da região, a Itaipu repassa, desde 2002, recursos financeiros a título de custeio social à Fundação, administradora do Hospital Ministro Costa Cavalcanti (HMCC). Esse apoio permite que a Fundação continue prestando serviços de alta complexidade nas áreas de oncologia, cirurgia cardiovascular, gestação de alto risco e UTI neonatal, os quais beneficiam assistidos do Sistema Único de Saúde (SUS) de nove municípios, alcançando uma população de cerca de 400 mil habitantes e 250 mil brasileiros residentes no Paraguai que buscam atendimento em Foz do Iguaçu.</p> <p>Em 2015, o atendimento ao SUS totalizou:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6.930 internações; - 1.566 cirurgias realizadas; - 3.240 partos; - 21.109 pacientes atendidos pelo Centro de Oncologia; - 109 cirurgias cardiovasculares; - 6.231 atendimentos no Pronto Socorro e Pronto Atendimento; - 40.364 consultas ambulatoriais. <p>Para melhorar suas competências, foram capacitados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 36 profissionais da Vigilância em Saúde do Paraguai, Brasil, Angola, Moçambique, Haiti, México e Estados Unidos no uso do Equipamento de Proteção Individual Info 7, ferramenta que favorece a capacidade rápida de resposta integrada em uma situação de emergência; - 30 instrutores na Estratégia "Código Vermelho", que trata de situações de emergência, casos graves com imediatos perigos de vida. 		

Programa	Saúde na Fronteira		
Objetivo	Apoiar as ações de saúde na área de influência da Itaipu, região da fronteira entre Brasil, Paraguai e Argentina, em consonância com as respectivas políticas públicas do setor.		
Investimentos	2015: US\$ 144.784,21	2014: US\$ 35.343,09	2013: US\$ 2.013,36
Público Beneficiado	Profissionais e técnicos da área da saúde do Brasil, Paraguai e Argentina e, indiretamente, moradores da região.		
Parceiros	Ministérios da Saúde do Brasil, Argentina e Paraguai, secretarias de saúde, profissionais da área de saúde e instituições públicas e privadas.		
Principais Resultados	<p>- Por meio do Grupo de Trabalho GT Saúde, realizaram-se discussões de temas relacionados à saúde pública na região da tríplice fronteira entre Brasil, Paraguai e Argentina, buscando a integração e a implementação de ações que envolvam instituições públicas de saúde de todos os níveis e esferas do Governo, em conjunto com as Fundações de Saúde instituídas pela Itaipu, das Organizações Não Governamentais e da Sociedade Civil.</p> <p>- Com caráter consultivo, mensalmente o GT Saúde na Fronteira reúne, em média, 120 técnicos que debatem, propõem e elaboram projetos voltados para o fortalecimento das ações de vigilância em saúde e a capacitação de recursos humanos. O foco principal das pautas, atualmente, é distribuído em nove eixos temáticos: Saúde Indígena, Saúde Materno-Infantil, Saúde do Idoso, Saúde do Trabalhador e Meio Ambiente, Saúde Mental, Saúde do Homem, Endemias e Epidemias, Acidentes e Violências e Educação Permanente em Saúde. Realizadas dez reuniões ordinárias do GT Saúde.</p> <p>- Lançamento da publicação do I Seminário Internacional da Saúde do homem na Tríplice Fronteira.</p> <p>- Visita ao Complexo Penitenciário do Vale de Itajaí no estado de Santa Catarina, com a finalidade de conhecer e disseminar na tríplice fronteira um modelo exitoso de atenção à saúde prisional.</p> <p>- Projeto Articulação da Rede de Especialistas em Saúde Mental junto à Rede de Serviços não Especializados, com o treinamento em gestão de transtornos mentais para 37 profissionais generalistas das Unidades de Saúde da Família (USF) para o fornecimento de serviços de saúde mental adequados à cultura e regidos pelos direitos humanos, pelo qual também se encontram cursando os últimos três módulos do curso 90 participantes de USF de três Regiões Sanitárias.</p> <p>- Projeto Melhorando a Qualidade de Vida das Pessoas Idosas na Tríplice Fronteira:</p>		

	<p>campanha de conscientização sobre o valor, papel e importância de adultos idosos na família e na comunidade.</p> <p>- Capacitação e atualização de fornecedores de saúde e de outros setores, em geriatria, gerontologia (estudo dos fenômenos fisiológicos, psicológicos e sociais relacionados ao envelhecimento do ser humano) e direitos humanos.</p>
--	--

Programa	Plantas Medicinais		
Objetivo	Educar, desenvolver, cultivar, beneficiar e distribuir espécies medicinais, aromáticas e condimentares, com qualidade, para atender os projetos socioeconômicos e ambientais da Itaipu e região, produzindo resultados tecnológicos e científicos.		
Investimentos	2015: US\$ 5.092,16	2014: US\$ 161.909,08	2013: US\$ 137.603,05
Público Beneficiado	Agricultores, profissionais de saúde, pesquisadores, universidades, comunidades indígenas, quilombolas, assentados da reforma agrária, pastorais, clubes de mães, associações e comunidade em geral.		
Parceiros	Universidades, associações, Parque Tecnológico Itaipu, institutos de pesquisa, Ministério da Saúde, Ministério do Desenvolvimento Agrário, Fiocruz e prefeituras da região da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3).		
Principais Resultados	<p>- Produção de 49.386 mudas de plantas medicinais de distintas espécies, das quais 22.956 foram doadas para implantação de hortas escolares, projetos de pesquisa em instituições de ensino, agricultores familiares e comunidade em geral.</p> <p>- A região da Bacia do Paraná 3 (BP3) foi escolhida como piloto pelo Ministério do Desenvolvimento Agrário e Fiocruz no mapeamento da base produtiva de plantas medicinais, realizado em todas as regiões do país. A ação foi apresentada no I Congresso Mundial de Fitoterapia e IV Congresso Iberoamericano de Fitoterapia, em Lima, Peru, e nos estados de Santa Catarina e Rio Grande do Sul.</p> <p>- A Itaipu auxiliou os municípios na captação de recursos do Ministério da Saúde por meio da submissão de projetos, e a cidade de Toledo foi contemplada na modalidade de Arranjo Produtivo Local e São Pedro do Iguaçu na modalidade Assistência Farmacêutica.</p> <p>- De 247 inscritos no 31º Congresso Nacional de Secretarias Municipais de Saúde, o município de Pato Bragado ficou entre os 15 melhores, com o trabalho "Implantação de produtos e serviços de fitoterapia e plantas medicinais no Sistema Único de Saúde-SUS", que visa desenvolver a cadeia produtiva de plantas medicinais, contemplando desde o incentivo ao produtor até a presença de fitoterápicos na Farmácia Básica do SUS.</p>		

	- Promoção de encontros de sensibilização com profissionais das Secretarias de Saúde e das Secretarias de Educação dos municípios da BP3 sobre os benefícios da utilização de plantas medicinais e condimentares na saúde, chamado "Cultivando Saúde e Cultivando Saberes e Sabores".
--	---

Programa	Energia Solidária		
Objetivo	Colaborar para a inclusão social da comunidade, promovendo seus direitos sociais e o desenvolvimento socioeconômico dos moradores da região da Vila C, vizinha à usina.		
Investimentos	2015: US\$ 158.307,63	2014: US\$ 480.057,09	2013: US\$ 318.103,71
Público Beneficiado	Toda comunidade da região da Vila C, composta por 33 bairros e com aproximadamente 35 mil habitantes.		
Parceiros	Conselho Comunitário da Vila C (CCVC), Prefeitura Municipal e instituições públicas e privadas.		
Principais Resultados	<p>- Realizados cerca de 850 atendimentos e orientações, 923 petições/pedidos judiciais e 237 audiências no Escritório Modelo, que em parceria com a Universidade do Oeste do Paraná, possibilita acesso à Justiça às pessoas sem condições de pagar, ao mesmo tempo em que os acadêmicos exercitam seus conhecimentos.</p> <p>- Em parceria com Senai e Senac, foram ofertadas a 180 crianças e adolescentes cinco cursos nas áreas de Auxiliar de Recursos Humanos, Auxiliar de Cozinha, Espanhol, Inglês e Judô. Dentre os alunos, o judoca James William Xavier Camargo, de 16 anos, representou Foz do Iguaçu no Campeonato Paranaense de Judô, em Ibiporã, no Paraná, conquistando uma medalha de ouro e uma de bronze. O atleta também representará a cidade na Seletiva Sul brasileira de Judô, com o apoio da Itaipu.</p> <p>- 380 crianças atendidas pelo Conselho Comunitário visitaram pontos turísticos importantes da cidade de Foz do Iguaçu para conhecer parte da história da região, da usina e do bairro onde moram. A ação faz parte do projeto "Turismo e Cultura: Construindo Protagonismo Social", que visa o desenvolvimento intelectual, intercâmbio cultural e resgate histórico.</p>		

Programa	Coleta Solidária
Objetivo	Estimular e apoiar a inclusão socioprodutiva dos catadores de materiais recicláveis da região da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3) na gestão municipal integrada de resíduos sólidos.

Investimentos	2015: US\$ 41.647,58	2014: US\$ 248.052,79	2013: US\$ 82.292,97
Público Beneficiado	Catadores de material reciclável.		
Parceiros	Associações e cooperativas de catadores de materiais recicláveis, Ministério Público do Trabalho e Meio Ambiente, Prefeituras Municipais da BP3, Instituto Lixo e Cidadania, Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis, Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) e Comitê Interministerial de Inclusão Social de Catadores de Materiais Recicláveis (CIISC).		
Principais Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Prêmio Nacional "Procatador" recebido pelo trabalho desenvolvido no município de Santa Terezinha de Itaipu. - Formação e mobilização de catadores para a construção da identidade da categoria com base na perspectiva do Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis. - Atuação junto ao Comitê Interministerial para a Inclusão Social e Econômica dos Catadores de Materiais Reutilizáveis e Recicláveis, do Governo Federal, em cumprimento da Lei Federal nº 12.305 - Política Nacional de Resíduos Sólidos, para a inclusão dos catadores no sistema de gestão. - Lançamento do Reciclômetro, instrumento de coleta de dados, de divulgação e conscientização sobre a quantidade de resíduos coletados e reciclados, de catadores incluídos e dos impactos socioambientais, com indicadores construídos em conjunto com técnicos e gestores públicos. - Auxílio na composição das diretorias de catadores da Cooperativa dos Agentes Ambientais de Foz do Iguaçu e da Associação de catadores de Santa Helena na área administrativa/jurídica. - Entrega de 2 mil uniformes para os catadores da BP3 (duas calças, duas camisetas, boné, par de luvas, botas, óculos, protetor auricular e solar) em encontros regionais com catadores, técnicos e gestores públicos. 		

Programa	Sustentabilidade das Comunidades Indígenas		
Objetivo	Desenvolver ações, em cooperação com órgãos legalmente competentes e organizações de apoio, nas áreas de infraestrutura, agropecuária, segurança alimentar e na área cultural para duas aldeias guaranis no município de Diamante do Oeste e uma em São Miguel do Iguaçu.		
Investimentos	201: US\$ 102.286,96	2014: US\$ 207.186,96	2013: US\$ 153.395,81
Público Beneficiado	População das aldeias Tekoha Ocoy, Tekoha Añetete e Tekoha Itamarã, que soma cerca de 1.460 pessoas.		

Parceiros	Prefeituras, Ministério Público, Fundação Nacional do Índio (Funai), Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça de Proteção às Comunidades Indígenas (Caop), Cooperativa de Trabalho e Assistência Técnica do Paraná (Biolabore), Centro de Apoio ao Pequeno Agricultor (Capa), escolas indígenas e associações comunitárias indígenas.
Principais Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Beneficiamento de 10.862 quilos de alimentos para a Comunidade Indígena do Ocoy, pelo Programa Aquisição de Alimento (PAA). - Participação na construção e no lançamento da Proposta de Diretrizes Brasileiras de Boas Práticas Corporativas com Povos Indígenas, conjunto de normas e orientações práticas a serem adotadas voluntariamente por empresas no entorno de Terras Indígenas e com Povos Indígenas. - Construção do centro de manejo para piscicultura, da Casa de Reza, do portal de entrada da comunidade e reforma do centro de artesanato e nutrição da aldeia Ocoy. - Apoio técnico na formação e manejo da apicultura da Comunidade Indígena Tekoha Itamarã e Añetete. - Diálogo permanente com as comunidades indígenas e parceiros para construção e execução das metas previstas nos convênios com as prefeituras de Diamante D'Oeste e de São Miguel do Iguaçu para produção agropecuária e fortalecimento cultural, em especial do artesanato e coral indígena. - Construção de 20 moradias populares indígenas em Guaíra.

Programa	Oeste em Desenvolvimento		
Objetivo	Promover o desenvolvimento econômico da região oeste do Paraná por meio de um processo participativo, acesso a novas tecnologias e mobilização para a inovação, fomentando a cooperação entre os atores, públicos e privados, para o planejamento e a implementação de uma estratégia de desenvolvimento integrada.		
Investimentos	2015: US\$ 41.453,1	2014: US\$ 646.224,12	2013: US\$ 300.694,62
Público Beneficiado	Empresários e demais stakeholders de quatro principais cadeias produtivas: turismo, proteína animal (carnes de ave, suína, pescado e laticínios), agroalimentar (grãos e amido para a alimentação humana); e material de transporte de 52 prefeituras integrantes da Associação dos Municípios do Oeste do Paraná e os municípios de Altônia/PR e Mundo Novo/ MS.		
Parceiros	Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Paraná (Sebrae-PR), Associação dos Municípios do Oeste do Paraná (Amop), Coordenadoria das Associações		

	Comerciais e Industriais do Paraná (Caciopar), Federação das Indústrias do Paraná (Fiep), cooperativas agrícolas, conselhos municipais de desenvolvimento, universidades, associações e entidades sindicais.
Principais Resultados	<p>- Celebração e execução do convênio com Associação dos Produtores de Agricultura e Pecuária Orgânica de São Miguel do Iguaçu para implantação do Centro de Comercialização e Distribuição da Agricultura Familiar (APROSMI). O convênio vai beneficiar os mais de 200 associados na logística de produtos para os programas institucionais que garantem segurança alimentar a escolas, asilos e instituições beneficentes, bem como na promoção da venda direta ao consumidor final, conferindo mais valor agregado ao produto da agricultura familiar. A expectativa é que, após três anos, a partir da implantação do empreendimento, 29 empregos diretos sejam gerados e mais de 300 agricultores sejam beneficiados.</p> <p>- Segue em execução o convênio celebrado com a Cooperativa Agrofamiliar Solidária dos Apicultores da Costa Oeste do Paraná-Coofamel, para estruturação de uma unidade de beneficiamento de mel no município de Santa Helena. Até o momento foram aportados R\$ 935.616,00 para aquisição de veículos e equipamentos. A expectativa é que a partir do pleno funcionamento da unidade de beneficiamento, sete empregos diretos sejam gerados e mais de 200 apicultores obtenham incremento de renda.</p> <p>- Apoio na elaboração de estudos técnicos e projetos para a implantação do Mercado Municipal de Foz do Iguaçu.</p> <p>- Ministrado o Curso de Capacitação em Gestão e Planejamento Público em parceria com ConectaDEL-Brasil, Programa Regional de Formação para o desenvolvimento local com inclusão social para a América Latina e o Caribe, com 12 Projetos de Capacitação sobre Gestão Pública elaborados pelos 51 alunos participantes.</p>

Projeto	Patronato Municipal de Foz do Iguaçu		
Objetivo	Reinserir os egressos do sistema penitenciário na sociedade a partir da empregabilidade, cursos profissionalizantes e assistência nas esferas jurídica, psicológica, social, pedagógica e cultural.		
Investimentos	2015: US\$ 33.947,12	2014: US\$ 57.435,74	2013: US\$ 17.820,31
Público Beneficiado	Condenados em liberdade condicional, em regime aberto (prestação de serviços à comunidade) ou egressos e suas famílias, e pessoas em vulnerabilidade social.		
Parceiros	Secretaria Municipal de Assistência Social, Família e Relações com a Comunidade, Secretaria Estadual de Justiça, Cidadania e Direitos Humanos (Seju) e Universidade		

	Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste).
Principais Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Realizados 48.039 atendimentos e orientações, 881 petições/pedidos judiciais e 447 audiências. - Menção Honrosa Prêmio Gestor Público do Paraná. - Pelo segundo ano consecutivo, recebeu o Selo ODM (Objetivos do Milênio).

Programa	Programa de Proteção à Criança e ao Adolescente (PPCA)		
Objetivo	Articular e promover ações e campanhas com o objetivo de incentivar a defesa dos direitos da criança e do adolescente e contribuir no fortalecimento do combate ao trabalho infantil, à exploração sexual e outras formas de violência contra meninos e meninas na região da Tríplice Fronteira e de interesse da Itaipu.		
Investimentos	2015: US\$ 318.599,76	2014: US\$ 469.015,10	2013: US\$ 353.044,25
	Valores incluem aportes realizados nos projetos Meninos do Lago, Jovens Atletas e Velejar é Preciso.		
Público Beneficiado	A sociedade em geral, uma vez que trabalha na promoção e proteção dos direitos de crianças e jovens que vivem em situação de risco e vulnerabilidade social.		
Parceiros	Órgãos públicos, entidades sociais, ONGs, organismos internacionais e empresas privadas.		
Principais Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Apoio à Rede Proteger-Rede de Proteção Integral à Criança e ao Adolescente na Tríplice Fronteira, alinhada com a Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República e em parceria com 50 instituições que formam o grupo. - No Projeto Atelier Cidadania são atendidas mensalmente em torno de 600 crianças, adolescentes e seus familiares, em situação de risco. Aproximadamente 200 adolescentes recebem acompanhamento escolar, social e de aprendizagem, orientação, encontro com pais, oficina do educando, visitas domiciliares e orientação sobre combate a substâncias entorpecentes. - No Projeto Sagrada Família, cerca de 50 pessoas em situação de vulnerabilidade e risco social, principalmente dependentes de álcool e drogas, são atendidas de forma direta. - Projeto Trilha Jovem, preparou 120 jovens de 16 a 24 anos em situação de vulnerabilidade social para ingressar, permanecer e crescer no mercado de trabalho no setor de turismo, em parceria com o Instituto Polo Iguassu. 		

Projeto	Meninos do Lago
Objetivo	Desenvolver a prática da canoagem entre crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade social, melhorar o desempenho escolar, descobrir e incentivar novos talentos no esporte.
Público Beneficiado	120 Crianças e adolescentes (de 8 a 18 anos) estudantes da rede pública de ensino, moradores dos bairros Vila C e Morumbi, em Foz do Iguaçu.
Parceiros	Confederação Brasileira de Canoagem, Instituto Meninos do Lago (Imel) e Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES).
Principais Resultados	<p>- Em 2015, nos jogos Pan-Americanos do Canadá foram conquistadas três medalhas por jovens que participam do projeto, como a atleta Ana Sátilla, que conquistou a primeira medalha de ouro feminina do Brasil na canoagem em Jogos Pan-Americanos. Ela venceu a prova de canoa simples e obteve a prata no caiaque simples.</p> <p>- Os participantes do projeto também conquistaram duas medalhas de prata na segunda etapa do Campeonato Brasileiro de Canoagem Slalom. O projeto recebeu uma "Moção de Aplauso" na Câmara de Vereadores de Foz do Iguaçu.</p>

Projeto	Velejar é Preciso
Objetivo	Implementar a prática de iatismo em Foz do Iguaçu, formando atletas aptos a participar de competições nacionais e internacionais.
Público Beneficiado	120 jovens com idade entre 9 e 16 anos, que estudam na rede pública de ensino e moram na região do Bairro Três Lagoas.
Parceiros	Iate Clube Lago de Itaipu (Icli).
Principais Resultados	<p>- Na Copa Brasil de Estreantes de Vela 2015, cinco velejadores ficaram entre os 20 primeiros colocados.</p> <p>- Na competição Regata Terra das Cataratas, o velejador Fábio Santa Cruz, que faz parte da seleção brasileira de Optimist, conquistou o troféu de campeão geral da categoria. Gabriel Lopes ficou em segundo lugar. Na classe Laser 4.7, Andrey Godoy foi o campeão, Elizeu da Silva foi o vice e João Pedro Alves conquistou o terceiro lugar. Flávia Parizzotto venceu no feminino Radial.</p> <p>- O velejador Fábio Santa Cruz, de 15 anos, é o primeiro paranaense na história a se classificar para o Campeonato Europeu de Optimist.</p> <p>- No 10º Campeonato Centro Sul Americano de Laser 4.7, Andrey Godoy, ficou com o primeiro lugar e conquistou o seu primeiro título internacional. O velejador, que é de Foz do Iguaçu, foi eleito o melhor atleta paranaense no ano, vencendo a 5ª edição do Prêmio Orgulho Paranaense.</p>

Projeto	Jovens Atletas
Objetivo	Desenvolver atividades desportivas para promover a cidadania e iniciar carreira no atletismo em diversas modalidades.
Público Beneficiado	Crianças e adolescentes, alunos da rede pública de ensino em situação de vulnerabilidade social.
Parceiros	Instituto do Atletismo de Foz do Iguaçu e Prefeitura de Foz.
Principais Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - A iniciativa foi ampliada para preparar e inserir pessoas com deficiência física e mental no esporte, especialmente no atletismo paraolímpico. - Conquistou cinco ouros no 1º Campeonato Paranaense Caixa de Atletismo Mirim, em Maringá, Paraná. - Victória Nieradka, com um salto triplo de 12,30 metros, conquistou a medalha de ouro no Mundial Escolar de Atletismo, realizado em Wuhan, na China. - A equipe masculina conquistou um título inédito para Foz: o 1º lugar por equipe no Campeonato Paranaense de Atletismo Juvenil, com quatro medalhas de ouro e quebra de recordes. - Treze integrantes do projeto conquistaram um lugar no pódio na 7ª edição do Torneio Caixa - Federação de Atletismo Paranaense 2015, realizado em Maringá. - 120 adolescentes foram treinados para a disputa de campeonatos de atletismo em 27 modalidades.

Projeto	Integrar
Objetivo	Melhorar a performance educacional e promover a inclusão digital e social de alunos, professores e da comunidade escolar por meio de apoio à adoção de ações educativas inovadoras e disponibilização de software educacional e recursos pedagógicos e tecnológicos.
Público Beneficiado	Estudantes do 1º ao 5º ano e Educação de Jovens e Adultos (EJA) da Escola Municipal Padre Luigi Salvucci, localizada no bairro Vila C, próximo à usina, em Foz do Iguaçu.
Parceiros	Prefeitura Municipal de Foz do Iguaçu, Fundação Parque Tecnológico Itaipu (PTI) e Positivo Informática.
Principais Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Em um ano, o programa registrou o aumento de 7% no Índice Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB), chegando a 7,1, alcançando assim o objetivo de impulsionar a nota 6,3 obtida em 2012. A segunda avaliação do IDEB foi realizada em 2015, cujo resultado será divulgado no segundo semestre de 2016. - A escola, junto com a equipe pedagógica do Projeto, tem buscado aprimorar as

	<p>formações de professores e inovar as novas práticas pedagógicas para um melhor desempenho dos alunos. Participação de 32 professores em 40 horas de formação pedagógica e 64 horas de acompanhamento pedagógico.</p> <p>- Desde o início do projeto, em 2012, foram capacitados 87 professores, 824 alunos beneficiados com lousa interativa e foram disponibilizados 300 <i>netbooks</i> contendo o <i>software</i> Aprimora, que possibilitou a realização de 14.950 atividades pelos alunos, o correspondente a cerca de 29.960 horas, ou 20h atividade/mês.</p>
--	--

Programa	Educação Financeira
Objetivo	Criar condições para melhoria da qualidade de vida dos empregados da Itaipu e dos segmentos menos favorecidos da sociedade na região, em especial a população de baixa renda a partir de conhecimento sobre a boa administração dos recursos financeiros.
Público Beneficiado	Empregados da Itaipu, seus dependentes e demais colaboradores da empresa, instituições de ensino, professores, prefeituras e organizações não governamentais.
Parceiros	Escolas públicas dos municípios de Foz do Iguaçu, Santa Helena e Guaíra, Secretaria de Indústria e Comércio de Santa Helena e outros programas da Itaipu.
Principais Resultados	<p>- Implantação do programa em escolas municipais em Santa Terezinha de Itaipu, Entre Rios do Oeste e Mercedes atendendo mais 1.300 novos alunos, aproximadamente. Os municípios de Santa Helena, Guaíra e Foz do Iguaçu mantiveram o Programa em 2015.</p> <p>- No total, cerca de 8 mil alunos participantes, em 33 escolas.</p> <p>- Realização de 71 palestras, 22 cursos e três palestras cênicas sobre o tema, abrangendo um público aproximado de 4.800 pessoas dos municípios de Curitiba, Santa Terezinha de Itaipu, Entre Rios do Oeste, Mercedes, Santa Helena, Guaíra e Foz do Iguaçu que são atendidas por entidades como as Secretarias de Indústria e Comércio das cidades citadas, Guarda Mirim de Foz do Iguaçu, Centro de Atenção Integral ao Adolescente de Foz do Iguaçu, Associação Familiar do Paraná, Faculdades Unicuritiba e Unipar, hospitais Cruz Vermelha e Erasto Gaertner, SEST-SENAT, Alvorecer Ação Social e Fundação Parque Tecnológico Itaipu, bem como pelo programa de Reflexão para Aposentadoria da Itaipu e projeto Patronato Penitenciário de Foz do Iguaçu.</p>

CAPÍTULO 8 - MEIO AMBIENTE

Energia e água são temas centrais e transversais nas agendas e discussões globais sobre desenvolvimento sustentável. E na Itaipu não poderia ser diferente. Gerar energia limpa e renovável com cuidado ambiental é uma premissa que orienta a empresa desde a época de sua construção, quando foi criada a primeira área formal de meio ambiente e relacionamento com a comunidade do setor elétrico brasileiro.

De lá para cá, a empresa tem liderado uma transformação na região Oeste do Paraná, por meio do Programa Cultivando Água Boa (CAB). Criada em 2003, a iniciativa reúne um conjunto de ações que visa garantir a quantidade e a qualidade das águas, bem como a sustentabilidade territorial. E muitas das iniciativas implementadas se tornaram referência para novos projetos hidrelétricos e grandes obras de infraestrutura em todo o mundo.

Em meio à pior crise hídrica enfrentada pelo País, em 2015, o CAB foi eleito a melhor prática em gestão de recursos hídricos pela Organização das Nações Unidas (ONU). A premiação foi entregue no dia 30 de março, na sede da instituição, em Nova Iorque, e é a chancela mais importante na área ambiental concedida à binacional.

Entre as principais ações que fazem parte do CAB estão a recuperação de microbacias, com ênfase na proteção de nascentes, recomposição de matas ciliares, conservação de solos, readequação de estradas, instalação de abastecedouros comunitários, implantação de cisternas para reuso da água, além da promoção de sistemas de produção e consumo mais sustentáveis e educação ambiental.

O diferencial do CAB é a estratégia de engajar as comunidades utilizando uma metodologia que garante a ampla participação e inclusão de diversos atores sociais, entre eles os segmentos vulneráveis, tais como comunidades indígenas, pescadores, quilombolas, catadores de recicláveis e pequenos produtores. São aproximadamente 2 mil parceiros entre prefeituras, órgãos públicos, empresas e líderes comunitários que participam ativamente desde o diagnóstico situacional, até o planejamento, execução e avaliação das ações.

Passada mais de uma década, o programa está em estágio avançado em 30% do território (que abrange 29 municípios), com 217 microbacias hidrográficas sendo recuperadas. Já promoveu a recuperação de quase 2.000 quilômetros de estradas rurais, proteção de mais de 1.300 quilômetros de matas ciliares, conservação de mais de 23.500 hectares de solo e implantação de 165 abastecedouros comunitários, ações que contribuem para a diminuição do assoreamento dos rios, da erosão, bem como para a conservação e preservação das águas.

Toda essa experiência se transformou em tecnologia social para auxiliar governos locais e outros países que sofrem com escassez da água. O programa já está sendo replicado em países da América Latina e tem inspirado muitos outros. No âmbito nacional, em 2015 foi adotado pelo Governo de Minas Gerais, estado que concentra as maiores bacias hidrográficas do país, e por Brasília, onde o Rio Paraná começa a se formar.

Para saber mais sobre o programa, acesse www.cultivandoaguaboa.com.br.

Emissões de gases de efeito estufa e mudanças climáticas

No ano de 2015, a Itaipu mostrou ser capaz de ir além do que havia estabelecido como metas voluntárias de redução de gases de efeito estufa (GEEs). Pelo Termo de Compromisso firmado em 2012 com a holding Eletrobras, a empresa se responsabilizou por reduzir 5% do consumo de energia elétrica comprada da rede nos escritórios de Foz do Iguaçu e Curitiba, bem com 3% do consumo de combustíveis de origem fóssil (gasolina e diesel) nos veículos da frota própria.

Ao fim do período, computou-se a expressiva redução de ambos os consumos, tendo sido de 12% para energia elétrica nos escritórios citados e 40% de combustíveis de origem fóssil. Para o período 2014-2015, as reduções foram de 6% e 18%, respectivamente.

Em 2015, o total de emissões de GEE da Itaipu (lado brasileiro) correspondeu a 9.212,77 t CO₂ equivalentes, 6% menos que o observado para 2014 (9.806,56 t CO₂ eq) e 12% menos em relação ao ano de 2012 (10.448,76 t CO₂ eq).

Redução do consumo de energia segundo metas voluntárias

	2012	2015	Meta estabelecida	Redução realizada
Consumo de energia elétrica da rede nos escritórios de Foz do Iguaçu e Curitiba (em kWh)	2.168.104	1.917.093	5%	12 %
Consumo de gasolina e diesel em veículos da frota própria (em litros)	214.744	128.474	3%	40 %

Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEEs) em t CO₂ equivalente [G4-EN15; G4-EN16]

	2015	2014	2013	2012
Escopo 1: Emissões diretas*	7.219,96	7.626,69	7.918,85	8.303,33
Escopo 2: Emissões indiretas pelo consumo de eletricidade adquirida (CO ₂)**	247,99	282,99	201,43	148,58
Escopo 3: Outras emissões indiretas	1.744,81	1.896,89	1.796,88	1.996,85

* Gases considerados no cálculo: CO₂, CH₄, N₂O, SF₆ E HFC-134

Cobertura apenas do lado brasileiro da Itaipu. Variáveis consideradas: combustíveis automotivos para frota própria, para embarcações e equipamentos; esgoto; reposição de gases de refrigeração em aparelhos de ar-condicionado de escritórios, veículos e casa de força; gás GLP (cozinhas), gás natural (escritório Curitiba), recarga de extintores (escritórios, área industrial e unidades geradoras).

** Os dados de 2015 e 2014 são superiores ao de 2013 por elevação do fator de emissão do sistema interligado nacional (maior participação das usinas térmicas na matriz energética brasileira).

Fixação de carbono na biomassa e emissões de Gases de Efeito Estufa (GEEs) evitadas (em t CO₂ equivalente)

	2015	2014	2013	2012
Fixação de CO ₂ pela biomassa*	2.645.517	2.116.643	2.454.940	2.384.610
Emissões evitadas**	378,10	451,86	425,87	352,49

* Fixações de carbono pela biomassa da Faixa de Proteção, refúgios biológicos e mudas cedidas a municípios (produzidas nos viveiros florestais da Itaipu)

** Emissões evitadas do consumo de combustíveis pelo uso de veículos elétricos e pela preferência do uso de etanol na frota própria veicular.

Conservação da biodiversidade [G4-DMA; G4-EN12]

Na época da instalação da usina, o bioma onde se insere o empreendimento (Mata Atlântica) encontrava-se severamente impactado pelo avanço da fronteira agrícola e pela exploração madeireira no Oeste do Paraná. A aquisição das Áreas de Preservação Permanente (APP), que consiste na Faixa de Proteção do Reservatório, e a criação dos Refúgios Biológicos (a partir da formação do Reservatório, em 1982), possibilitou a conexão entre Parque Nacional do Iguaçu (PNI) e o Parque Nacional de Ilha Grande (PNIG).

A partir de 2003, foi estabelecido o Corredor Ecológico Santa Maria, constituindo a conexão física que interliga o PNI, a Fazenda Santa Maria, a Faixa de Proteção e o PNIG. Além disso, o estímulo à recuperação das APPs da região também contribui para a conservação de populações de animais anteriormente isoladas.

Desde 2009 a Itaipu, em parceria com mais 13 instituições públicas e organizações não governamentais, participa do Projeto "Ações de Governança Participativa no Corredor de Biodiversidade do Rio Paraná -

Bioma Mata Atlântica”, para que essa região seja reconhecida como um potencial corredor de biodiversidade.

Considerando como linha de base os levantamentos sobre flora e fauna realizados antes da instalação do empreendimento, não foi verificada a extinção de espécies resultante da construção ou operação da usina. Ao contrário, muitas espécies nativas encontraram condições para estabelecimento e reprodução nas áreas que passaram a ser protegidas.

Desde então, não houve novas intervenções (obras ou procedimentos) com potencial para afetar a biodiversidade em áreas protegidas ou não, mantendo-se a rotina operacional já consolidada pela hidrelétrica. A única medida operativa que teria potencial para causar danos à biodiversidade seriam as manobras de paradas de máquinas geradoras de energia para manutenção. Para evitar a mortalidade de peixes, há protocolos que visam o resgate e soltura dos peixes retidos. Em 2015 foram realizadas 30 operações de resgate, com o salvamento de 2.888 peixes de 43 espécies.

Em função da dimensão, da extensão e de sua relevância para a conservação da biodiversidade regional, a Itaipu conta com uma brigada para a prevenção e combate a incêndios florestais nas áreas protegidas da entidade, margem brasileira, coordenada por uma equipe técnica própria, capacitada e habilitada para esse fim. Também tem apoio de uma rede de instituições parceiras, da comunidade lindeira e dos empregados de empresas que prestam serviços nos Refúgios Biológicos. Em 2015 foram controlados sete focos de incêndios, que atingiram 0,127 km² em quatro municípios lindeiros ao reservatório.

Certificação Life

A eficácia do sistema de gestão ambiental, a avaliação de impactos e a agenda voluntária de conservação da biodiversidade da Itaipu foram reconhecidas pelo Instituto Life em 2015. Entre as principais ações avaliadas estão a conservação de 105 mil hectares de florestas; o Programa Cultivando Água Boa; a criação do Canal da Piracema; a implantação do Corredor da Biodiversidade Santa Maria; e projetos de reprodução de espécies da fauna típicas da mata atlântica e que encontram ameaçadas, como a harpia.

Flexibilização do nível do reservatório [G4-DMA; G4-EN12]

Para os casos de oscilação do nível do reservatório, a Itaipu possui um Plano de Contingência que prevê o monitoramento de toda a sua extensão e de suas margens, bem como do Canal da Piracema, visando evitar eventuais efeitos provocados pela redução do nível das águas, tais como o aprisionamento de peixes em pequenas lagoas e comprometimento de usos múltiplos do lago (pesca, lazer, navegação, etc.).

As oscilações climáticas que reduziram a pluviosidade na bacia do rio Paraná no último ano levaram à retração das margens do reservatório e formação de 26 lagoas isoladas com peixes aprisionados. Foram realizadas intervenções em 12 delas, como a abertura de canais para acesso dos peixes ao reservatório a fim de evitar a mortalidade dos animais por fatores físico-químicos, predação natural ou pesca predatória.

A empresa conta com o apoio de uma rede de contatos distribuída em toda a extensão, capacitada e habilitada e conta também com o apoio e parceria dos órgãos ambientais e de segurança pública para coibir eventuais ações depredatórias contra o meio ambiente.

No período reportado também foram realizadas 20 campanhas de limpeza do reservatório em parceria com o Conselho de Desenvolvimento dos Municípios Lindeiros ao Lago de Itaipu, colônias ou associações de pesca e dez prefeituras, as quais disponibilizaram caminhões e realizaram a destinação e descarte apropriado do material recolhido. Foram retirados 58.400 quilos de lixo da área do reservatório e da faixa de proteção, além de 487 frascos e/ou vasilhames de agrotóxicos, encaminhados para a Associação dos Comerciantes de Agroquímicos da Costa Oeste (ACCO), com sede em Santa Terezinha de Itaipu.

Unidades operacionais próprias administradas dentro de áreas protegida [G4-EN11]

Tipo de operação	Usina Hidrelétrica
Localização geográfica	PARANÁ: Foz do Iguaçu, Santa Terezinha de Itaipu, São Miguel do Iguaçu, Medianeira, Missal, Santa Helena, Entre Rios do Oeste, Pato Bragado, Marechal Cândido Rondon, São José das Palmeiras, Mercedes, Guaíra, Itaipulândia, Diamante D'Oeste, Terra Roxa. MATO GROSSO DO SUL: Mundo Novo.
Descreva se as áreas são superficiais e subterrâneas próprias, arrendadas ou administradas pela organização	Superficiais e administradas pela organização
Posição em relação à área protegida ou à área de alto valor de biodiversidade situada fora de áreas protegidas	Dentro
Tamanho em km ² (área seca)	1.006,62 (sendo 327,96 km ² no Brasil; 665,10km ² no Paraguai e 13,53 km ² Binacional)
Tamanho em km ² (área alagada)	1.350,00 (sendo 770 km ² no Brasil e 580 km ² no Paraguai)
Atributo da área	Área localizada em área prioritária para conservação da biodiversidade, de importância biológica “muito alta”, segundo esforços nacionais
Status de proteção segundo a União Internacional para Conservação da Natureza e dos Recursos Naturais	Não se enquadra
Status de proteção da Convenção sobre Zonas Úmidas de Importância Internacional (Convenção de Ramsar)	Não
Status de proteção conforme legislação nacional	Área de Preservação Permanente - APP

Relato considera apenas a operação em território brasileiro. O Canal da Piracema está incluído na área da Itaipu. Outras áreas protegidas adjacentes à Itaipu incluem o Parque Nacional do Iguaçu, o Parque Nacional de Ilha Grande, o Parque Estadual Cabeça do Cachorro, a Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN) Santa Maria e outras RPPNs localizadas no estado do Paraná e Mato Grosso do Sul, totalizando 2.644,57 km² de área seca e 323,15 km² de área alagada.

Habitats protegidos ou restaurados [G4-EN13]

Área	Tamanho (Km ²)	Localização	Gestão	Parcerias com terceiros para proteção ou restauração	Status da área
Corredor Ecológico de Santa Maria	0,7	PARANÁ: Santa Terezinha de Itaipu e São Miguel do Iguaçu	Através do comitê gestor do Corredor. Fiscalização por Itaipu (gestores de bacias e técnicos ambientais) e convênio com a Polícia Militar (Força Verde). A área é coberta pela rede de contato para as ações da Brigada de Incêndio Florestal.	Sim	Reflorestada, estágio inicial de sucessão
Áreas Protegidas - Incêndios	0,127	PARANÁ: Guaíra, São Miguel do Iguaçu, Santa Helena, Itaipulândia	Da Itaipu. Fiscalização da entidade (gestores de bacias e técnicos ambientais) e convênios com a Polícia Militar (Força Verde), Polícia Federal, Marinha do Brasil, DOF. A área é coberta pela rede de contato para as ações da Brigada de Incêndio Florestal.	Sim	Abandonada, restauração natural
Faixa de Proteção (Área de Preservação Permanente + Área Protegida)	1.006,62	PARANÁ: Foz do Iguaçu, Santa Terezinha de Itaipu, São Miguel do Iguaçu, Medianeira, Missal, Santa Helena, Entre Rios do Oeste, Pato Bragado, Marechal Cândido Rondon, São José das Palmeiras, Mercedes, Guaíra, Itaipulândia, Diamante D'Oeste, Terra Roxa. MATO GROSSO DO SUL: Mundo Novo.		Sim	Reflorestada, estágio médio de sucessão
Canal da Piracema	3,15	PARANÁ: Foz do Iguaçu	Da Itaipu. Fiscalização da entidade (técnicos ambientais e agentes de segurança) e convênios com a Polícia Militar (Força Verde) e contrato com empresa de segurança privada. A área é coberta pela rede de contato para as ações da Brigada de Incêndio Florestal.	Sim	Ambiente aquático, estágio inicial de sucessão
Lagoas Marginais decorrentes da flexibilização do reservatório	0,3965	PARANÁ: São Miguel do Iguaçu, Santa Helena, Entre Rios do Oeste, Marechal Cândido Rondon, Guaíra		Não	Ambiente aquático, estágio médio de sucessão

Nenhuma iniciativa foi submetida à aprovação do sucesso das medidas de restauração por especialistas externos independentes.

Programas e projetos ambientais desenvolvidos ou apoiados pela Itaipu [G4-EC7; G4-EC8; G4-SO1, G4-SO2]

Programa	Gestão por Bacias Hidrográficas		
Objetivo	Promover o manejo e a conservação sustentável da água e do solo na bacia da Itaipu, consolidando a gestão por bacia hidrográfica.		
Investimentos	2015: US\$ 848.377,02	2014: US\$ 2.031.834,74	2013: US\$ 917.897,74
Público Beneficiado	Moradores das microbacias da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3).		
Parceiros	Organizações ambientais, pesquisadores, universidades, associações, cooperativas e ONGs.		
Principais Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Construção de 589,7 quilômetros de terraços agrícolas para conservação de aproximadamente 2.948,5 hectares de agricultura e pecuária. - Cascalhamento de 148,5 quilômetros de estradas rurais. 		

Programa	Monitoramento e Avaliação Ambiental		
Objetivo	Realizar diagnósticos e avaliações ambientais para que as águas se mantenham em boas condições para os usos múltiplos do reservatório: geração de energia; abastecimento público, industrial e agropecuário; e preservação da vida aquática.		
Investimentos	2015: US\$ 148.362,61	2014: US\$ 196.751,90	2013: US\$ 235.381,91
Público Beneficiado	Moradores da BP3, usuários dos recursos hídricos e órgãos gestores.		
Parceiros	Instituições de ensino, pesquisa, laboratórios de análises e organizações ambientais.		
Principais Resultados	Em projetos de monitoramento e em pesquisas desenvolvidas pelo Laboratório Ambiental, foram realizadas 5.358 análises biológicas e 7.591 análises ambientais.		

Programa	Biodiversidade, Nosso Patrimônio		
Objetivo	Contribuir para a preservação, conservação e recuperação da flora e fauna regional, valorizando a biodiversidade nas áreas protegidas e reservatório.		
Investimentos	2015: US\$ 1.256.517,09	2014: US\$ 1.694.679,34	2013: US\$ 1.322.589,75
Público Beneficiado	Habitantes da região oeste do Paraná.		
Parceiros	Órgãos públicos de fiscalização, defesa e conservação da biodiversidade, instituições de ensino superior, ONGs, fundações, institutos e empresas.		
Principais Resultados	- 3.000 peixes resgatados nas unidades geradoras, durante o período de manutenção.		

	<ul style="list-style-type: none"> - 15.500 alevinos de espécies nativas da bacia do rio Paraná foram soltos. - 18 toneladas de lixo e entulhos coletadas às margens do reservatório e no entorno do Parque Nacional de Ilha Grande.
--	--

Programa	Educação Ambiental		
Objetivo	Sensibilizar pessoas e grupos sociais para atuar, autoeducar e contribuir na educação de outros indivíduos para a construção de sociedades sustentáveis.		
Investimentos	2015: US\$ 1.019.831,52	2014: US\$ 697.710,32	2013: US\$ 566.138,69
Público Beneficiado	Moradores da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3) e colaboradores da Itaipu.		
Parceiros	Prefeituras da BP3, instituições de ensino, ONGs, conselhos e comitês locais.		
Principais Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - 3.187 pessoas sensibilizadas nas estruturas da Itaipu. - 70 comunicadores formados para a Web Rádio Água, em três oficinas. - 120 pessoas presentes nas etapas de alinhamento, planejamento e fortalecimento dos Comitês Gestores da BP3. - 42 gestores participaram do Curso de Noções de Elaboração de Projetos Socioambientais da BP3. - 254 educadores ambientais nos cursos de formação continuada. - 386 pessoas assistiram dez palestras no seminário Segurança, Meio Ambiente e Saúde. 		

Programa	Produção de Peixes em Nossas Águas		
Objetivo	Fortalecer a fauna íctica nativa no reservatório e em outros cursos hídricos, assim como apoiar a pesca e a aquicultura como meio de geração de renda e nutrição para as comunidades regionais.		
Investimentos	2015: US\$ 41.565,94	2014: US\$ 226.107,03	2013: US\$ 69.818,83
Público Beneficiado	Pescadores, assentados e comunidade indígena ribeirinha da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3).		
Parceiros	Colônias e associações de pescadores profissionais artesanais, comunidades indígenas, prefeituras e instituições de assistência técnica.		
Principais Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Destinação de 52.400 alevinos para engorda em tanques-rede. - Capacitação de 116 pescadores em boas práticas de manejo, beneficiamento e agregação de valor ao pescado produzido em tanques-rede. - Celebração de acordos de cooperação técnico-científicos com a Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Instituto Federal do Paraná, colônias e associações de pescadores profissionais do Lago de Itaipu e Ministério da Pesca e Agricultura. 		

	- Treinamento de 50 participantes para o licenciamento ambiental de projetos aquícolas, em parceria com o Instituto Ambiental do Paraná.		
Programa	Desenvolvimento Rural Sustentável		
Objetivo	Apoiar e fortalecer os segmentos mais vulneráveis da população rural, nas áreas de interesse da Itaipu, por meio da produção agropecuária sustentável, através da rede de serviços de Assistência Técnica e Extensão Rural (ATER).		
Investimentos	2015: US\$ 649.803,95	2014: US\$ 603.575,04	2013: US\$ 423.227,96
Público Beneficiado	Agricultores familiares, indígenas, quilombolas e assentados da reforma agrária.		
Parceiros	Instituições de assistência técnica e pesquisa, universidades, ONGs e organizações de agricultores familiares.		
Principais Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Atendimento a 1.400 pessoas em diversas atividades de assessoria durante o IX Encontro Ampliado Rede Ecovida de Agroecologia e VII Encontro Regional de Agroecologia cuja organização foi apoiada pela Itaipu. - Assinatura de parcerias com o Centro de Apoio ao Pequeno Agricultor e com a Cooperativa de Trabalho e Assistência Técnica do Paraná, para a realização de assistência técnica e extensão rural à agricultura familiar, com enfoque na agroecologia na BP 3. - Lançamento do livro "Plantio Direto: a Tecnologia que Revolucionou a Agricultura Brasileira". 		

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

CONTEÚDO PADRÃO - GERAIS	PÁGINA	OMISSÕES	VERIFICAÇÃO EXTERNA
ESTRATÉGIA E ANÁLISE			
G4-1	2-3		
G4-2	2-3		
PERFIL ORGANIZACIONAL			
G4-3	1		
G4-4	11		
G4-5	10		
G4-6	10		
G4-7	10		
G4-8	11, 22		
G4-9	11		
G4-10	11, 38		
G4-11	42-43		
G4-12	O monitoramento da cadeia de fornecedores está sendo aprimorado e informações adicionais sobre as empresas contratadas pela Itaipu serão relatadas no próximo ano.		
G4-13	Não houve mudanças significativas.		
G4-14	Relatório de Sustentabilidade 2014 página 31		
G4-15	11		
G4-16	Relatório de Sustentabilidade 2014 página 38		
ASPECTOS MATERIAIS IDENTIFICADOS E LIMITES			
G4-17	A Itaipu não possui demonstração consolidada ou documento equivalente, uma vez que não possui investimentos com finalidades lucrativas em outras entidades.		
G4-18	6-7		
G4-19	8		
G4-20	6-8		
G4-21	8		
G4-22	6-8		
G4-23	6-8		
ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS			
G4-24	Relatório de Sustentabilidade 2014 páginas 40 e 41		
G4-25	Relatório de Sustentabilidade 2014 página 39		
G4-26	Relatório de Sustentabilidade 2014 páginas 40 e 41		
G4-27	8		
PERFIL DO RELATÓRIO			
G4-28	5		
G4-29	5		

CONTEÚDO PADRÃO - GERAIS	PÁGINA	OMISSÕES	VERIFICAÇÃO EXTERNA
G4-30	5		
G4-31	5		
G4-32	5		
G4-33	5		
GOVERNANÇA			
G4-34	14-15		
G4-35	12		
G4-36	14-15		
G4-37	12		
G4-38	13-15		
G4-39	14-15		
G4-40	14-14		
G4-41	14-15		
G4-42	14-15		
G4-43	14-15		
G4-44	49		
G4-45	12, 14-15		
G4-46	14-15		
G4-47	14-15		
G4-48	O processo está sendo aprimorado e a informação estará disponível na versão ampliada deste Relatório.		
G4-49	14-15, 18		
G4-50	Informações indisponíveis. Serão relatadas na versão ampliada deste Relatório.		
G4-51	41		
G4-52	41		
G4-53	41		
G4-54		As informações deste indicador são confidenciais e não são divulgadas por questões de segurança.	
G4-55		As informações deste indicador são confidenciais e não são divulgadas por questões de segurança.	
ÉTICA E INTEGRIDADE			
G4-56	9, 17		
G4-57	17, 19		
G4-58	17, 19		

CONTEÚDO PADRÃO ESPECÍFICOS	PÁGINA	OMISSÕES	VERIFICAÇÃO EXTERNA
Informações sobre Forma de Gestão e Indicadores			
CATEGORIA: ECONÔMICA			
Aspecto: Desempenho econômico			
G4-DMA	23		
G4-EC1	25		
G4-EC4	Desde outubro de 2013 a Itaipu recebe repasses periódicos do Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (FNDCT) para o desenvolvimento em território brasileiro do projeto “Ônibus Elétrico híbrido a etanol”. O aporte financeiro, com valor total de R\$ 10 milhões, é decorrente de um convênio firmado com a Financiadora de Estudos e Projetos (Finep) pelo período de 36 meses.		
Aspecto: Impactos econômicos indiretos			
G4-DMA	53		
G4-EC7	32-36, 53-67, 75-77		
G4-EC8	32-36, 53-67, 75-77		
CATEGORIA: AMBIENTAL			
Aspecto: Biodiversidade			
G4-DMA	70-72		
G4-EN11	73		
G4-EN12	70-71		
G4-EN13	74		
Aspecto: Emissões			
G4-DMA	69		
G4-EN15	70		
G4-EN16	70		
CATEGORIA: SOCIAL			
SUB-CATEGORIA: PRÁTICAS TRABALHISTAS E TRABALHO DECENTE			
Aspecto: Emprego			
G4-DMA	37-38		
G4-LA1	38-39		
Aspecto: Relações trabalhistas			
G4-DMA	42-44		
G4-LA4	42-43		
Aspecto: Saúde e segurança no trabalho			
G4-DMA	51-52		
Aspecto: Treinamento e educação			
G4-DMA	49-50		
G4-LA10	49-50		
Aspecto: Diversidade e igualdade de oportunidades			
G4-DMA	45-47		
G4-LA12	47-48		
Aspecto: Igualdade de remuneração entre mulheres e homens			
G4-DMA	41-42		
G4-LA13	45		

CONTEÚDO PADRÃO ESPECÍFICOS	PÁGINA	OMISSÕES	VERIFICAÇÃO EXTERNA
Informações sobre Forma de Gestão e Indicadores			
SUB-CATEGORIA: DIREITOS HUMANOS			
Aspecto: Liberdade de associação e negociação coletiva			
G4-DMA	42-44		
SUB-CATEGORIA: SOCIEDADE			
Aspecto: Comunidades locais			
G4-DMA	53		
G4-SO1	55-67, 75-77		
Aspecto: Combate à corrupção			
G4-DMA	15-18		
Aspecto: Políticas públicas			
G4-DMA	53		
CONTEÚDOS - SETORIAL DE ENERGIA ELÉTRICA*			
Aspecto: Perfil organizacional			
G4-EU1	22		
G4-EU2	22		
Aspecto: Pesquisa e Desenvolvimento			
G4-DMA	30-32		
Aspecto: Emprego			
G4-EU15	50		
Aspecto: Planejamento e respostas a desastres e emergências			
G4-DMA	27-29		
Aspecto: Acesso			
G4-EU30	23		

* A Itaipu adotou uma tradução livre pois os indicadores ainda não foram oficialmente traduzidos.

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 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 penitenciário e estimula a contratação destes pelas empresas fornecedoras.
- Desenvolve o Programa de Proteção à Criança e ao Adolescente (PPCA).
- Apoiar iniciativas de combate à exploração sexual infanto-juvenil.

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 (PPCA).
- Desenvolve o Programa Sustentabilidade de Comunidades Indígenas.

<ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>5. Erradicar efetivamente todas as formas de trabalho infantil da sua cadeia produtiva</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utiliza critérios sociais na seleção de fornecedores. - Desenvolve o Programa de Proteção à Criança e ao Adolescente (PPCA). - Exige a Declaração de Ciência e Cumprimento de Compromissos Sociais de suas empresas fornecedoras.
<p>6. Estimular práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. - Implantou em 2014 o Comitê para Pessoas com Deficiência.
<p>7. Assumir uma abordagem preventiva responsável e proativa para os desafios ambientais</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>8. Desenvolver iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade socioambiental</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>9. Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente responsáveis</p>

- 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 Ética e de Conduta de Fornecedores e mantém canais de denúncia como a Ouvidoria e o Comitê de Ética.
- 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.

PONTOS FOCAIS

Desde que a Itaipu adotou as Diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) para a elaboração dos Relatórios de Sustentabilidade, em 2007, 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; Alice de Souza; Antônio Rizatti; Carlos Eduardo Tavares; Eliane Ventura; Genésio Engel; Júlio César Maia; Paulo César Fernandes; Paulo Cezanoski; Rodrigo César Cardoso; Rogério Miranda; Vinícius Ortiz.

Diretoria de Coordenação

Anderson Braga; Ben-Hur Stefano; Caroline Henn; Emerson Suemitsu; Janine Groenwold; Liziane Pires; Rodrigo Cupelli; Sérgio Angheben; Valéria Borges.

Diretoria Financeira

Adriano Hamerschmidt; Alexandre Mugnaini; Daniele Tassi; Fabrício Rocha; Luiz Henrique Nascimento; Mauro Mateus Sonogo; Rafael Pasini; Simone Rogoginski.

Diretoria-Geral

Alex Follmann; Cleverson Batista; Daniel Reis; Fabiane Ariello; José Crassuski; Lígia Neves; Lúcia Mascarello; Luciana Lobo; Márcio Bortolini; Márcio Massakiti; Maristela Beal; Natália Roter; Tania Solagna.

Diretoria Jurídica

Ângela Derengoski; Gianna Loss; José Acácio Ferreira; Marcela Carrion.

Diretoria Técnica

Cássia Wutzke; David Krug; Denise Wrasse; Luciana Piccione; Victor Hugo dos Passos Filho.

Fundação Parque Tecnológico da Itaipu (PTI)

Cláudio Costa e Daniela Veronezi.

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

Florício Medeiros e Malton Moroz.

Fundação de Saúde Itaipuapy (Hospital Ministro Costa Cavalcanti)

Elielci Luiza Borba, Rogério Bohm e Silvana Ferreira.

EXPEDIENTE

Assessoria de Responsabilidade Social

Coordenação-geral

Heloisa Covolan

Coordenação executiva

Bernardo Soares

Execução técnica

Juliana Hellvig e Paulo Abrantes

Consultoria técnica GRI

Avesso Consultoria em Sustentabilidade

Publicação

Assessoria de Comunicação Social

Redação e revisão

Komuniki - Soluções em Comunicação

Concepção gráfica e diagramação

Komuniki - Soluções em Comunicação