

CTA - PR Nº 128/2016

Manaus, 29 de junho de 2016

Ao Senhor
Ban Ki-moon
Secretário-Geral das Nações Unidas
New York, NY - 10017
USA

Assunto: Pacto Global – Informações Organizacionais

Senhor Secretário-Geral,

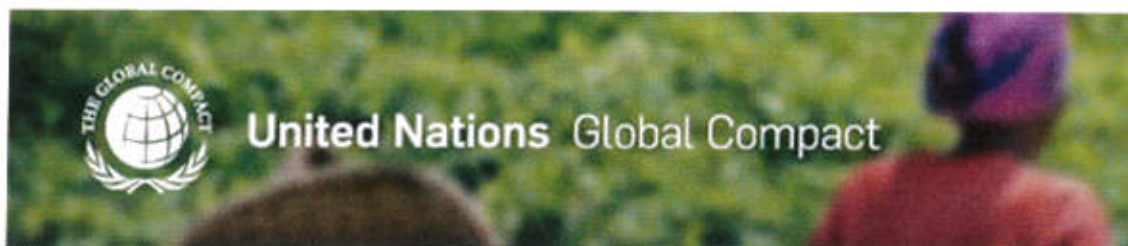
Informamos a Vossa Senhoria que a Eletrobras Distribuição Amazonas, apoia os Dez Princípios do Pacto Global, relacionados a Direitos Humanos, Direitos do Trabalho, Proteção do Meio Ambiente e Combate à Corrupção em todas as suas formas.

Assim, manifestamos a intenção da nossa Empresa de apoiar e difundir tais princípios no âmbito organizacional. Comprometemo-nos a fazer do Pacto Global e seus princípios parte da estratégia, cultura e operações diárias de nossa organização, empreender esforços para divulgar publicamente este compromisso junto aos nossos funcionários, parceiros, clientes, público em geral e o engajamento em projetos de colaboração que promovam o avanço, em particular, os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio das Nações Unidas.

Atenciosamente,



Antônio Carlos Faria de Paiva
Diretor-Presidente



Communication on Progress

Participant

- Eletrobras Distribuição Amazonas

Published

- 2016/07/01

Time period

- July 2015 – July 2016

Format

- Stand alone document – Basic COP Template

Differentiation Level

- This COP qualifies for the Global Compact Active level

Self-assessment

- Includes an explicit statement of continued support for the UN Global Compact and its ten principles
- Description of actions or relevant policies related to Human Rights
- Description of actions or relevant policies related to Labour
- Description of actions or relevant policies related to Environment
- Description of actions or relevant policies related to Anti-Corruption
- Includes a measurement of outcomes
- Statement of continued support by the Chief Executive Officer**
- Statement of the company's chief executive (CEO or equivalent) expressing continued support for the Global Compact and renewing the company's ongoing commitment to the initiative and its principles.*
- A Eletrobras Amazonas Energia apoia os Dez Princípios do Pacto Global, relacionados a Direitos Humanos, Direitos do Trabalho, Proteção do Meio Ambiente e Combate à Corrupção em todas as suas formas. Com esta comunicação, expressamos nossa intenção de apoiar e difundir tais

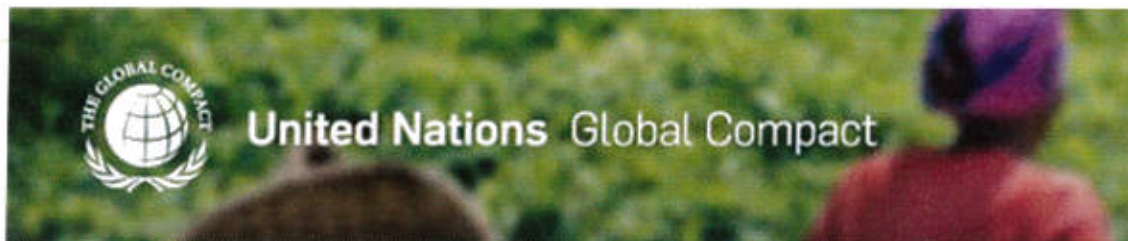


princípios dentro de nossa esfera de influência. Comprometemo-nos a fazer do Pacto Global e seus princípios parte da estratégia, cultura e operações diárias de nossa organização, empreender esforços para divulgar publicamente este compromisso junto aos nossos funcionários, parceiros, clientes, público em geral e o engajamento em projetos de colaboração que promovam o avanço, em particular, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

- **Assessment, policy and goals**

- *Description of the relevance of human rights for the company (i.e. human rights risk-assessment). Description of policies, public commitments and company goals on Human Rights.*

- Para a Eletrobras, em sua Política de Gestão de Pessoas, as pessoas são agentes e beneficiárias do fortalecimento organizacional, contribuindo para a competitividade, rentabilidade e sustentabilidade empresarial. Contudo, está direcionada a soluções que proporcionem condições adequadas ao desenvolvimento, capacitação e valorização de pessoas. As lideranças são orientadas a adotarem modelos de gestão e ambientes de trabalho capazes de motivar e comprometer as pessoas com a estratégia empresarial, visando o desenvolvimento das competências profissionais, a excelência e o alcance dos objetivos organizacionais. Os colaboradores devem atuar com foco em resultados, empreendedorismo, inovação, ética e transparência. Desta forma, a Gestão de Pessoas deve estar estruturada para contribuir e tornar a Eletrobras o maior sistema empresarial global de energia limpa, com rentabilidade comparável a das melhores empresas do setor elétrico. Em seu Código de Ética, a Empresa assume o compromisso de tratar todos seus colaboradores com cordialidade e respeito; Promover a melhoria da qualidade de vida de seus colaboradores proporcionando bem-estar, saúde, higiene e segurança no ambiente de trabalho; Respeitar e valorizar a diversidade social e cultural e as diferenças individuais, dispensando a todas as pessoas tratamento equânime, sem preconceitos de origem social, cultural, étnico-racial ou relativos a gênero, idade, religião, opinião política, orientação sexual, condição física, psíquica e mental, e qualquer outra forma de discriminação; Estimular a livre manifestação de ideias, repudiando ameaças, chantagens, humilhações, intimidações, desqualificações ou assédios de qualquer natureza nas relações de trabalho; dentre outros. Assume ainda o compromisso de selecionar e contratar fornecedores e prestadores de serviços baseando-se em critérios legais, técnicos, de qualidade, custo e pontualidade, exigindo destes um perfil ético na gestão da



responsabilidade socioambiental; recusar práticas de concorrência desleal, trabalho infantil, abuso e exploração sexual de crianças e adolescentes, trabalho forçado ou em condições degradantes, assim como toda e qualquer forma de violência física, sexual, moral ou psicológica e outras práticas contrárias aos princípios deste Código de Ética, inclusive na cadeia produtiva de seus fornecedores e denunciar os infratores; dentre outros.

O Acordo Coletivo de Trabalho também garante direitos e benefícios aos(as) empregados(as).

- **Implementation**

- *Description of concrete actions to implement Human Rights policies, address Human Rights risks and respond to Human Rights violations.*

- Trabalho desenvolvido pela Comissão de Ética de sensibilização sobre os direitos humanos, assédio moral e sexual, bem como apuração de denúncias de violação dos direitos humanos.

Os (as) empregados (as) podem fazer denúncias de assédio moral e sexual, por exemplo, de forma anônima e segura, através dos canais da Ouvidoria e da própria Comissão de Ética. Todos os casos são apurados e levados ao conhecimento das pessoas competentes.

Em 2015 a empresa aprovou através da RES nº 083, a Política de Prevenção ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no ambiente de trabalho, a qual tem como propósito orientar e contribuir para identificar casos de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, implementar medidas de prevenção contra a sua ocorrência e lidar com estas situações quando ocorrerem. É mais uma conquista em que se estabelece o respeito, a valorização e qualidade de vida no trabalho.

- A Empresa possui uma Política de Gestão de Pessoas que afirma que os (as) colaboradores (as) são agentes e beneficiárias do fortalecimento organizacional, contribuindo para a competitividade, rentabilidade e sustentabilidade empresarial.

As lideranças devem adotar modelos de gestão e ambientes de trabalho capazes de motivar e comprometer as pessoas com a estratégia empresarial, visando o desenvolvimento das competências profissionais, a excelência e o alcance dos objetivos organizacionais.

Os colaboradores devem atuar com foco em resultados, empreendedorismo, inovação, ética e transparência.

Em seu Código de Ética, a Empresa assume o compromisso de tratar todos



seus colaboradores com cordialidade e respeito; Promover a melhoria da qualidade de vida proporcionando bem-estar, saúde, higiene e segurança no ambiente de trabalho; Respeitar e valorizar a diversidade social e cultural e as diferenças individuais, dispensando a todas as pessoas tratamento equânime, sem preconceitos de origem social, cultural, étnico-racial ou relativos a gênero, idade, religião, opinião política, orientação sexual, condição física, psíquica e mental, e qualquer outra forma de discriminação; Estimular a livre manifestação de ideias, repudiando ameaças, chantagens, humilhações, intimidações, desqualificações ou assédios de qualquer natureza nas relações de trabalho; dentre outros.

Assume ainda o compromisso de selecionar e contratar fornecedores e prestadores de serviços baseando-se em critérios legais, técnicos, de qualidade, custo e pontualidade, exigindo destes um perfil ético na gestão da responsabilidade socioambiental; recusar práticas de concorrência desleal, trabalho infantil, abuso e exploração sexual de crianças e adolescentes, trabalho forçado ou em condições degradantes, assim como toda e qualquer forma de violência física, sexual, moral ou psicológica e outras práticas contrárias aos princípios deste Código de Ética, inclusive na cadeia produtiva de seus fornecedores e denunciar os infratores; dentre outros.

Destaque, ainda, para o Acordo Coletivo de Trabalho, resultado da negociação entre o Sindicato e a Diretoria da Empresa, garantindo vários direitos e benefícios aos (as) empregados (as).

- **Measurement of outcomes**

- *Description of how the company monitors and evaluates performance.*
-

- A Empresa possui um Sistema de Gestão de Desempenho (SGD) como complemento ao Plano de Carreira e Remuneração – PCR, com os objetivos de proporcionar o desenvolvimento das potencialidades dos empregados; subsidiar processos de Gestão de Pessoas, tais como remuneração, carreira, seleção interna, treinamento e desenvolvimento e gestão da qualidade de vida no trabalho; e contribuir para aumentar os níveis de produtividade da Empresa e do Sistema Eletrobras.

A empresa possui em seu organograma uma Gerência de Relações Trabalhistas e Sindicais.

Realiza monitoramento da quantidade de processos judiciais e multas envolvendo questões de direitos humanos.



- **Assessment, policy and goals**

- *Description of the relevance of labour rights for the company (i.e. labour rights-related risks and opportunities). Description of written policies, public commitments and company goals on labour rights.*

- A Empresa garante a livre associação de seus(as) empregados(as) ao sindicato.

Em seu Código de Ética, assume os seguintes compromissos com seus colaboradores:

- Tratar todos seus colaboradores com cordialidade e respeito;
- Promover a melhoria da qualidade de vida de seus colaboradores proporcionando bem-estar, saúde, higiene e segurança no ambiente de trabalho;
- Respeitar e valorizar a diversidade social e cultural e as diferenças individuais, dispensando a todas as pessoas tratamento equânime, sem preconceitos de origem social, cultural, étnico-racial ou relativos a gênero, idade, religião, opinião política, orientação sexual, condição física, psíquica e mental, nem qualquer outra forma de discriminação;
- Estimular a livre manifestação de ideias, repudiando ameaças, chantagens, humilhações, intimidações, desqualificações ou assédios de qualquer natureza nas relações de trabalho;
- Garantir a seus colaboradores o acesso a todas as informações funcionais que lhes digam respeito;
- Não admitir – em suas atividades próprias, nas atividades dos parceiros e na cadeia produtiva das empresas Eletrobras – o trabalho infantil, o abuso e a exploração sexual de crianças e adolescentes, o trabalho forçado ou em condições degradantes. Não admitir também qualquer forma de violência física, sexual, moral ou psicológica; e denunciar os infratores;
- Disponibilizar para todos os colaboradores canais de comunicação efetivos, seguros e confiáveis para receber informações, sugestões, consultas, críticas e denúncias;
- Prover garantias institucionais de proteção à confidencialidade dos colaboradores envolvidos em denúncias, para preservar direitos e proteger a neutralidade das decisões;
- Valorizar a produção intelectual e reconhecer os méritos relativos aos trabalhos desenvolvidos por seus colaboradores, considerando suas propostas de melhoria de processos, independentemente de sua posição hierárquica.
- Adotar critérios preestabelecidos de forma transparente e objetiva na avaliação de seus colaboradores, que considerem o mérito de seu desempenho técnico e de sua conduta ética, garantindo-lhes o direito de



conhecerem os critérios e os resultados de suas avaliações;

- Não fazer distinção de tratamento entre empregados, cedidos e requisitados;
- Garantir a livre associação sindical e o direito à negociação coletiva, reconhecendo os sindicatos, associações de classe e entidades representativas de empregados como seus legítimos representantes, mantendo diálogo respeitoso e construtivo, priorizando a negociação coletiva como modo preferencial de solução de conflitos trabalhistas;
- Oferecer a seus estagiários, aprendizes e prestadores de serviço – enquanto estiverem em atividade em suas instalações – condições seguras e saudáveis de trabalho.

Em relação aos fornecedores, prestadores de serviços, demais parceiros e clientes, assume os seguintes compromissos em seu Código de Ética.

- Selecionar e contratar fornecedores e prestadores de serviços baseando-se em critérios legais, técnicos, de qualidade, custo e pontualidade, exigindo destes um perfil ético na gestão da responsabilidade socioambiental;
- Recusar práticas de concorrência desleal, trabalho infantil, abuso e exploração sexual de crianças e adolescentes, trabalho forçado ou em condições degradantes, assim como toda e qualquer forma de violência física, sexual, moral ou psicológica e outras práticas contrárias aos princípios deste Código de Ética, inclusive na cadeia produtiva de seus fornecedores e denunciar os infratores;
- Não participar de negociação da qual possam resultar vantagens ou benefícios pessoais que caracterizem conflito de interesses reais ou aparentes para os colaboradores envolvidos, de qualquer uma das partes;
- Não prestar qualquer favor ou serviço remunerado a fornecedores e prestadores de serviços com os quais mantenham relação por força das suas atividades na empresa;
- Tratar com respeito, cordialidade e em conformidade com os princípios deste Código de Ética os empregados de fornecedores e de prestadores de serviços;
- Oferecer produtos e serviços de qualidade visando à plena satisfação dos seus clientes e consumidores, para a manutenção de relacionamentos duradouros com diálogo transparente e permanente;
- Estabelecer e manter relacionamento e comunicação com clientes, fornecedores, prestadores de serviços e demais parceiros segundo os princípios éticos definidos neste Código de Ética, oferecendo tratamento equânime a todos eles, evitando qualquer privilégio e discriminação;
- Preservar e tratar com sigilo dados cadastrais e informações pertinentes aos clientes, fornecedores, prestadores de serviços e demais parceiros, obtidos



em decorrência do relacionamento empresarial;

- Não fazer indicações a clientes, ainda que por eles solicitadas, de prestadores de serviços ou fornecedores;
- Não aceitar ou oferecer presentes, gratificações ou vantagens, ainda que sob a forma de tratamento preferencial para clientes, fornecedores, prestadores de serviços e demais parceiros ligados aos negócios ou interesses das empresas Eletrobras.

A Política de Gestão de Pessoas da Empresa apresenta as seguintes diretrizes:

1. Assegurar a qualidade dos processos de seleção, movimentação e sucessão de pessoas, atendendo às demandas conforme o planejamento estratégico da força de trabalho e o perfil de competências necessário ao sucesso dos negócios organizacionais.
2. Consolidar a política de carreira e remuneração baseada na meritocracia.
3. Assegurar o nível adequado de capacitação e desenvolvimento das pessoas nas competências profissionais necessárias ao atendimento dos processos empresariais.
4. Promover a gestão do conhecimento no Sistema Eletrobras, visando o aperfeiçoamento contínuo dos processos.
5. Promover o acompanhamento contínuo do desempenho dos colaboradores, orientando o desenvolvimento na carreira, com foco em resultados e competências.
6. Promover o reconhecimento dos colaboradores e equipes que contribuírem de forma diferenciada para a concretização dos objetivos e metas da organização.
7. Desenvolver nas lideranças as competências gerenciais, especialmente aquelas voltadas à gestão de pessoas, de forma continuada e alinhada às orientações estratégicas.
8. Promover a gestão das informações pessoais e profissionais dos colaboradores, com transparência e respeito à confidencialidade.
9. Estimular uma cultura empresarial que leve ao comprometimento dos colaboradores com a estratégia organizacional.
10. Incentivar práticas de gestão que estimulem a responsabilidade social e condutas éticas de negociação entre as empresas e as entidades representativas dos empregados.
11. Priorizar a segurança e a saúde ocupacional dos empregados, com foco na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais e promoção da saúde, atendendo aos requisitos legais e regulamentares.
12. Promover ações voltadas para a qualidade de vida dos colaboradores, assegurando condições para que possam exercer de forma saudável suas



atividades.

13. Promover benefícios voltados aos dependentes dos colaboradores reconhecidos pelas empresas, favorecendo a tranquilidade e o equilíbrio emocional necessários ao seu pleno desenvolvimento profissional.

14. Estabelecer políticas de equidade de gênero e acessibilidade, com oportunidades iguais para todos, independente de sexo, cor, religião, deficiência, estado civil, orientação sexual, situação familiar, idade ou qualquer outra condição.

15. Atuar de forma integrada e monitorar a gestão de pessoas, garantindo a igualdade de direitos, oportunidades e obrigações, respeitando as especificidades e características de cada região, aumentando a sinergia entre os colaboradores e as empresas do Sistema Eletrobras.

16. Foi criada na estrutura organizacional da empresa a Gerência de Relações Trabalhistas e Sindicais.

Os compromissos de erradicação do trabalho infantil; erradicação do trabalho forçado ou compulsório; combate à prática de discriminação em todas as suas formas; valorização da diversidade; prevenção do assédio moral e do assédio sexual; respeito à livre associação sindical e direito à negociação coletiva; estão expressos no Código de Conduta, Política Corporativa específica sobre o tema da Empresa, e em adesão formal ou declaração pública relativa a compromissos e iniciativas voluntárias sobre o tema.

• Implementation

- *Description of concrete actions taken by the company to implement labour policies, address labour risks and respond to labour violations.*

- Trabalho desenvolvido pela Comissão de Ética de sensibilização sobre os direitos humanos, assédio moral e sexual, bem como apuração de denúncias de violação dos direitos humanos.

Os Canais que os (as) empregados (as) podem fazer denúncias são: Ouvidoria e a própria Comissão de Ética, de forma anônima e segura. Todos os casos são apurados e levados ao conhecimento das pessoas competentes. A Empresa possui um Sistema de Gestão de Desempenho (SGD) como complemento ao Plano de Carreira e Remuneração – PCR para as Empresas do Sistema Eletrobras, com os objetivos de proporcionar o desenvolvimento das potencialidades dos empregados; subsidiar processos de Gestão de Pessoas, tais como remuneração, carreira, seleção interna, treinamento e desenvolvimento e gestão da qualidade de vida no trabalho; e contribuir para aumentar os níveis de produtividade da Empresa e do Sistema Eletrobras. Possui ainda um Plano de Proteção e Recuperação de Saúde (PPRS), o qual



trata de um Plano Coletivo Empresarial não comercializado com abrangência no Estado do Amazonas, com segmentação (Ambulatorial, Hospitalar com Obstetrícia e Odontológica), pós estabelecido para os beneficiários ativos (empregados e dependentes legais), de titulares com vínculo empregatício, os quais tem co-participação ao utilizar os serviços da rede credenciada.

A Relação Sindical é um canal de comunicação e de intermediação da Gestão Superior da empresa e a Entidade Sindical, atuando na negociação do Acordo Coletivo de Trabalho com a finalidade de pactuar direitos, obrigações e benefícios, com o desafio de obter o equilíbrio entre as partes, buscando satisfazer as necessidades dos trabalhadores de acordo com as possibilidades de concessão do empregador, em consonância com a conjuntura política, supervisionados pelos Órgãos Controladores.

A empresa mantém esse canal sempre aberto na busca de dirimir os conflitos trabalhistas, independente da negociação da data-base da categoria.

A companhia engaja seu público interno no combate a qualquer prática de discriminação em matéria de emprego e ocupação. Realiza sensibilização do público interno para o compromisso com a valorização da diversidade em matéria de emprego e ocupação.

Ao estabelecer a remuneração de seus funcionários, a companhia contempla a realização de pesquisa para medir a satisfação dos funcionários quanto à remuneração e benefícios oferecidos pela companhia. Inclui o sindicato representativo dos (as) colaboradores(as) na negociação de sua política salarial, além da negociação de reajustes nas datas-bases de cada categoria.

- **Measurement of outcomes**

- *Description of how the company monitors and evaluates performance.*
-

- Existem relatórios de indicadores Modelo GRI que demonstra os resultados obtidos em relação às abordagens abaixo;

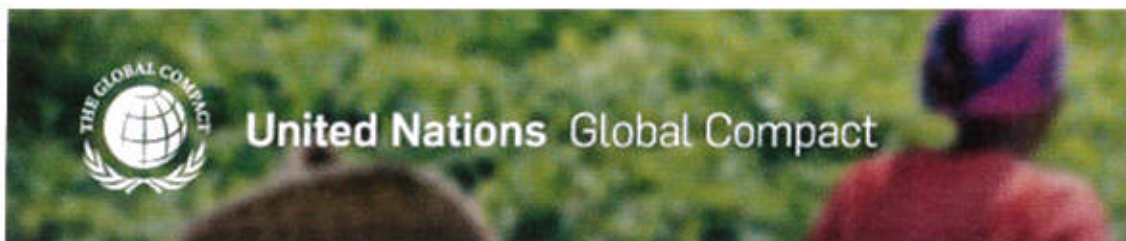
A empresa está inserida no ISE Bovespa e Dow Jones, desde 2011. Portanto é trabalhado Plano de ação para melhoria dos indicadores de mercado, incluindo os abordados abaixo:

População de gerentes e funcionários por fatores de diversidade (por exemplo, gênero, etnia, idade, etc.)

- Investigações, processos judiciais, determinações, multas e outros eventos relevantes relacionados ao Trabalho

Handwritten signature

Handwritten signature



- Revisão periódica de resultados pela gerência sênior
- Progresso específico feito na área do Trabalho durante o último período de referência
- Auditorias externas.

Environment

• **Assessment, policy and goals**

- *Description of the relevance of environmental protection for the company (i.e. environmental risks and opportunities). Description of policies, public commitments and company goals on environmental protection.*

- A Empresa possui uma Política Ambiental, cujo objetivo é orientar o tratamento das questões ambientais nas empresas Eletrobras em consonância com os princípios da sustentabilidade.
A Política apresenta os seguintes princípios:
 - Estar em conformidade com as políticas públicas, marcos legais e regulatórios, bem como com os acordos internacionais dos quais o Brasil é signatário.
 - Atender aos princípios da sustentabilidade corporativa.
 - Assegurar a manutenção de um processo sistemático e contínuo de melhoria nas práticas de gestão.
 - Assegurar a incorporação da dimensão ambiental aos processos das empresas.
 - Implantar programas e ações ambientais de forma articulada com outros setores e instituições.
 - Promover relacionamento com os diversos segmentos da sociedade.
 - Explorar as potencialidades de recursos energéticos locais e regionais atendendo aos princípios do desenvolvimento sustentável.
 - Apoiar o desenvolvimento científico e tecnológico aplicado às questões ambientais.
 - Executar e promover ações relativas à gestão ambiental.

A empresa apresenta ainda em seu Código de Ética os seguintes compromissos com o meio ambiente e a sustentabilidade:

- Atuar em conformidade com o princípio da sustentabilidade, comprometendo-se com o desenvolvimento social, com respeito às culturas locais, priorizando o uso de recursos naturais renováveis e com utilização responsável e eficiente dos recursos econômicos, atendendo às gerações atuais e preservando os direitos das gerações futuras;
- Zelar para que todos os seus colaboradores desenvolvam uma consciência socioambiental e contribuam para a preservação do meio ambiente dentro e



fora da empresa;

- Atuar de forma a minimizar os impactos socioambientais dos seus empreendimentos, buscando o restabelecimento do equilíbrio ambiental em seus aspectos físicos, biológicos, sociais e culturais na sua área de convivência;
- Utilizar de maneira consciente, racional, responsável e sustentável os recursos naturais, indispensáveis para o desenvolvimento dos seus negócios, respeitando a biodiversidade;
- Promover ações de conservação de energia, eficiência energética e de combate ao desperdício e desenvolver a responsabilidade ambiental nas áreas de convivência dos empreendimentos;
- Incorporar critérios socioambientais aos processos de gestão da empresa e nas suas relações com parceiros de negócios e fornecedores;
- Promover e participar de projetos de pesquisa e desenvolvimento tecnológico e industrial interagindo ativamente com a comunidade acadêmica e científica, para o desenvolvimento sustentável

- **Implementation**

- *Description of concrete actions to implement environmental policies, address environmental risks and respond to environmental incidents*

- Em 2015 foi realizado o lançamento nesta concessionária do Manual Ambiental de Obras, do Manual Ambiental de Gestão de Resíduos Perigosos e do Manual Ambiental de Gestão de Resíduos Sólidos. Esses manuais visam o aprimoramento de procedimentos técnicos voltados à redução de impactos ambientais nas atividades desta concessionária, propiciando a melhoria dos indicadores ambientais e da imagem da empresa perante a sociedade.
- A empresa possui o programa de Consumo Consciente com o objetivo de promover ações educativas de consumo consciente para os colaboradores e moradores do entorno de nossos empreendimentos, buscando minimizar os impactos ambientais e financeiros causados pelo consumo impensado. Desenvolve, ainda, o programa de coleta seletiva que institui a separação dos resíduos recicláveis descartados e a sua destinação às associações e cooperativas de catadores de materiais recicláveis, com certificado de destinação final dos resíduos coletados.
Em 2015 a empresa atuou com o programa de eficiência energética em 13 (treze) escolas do município de Manaus, objetivando a substituição de aparelhos de ar condicionados obsoletos por condicionadores de ar mais eficientes.



- Em relação às Mudanças Climáticas está sendo implantado o projeto de Eficientização do consumo próprio de energia elétrica, água e combustíveis fósseis, objetivando adotar práticas com a participação dos colaboradores das unidades da empresa, da capital e interior do estado, que resultem na redução de consumo próprio de energia, água e combustíveis fósseis da frota própria dos veículos, visando minimizar ou compensar as emissões de gases de efeito estufa, contribuindo com a redução das mudanças climáticas. As metas foram estipuladas da seguinte forma:

Reduzir no período de 2016 a 2019, em 3% o uso de combustíveis fósseis móveis (veículos rodoviários de controle direto da empresa);

Reduzir no período de 2016 a 2019, em 5% o consumo próprio de energia elétrica;

Reduzir no período de 2016 a 2019, em 5% o consumo próprio de água.

A Política Ambiental da Empresa prevê as seguintes responsabilidades:

- Diretoria Executiva da Eletrobras – aprovar esta política integrada e garantir sua implementação.
- Superintendência de Planejamento, Gestão Estratégica e Sustentabilidade da Eletrobras – apoiar a implementação desta política.
- Diretoria Executiva das empresas Eletrobras – garantir a implementação desta política em suas empresas.
- Superintendência de Geração e Área de Meio Ambiente da Eletrobras – atuar como gestoras da implementação e divulgação desta política.
- Subcomitê de Meio Ambiente das empresas Eletrobras – SCMA – acompanhar e avaliar a implementação e propor atualizações desta política.
- Áreas de Meio Ambiente das empresas Eletrobras – operacionalizar as atividades de implementação, divulgação, acompanhamento e avaliação desta política.

A Empresa realiza ainda:

Monitoramento e Destinação Final de Resíduos, em atendimento à legislação ambiental, com descarte adequado de óleo lubrificante usado ou contaminado, água contaminada, borra oleosa, resíduos provenientes do sistema separador de água e óleo e resíduos sólidos contaminados com resíduos oleosos e outros contaminantes, gerados nas usinas térmicas e subestações.

Measurement of outcomes

- c) *Description of how the company monitors and evaluates environmental performance.*



United Nations Global Compact

- O desempenho ambiental da concessionária é realizado através dos indicadores ambientais voltados para 3 (três) principais aspectos, Licenciamento e regularização ambiental dos empreendimentos por meio da realização de obras de melhorias, mitigação de impactos ambientais e monitoramento ambiental dos efluentes sólidos, líquidos e gasosos dos empreendimentos, sustentabilidade com a realização de projetos e ações socioambientais desenvolvidas para o público interno e externo da empresa e programas ambientais voltados para a preservação e manutenção da fauna e flora.

Anti-Corruption

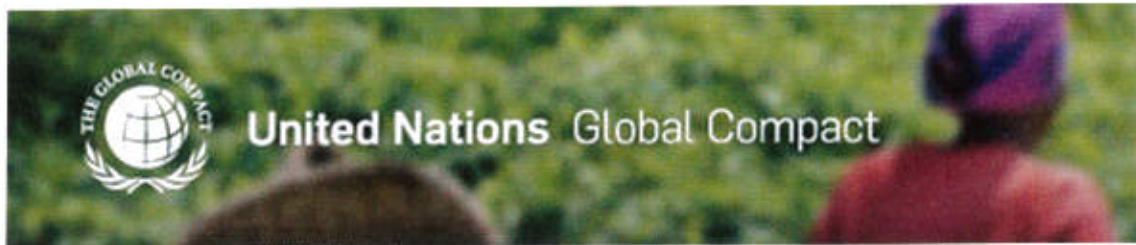
- **Assessment, policy and goals**

- *Description of the relevance of anti-corruption for the company (i.e. anti-corruption risk-assessment). Description of policies, public commitments and company goals on anti-corruption.*

- Em 2016 houve registro de casos de corrupção. Informamos que existem canais de denúncia na empresa, que são: Ouvidoria e Comissão de Ética.
- Em dezembro de 2013, foi aprovada a Política de Seguros Operacionais das Empresas Eletrobras.
- Em julho de 2014 foi publica a versão 2.0 da Política de Gestão de Riscos das Empresas Eletrobras.
- Em dezembro de 2015 a empresa lançou o Manual Compliance referente às Leis Anticorrupção, em sua 2ª Edição. É um Programa de Cumprimento às Leis Anticorrupção, aprovado pela Diretoria Executiva e endossado pelo Conselho de Administração das Empresas Eletrobras, cujo objetivo é garantir o cumprimento das Leis, por parte das Empresas Eletrobras e seus Colaboradores, Representantes, sócios de joint venture e outras afiliadas. A efetividade do Programa de Compliance em cada empresa deverá ser acompanhada pela Auditoria Interna das Empresas Eletrobras anualmente, fazendo parte do Plano de Trabalho da Auditoria Interna (PAINT).

- **Implementation**

- *Description of concrete actions to implement anti-corruption policies, address anti-corruption risks and respond to incidents*
- Ouvidoria e Comissão de Ética para manifestações das reclamações.



- **Measurement of outcomes**

- *Description of how the company monitors and evaluates anti-corruption performance.*

- Inicialmente é instalado processo administrativo para apuração de denúncias e o trâmite é definido de acordo com a legislação e procedimentos vigentes. Após a conclusão do processo as medidas e resoluções são aplicadas.
-


Eletronas
Distribuição Nacional
Raimundo Rivali Marreiros Barbosa
Profissional de Nível Superior - Mat. 119050
Assistente de Administração - Processo Seletivo 2020/2021