



Caderno de Indicadores | *Margem Brasileira*
2020

O amanhã já começou.



Caderno de Indicadores

Margem Brasileira

2020

O amanhã já começou.



Sumário

Sobre a Publicação, 9

Definição de conteúdo, 11

A Itaipu Binacional, 15

Contexto e fatos relevantes, 19

Governança Corporativa e Gestão Empresarial, 20

Estrutura de governança, 21

Gestão empresarial, 22

Integridade e transparência, 26

Produção de Energia com Segurança Operacional, 28

Desempenho em 2020, 29

Pesquisa, Desenvolvimento & Inovação, 32

Aspectos Econômico-Financeiros, 33

Distribuição do valor gerado, 35

Gestão de Pessoas, 36

Forma de gestão, 37

Desenvolvimento profissional, 43

Saúde e segurança, 44

Desenvolvimento Territorial Sustentável, 47

Desenvolvimento econômico regional, 48

Gestão de fornecedores, 54

Conservação dos Ecossistemas e da Biodiversidade, 55

Gestão hídrica, 56

Biodiversidade, 59

Energia e emissões, 60

Princípios do Pacto Global, 63

Sumário GRI, 65

Relatório de asseguuração independente, 70

Expediente, 73

Mensagem do Diretor-Geral Brasileiro

[GRI 102-14, 102-15]



O ano de 2020 foi de grandes desafios para toda a humanidade, mas também de muita cooperação e superação. No segundo ano à frente da gestão da maior geradora de energia limpa e renovável do planeta e, enfrentando uma pandemia e a maior estiagem em 36 anos de operação, não só cumprimos nossos compromissos contratuais, como conquistamos um novo recorde: a melhor produtividade anual de 1,0870 MWmédio/m³/s.

Apesar de um ano hidrológico difícil, com poucas chuvas, a nossa produção foi de 76.382 GWh, correspondente a 8.696 MW médios e a 74,1% do recorde histórico de 103.098 GWh, registrado em 2016. Desde 5 maio de 1984 até 31 dezembro 2020, a produção acumulada de energia pela Itaipu Binacional atingiu 2.764.589 GWh, que seria suficiente para abastecer todo o planeta por 44 dias e faz com que a empresa seja líder mundial em produção de energia elétrica.

Paralelamente ao cumprir a atividade-fim de garantir energia para o desenvolvimento do Brasil e do Paraguai, a Itaipu tem assumido um papel imprescindível na transformação da região. Com recursos economizados graças a uma reestruturação administrativa, estamos investindo em iniciativas que vão mudar o perfil socioeconômico da regional e que buscam atender antigas reivindicações da população, como a segunda ponte entre o Brasil e o Paraguai, a reestruturação do aeroporto de Foz do Iguaçu e a duplicação da rodovia que dá acesso às Cataratas do Iguaçu, a mais importante para o turismo do município.

São mais de 30 projetos, em diversos segmentos, que movimentam a economia e que ficarão como legado para as futuras gerações. As obras também têm sido fundamentais para a superação da crise provocada pelo novo coronavírus.

Em um momento difícil, não poderíamos deixar de pensar no bem-estar da nossa gente. A margem brasileira investiu cerca de R\$ 50 milhões em iniciativas que beneficiaram diretamente mais de 60 mil pessoas em situação vulnerável. Só no enfrentamento à Covid-19, foram mais de R\$ 20 milhões destinados para compra de insumos e equipamentos, bem como a criação de 40 leitos de UTI e outras 15 unidades de transição no Hospital Ministro Costa Cavalcanti, mantido pela Usina e que atende pacientes do Sistema Único de Saúde.

Para salvaguardar a saúde de nossos colaboradores e manter a operação, adotamos planos de contingência. E nossas equipes demonstraram um nível altíssimo de qualidade técnica e adaptação, dando sequência às atividades relevantes: operação, manutenção, segurança de barragens e da atualização tecnológica da Usina, que além de garantir a sustentabilidade da geração por várias décadas, deve atrair nova onda de investimentos à cidade, com a vinda de empresas de base tecnológica para o Parque Tecnológico Itaipu (PTI).

Também demos um importante passo para avançar ainda mais na proteção do meio ambiente, com a aprovação do novo Plano Diretor de Gestão Ambiental, construído após duas décadas de negociações

binacionais. O plano se estabelece como um novo marco internacional, ao trazer inovações como a criação das primeiras áreas aquáticas protegidas em reservatórios hidrelétricos no mundo e a expansão das ações ambientais da empresa para as regiões que mais contribuem para o assoreamento do lago.

E por fim, em outubro, concluímos a revisão do planejamento estratégico para o novo ciclo 2021-2025, que resultou em uma nova missão institucional, visão e objetivos estratégicos. Com eficiência, inovação e valorização do nosso corpo funcional, além da austeridade no trato com os recursos que estão sob nossa responsabilidade, estamos preparando a empresa para novos tempos, em especial para o pós-2023, quando haverá a revisão do Anexo C, que trata das bases financeiras do Tratado de Itaipu, e a Entidade precisará estar pronta para atuar em cenários diferentes e enfrentar novos desafios.

Para isso, estamos cada vez mais engajados com nossos stakeholders e em busca de parcerias estratégicas. Apoiamos não só iniciativas locais e nacionais, mas de impacto global, contribuindo diretamente com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e sempre orientados por nossas diretrizes fundamentais: dignidade humana, integração binacional, proatividade e inovação, reconhecimento dos resultados do trabalho das pessoas, ética e integridade.

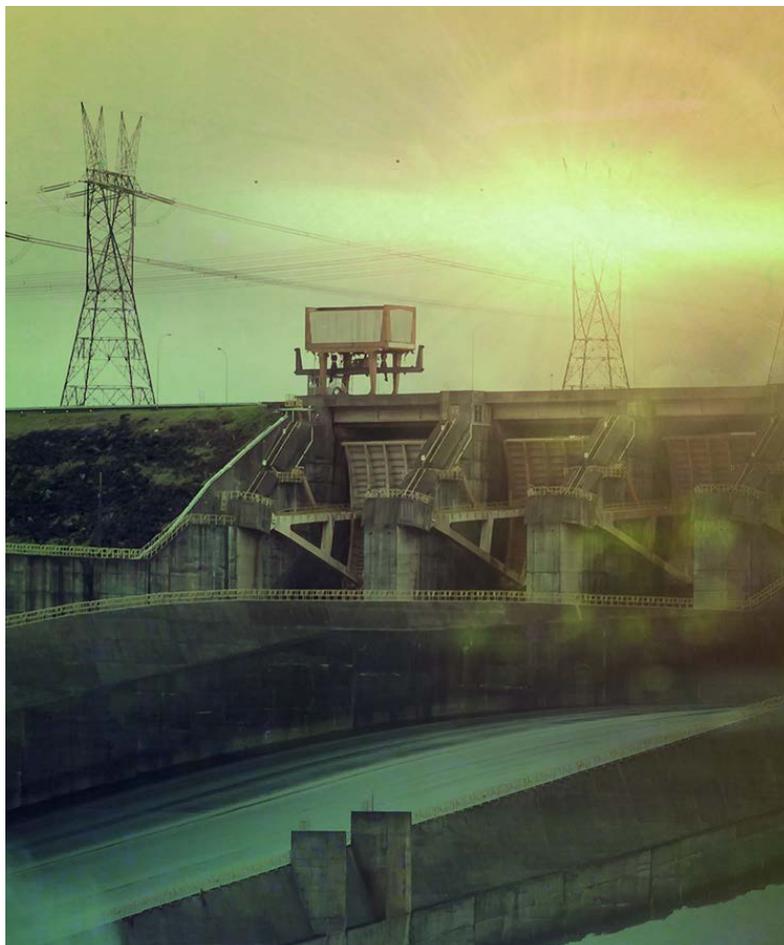
Nas próximas páginas apresentamos um pouco mais das nossas atividades ao longo do ano e de como estamos trabalhando

do para a Itaipu para alcançar a sua nova visão: “Ser uma Entidade binacional moderna, colaborativa e comprometida com a integração regional, reconhecida pela excelência na geração de energia limpa e renovável e pela sua contribuição ao desenvolvimento sustentável do Brasil e do Paraguai”.

Tenha uma boa leitura!

General Joaquim Silva e Luna

Diretor-Geral Brasileiro
da Itaipu Binacional





Conselho de Administração

Membros paraguaios

Félix Eladio Sosa Giménez
Ángel Manuel Armando Aquino Etcheverry
Eduardo Manuel Viedma Paoli
Gerardo Alejandro Blanco Bogado
María Antonia Gwynn Ramírez
Víctor Luis González Segovia

Membros brasileiros

Pedro Miguel da Costa e Silva
Célio Faria Júnior
Bento Costa Lima Leite de Albuquerque Junior
José Carlos Aleluia Costa
Wilson Pinto Ferreira Júnior
Carlos Eduardo Xavier Marun

Integrantes do Conselho de Administração

Liz Rosanna Cramer Campos
Representante do Ministério de Relações
Exteriores do Paraguai

Ernst Ferdinand Bergen Schmidt
Diretor-Geral Paraguaio

Otávio Brandelli
Representante do Ministério de Relações
Exteriores do Brasil

Joaquim Silva e Luna
Diretor-Geral Brasileiro

Diretoria Executiva

Membros paraguaios

Ernst Ferdinand Bergen Schmidt
Diretor-Geral Paraguaio

Luis Gilberto Valdez González
Diretor Técnico

Iris Magnolia Mendoza Balmaceda
Diretora Jurídica Executiva

Alberto Cabrera Villalba
Diretor Administrativo Executivo

Carlos Fabián Domínguez Azuaga
Diretor Financeiro

Miguel Ángel Gómez Acosta
Diretor de Coordenação Executivo

Membros brasileiros

Joaquim Silva e Luna
Diretor-Geral Brasileiro

Celso Villar Torino
Diretor Técnico Executivo

Mariana Favoreto Thiele
Diretora Jurídica

Paulo Roberto da Silva Xavier
Diretor Administrativo

Anatalicio Ridsen Junior
Diretor Financeiro Executivo

Luiz Felipe Kraemer Carbonell
Diretor de Coordenação

Composição em 31/12/2020.



Sobre a Publicação

Elaboração e aprovação

[GRI 102-32, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54, 102-56]

Esta publicação foi preparada em conformidade com as Normas GRI: opção Essencial, versão mais atual da metodologia da Global Reporting Initiative (GRI), para apresentar as principais atividades desenvolvidas pela Itaipu Binacional, margem brasileira – exceto aquelas que são indissociáveis da margem paraguaia: governança, produção de energia e desempenho econômico – no período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2020. Também foi usado o suplemento setorial de energia elétrica da GRI e as orientações do International Integrated Reporting Council para Relato Integrado foram adotadas como referência.

Além de uma ferramenta de gestão, este Caderno é uma das maneiras de materializar o compromisso da empresa com a transparência e prestação de contas junto aos seus stakeholders. A Entidade é uma das pioneiras no país a elaborar, anualmente, reportes que integram resultados de governança, econômicos, sociais e ambientais. A última edição do Caderno foi lançada em maio de 2020 e, assim como todas as anteriores, está disponível para consulta [aqui](#).

O documento, elaborado pela Assessoria de Planejamento Empresarial, foi validado formalmente pela alta administração e submetido à verificação externa da Russell Bedford Brasil (saiba mais na pág. 70). Dúvidas, sugestões ou outras solicitações sobre o Relatório podem ser enviadas para ouvidoria@itaipu.gov.br.



Escaneie a imagem ao lado para baixar e acessar as edições anteriores



Este ícone indica que há conteúdo adicional no Relatório Anual ano-base 2020, disponível para acesso em www.itaipu.gov.br/institucional/relatorio-anual.

- Neste documento, a Itaipu Binacional também é chamada de Usina, Entidade e empresa.
- As unidades operacionais consideradas significativas são a área industrial da Usina e os escritórios em Foz do Iguaçu, Santa Helena e Guaíra. O escritório de Curitiba teve suas atividades encerradas em 2020. [GRI 102-48]
- A área de atuação em território brasileiro é formada por 54 municípios localizados na região Oeste do Paraná e pela cidade de Mundo Novo, em Mato Grosso do Sul.
- “Empregados” são aqueles que compõem o quadro próprio da empresa. “Colaboradores” inclui empregados, jovens aprendizes, estagiários e trabalhadores de empresas prestadoras de serviços terceirizados.
- Nesta publicação são apresentadas informações da Fundação Itaipu-Brasil de Previdência e Assistência Social (Fibra), da qual a Entidade é patrocinadora, bem como das Fundações Parque Tecnológico Itaipu (FPTI) e Itaipuapy, criadas pela Itaipu, entidades autônomas com personalidades jurídicas próprias.



Esta publicação correlaciona as iniciativas da ITAIPU Binacional com os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU). Na versão on-line, ao posicionar o cursor sobre o ícone, é possível ler a descrição do ODS.

Definição do conteúdo

[GRI 102-21, 102-43, 102-46, 102-49]

O processo de construção da materialidade foi realizado ao longo de 2020, como parte das etapas que subsidiaram a elaboração do novo Plano Estratégico da empresa para o ciclo 2021-2025 (saiba mais na pág. 22). A identificação dos temas materiais partiu de uma consulta pública junto a públicos de interesse (externos e internos), que responderam questões sobre visão de futuro, forças e fraquezas da empresa, bem como riscos e oportunidades.

As ações foram realizadas no mês de maio e contaram com a participação de 522 respondentes entre os stakeholders externos e 341 empregados – que representa 26% do quadro brasileiro. Foi a primeira vez que o stakeholders participaram de uma pesquisa voltada ao planejamento da gestão.

Os principais temas, mencionados com maior frequência entre os stakeholders, foram encaminhados aos executivos brasileiros da Itaipu, que fizeram suas ponderações observando dois aspectos: a importância no longo prazo e a urgência em 2020. As opiniões dos executivos foram

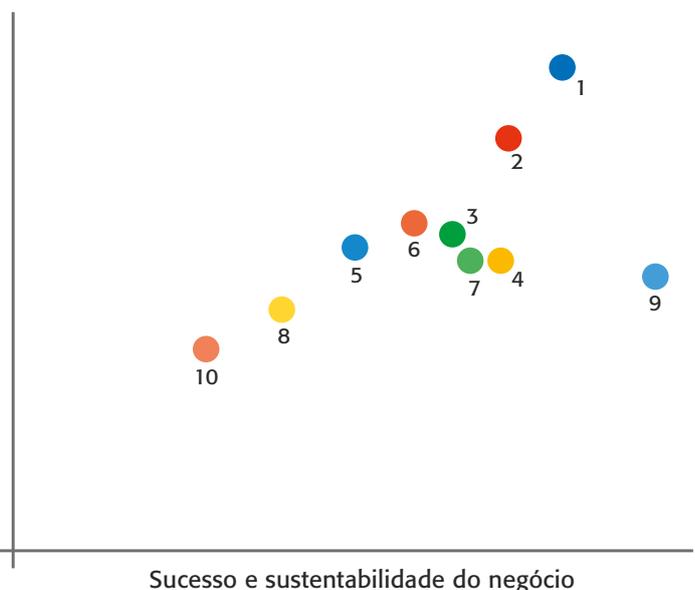
então consolidadas por uma média simples e comparadas com as respostas dos públicos consultados.

Como resultado, dos 15 temas priorizados inicialmente pelos stakeholders, 10 foram selecionados como materiais para elaboração deste documento, considerando a convergência e a sinergia entre necessidades e oportunidades em relação ao sucesso e a sustentabilidade do negócio, bem como relevância e atualidade para os públicos de interesse.

Em relação ao último Caderno de Indicadores publicado, o número de temas aumentou de sete para dez, com a inclusão de temáticas específicas ao quadro funcional e à eficiência de processos e de operação. Embora apresentem alterações nas nomenclaturas, os novos temas não impactaram em mudanças significativas no escopo de reporte em relação aos anos anteriores. Todos seguem tendo como limite a operação da empresa no Brasil, exceto aqueles cujo teor é inseparável conceitual e operacionalmente e são tratados de maneira binacional (dados econômicos, de governança e de produção de energia).

- 1 Ética e *compliance*
- 2 Desenvolvimento econômico regional
- 3 Pesquisa, desenvolvimento e inovação
- 4 Produção de energia com segurança operacional
- 5 Eficiência de processos e operações
- 6 Gestão hídrica
- 7 Conservação dos ecossistemas e da biodiversidade
- 8 Desenvolvimento e valorização do corpo funcional
- 9 Equilíbrio econômico-financeiro
- 10 Saúde, segurança e bem-estar do corpo funcional
- 11 Saúde e segurança da comunidade
- 12 Mudanças climáticas
- 13 Resíduos e efluentes
- 14 Proteção de crianças e adolescentes
- 15 Gestão sustentável de fornecedores

Temas atuais e relevantes para os nossos Stakeholders



Tema material [GRI 102-44, 102-47]	Motivo para o tema ser material [GRI 103-1]	Impactos [GRI 103-1]	Stakeholders que consideraram o tema material [GRI 102-40]	Limites [GRI 103-1]		Normas GRI relacionadas
				Dentro da organização	Fora da organização	
<p>Ética e Compliance</p> <p>Condutas e instrumentos que asseguram e protegem a credibilidade e o bom uso dos recursos e patrimônios da Itaipu.</p>	<p>O grande patrimônio e a importância da Itaipu para o setor elétrico requerem excelência não só na geração de energia, mas em sua conduta ética e <i>compliance</i> em todas as ações.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Integridade • Confiabilidade • Credibilidade • Imagem 	<ul style="list-style-type: none"> • Todos 		<ul style="list-style-type: none"> • Mídias e veículos de comunicação 	<ul style="list-style-type: none"> • 205 Combate à corrupção (2016)
<p>Desenvolvimento Econômico Regional</p> <p>Ações e iniciativas que contribuem de forma efetiva para o desenvolvimento econômico regional, com foco em projetos estruturantes viabilizados por meio de convênios e parceiros estratégicos. es e iniciativas os estratégicos.</p>	<p>A Itaipu se mantém como ator relevante do desenvolvimento econômico na região, visando contribuições que geram legados para a atual comunidade e as gerações futuras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Geração de emprego e renda • Infraestrutura e logística regional • Saúde 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunidades • Governos • Sociedade 		<ul style="list-style-type: none"> • Associação dos Municípios do Oeste do Paraná (Amop) 	<ul style="list-style-type: none"> • 203 Impactos Econômicos Indiretos (2016) • 204 Práticas de Compras (2016)
<p>Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (P&D+I)</p> <p>Promoção e incentivo de P&D+I com o fortalecimento de convênios estratégicos, econômicos e educativos científicos.</p>	<p>Devido à importância estratégica para o setor de energia e para o desenvolvimento regional, a Itaipu promove a pesquisa e a inovação visando a manutenção de sua excelência na produção de energia e a geração de valor para a comunidade local.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiência • Know-how tecnológico • Desenvolvimento do capital intelectual • Geração de emprego e renda 	<ul style="list-style-type: none"> • Controladoras • Empregados • Fornecedores 	<ul style="list-style-type: none"> • Áreas e quadro funcional técnico de P&D+I 	<ul style="list-style-type: none"> • Fundação PTI • Instituições parceiras • Universidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Suplemento setorial energia elétrica (G4) • Pesquisa e Desenvolvimento
<p>Produção de Energia com Segurança Operacional</p> <p>Produção de energia elétrica com zelo pelas instalações e operações da Usina que asseguram o atendimento às demandas dos sistemas elétricos, com parâmetros elétricos adequados.</p>	<p>É fundamental garantir a disponibilidade e a confiabilidade dos sistemas e processos de geração e transmissão de energia, bem como a segurança da barragem, a fim de se cumprir as metas operacionais da empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Confiabilidade • Eficiência 	<ul style="list-style-type: none"> • Todos 	<ul style="list-style-type: none"> • Manutenção e operação da Usina 		<ul style="list-style-type: none"> • Suplemento setorial energia elétrica (G4). • Disponibilidade e Confiabilidade. • Planejamento e resposta para emergências e desastres

Tema material [GRI 102-44, 102-47]	Motivo para o tema ser material [GRI 103-1]	Impactos [GRI 103-1]	Stakeholders que consideraram o tema material [GRI 102-40]	Limites [GRI 103-1]		Normas GRI relacionadas
				Dentro da organização	Fora da organização	
<p>Eficiência de Processos e Operação</p> <p>Produtividade e eficiência na gestão e produção sustentável de energia.</p>	<p>Como geradora, a Itaipu busca constantemente a eficiência de seus processos, tanto no aumento de produtividade como na alocação eficiente de recursos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Confiabilidade • Eficiência • Desempenho Econômico 	<ul style="list-style-type: none"> • Controladoras • Empregados • Fornecedores 	<ul style="list-style-type: none"> • Estruturas e processos organizacionais 	<ul style="list-style-type: none"> • Estruturas e processos na cadeia de suprimentos 	<ul style="list-style-type: none"> • 302 Energia (2016) • Suplemento setorial energia elétrica (G4) • Conteúdos Gerais • Acesso
<p>Gestão Hídrica</p> <p>Gestão do reservatório por meio de ações permanentes e integradas que promovam o uso sustentável dos recursos naturais, a melhoria das condições socioambientais e a melhoria da disponibilidade de água em quantidade e qualidade para os diversos usos.</p>	<p>Trata-se do insumo mais crítico para que a Usina mantenha sua capacidade de produção de energia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alteração da qualidade da água • Usos múltiplos do reservatório • Sedimentação • Perda de cobertura vegetal na mata ciliar • Emissões de GEE 	<ul style="list-style-type: none"> • Todos 	<ul style="list-style-type: none"> • Vida útil do reservatório 	<ul style="list-style-type: none"> • Municípios lindeiros 	<ul style="list-style-type: none"> • 303 Água e efluentes (2018) • 305 Emissões (2016)
<p>Conservação dos Ecossistemas e da Biodiversidade</p> <p>Contribuir para preservação, conservação e recuperação da flora e fauna regional, valorizando a biodiversidade em suas áreas protegidas e reservatórios e cooperando com instituições públicas e privadas que busquem a conservação da biodiversidade.</p>	<p>A Itaipu desempenha papel fundamental na liderança regional para a promoção do equilíbrio ambiental como fator de sucesso para o desenvolvimento sustentável.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alteração dos ecossistemas/habitat • Diversidade da flora e da fauna 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunidades • Governos • Sociedade 		<ul style="list-style-type: none"> • Região afetada pelo reservatório 	<ul style="list-style-type: none"> • 304 Biodiversidade (2016) • 307 Conformidade Ambiental (2016)

Tema material [GRI 102-44, 102-47]	Motivo para o tema ser material [GRI 103-1]	Impactos [GRI 103-1]	Stakeholders que consideraram o tema material [GRI 102-40]	Limites [GRI 103-1]		Normas GRI relacionadas
				Dentro da organização	Fora da organização	
<p>Desenvolvimento e Valorização dos Empregados</p> <p>Fortalecimento e desenvolvimento de competências técnicas e de gestão, valorizando e criando oportunidades.</p>	<p>Em tempos de grandes mudanças, com novas gerações fazendo parte do quadro, é fundamental criar as condições necessárias para o ambiente de trabalho rico e motivador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Geração de emprego e renda • Desenvolvimento do capital intelectual • Qualidade de vida 	<ul style="list-style-type: none"> • Empregados 	<ul style="list-style-type: none"> • Empregados 		<ul style="list-style-type: none"> • 401 Emprego (2016) • 402 Relações de trabalho (2016) • 404 Capacitação e educação (2016) • 405 Diversidade (2016) • 406 Não discriminação (2016) • Suplemento setorial energia elétrica (G4) • Emprego
<p>Equilíbrio Econômico-Financeiro</p> <p>Zelar pelo equilíbrio econômico-financeiro, viabilizando a geração de valor para os stakeholders e honrando os compromissos financeiros.</p>	<p>O boa gestão dos recursos financeiros é crítico para a condução sustentável do negócio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desempenho econômico • Viabilização dos projetos 	<ul style="list-style-type: none"> • Todos 		<ul style="list-style-type: none"> • Cadeia de suprimentos 	<ul style="list-style-type: none"> • 201 Desempenho Econômico (2016)
<p>Saúde, Segurança e Bem-estar dos Empregados</p> <p>Zelar pela segurança e qualidade de vida das pessoas na realização de seus trabalhos e funções.</p>	<p>As pessoas são o destino final do produto e o principal fator de sucesso da empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Segurança e saúde ocupacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Empregados 	<ul style="list-style-type: none"> • Empregados 		<ul style="list-style-type: none"> • 403 Saúde e segurança do trabalho (2018) • Suplemento setorial energia elétrica (G4) • Emprego



 **ITAIPU BINACIONAL**

A Itaipu Binacional



A Itaipu Binacional é uma empresa de direito público internacional, criada e regida pelo Tratado de Itaipu, cujo princípio norteador é o da igualdade de direitos e deveres. Isso significa que a prestação de serviços de eletricidade é realizada conjunta e paritariamente pelo Brasil e pelo Paraguai, países sócios representados pelas Centrais Elétricas Brasileiras (Eletrobras), empresa de economia mista vinculada ao Ministério de Minas e Energia do Brasil, e pela Administración Nacional de Electricidad (Ande), autarquia do Paraguai. O Tratado também estabelece o direito de consumo igualitário da energia produzida, prevendo a aquisição, por um país, da energia não utilizada para consumo próprio pelo outro, de forma que toda a energia produzida seja adquirida.



MISSÃO

Gerar energia elétrica de qualidade com responsabilidade social e ambiental, contribuindo com o desenvolvimento sustentável no Brasil e no Paraguai.



VISÃO

Ser uma Entidade binacional moderna, colaborativa e comprometida com a integração regional, reconhecida pela excelência na geração de energia limpa e renovável e pela sua contribuição ao desenvolvimento sustentável do Paraguai e do Brasil.

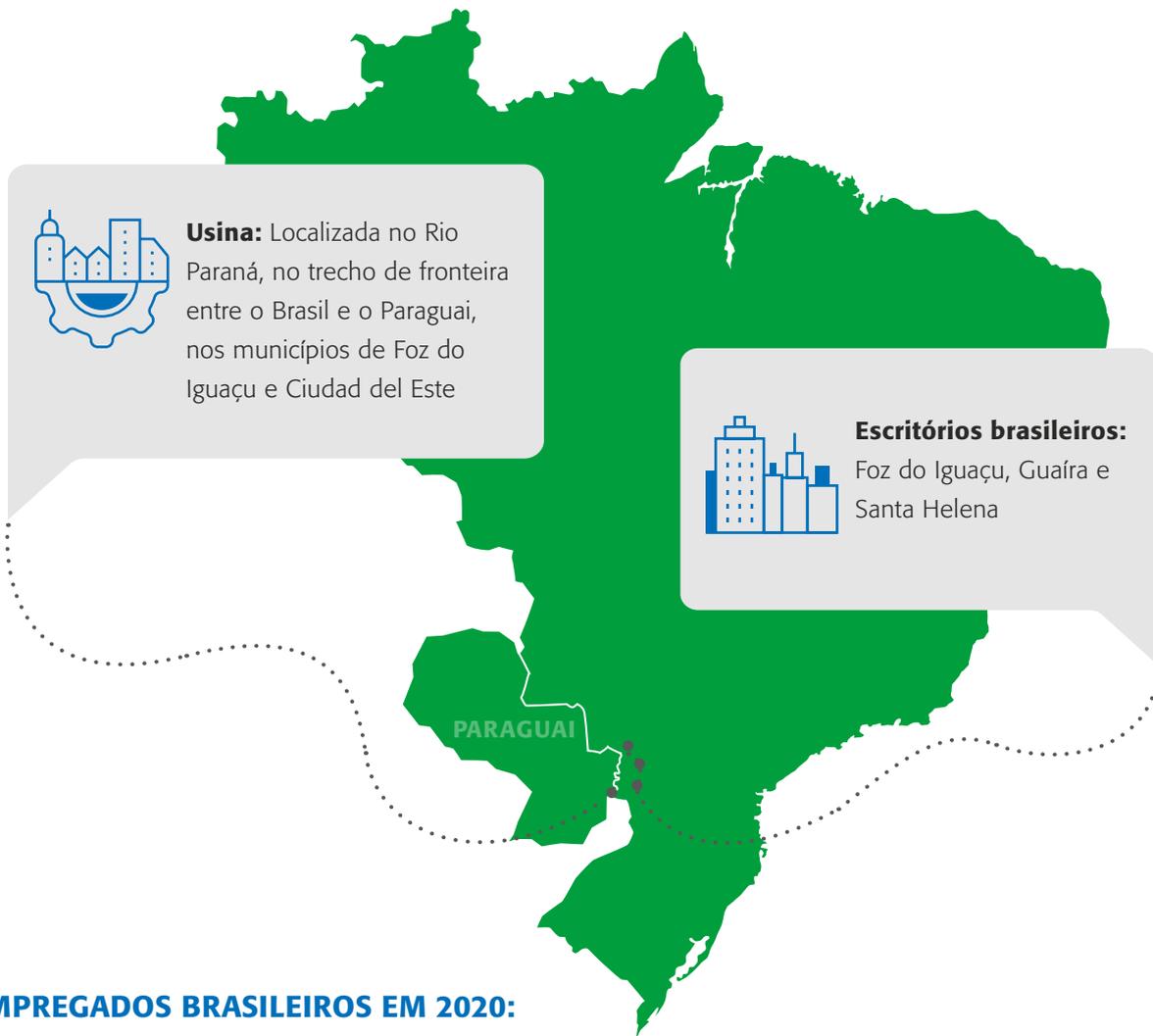


POLÍTICAS E DIRETRIZES FUNDAMENTAIS [GRI 102-16]

- Dignidade humana
- Integração binacional
- Proatividade e inovação
- Reconhecimento dos resultados do trabalho das pessoas
- Sustentabilidade empresarial
- Desenvolvimento regional sustentável
- Responsabilização e prestação de contas
- Ética e integridade



LOCALIZAÇÃO DAS OPERAÇÕES EM TERRITÓRIO BRASILEIRO: [GRI 102-3, 102-4, 102-7]



EMPREGADOS BRASILEIROS EM 2020:

[GRI 102-7]



1.059

HOMENS



255

MULHERES

RECEITA LÍQUIDA EM 2020:

[GRI 102-7]



US\$ 3,5

BILHÕES

PREMIAÇÕES E RECONHECIMENTOS

Traveller's Choice 2020

Concedido ao Complexo Turístico Itaipu pelo site de viagens TripAdvisor, a partir das avaliações e opiniões deixadas no site por viajantes de todo o mundo. Atrativos que recebem o selo estão entre os 10% reconhecidos como os melhores em serviço, qualidade e satisfação do cliente.

Prêmio Clotilde de Lourdes Branco Germiniani de Saúde Única

Concedido ao Refúgio Biológico Bela Vista pelo Conselho Regional de Medicina Veterinária do Paraná, na categoria "Destaque Políticas Públicas", a premiação homenageia profissionais e instituições que promovem ações que integram saúde animal, humana e ambiental.

Iniciativas Externas Apoiadas [GRI 102-12, 102-13]

Uma das maneiras de a Itaipu contribuir para o desenvolvimento sustentável do Brasil e, principalmente, da região onde está inserida, é alinhar sua atuação com as principais diretrizes, protocolos e plataformas internacionais, além de participar de diversas organizações que promovem boas práticas.

Entre elas, estão o Pacto Global e a parceria com o Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais das Nações Unidas (UNDESA) que busca contribuir com a implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especificamente o ODS 6 (Água potável e saneamento) e o ODS 7 (Energia limpa e acessível). Como resultado dessa aliança, uma coletânea com 17 estudos de caso, abordando as ações da Itaipu que contribuem diretamente para as metas de cada um dos ODS, foi produzida e está disponível em português [clikando aqui](#).

- Carta da Terra
- Consenso de Istambul sobre a Água – “Pacto das Águas”
- Diretrizes de Conduta Empresarial Responsável para Empresas Multinacionais da Organização para a Co-operação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)
- Empresa Amiga da Criança – Fundação Abrinq
- Memorando de Entendimento com a Unesco: Gestão Integrada de Recursos Hídricos
- Pacto Empresarial contra a Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes nas Rodovias Brasileiras
- Plano Nacional de Direitos Humanos
- Princípios para a Educação Empresarial Responsável (PRME)
- Rede de Empresas pela Aprendizagem e Erradicação do Trabalho Infantil
- Associação Brasileira das Empresas Geradoras de Energia Elétrica (Abrage)
- Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT)
- Associação Brasileira das Empresas Transmissoras de Energia Elétrica (Abrate)
- Associação Brasileira de Recursos Hídricos (ABRH)
- Associação Brasileira para o Desenvolvimento Industrial (ABDI)
- Centro de Pesquisas de Energia Elétrica (Cepel)
- Centro Internacional de Energias Renováveis (CIBiogas)
- Comitê Nacional Brasileiro de Produção e Transmissão de Energia Elétrica CIGRE-Brasil
- Conselho Paranaense de Turismo (Cepatur)
- International Hydropower Association (IHA)
- Instituto Life (Lasting Initiative for Earth)
- Movimento Empresarial pela Conservação e Uso Sustentável da Biodiversidade (MEB)
- Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)
- Programa Nacional de Proteção ao Conhecimento Sensível (PNPC)
- Programa Nacional de Conservação de Energia Elétrica (Procel)
- Programa Oeste em Desenvolvimento
- Rede Brasileira de Reservas da Biosfera (Unesco)
- Rede Corredor de Biodiversidade do Rio Paraná
- Conselho Mundial da Água (World Water Council - WWC) - Seção Brasil

Contexto e fatos relevantes [GRI 102-15]

Covid-19

A chegada e o avanço da doença no Oeste Paranaense não trouxe impactos para produção de energia pela Usina, graças à bem sucedida gestão da produção e do *backlog* de execução das manutenções, que possibilitou a antecipação em 6% da execução do plano de manutenção 2021 das unidades geradoras. As equipes administrativas passaram a trabalhar remotamente e a empresa direcionou recursos para ajuda a segmentos vulneráveis e para a criação de infraestrutura hospitalar para tratamento e diagnóstico da doença.

Economia

O ano de 2020 ficou marcado pelas dificuldades geradas pela pandemia do novo coronavírus, impactando na redução das atividades produtivas e, conseqüentemente, retração do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro de 4,1%; aumento da inflação, pressionada sobretudo pelos preços de alimentação e bebidas; e queda na renda da população.

Setor de Energia

De acordo com a Empresa de Pesquisa Energética o consumo de energia elétrica no Brasil reduziu em 1,6% em comparação a 2019. Na classe residencial, cresceu 4,1%, enquanto os consumos industrial e comercial diminuíram 1,1% e 10,5%, respectivamente. A situação exigiu a implementação de medidas, por parte do governo federal, para minimizar os impactos financeiros no setor elétrico, especialmente entre as distribuidoras, que acumularam queda de faturamento e aumento da inadimplência.

Revitalização do Sistema de Corrente Contínua de Alta Tensão em Furnas (HVDC)

Iniciado o projeto de revitalização, com aporte previsto de R\$ 1 bilhão pela margem brasileira da Itaipu. O HVDC é considerado estratégico tanto para o Paraguai, porque garante acesso ao mercado brasileiro, quanto para o Brasil, por permitir que a energia da Entidade chegue aos principais centros consumidores do país, como Rio de Janeiro e São Paulo. O primeiro repasse, de R\$ 161 milhões, feito no final de dezembro de 2020.

Estiagem

O ano de 2020 foi um dos mais secos e com o pior regime hidrológico da história, refletindo no aumento dos incêndios florestais em áreas de proteção ambiental e no rebaixamento da maioria dos reservatórios das hidrelétricas no Brasil. Além dos danos à biodiversidade e à população, os incêndios fragilizam o solo, aumentando as chances de ocorrer erosões e o depósito de sedimentos nos reservatórios, reduzindo sua vida útil.

Outro fato que merece destaque foram as operações especiais da Itaipu para aumentar o nível do Rio Paraná à jusante (abaixo da barragem) e assim contribuir para o escoamento da safra de grãos do Paraguai, via portos argentinos. Em agosto, foi possível aumentar em até 1,1 metro o nível da água, possibilitando a navegação no rio. As operações contaram com o apoio do Ministério de Minas e Energia, Eletrobras, Agência Nacional de Águas (ANA) e Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS).

Privatização da Eletrobras

Diante do processo de capitalização da *holding*, prevista no projeto de lei nº 5.877 de 2019, o Ministério de Minas e Energia solicitou à Secretaria Especial da Fazenda do Ministério da Economia a inclusão de R\$ 4 bilhões no Projeto de Lei Orçamentária Anual de 2021 para a constituição da nova empresa pública que ficará responsável pela participação acionária de Itaipu e pela Eletrobras Termonuclear S.A., conforme estabelece o projeto de lei.

Natureza Jurídica da Itaipu Binacional

No mês de setembro, a empresa obteve reconhecimento favorável pelo Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a prevalência das disposições do Tratado de Itaipu e seus anexos sobre as prescrições das leis brasileiras. Na visão do Poder Judiciário, os mecanismos previstos no Tratado permitem que a Itaipu desenvolva uma administração transparente e aderente aos princípios constitucionais brasileiros. Os procedimentos de auditorias internas e externas, a Norma Geral de Licitação e os processos seletivos promovidos pela binacional são exemplos das ferramentas da boa governança de uma Entidade constituída por dois Estados Soberanos, cuja gestão é paritária, una e indivisível.

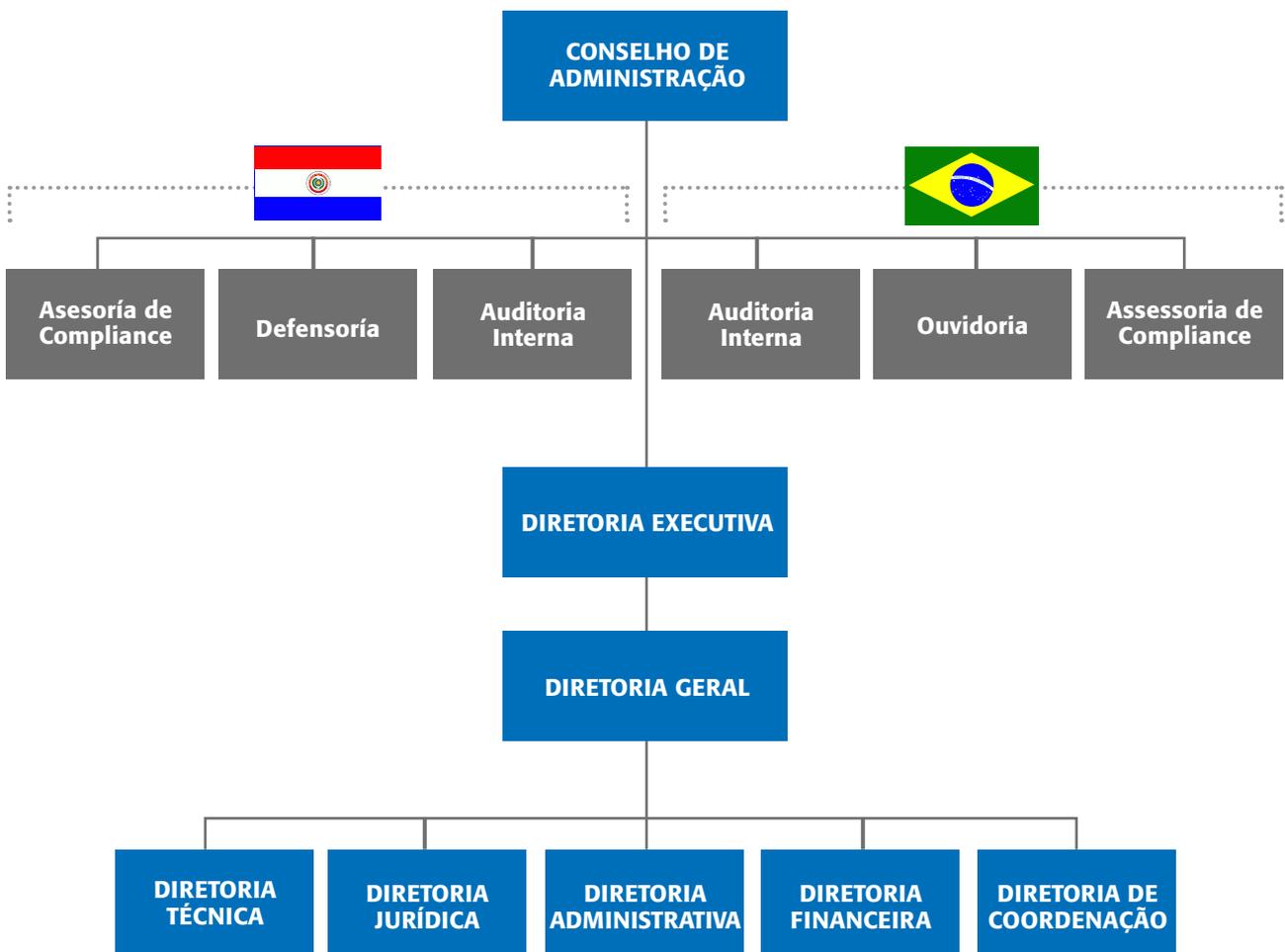
An aerial photograph of a dam and reservoir at sunset. The sun is low on the horizon, casting a warm, golden glow over the scene. The water in the reservoir is a deep blue, and the dam structure is visible on the left. The surrounding landscape is lush with green trees and vegetation. In the foreground, there is a paved area with yellow parking lines and several trees. The overall atmosphere is serene and natural.

Governança Corporativa e Gestão Empresarial

Estrutura de Governança [GRI 102-18, 102-24, 102-25]

A Entidade é regida pelo Tratado de Itaipu, seus três Anexos (A, B e C) e acordos diplomáticos (Notas), além de buscar estar alinhada às leis internas dos países sócios, Brasil e Paraguai. A alta administração é composta pelo Conselho de Administração e pela Diretoria Executiva, formados por brasileiros e paraguaios em igual número e nomeados pelos respectivos governos, conforme estabelecido no Tratado. Os Conselheiros são independentes com mandato de quatro anos e os Diretores de cinco anos, podendo haver renovação ou substituição antecipada, conforme decisão governamental.

As reuniões ordinárias do Conselho ocorrem a cada dois meses. A cada edição é eleito um presidente, alternando as nacionalidades, e as decisões são tomadas com paridade de votos – o mesmo vale para as reuniões extraordinárias. Além dos Conselheiros, participam dessas reuniões os representantes dos Ministérios de Relações Exteriores dos países sócios e os Diretores gerais da empresa, tendo direito a voz, mas sem direito a voto.



Gestão Empresarial [GRI 102-15, 102-26]

O modelo de negócio da Itaipu Binacional é considerado uma referência para cooperação internacional entre nações, com a construção e a administração do empreendimento em conjunto pelos dois países sócios. O modelo oficial de gestão é o Sistema de Planejamento e Controle Empresarial (SPCE).



O Plano Empresarial é composto pelos Planos Estratégico, Tático e Operacional e as principais ferramentas empregadas para sua elaboração e execução são o Balanced Scorecard (BSC) e a Cadeia de Valor, desdobrada em processos. Para reger o tema, a Política Binacional de Sustentabilidade fornece diretrizes para a execução das atividades diárias e para as relações institucionais.

Considerando os novos tempos que aguardam a Itaipu, em 2020 foi elaborado e aprovado pelo Conselho de

Administração um novo plano estratégico para o ciclo 2021-2025. Pela primeira vez, empregados e sociedade foram diretamente ouvidos para contribuir com o planejamento do futuro da Entidade. Entre as questões respondidas estavam: qual o papel da empresa, quais temas deveriam norteá-la e, especificamente para os empregados, o que eles esperam da Itaipu daqui dez anos (mais informações sobre as consultas e os principais tópicos levantados pelos stakeholders na pág. 11).

O resultado foi a atualização de missão, visão, cadeia de valor e, a principal alteração, a revisão do mapa estratégico, que teve os 15 objetivos estratégicos concentrados em 10, visando o alinhamento entre administração brasileira e paraguaia e o melhor direcionamento para resultados efetivos, considerando a proximidade da revisão do Anexo C do Tratado de Itaipu. Além dos objetivos estratégicos foram também definidos, no nível tático e de forma binacional, os Norteadores Estratégicos viabilizando a melhor vinculação e o direcionamento dos programas desenvolvidos na empresa.



MODELO DE CRIAÇÃO DE VALOR



- Aprovação da Política de Integridade
- Investimento de quase R\$ 1 bilhão em obras estruturantes
- R\$ 16 milhões destinados, via convênio com o Parque Tecnológico Itaipu (PTI), para desenvolvimento de projetos de pesquisa e inovação
- Índice de disponibilidade das unidades geradoras foi de 97,10%
- Incremento de 5% na produtividade, em relação à média histórica, em ano de forte estiagem
- US\$ 224,2 milhões destinados, à título de pagamento de royalties, ao governo do Brasil.
- R\$ 5,5 milhões direcionados, via Fundo de Auxílio Eventual, para moradores da região Oeste em situação de vulnerabilidade social.
- US\$ 165 milhões é o volume de compras (binacionais em 2020), sendo que 79% desse montante foi negociado junto a fornecedores locais.
- Implementação do Programa de Gestão da Diversidade
- US\$ 15 milhões investidos em ações voluntárias direcionadas à conservação e preservação do meio ambiente

METAS EMPRESARIAIS 2020 [GRI 103-2, 103-3]

Indicador empresarial	Desempenho em 2020	Atingiu a Meta para 2020?	ODS	PACTO GLOBAL
1. Índice de Segurança do Atendimento aos sistemas elétricos do Brasil e do Paraguai	99,83	Sim		
2. Índice de Disponibilidade de Geração e Transmissão (IDGT)	96,54	Sim		
3. Índice de Equilíbrio Econômico-Financeiro	102,81	Não		
4. Índice do Exigível Total sobre o EBITDA	3,5	Não		
5. PMSO/ ROL	22,55	Acompanhamento		
6. Vida útil do reservatório	189	Acompanhamento		
7. Performance anual da ITAIPU nas dimensões Geral, Econômica e Mudanças Climáticas do ISE B3 – na Margem Brasileira.	58,55 65,50 60,95	Acompanhamento		
8. Performance anual da ITAIPU nas dimensões Social e Ambiental no ISE B3 – na Margem Brasileira.	65,00 77,20	Acompanhamento		
9. Número de GAP's MW nos processos SOX – relevância MW (Material Weakness)	0	Sim		
10. Taxa de recomendações de auditoria interna não solucionadas	57%	Acompanhamento		
11. Índice de Disponibilidade de Geração (IDG)	97,09	Sim		
12. Índice de Disponibilidade de Transmissão (IDT)	99,37	Sim		
13. Índice de qualidade de água do Reservatório e dos seus braços principais.	37,90	Sim		
14. Percentual cumulativo de áreas de Bacias trabalhadas em relação à área total de atuação da Itaipu na Margem Brasileira.	16,5	Não		
15. Proporção de gastos com fornecedores locais na Margem Brasileira.	46,54%	Acompanhamento		
16. Número anual de visitas ao Complexo Turístico de Itaipu – CTI na Margem Brasileira.	233.408	Não		
17. Média do resultado geral de todas as avaliações do Sistema de Gestão de Desempenho - SGD	2,37	Sim		
18. Média ponderada de favorabilidade das assertivas 7, 18, 32, 34 e 36 da Pesquisa de Clima Organizacional na Margem Brasileira.	72,50	Sim		
19. Índice de cumprimento do Plano Anual de Sistemas - PAS	100	Sim		
20. Índice de disponibilidade dos serviços de Tecnologia da Informação - TI	100	Sim		

AVALIAÇÃO DAS METAS EMPRESARIAIS

1. Indicador com resultado positivo de 99,83% considerando a meta de 95% (mínimo), assegurando o suprimento de energia elétrica para o Brasil e o Paraguai, atendendo as demandas dos respectivos sistemas elétricos.
2. Indicador com resultado positivo de 96,54% considerando a meta de 90% (mínimo), assegurando o suprimento de energia elétrica para o Brasil e o Paraguai, atendendo as demandas dos respectivos sistemas elétricos.
3. No exercício de 2020, o indicador superou o limite da meta máxima ($\geq 98\%$ e $\leq 102\%$). As Receitas Operacionais cobriram 102,81% do Custo do Serviço de Eletricidade, que inclui o saldo acumulado da conta de exploração de anos anteriores. Destaca-se, porém, o redirecionamento de gastos racionalizados para um investimento de maior impacto em ações de responsabilidade socioambiental, como obras estruturantes na região de Itaipu e aportes sociais para o enfrentamento da Pandemia da Covid-19 ou SARS-Cov-2 na região de influência de Itaipu.
4. O Índice do Exigível Total sobre o EBITDA tende a diminuir devido à projeção de redução total do Exigível Total e à manutenção e robustez do EBITDA. No entanto, para o exercício de 2020, esse indicador foi superior à meta esperada ($\geq 98\%$ e $\leq 102\%$), principalmente devido à atualização das obrigações relacionadas aos benefícios pós-emprego (provisões atuariais de longo prazo).
5. Indicador demonstra equilíbrio entre as despesas de Pessoal, Materiais (e equipamentos), Serviços e Outras despesas.
6. Apesar dos cálculos anuais serem irrelevantes ante à grande variação espaço-temporal do ciclo hidrossedimentológico, destaca-se que a compactação dos sedimentos já depositados nas décadas anteriores estão conferindo um aumento significativo da vida útil do empreendimento, não apenas pelo tipo de sedimento, mas pela coluna d'água de dezenas de metros, podendo chegar a 170m no pé da barragem.
7. As questões relativas ao questionário do ISE B3 são avaliadas para a obtenção de melhores performances futuras.
8. As questões relativas ao questionário do ISE B3 são avaliadas para a obtenção de melhores performances futuras.
9. Nenhum GAP – Material Weakness – identificado nos processos SOX
10. O aumento do índice em comparação com o período anterior indica que o número de recomendações emitidas a mais de 12 meses, pendentes de solução, aumentou em comparação com o número de recomendações pendentes, emitidas nos últimos 12 meses. Cabe salientar, que a Auditoria Interna realiza periodicamente o acompanhamento dos planos de ação definidos pelas áreas auditadas.
11. Indicador com resultado positivo de 97,09% considerando a meta de 94% (mínimo).
12. Indicador com resultado positivo de 99,37% considerando a meta de 98% (mínimo).
13. A qualidade do reservatório encontra-se dentro do limite esperado. Cabe ressaltar que em algumas épocas do ano e em alguns meandros dos braços do Reservatório, o índice de eutrofização chega a elevar a condição eutrófica, ocasionando problemas para os usos múltiplos das águas.
14. Meta de 30% (percentual de área trabalhada). A área total de atuação da ITAIPU foi alterada de 914.687 ha para 2.187.896 ha devido à revisão das áreas efetivamente trabalhadas, desta forma as bases de cálculo e metas serão revistas
15. Mesmo com a pandemia, não houve mudanças significativas na cadeia de fornecedores, nem nos processos de aquisição para o ano de 2020.
16. Em 2020, o Complexo Turístico Itaipu (CTI) recebeu 233.408 visitantes, número 64% menor que o de 2019 (657.300) e 67% menor que o projetado para o ano (716.708). A queda acentuada no número de visitantes e o distanciamento em relação à meta estipulada para 2020 estão diretamente relacionados à pandemia da covid-19, anunciada oficialmente pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 11 de março do ano passado.
17. O índice se manteve estável nos últimos anos.
18. Esse indicador sofreu adaptações e está sendo revisto. Em 2020 a pesquisa foi customizada e não contemplou as mesmas assertivas presentes nos anos anteriores.
19. Plano Anual de Sistemas foi de 100%, em conformidade ao índice planejado, com entrega de 28 projetos de informatização de processos que atenderam a 30 Pedidos de Solução Informatizada. Dos projetos entregues 32% atenderam demandas da Diretoria Administrativa, 25% da Diretoria de Coordenação, 21% da Diretoria Geral, 10% da Diretoria Financeira, 7% a Diretoria Técnica e 3% Diretoria Jurídica.
20. O índice de 99,825% de disponibilidade do ambiente significa que houve 15,40 horas de indisponibilidade no decorrer do ano de 2020. Destas, 10,57 horas foram referentes à indisponibilidade programada para as ações de manutenção do ambiente e 4,83 horas de indisponibilidade não programada.

Integridade e transparência

[GRI 103-2, 103-3, 205-1, 205-2]

A Itaipu busca atuar em consonância com os padrões internacionais em matéria de transparência e integridade. Além disso, devido à sua natureza jurídica, submete-se a fortes controles internos e externos, diretos e indiretos, diferenciados e cumulativos, nos termos acordados entre os dois países sócios.

Entre eles, estão as auditorias binacionais interna e externa para verificação das demonstrações contábeis e dos controles internos, em conformidade com a Lei norte-americana Sarbanes-Oxley (SOX). E, na margem brasileira, vigora desde 2019 a Norma de Transparência e Disponibilização de Informações, alinhada à Lei de Acesso à Informação.

O desenvolvimento de um sistema formal de integridade, a gestão de riscos corporativos e a promoção da cultura da transparência estão sob a responsabilidade das Assessorias de *Compliance*, criadas em cada margem no final de 2018. A Política de Integridade, que é binacional, foi aprovada pelo Conselho de Administração em agosto de 2020 e em seguida foi iniciado o desenvolvimento de normativos que vão compô-la, tratando de assuntos como conflito de interesses.

Ao longo do ano também foram estabelecidos processos de *due diligence* e análise de risco de integridade para organizações beneficiadas pelo Fundo de Auxílio Eventual e para pedidos recebidos pelo Comitê de

Patrocínios (saiba mais na pág. 51). Os procedimentos podem ser replicados em outras iniciativas em que há interação da Itaipu com instituições externas, auxiliando na tomada de decisão.

No que diz respeito à promoção da cultura de integridade, em outubro, foi divulgado um informativo contendo orientações para condutas durante o período eleitoral. E 212 empregados, sendo 54 gerentes, participaram do

curso “Conhecendo a LGPD e o Sistema de Integridade e *Compliance*”.

No Dia Internacional de Combate à Corrupção, foi disponibilizado a todos os empregados, na modalidade à distância, um curso sobre o Sistema de Integridade e *Compliance* da Itaipu, abordando referenciais técnicos e legais, com conclusão em março de 2021.

GESTÃO DE RISCOS [GRI 102-30, 205-1]

A adequação dos processos empresariais da Itaipu à Lei norte-americana SOX contribuiu significativamente para o aperfeiçoamento da governança corporativa e a identificação de riscos relacionados a integridade e transparência das demonstrações financeiras. Ao longo do ano, foi dada continuidade à implantação dos planos de remediação, revisão da estrutura de gestão dos subprocessos e do Manual de Controles Internos SOX, documento que define responsabilidades e trata da metodologia.

Em 2020, a Diretoria Executiva aprovou o encaminhamento da Política de Gestão Integrada de Riscos para avaliação do Conselho de Administração. Para o próximo ano, as atividades para definição do Mapa/Dicionário de Riscos (estratégicos, operacionais, financeiros e de conformidade) serão retomadas, sendo que a definição dos riscos mais relevantes para o alcance dos objetivos estratégicos será feita pela alta administração.

Conduta Ética [GRI 102-16, 102-17, 205-3]

Considerar a ética e a conduta íntegra, em todas as suas dimensões como obrigações fundamentais e permanentes, é uma das diretrizes fundamentais da Itaipu. Os principais normativos vigentes são o Regulamento de Pessoal, o Código de Ética e o Código de Conduta para Fornecedores.

Os empregados recebem instruções sobre o Código durante os procedimentos de admissão, com ciência formal de conhecimento do documento e normas relacionadas. Treinamentos são realizados conforme demanda (ex.: em casos de atualizações). Para os fornecedores, o documento é apresentado durante o processo de contratação. Ambos Códigos estão disponível no site da Itaipu, em português e espanhol.

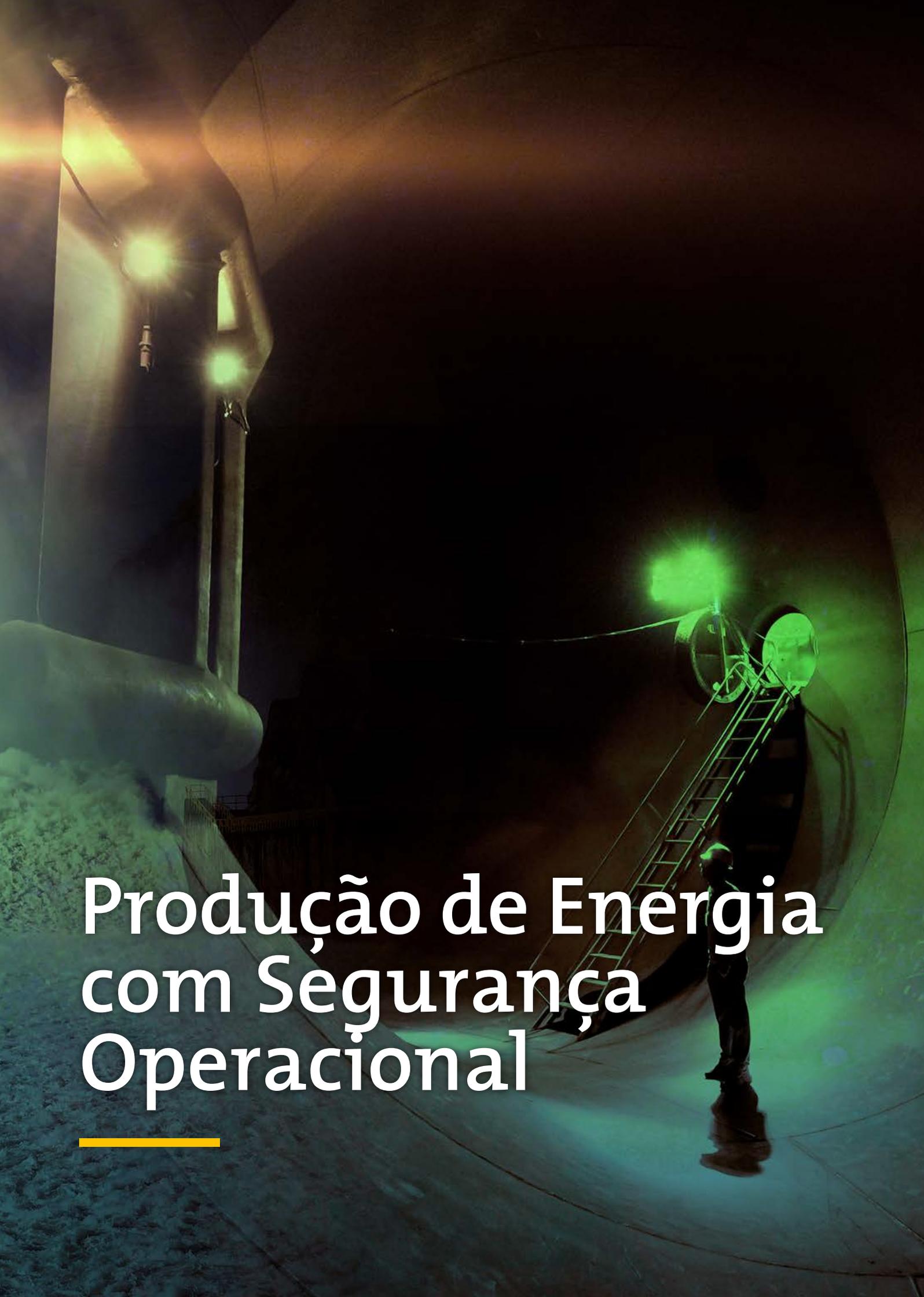
Denúncias de violação dos princípios éticos e da legislação vigente podem ser feitas via Ouvidoria ou junto ao Comitê de Ética. Há ainda o Canal de Denúncias das empresas do grupo Eletrobras ([site](#)), no qual as informações são recebidas por uma empresa independente que classifica as denúncias por tema e nível de priorida-

de e encaminha para tratamento do Comitê do Sistema de Integridade da *holding*.

O Comitê de Ética tem composição igualitária entre brasileiros e paraguaios e segue diversas regras para evitar conflitos de interesse nas investigações das denúncias. Os Diretores-Gerais são informados sobre as recomendações decorrentes das apurações e recebem relatórios anuais. Em 2020, foram recebidas 8 denúncias de infração ética, mas nenhum caso de corrupção ou de discriminação foi confirmado pelo Comitê.

Na Ouvidoria foram registradas 22 denúncias, sendo 6 classificadas em questões éticas (ante 14 em 2019) e 16 de conformidade. O reporte é feito para o Conselho, em duas apresentações anuais e um relatório com os dados do ano, também disponibilizados aos Diretores-Gerais. Nenhuma das denúncias feitas em 2020 foi considerada de criticidade alta ou tinha qualquer envolvimento dos Diretores ou Conselheiros. Para outras informações sobre as demais manifestações recebidas pela Ouvidoria, veja o Relatório Anual.



A large industrial tunnel, possibly a power plant or refinery, with a worker standing on a ladder. The scene is dimly lit with green and yellow lights. The worker is silhouetted against the bright green light of a circular opening. The floor is wet and reflects the light. The walls are dark and metallic.

Produção de Energia com Segurança Operacional

Gestão e desempenho em

2020 [GRI 102-15, 201-2, EU6]

A maior geradora de energia limpa e renovável do planeta enfrentou um dos anos mais secos e de pior regime hidrológico da história com um novo recorde: a melhor produtividade anual em 36 anos de operação. Com uma afluência 31% menor que a média histórica, a usina otimizou a produção de energia, aproveitando ao máximo toda água que chegava ao reservatório: a produtividade foi de 1,087 megawatt médio por metro cúbico por segundo (MWmed/m³/s). Em termos práticos, a binacional explorou ao máximo a sua matéria-prima, fazendo mais com menos.

Além da baixa afluência, o ano de 2020 se destacou pela pandemia do novo coronavírus. Esta, principalmente no primeiro semestre do ano, impactou diretamente a economia dos países e consequentemente o seu consumo de energia. A carga reduzida dos sistemas brasileiro e paraguaio refletiu uma menor demanda da geração da Itaipu nesses meses. Ainda assim, a produção chegou a 76.382 GWh, que corresponde a 74,1% da produção de 2016, ano com o maior valor anual de geração já registrado.

A área técnica deu uma resposta precisa ao enfrentar um ano atípico, tanto do ponto de vista de eficiência quanto da Covid-19. Comparado com a produtividade média histórica de 1,034 MWmed/m³/s, o incremento foi de 5%. Isso significa uma geração adicional equivalente a uma usina de 730 MW, suficiente para atender, por exemplo, a cidade de Curitiba, capital paranaense, por dez meses.

Outro ponto a ser destacado é que, mesmo com toda a dificuldade que a pandemia trouxe, o *backlog* (tempo

necessário para execução de todas as manutenções pendentes nos equipamentos da usina) permaneceu dentro dos níveis normais. Ou seja, as equipes da área técnica otimizaram e refizeram o planejamento das atividades tendo como resultado um plano preventivo rigorosamente em dia, executando todas as manutenções previstas no ano de 2020 e adiantando em 6% a programação para 2021.

As medidas adotadas relacionadas à Covid-19 tiveram como premissa preservar a saúde e a vida dos empregados e garantir que a produção de energia não fosse afetada. Entre elas estão a implantação de novo procedimento de limpeza nas dependências e nos equipamentos/painéis e o desenvolvimento de protocolo de contingência para a eventual necessidade de afastamento de profissionais de pronta resposta (operação, manutenção e segurança de barragens). Dessa forma, a Usina opera normalmente sem nenhum impacto nos níveis de produção.

Para seguir produzindo com máxima eficiência, a empresa tem se preparado para o processo de atualização tecnológica da usina. Com prazo previsto de até 14 anos para a atualização das unidades geradoras, ao todo serão cerca de US\$ 950 milhões investidos. Em virtude da pandemia, foi necessário adiar o início da etapa de contratação, mas foi possível concluir projetos e documentação dos Centros de Integração de Sistemas e Capacitação de ambas as margens, infraestruturas complementares necessárias para a atualização.

Fator de Capacidade Operativa

A relação entre produção e energia disponível é o Fator de Capacidade Operativa (FCO), que em 2020 foi de 99,79%, acima do valor médio dos cinco anos anteriores (97,87%). Isso demonstra que os sistemas têm mantido a capacidade de absorver quase toda a energia que Itaipu é capaz de produzir. A limitação de absorção da energia de Itaipu tem sido em função de indisponibilidades temporárias no sistema de transmissão e de condições energéticas no Sistema Interligado Nacional do Brasil. Nos últimos nove anos, o FCO tem se mantido acima de 95%.



PRODUÇÃO

76.382 GWh é a quantidade de energia gerada pela Itaipu em 2020.



PRODUTIVIDADE

1,0870 MW med/m³/s é a quantidade média de energia gerada no ano em relação à vazão turbinada média (volume de água que passou pelas unidades geradoras). Foi o melhor resultado em 36 anos.



DISPONIBILIDADE [GRI EU30]

97,10% é o percentual de tempo em 2020 que as unidades geradoras permaneceram em operação ou disponíveis para operar. O valor é ligeiramente menor do que o registrado no ano anterior, de 97,55%, ainda assim superando a meta de 94%.



INDISPONIBILIDADE

0,09% corresponde ao percentual de tempo em que as unidades geradoras não operaram em 2020 por indisponibilidade forçada e 2,81% é a indisponibilidade para realização de manutenção programada.



14 mil megawatts (MW) é a potência instalada da Itaipu [GRI EU1]

20 unidades geradoras, cada uma com 700 MW de potência.



ATENDIMENTO [GRI 102-6]

BRASIL: 60.045 GWh (queda de 5,6% em relação a 2019), correspondendo a 10,8% da demanda do mercado

PARAGUAI: 15.861 GWh (aumento de 3,9% em relação a 2019), correspondendo a 88,5% da demanda do mercado

**A ENERGIA GERADA PELA ITAIPU EM 2020 SERIA SUFICIENTE PARA ATENDER:
BRASIL POR 57 DIAS , PARAGUAI POR 5 ANOS E 4 MESES E MUNDO POR 29 HORAS**

Energia líquida gerada, por sistema regulatório (GWh) [GRI EU2]

	2020	2019	2018
 Sistema Elétrico Brasileiro	60.045	63.627	80.839
 Sistema Elétrico Paraguai	15.861	15.266	15.044
Total	75.906	78.893	95.883

Ferramenta “Simulador de Crise” [GRI EU21]

Em 2020 a Itaipu firmou convênio com o Ministério das Minas e Energia para a realização do Projeto Ferramenta “Simulador de Crise”, que tem por objetivo simular cenários de crise, estabelecendo políticas, normas/padrões, procedimentos e diretrizes para embasar uma resposta do Sistema Elétrico Brasileiro a eventos de crise pré-estabelecidos, favorecendo a continuidade dos serviços de forma segura para a sociedade e o meio ambiente.

O projeto está centrado no uso de ferramenta de simulação para o gerenciamento de riscos de desastres, pandemias e calamidades, visando prevenir, mitigar e minimizar os riscos.

Segurança da Barragem e o Rio Paraná

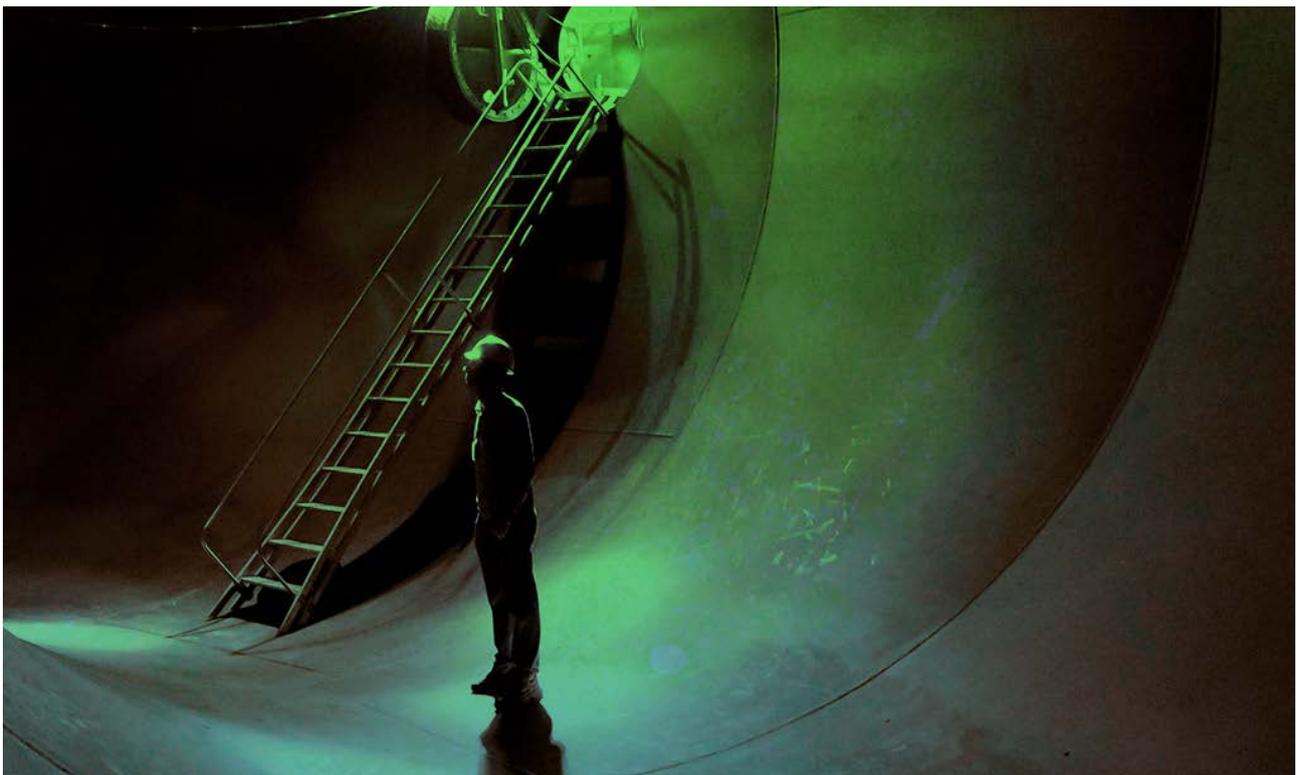
[GRI 102-15, 103-2, 103-3, 201-2, EU8, EU21]

A Itaipu é referência mundial em segurança de barragem e, apesar da pandemia, todos os procedimentos foram realizados, confirmando o excelente desempenho das suas estruturas. Em alguns casos, foi necessária a adoção de contingências para garantir as leituras da instrumentação, as inspeções visuais e consecutivamente assegurar o desempenho das estruturas.

Para garantir a segurança da população, em casos de cheias do rio Paraná, em 2020 a empresa passou a divulgar diariamente no site um boletim hidrológico à jusante (abaixo) da Usina e mantém uma Comissão Especial de Cheias. Com a baixa afluência no ano, em maio

foi necessária a abertura do vertedouro para elevação do nível do rio, permitindo a movimentação de embarcações que realizam o transporte da produção agrícola da Argentina e do Paraguai em direção aos portos de Buenos Aires e Montevidéu.

A ação não afetou a produção de energia, já que devido às medidas de controle da pandemia no Brasil e no Paraguai, a demanda de energia dos dois países caiu. O aumento no nível do Rio Paraná foi da ordem de 2 a 3 metros, realizado de forma gradual e segura, e a população foi alertada pela Itaipu e pela Defesa Civil.



Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação [GRI EU8]

A Itaipu Binacional tem a inovação como uma de suas diretrizes fundamentais e atua na produção e difusão de conhecimentos científicos e tecnológicos tanto internamente, quanto externamente, mediante parcerias estratégicas, em especial com o Parque Tecnológico Itaipu (PTI). Em 2020, a Entidade investiu US\$ 19 milhões em iniciativas de P&D+I.

Entre as áreas de interesse estratégico, com pesquisas conduzidas pelos empregados em conjunto com parceiros externos, estão: produção de energia, segurança de barragem, modernização tecnológica da usina, energias renováveis, mobilidade elétrica, além de tecnologias ambientais e sociais. Já com o PTI, o foco é estimular o desenvolvimento e o fortalecimento de um ecossistema de inovação e empreendedorismo que gere emprego e renda na região. O espaço também abriga diversas instituições de ensino, públicas e privadas.

PARQUE TECNOLÓGICO ITAIPU (PTI)

A Itaipu é mantenedora da fundação que administra o Parque, localizado nas dependências da Usina. As iniciativas são realizadas mediante estabelecimento de convênios e permeiam projetos educacionais que visam atender demandas da Entidade, sejam eles não formais, como oficinas e capacitações para a comunidade, assim como a educação formal, com cursos de pós-graduação. Além disso, há prestação de serviços especializados, por meio do Núcleo de Inovação e Tecnologia, Laboratório de Automação e Simulação de Sistemas Elétricos (LASSE) e do Centro de Estudos Avançados em Segurança de Barragens (CEASB).

Para contribuir no processo de atualização tecnológica da Usina, no âmbito do programa Acelera Foz, o PTI vai buscar ampliar a atração de grandes empresas e também de novas startups, bem como incentivar tendências mundiais em tecnologia, como a Inteligência Artificial e as Cidades Inteligentes – transformando o bairro da Vila A de Foz do Iguaçu em um grande laboratório de tecnologias de produtos e serviços que têm como foco a qualidade de vida dos cidadãos.

PLATAFORMA ENERGIAS RENOVÁVEIS

Com objetivo de difundir o uso das fontes de energias renováveis e tecnologias energéticas eficientes a nível local, nacional e mundial, as principais ações desenvolvidas no âmbito da Itaipu são:

- Implantação de painéis fotovoltaicos em propriedades rurais.
- Uso de biomassa para produção de biogás, com uma unidade de demonstração instalada na Usina.
- Mobilidade a biometano, para fomentar a mobilidade sustentável e o combustível renovável.
- Geração distribuída de energia elétrica a partir de biogás, por meio da instalação de uma central na cidade de Toledo.
- Pesquisas com hidrogênio, visando a geração de energia a partir de fontes alternativas não poluentes.
- Mobilidade elétrica, com o projeto do ônibus híbrido elétrico a etanol, financiado pela Finep; bateria de sódio; e a implantação de sistema de armazenamento de energia (com baterias de sódio) associado a painéis fotovoltaicos em locais isolados, em substituição ao uso de geradores a diesel.
- A Itaipu é membro do comitê diretor do projeto “Aplicações de biogás na agroindústria brasileira”, que tem entre os parceiros o Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovação e Comunicação (MCTI+C) e a Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial (Onudi).



Aspectos Econômicos e Financeiros

Forma de gestão e desempenho em 2020

[GRI 103-2, 103-3]

A dimensão da Itaipu e sua característica binacional tornam a gestão econômica e financeira da empresa um processo que demanda planejamento e controles estruturados. Não só resultados operacionais estão sob constante monitoramento, mas também variáveis macroeconômicas, como taxas cambiais e inflação de ambos os países.

O orçamento é referenciado em dólares dos Estados Unidos da América e sua execução é realizada em diversas moedas, principalmente em reais (Brasil) e guaranis (Paraguai). Em 2020, o desempenho do real e do guarani em relação ao dólar foi de desvalorização devido, principalmente, à pandemia de Covid-19.

O recebimento de faturas pela prestação dos serviços de eletricidade com vencimento em 2020, no montante de US\$ 3.630,6 milhões, permitiu o cumprimento de todos os compromissos a título de encargos do Anexo C (*royalties*, remuneração por cessão de energia, rendimentos de capital e ressarcimento dos encargos de administração e supervisão) no valor de US\$ 753,8 milhões. E também daqueles relacionados à amortização da dívida (por empréstimos e financiamentos), os quais totalizaram US\$ 2.061,1 milhões no período.

O Resultado do Exercício em 31 de dezembro de 2020 apresentou um saldo positivo de US\$ 1.834,1 milhões.

US\$ milhões	2020	2019
Receitas Operacionais ⁽¹⁾	3.558,9	3.584,2
Despesas Operacionais ⁽¹⁾	-1.627,2	-1.781,1
Resultado do Serviço	1.931,7	1.803,1
Receitas Financeiras	30,2	40,4
Encargos Financeiros sobre Empréstimos e Financiamentos	-312,3	-429,7
Variações Monetárias	206,6	117,5
Resultado Financeiro	-75,5	-271,8
Outras Receitas / Despesas	-22,1	-8,2
RESULTADO DO EXERCÍCIO	1.834,1	1.523,1

⁽¹⁾ Incluem os valores correspondentes à remuneração por cessão de energia.

Os resultados apresentados não são utilizados como base de cálculo para remuneração do capital próprio, participação nos resultados ou constituição de reservas.



Demonstração do Valor Adicionado (US\$ mil)* [GRI 201-1]

	2020	2019
GERAÇÃO DO VALOR ADICIONADO		
Receitas		
Potência contratada	3.291.012	3.291.012
Remuneração por cessão de energia	217.973	241.513
Royalties e ressarcimento energia adicional à vinculada à potência contratada	49.960	51.670
Receitas (despesas) diversas	(22.147)	(8.232)
	3.536.798	3.575.963
(-) Insumos adquiridos de terceiros		
Materiais	13.563	16.252
Serviços de terceiros	91.130	88.380
Outras despesas operacionais	310.611	166.427
	415.304	271.059
VALOR ADICIONADO BRUTO	3.121.494	3.304.904
(+) Valor adicionado recebido em transferência		
Receitas financeiras	236.870	40.425
	236.870	40.425
VALOR ADICIONADO A DISTRIBUIR	3.358.364	3.345.329
DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO		
Remuneração:		
Do trabalho		
Remuneração direta	180.724	237.897
Benefícios	113.745	133.643
Provisões atuariais ¹	169.756	301.516
Indenizações trabalhistas ²	(5.278)	28.940
FGTS	4.122	5.363
	463.069	707.359
Do governo		
INSS e IPS	23.997	30.080
Royalties	424.226	446.216
Remuneração por cessão de energia	217.973	241.513
	666.196	717.809
Do capital de terceiros		
Encargos da dívida	312.319	429.718
Variações monetárias	-	(117.542)
Outras despesas financeiras	85	18
	312.404	312.194
Do capital próprio		
Rendimentos de capital	50.010	50.510
Ressarcimento de encargos de administração e supervisão	32.632	34.324
	82.642	84.834
Resultado do período³	1.834.053	1.523.133
VALOR ADICIONADO DISTRIBUÍDO	3.358.364	3.345.329

* Os dados são binacionais e referem-se aos valores em 31 de dezembro de cada ano. As Demonstrações Contábeis estão disponíveis para consulta em <https://bit.ly/3tQVC9u>

¹ Provisões contábeis decorrentes das obrigações atuariais com benefícios futuros a empregados, relativas ao programa de assistência à saúde e ao programa de aposentadoria e pensões de ambas as margens.

² Provisões contábeis decorrentes das indenizações trabalhistas por desligamento: plano permanente de desligamento voluntário, no Brasil, e indenização por tempo de serviço, no Paraguai.

³ Compreende o resultado contábil obtido em cada exercício. Conforme especificidades da Itaipu, não é utilizado como base de cálculo para remuneração do capital próprio, participação nos resultados ou constituição de reservas contábeis. Os resultados são acumulados no Ativo, sendo que, até 2023, ano previsto para a amortização total da dívida e revisão do Anexo C do Tratado, o montante dos valores acumulados na rubrica de Resultados deverá ser equivalente ao total do Ativo Imobilizado e Intangível da Entidade, menos o montante de Capital, uma vez que, conforme definido no Anexo C, a amortização dos empréstimos e financiamentos é parte integrante do Custo do Serviço de Eletricidade e a depreciação do Imobilizado e a amortização do Intangível não são contabilizadas.



Gestão de Pessoas

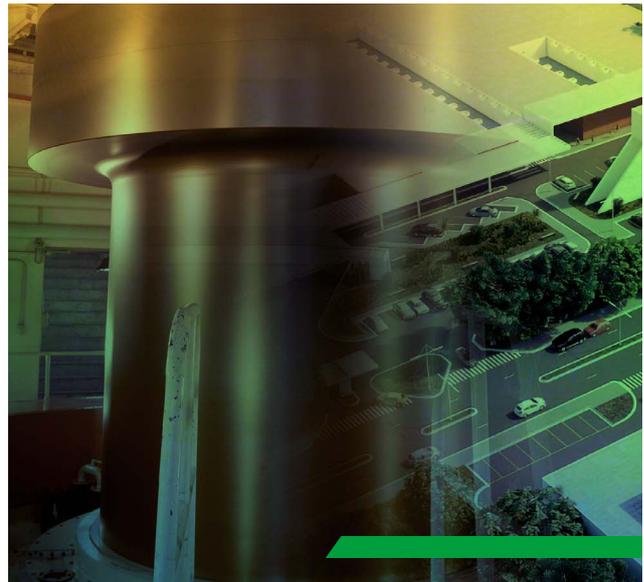
Forma de gestão

[GRI 102-10, 102-41, 103-2, 103-3]

Para atrair, reter e desenvolver a força de trabalho, a Itaipu investe em seus empregados, propiciando oportunidades de realização profissional baseadas em seu Código de Ética e em sistemas e políticas internos. A gestão de pessoas trabalha com benefícios e remuneração competitivos em relação ao mercado, igualdade de oportunidades, desenvolvimento de competências e ações de saúde e segurança. É via processo seletivo público que se ingressa ao quadro de empregados, e nesses processos há cotas para pessoas com deficiência (PcD) e para pessoas negras. E 100% dos empregados (exceto Diretores e Conselheiros) estão cobertos por Acordo Coletivo de Trabalho.

Em busca de uma maior integração do quadro de pessoal, eficiência e redução de despesas, em março de 2019 foi anunciado o plano de migração dos empregados do escritório de Curitiba para Foz do Iguaçu, cidade sede da margem brasileira. O processo foi concluído em fevereiro de 2020, resultando em 122 empregados transferidos e 9 desligados. Para a mudança de cidade, foram concedidos três dias de licença e auxílio traslado e foram promovidos encontros do Programa de Ambientação, com o objetivo de facilitar a integração e a adaptação dos empregados vindos de Curitiba.

Também em 2020, foi implementado o Programa de Gestão da Diversidade. Anteriormente, o tema era tratado pelo Programa de Incentivo à Equidade de Gênero e pelo Comitê para Pessoas com Deficiência. Apesar de não estar submetida às leis de cotas devido a sua natureza jurídica, a Itaipu desenvolve atividades para que a cultura organizacional seja mais inclusiva e equitativa, por meio de palestras, campanhas e reportagens internas. Em 2021 serão propostos Diretrizes e Plano de Ação, com indicadores e metas de atuação, por meio do Comitê Integrador da Diversidade. 



Outros Trabalhadores [GRI 102-8]

Estagiários, menores aprendizes participantes do Programa de Iniciação e Incentivo ao Trabalho (PIIT) e terceiros também exercem atividades nas instalações da empresa e são considerados colaboradores neste documento. Os estagiários são estudantes do ensino superior, que em 2020 totalizaram 141. Já os PIITs são jovens que estão cursando o ensino fundamental ou o ensino médio em Foz do Iguaçu, provenientes de famílias em condição de vulnerabilidade ou risco social, sendo 235 participantes no ano. No período de pandemia, a empresa manteve salários e vales para estagiários e PIITs.



EMPREGADOS POR TIPO DE CONTRATO, GÊNERO E REGIÃO [GRI 102-7, 102-8]

Região	2020					2019				
	Indeterminado		Determinado		Total	Indeterminado		Determinado		Total
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres		Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
Foz, Usina, Santa Helena e Guaíra	1.029	241	22	10	1.302	1.029	240	21	10	1.300
Curitiba	0	0	0	0	0	27	16	0	0	43
Brasília	1	4	7	0	12	4	2	7	0	13
Total	1.030	245	29	10	1.314	1.060	258	28	10	1.356

Como empregado próprio foi considerado: Conselheiros, Diretores, requisitados, cedidos e quadro transitório. Dentre os próprios, constam 19 cedidos para outros órgãos. Os empregados que possuem contrato de trabalho permanente realizam jornada integral de 8 horas/dia, com exceção de operadores e agentes de segurança que trabalham em regime de escala e cuja jornada integral diária é de 6 horas/dia, conforme previsto no Acordo Coletivo de Trabalho. **Empregados Permanentes/Indeterminado:** 1.275 (não considerado dois empregados, que são também Diretores). **Empregados Temporários/Determinado:** Diretores, Conselheiros e requisitados de outros órgãos, sendo: 10 requisitados de outros órgãos; 13 Diretores e Conselheiros; e 16 do quadro transitório. Em 2020, no escritório de Brasília, estavam lotados apenas empregados cedidos para outros órgãos.

TRABALHADORES DE EMPRESAS TERCEIRIZADAS QUE REALIZARAM ATIVIDADES NAS DEPENDÊNCIAS DA ITAIPU [GRI 102-8]

Região	2020					2019				
	Permanentes		Em Projeto		Total	Permanentes		Em Projeto		Total
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres		Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
Foz, Usina, Santa Helena e Guaíra	516	159	414	104	1.193	511	152	369	97	1.129
Curitiba	0	0	0	0	0	17	26	8	2	53
Total	516	159	414	104	1.193	528	178	377	99	1.182

Terceiros permanentes são vinculados a contratos contínuos, como copa, limpeza, vigilância, transporte e obras e executam serviços em qualquer área da Itaipu. Terceiros em projetos prestam serviços para a Entidade, com vínculo direto ou não, ou são contratados por demanda ou por curto prazo (por exemplo, empregados de restaurantes e funcionários dos bancos que atuam dentro da Usina e auditores).



ADMISSÕES E DEMISSÕES EM 2020 [GRI 401-1]

		MASCULINO				FEMININO				TOTAL			
		Admissões	Demissões	Admissões e Demissões em 2020	Taxa de Rotatividade	Admissões	Demissões	Admissões e Demissões em 2020	Taxa de Rotatividade	Admissões	Demissões	Admissões e Demissões em 2020	Taxa de Rotatividade
Brasília	Até 30 Anos								0	0	0		
	Até 50 Anos								0	0	0		
	Acima de 50 Anos		2		0,667				0	2	0	0,5	
	Total	0	2	0	0,5	0	0	0	0	2	0	0,333	
Curitiba	Até 30 Anos					1		1	0	1	0	1	
	Até 50 Anos		1		0,067		4	0,308	0	5	0	0,179	
	Acima de 50 Anos		7		0,583		2	0,667	0	9	0	0,6	
	Total	0	8	0	0,296	0	7	0,438	0	15	0	0,349	
Foz, Usina, Santa Helena e Guaíra	Até 30 Anos	10	1		0,069	3			13	1	0	0,07	
	Até 50 Anos	15				5	1	0,016	20	1	0	0,011	
	Acima de 50 Anos	1	45		0,108		14	0,368	1	59	0	0,12	
	Total	26	46	0	0,035	8	15	0	0,048	34	61	0	0,037
Total	Até 30 Anos	10	1	0	0,069	3	1	0	0,1	13	2	0	0,075
	Até 50 Anos	15	1	0	0,011	5	5	0	0,026	20	6	0	0,014
	Acima de 50 Anos	1	54	0	0,121	0	16	0	0,381	1	70	0	0,131
	Total Geral	26	56	0	0,039	8	22	0	0,058	34	78	0	0,042

Taxa de rotatividade = nº demissões / nº total empregados no início do período. Havendo admissões no período calcula-se a média de demissões = (nº admissões + nº demissões) / 2. Computados empregados indeterminados, inclusive os cedidos. Não computados Conselheiros, Diretores, requisitados e quadro transitório.

DIVERSIDADE NO QUADRO EM 2020 [GRI 405-1]

O corpo gerencial da Itaipu ficou proporcionalmente mais jovem. Em 2019, cerca de 70% dos gerentes tinham até 50 anos de idade e cerca de 28% tinham mais de 50 anos. Em 2020, o índice de gerentes com até 50 anos de idade subiu para 78,3%, e o número de gerentes com mais de 50 anos reduziu para 21,7%. Em relação à proporção de mulheres em função gerencial, não houve variação (20%).

		MASCULINO					FEMININO					TOTAL				
		Branca	Amarela	Negra	Parda	Total	Branca	Amarela	Negra	Parda	Total	Branca	Amarela	Negra	Parda	Total
Conselho	Até 30 Anos	0%	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Até 50 Anos	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%
	Acima de 50 Anos	71,4%	0,0%	0,0%	14,3%	85,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	71,4%	0,0%	0,0%	14,3%	85,7%
	Total	85,7%	0,0%	0,0%	14,3%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	85,7%	0,0%	0,0%	14,3%	100%
Diretoria	Até 30 Anos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Até 50 Anos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%
	Acima de 50 Anos	83,3%	0,0%	0,0%	0,0%	83,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	83,3%	0,0%	0,0%	0,0%	83,3%
	Total	83,3%	0,0%	0,0%	0,0%	83,3%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Gerencial	Até 30 Anos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Até 50 Anos	55,0%	0,0%	0,8%	4,7%	60,5%	17,8%	0,0%	0,0%	1,6%	19,4%	72,9%	0,0%	0,8%	6,2%	79,8%
	Acima de 50 Anos	17,8%	0,0%	0,8%	0,8%	19,4%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	18,6%	0,0%	0,8%	0,8%	20,2%
	Total	72,9%	0,0%	1,6%	5,4%	79,8%	18,6%	0,0%	0,0%	1,6%	20,2%	91,5%	0,0%	1,6%	7,0%	100,0%
Universitária	Até 30 Anos	5,5%	0,6%	0,0%	1,4%	7,5%	1,6%	0,0%	0,0%	0,2%	1,8%	7,1%	0,6%	0,0%	1,6%	9,2%
	Até 50 Anos	44,1%	2,7%	0,6%	4,3%	51,8%	18,4%	0,4%	0,4%	2,4%	21,6%	62,5%	3,1%	1,0%	6,7%	73,3%
	Acima de 50 Anos	9,6%	0,8%	0,4%	2,4%	13,1%	2,7%	0,0%	0,0%	1,6%	4,3%	12,4%	0,8%	0,4%	3,9%	17,5%
	Total	59,2%	4,1%	1,0%	8,0%	72,4%	22,7%	0,4%	0,4%	4,1%	27,6%	82,0%	4,5%	1,4%	12,2%	100%
Não Universitária	Até 30 Anos	5,4%	0,0%	0,2%	2,1%	7,7%	2,0%	0,0%	0,0%	0,2%	2,1%	7,4%	0,0%	0,2%	2,3%	9,8%
	Até 50 Anos	47,7%	0,8%	1,4%	15,0%	64,8%	8,0%	0,0%	0,2%	1,8%	10,0%	55,7%	0,8%	1,5%	16,8%	74,8%
	Acima de 50 Anos	10,7%	0,0%	0,5%	3,2%	14,4%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	11,8%	0,0%	0,5%	3,2%	15,4%
	Total	63,9%	0,8%	2,0%	20,2%	86,9%	11,0%	0,0%	0,2%	2,0%	13,1%	74,9%	0,8%	2,1%	22,2%	100,0%
Geral	Até 30 Anos	4,9%	0,2%	0,1%	1,6%	6,8%	1,6%	0,0%	0,0%	0,2%	1,8%	6,5%	0,2%	0,1%	1,8%	8,5%
	Até 50 Anos	46,7%	1,4%	1,0%	9,7%	58,8%	13,0%	0,2%	0,2%	2,0%	15,4%	59,7%	1,6%	1,2%	11,6%	74,1%
	Acima de 50 Anos	11,6%	0,3%	0,5%	2,7%	15,1%	1,7%	0,0%	0,0%	0,6%	2,3%	13,3%	0,3%	0,5%	3,3%	17,4%
	Total	63,2%	2,0%	1,5%	13,9%	80,6%	16,3%	0,2%	0,2%	2,7%	19,4%	79,5%	2,1%	1,8%	16,7%	100,0%

Não havia empregados indígenas no quadro em 2020.

Remuneração

[GRI 102-35, 102-36, 102-38, 102-39]

A remuneração dos empregados é definida pelo Plano de Carreira e Remuneração por Competências e baseada em pesquisas internas e externas, como pesquisas salariais e de benefícios praticados por empresas nacionais do setor e de porte semelhante, inclusive da *holding*. A remuneração de Conselheiros e Diretores é definida pela Eletrobras.

A tabela salarial é reajustada anualmente, quando há negociação com as entidades sindicais dos termos do contrato coletivo de condições de trabalho, englobando também plano de carreira, benefícios, participações de resultados e obrigações dos trabalhadores. Durante a vigência da negociação pactuada, reuniões periódicas acompanham a execução dos termos e discutem novos assuntos.

A proporção entre a remuneração anual total do indivíduo mais bem pago em relação a remuneração média de todos os empregados em 2020 foi de 5,4343. Para elaboração do indicador foram considerados Diretores, Conselheiros e empregados ativos¹.

Houve a redução de remuneração anual total do indivíduo mais bem pago em relação a 2019 em 12,19% e

também da remuneração média anual total dos empregados em 1,94%, fazendo que a proporção entre elas reduzisse em 10,45% em relação ao ano anterior.

Um dos fatores que contribuiu para a redução foram as aposentadorias que, devido ao maior tempo de empresa, os empregados normalmente recebiam remunerações mais altas. Ao mesmo tempo, as contratações foram reduzidas e novos empregados são admitidos em níveis iniciais de carreira. Outro fator que pode ter impactado foi a alteração do empregado paradigma da empresa: os honorários dos Diretores são calculados com base no empregado com a maior remuneração (denominado paradigma) e, por questões de aposentadoria do empregado paradigma, os honorários dos Diretores teve diminuição².

¹ No cálculo, foram considerados os valores recebidos durante ano de 2020 das seguintes verbas: salário base, anuênio, periculosidade, adicional regional, gratificações de função, insalubridade, pensidade, diferença piso, férias, gratificação de férias, décimo terceiro salário, abono, indenização e participação de resultados.

² Para elaboração do indicador foram considerados Diretores, Conselheiros e empregados brasileiros e os valores recebidos durante o ano de 2020 das seguintes verbas: salário base, anuênio, periculosidade, adicional regional, gratificações de função, insalubridade, pensidade, diferença piso, férias, gratificação de férias, décimo terceiro salário, abono e participação de resultados.

PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE E A REMUNERAÇÃO RECEBIDOS PELAS MULHERES E AQUELES RECEBIDOS PELOS HOMENS PARA CADA CATEGORIA FUNCIONAL [GRI 405-2]

Categoria funcional	2020		2019	
	Salário-base	Remuneração	Salário-base	Remuneração
Gerencial	0,97	0,96	1	0,97
Universitário	0,96	0,92	1	0,92
Não universitário	0,98	0,83	0,99	0,81

Para o cálculo do salário-base e remuneração das categorias funcionais foi aplicada a média aritmética simples, ou seja, somados os salários-base ou remuneração de uma categoria e o valor encontrado foi dividido pelo número de empregados desta mesma categoria. Um fator que pode impactar para que a proporção entre mulheres e homens não seja de 1 para 1 é o nível de carreira em que cada indivíduo se encontra. Podem existir mais homens em níveis maiores de carreira devido a tempo e complexidade da atividade. Outro fator é a posição gerencial em que o indivíduo se encontra – podem ser que dentro da categoria gerencial, por exemplo, existam mais mulheres em posições gerenciais iniciais em relação aos homens.

Aposentadoria e Previdência Complementar [GRI 201-3, 404-2]

Ao longo dos próximos 10 anos, estão previstas 280 aposentadorias. Ao mesmo tempo, a Itaipu tem contratado pessoal apenas para cargos imprescindíveis. Por isso, ações para empregados permanecerem na empresa por mais tempo têm sido implementadas, como o Plano de Desenvolvimento de Líderes, o Programa de Sucessão e as Trilhas de Aprendizagem. E, para auxiliar os empregados que estão prestes a encerrar a carreira, a empresa promove o Programa de Reflexão para Aposentadoria, que é aberto também aos cônjuges. Em 2020, devido à pandemia do novo coronavírus, não foi possível realizar os encontros, que estimavam a participação de 150 pessoas.

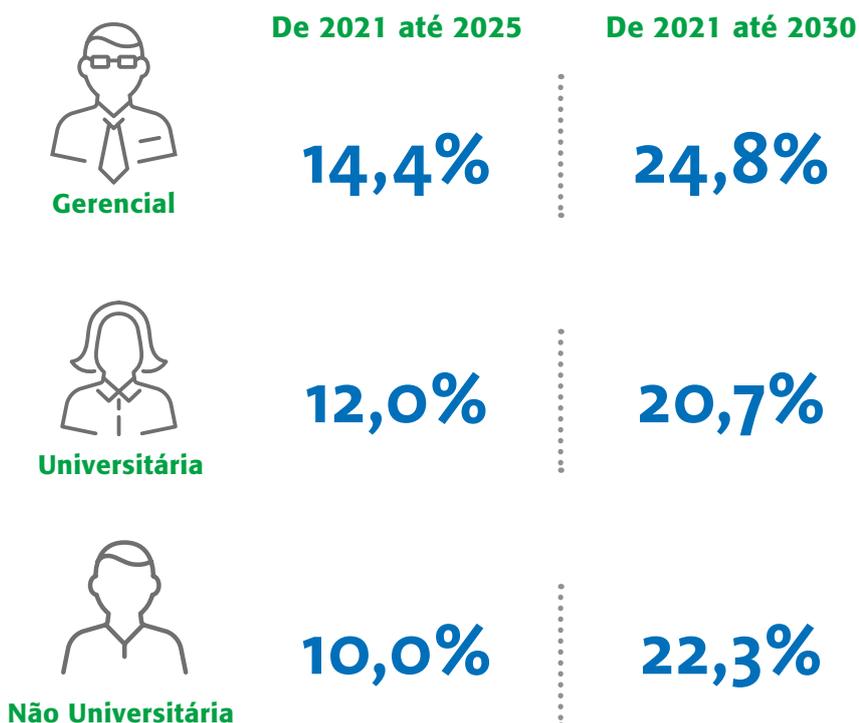
A Fundação Itaipu Brasil (Fibra) é o fundo de pensão que administra o plano de benefícios previdenciários dos empregados brasileiros da Entidade. O plano na modalidade de Benefício Definido tem como fonte de recursos as contribuições da patrocinadora (Itaipu Binacional) e dos participantes, além dos rendimentos resultantes das aplicações financeiras desses recursos. Esse plano contempla benefícios de suplementação de aposentadoria por tempo de contribuição, invalidez e por idade; suplementação de aposentadoria especial;

auxílio-reclusão; suplementação de pensão; benefício especial temporário por morte; auxílio-funeral por morte de beneficiário; e suplementação do abono anual.

Em 2020, havia 3.297 pessoas vinculadas à Fibra, sendo 1.319 ativas, 1.686 aposentadas e 292 pensionistas. A contribuição média dos participantes ativos foi de 10,81%, dos assistidos de 10% e da patrocinadora de 15%. Já a rentabilidade auferida foi de 10,11%.

Apesar das adversidades no mercado financeiro em função da pandemia, a Fundação manteve resultado positivo em seus demonstrativos financeiros pelo terceiro ano consecutivo, registrando superávit de R\$ 39 milhões (considerando o ajuste de precificação dos Títulos Públicos). Além disso, em 2020, a Fibra realizou as ações previstas em seu Planejamento Estratégico, com destaque para a criação do Plano Família Itaipu, instituído na modalidade de contribuição definida destinado a familiares até quarto grau dos atuais participantes; e a mudança da sede de Curitiba para Foz do Iguaçu, onde atualmente se encontram 83% dos participantes ativos e assistidos.

PERCENTUAL DE EMPREGADOS ELEGÍVEIS À APOSENTADORIA NOS PRÓXIMOS 5 E 10 ANOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL



Desenvolvimento Profissional [GRI 103-2, 103-3, EU14]

Manter o capital humano com alto nível de motivação, comprometimento e desempenho é o compromisso da gestão de pessoas da Itaipu. Para o desenvolvimento profissional, a Entidade oferece treinamentos e avaliações periódicas aos empregados e é adotado processo seletivo interno como forma transição entre áreas e funções. A ferramenta utilizada para avaliação anual dos empregados é o Sistema de Gestão de Desempenho (SGD), que auxilia na identificação de demandas de treinamentos a serem ofertados.

A Educação Corporativa na Itaipu tem sido conduzida por meio de Trilhas de Aprendizagem, orientadas pelo mapa estratégico e pela cadeia de valor da empresa, bem como pelo modelo de gestão por competências e outras demandas estratégicas. Os principais direcionadores são a preparação para atuação no mercado de energia pós-2023 e a atualização tecnológica da Usina.

Em 2020, destacaram-se os planos de desenvolvimento de competências individuais para empregados; a otimização do ambiente virtual de educação à distância, que ofereceu cursos e e-books; e a adaptação de espaço de telepresença para cursos no formato à distância, visando manter os treinamentos durante o período de distanciamento social. Temas de planejamento e orçamento, comercialização de energia, Lei Geral da Proteção de Dados, matriz de riscos e carreira e desempenho foram abordados nas capacitações realizadas.

Em comparação com o ano anterior, houve redução na média de carga horária de treinamentos, devido à pandemia em 2020. Foram mantidos treinamentos legais e aqueles em condições de serem realizados virtualmente.

Programa de Desenvolvimento de Líderes [GRI 404-2]

Em 2020, o Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL) ofereceu o curso de gestão de pessoas para novos gerentes e desenvolvimento comportamental da alta liderança, por meio de coaching individual e em equipes. O Programa é direcionado a gerentes e propõe novas abordagens metodológicas e de conteúdo, desde qualificação técnica e estratégica até atuação gerencial. O PDL também preparou 49 gerentes para a avaliação dos subordinados, que será realizada em 2021, via SGD.

PERCENTUAL DE EMPREGADOS QUE RECEBERAM ANÁLISES DE DESEMPENHO [GRI 404-3]

	2020		2019	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Gerencial	100	100	0	0
Universitário	100	100	14,46	12,50
Não-universitário	99,60	97,40	12,05	6,59
Total	98,06	98,78	11,90	9,36

As avaliações de desempenho não são aplicadas a membros de Conselho e Diretoria. Todos os empregados do quadro próprio foram avaliados no ciclo 2020, com exceção daqueles em afastamento.

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO [GRI 404-1]

	2020		2019	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Gerencial	40,35	42,52	83,42	101,83
Universitário	41,92	41,01	115,43	74,80
Não-universitário	24,84	26,70	57,01	55,07
Média geral	33,07		78,54	

Saúde, Segurança e Qualidade de Vida

[GRI 103-2, 103-3, 403-1, 403-2, 403-4, 403-7, 403-8, 403-10]

Visando preservar a saúde e a segurança das pessoas no trabalho e promover a qualidade de vida, a Itaipu está implantando desde 2018 o Sistema de Gestão do Trabalho Seguro (SGTS). Baseado em 20 elementos aderentes às diretrizes OHSAS 18001 e ISO 45001, o sistema inicialmente abrangeu empregados que atuavam em atividades de manutenção relacionadas à geração e transmissão de energia, que apresentam maior variedade de perigos e riscos e consiste na área binacional com o maior número de empregados.

Entre outras atividades do SGTS, destacam-se o início da atualização dos procedimentos de segurança do trabalho referentes às principais atividades de risco desenvolvidas na Itaipu e a conclusão da revisão de todas as Análises Preliminares de Risco (APR). Em 2021, o SGTS será ampliado para os setores de operação da usina, obras e engenharia e a previsão é que a expansão para outras áreas e a conclusão da implantação ocorra em 2024.

Para relatar perigos e riscos, há dois mecanismos à disposição de todos os empregados: o Informe de Risco de Acidentes (IRA) e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). E em atividades dentro do escopo do SGTS, os incidentes são reportados via Relatório de Anomalia em Serviço e a investigação adota ferramentas de gestão da qualidade, visando determinar medidas corretivas que evitem a reincidência dos eventos. Além disso, há comitês que analisam, monitoram e implementam medidas para promover a saúde e a segurança dos empregados.

Entre os riscos ocupacionais está o ruído, que é gerenciado pelo Programa de Conservação Auditiva (PCA). A equipe de fonoaudiologia realizou o acompanhamento de 234 funcionários, não identificando nenhum novo caso de perda auditiva ocupacional no ano. Também não foi registrado acidente de trabalho decorrente dos principais riscos: eletricidade, altura e espaços confinados.

As menores taxas de acidentes dos últimos anos foram registradas em 2020. Apesar do home office adotado por muitos empregados, as atividades essenciais, que concentram os principais riscos ocupacionais, seguiram presencialmente. No ano também não houve registro de doença profissional.

Para Enfrentar a Contaminação por Covid-19 entre os Colaboradores, a Itaipu:

- Adquiriu e distribuiu EPIs, como aventais, óculos de segurança, protetor facial (*face shield*) e mais de 22 mil máscaras de tecido para colaboradores.
- Disponibilizou álcool gel 70%, tapetes sanitizantes e rodolúvio para desinfecção de veículos.
- Testou empregados das áreas consideradas essenciais da empresa (segurança física, medicina e segurança do trabalho, operação, obras e manutenção da usina, segurança de barragens e almoxarifado), por meio de testes PCR e rápido. Foram realizados 4.637 testes em 1.148 empregados do quadro próprio, com a confirmação de 139 casos.
- Contratou empresa para a aferição de temperatura de todos que acessam as dependências da Itaipu.
- Adotou *home office* para trabalhadores pertencentes a grupos de risco. Nessa modalidade, fluxos e processos físicos foram alterados para meios digitais.
- Estagiários e menores aprendizes foram afastados das atividades presenciais, incluindo terceirizados de grupos de risco.
- Realizou 1.534 teleatendimentos relacionados à Covid-19.
- Criou o “Painel da Vida” na intranet, com dados quantitativos sobre casos e testes, bem como o canal interno de atendimento para esclarecimentos de dúvidas.
- Reorganizou espaços, visando distância segura entre empregados, aumentou a frequência de higienização e nas áreas de equipes do quadro essencial (salas de controle, sala de despacho, corpo de bombeiros e guaritas da segurança empresarial) os espaços são higienizados por empresa especializada em desinfecção.



SERVIÇOS DE SAÚDE [GRI 403-3, 403-6]

Por meio do Programa de Higiene Ocupacional, criado em 2019, foram desenvolvidos procedimentos e ferramentas de cálculo para analisar os riscos de agentes químicos, ruído, calor e vibrações. É ele quem vai subsidiar os demais programas ambientais existentes na empresa, tais como o Programa de Proteção Respiratória, o Programa de Conservação Auditiva e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

Os empregados também contam com ambulatório – que foi reformado em 2020 e passará a ter uma sala de amamentação –, plano de saúde e odontológico, ginástica laboral, aulas de pilates e alongamento, academia corporativa, condicionamento físico, ergonomia, entre outras atividades que promovem a saúde e o bem-estar. Saiba mais no Relatório Anual.



TREINAMENTOS [GRI 403-5, EU14, EU18]

Ao longo do ano, como medida de prevenção à Covid-19, os treinamentos de segurança foram temporariamente suspensos. Ainda assim, foram capacitados 32 empregados em segurança em instalações e serviços em eletricidade (NR 10); 110 em trabalho em espaços confinados (NR33); 11 em trabalho e resgate em altura (NR 35) e 48 participaram do curso de formação de membros da CIPA. Estes treinamentos são oferecidos gratuitamente e em horário de expediente. Também foram ofertadas palestras sobre saúde e segurança do trabalho para 270 prestadores de serviço, representando 42,25% do total de terceirizados, além de estagiários, jovens aprendizes e novos empregados.

Comitês e Comissões [GRI 403-4]

Todos os empregados estão representados em comitês que se reúnem periodicamente para analisar, monitorar e implementar medidas que reduzam os riscos e promovam saúde e qualidade de vida nos ambientes de trabalho. São eles:

- **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CIPA):** composta por brasileiros e paraguaios divididos em grupos de trabalho, representando todas as diretorias da empresa, e com reuniões mensais.
- **Plano de Ação de Emergência:** organizado em comissão gerencial e três grupos de trabalho para identificar problemas, propor melhorias, estabelecer procedimentos em casos de contingências e promover simulados e treinamentos.
- **Comitê para análise de empregados com restrições laborais:** equipe multidisciplinar formada por cinco profissionais das áreas médica, enfermagem, serviço social e psicologia. Apoia empregados com restrições para realização das atividades laborais, ativos ou afastados, favorecendo sua recuperação e, quando cabível, viabilizando a reabilitação profissional.
- **Comitê para pessoas com deficiência:** formado por 12 integrantes de todas as diretorias da empresa, atua na viabilização de iniciativas voltadas ao direito das pessoas com deficiência.

ACIDENTES DE TRABALHO [GRI 403-9]

	2020		2019	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	6,00	1,00	5,00	4,00
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	2,89	1,97	2,31	7,48
Número de horas trabalhadas	2.078.649	506.678	2.167.827	534.567

Não foram registrados óbitos e acidentes de trabalho com consequência grave nos dois últimos anos.

Os dados informados abrangem apenas os empregados do quadro próprio da Itaipu. As principais causas de acidentes em 2020 foram: impacto sofrido por pessoa (2); reação do corpo aos seus movimentos (2); atrito, abrasão, perfuração, corte por compressão (2); e esforço excessivo (1). O índice de acidentes foi calculado conforme a NBR 14280 (HHT é estimado pelo número de empregados * 167)

Segurança de Terceirizados [GRI 103-2, 103-3, 403-1]

Todos os terceirizados estão cobertos pelas Diretrizes para a Segurança e Saúde no Trabalho para Empresas Contratadas, que contempla requisitos básicos da legislação brasileira e paraguaia, bem como normas internas. Para esses trabalhadores, orientações sobre saúde e segurança do trabalho são transmitidas em palestras de integração, obrigatórias para o início das atividades da contratada na Itaipu.

A Itaipu possui requisitos que devem ser seguidos pelas contratadas para prestação de serviço ou fornecimento de bens e materiais. Atualmente há mais de 50 objetos contratuais que trazem critérios de saúde e segurança do trabalho. As áreas gestoras representam a empresa perante todas as situações envolvendo os contratos sob sua responsabilidade e são continuamente verificadas pela área de Auditoria Interna da Itaipu.

O Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) da Entidade também

orienta e fiscaliza os serviços de campo, tais como obras diversas, atividades de copa e limpeza e manutenção de pontes rolantes e pórticos.

A comunicação de situações de perigo, por parte dos terceirizados, deve ser realizada diretamente ao fiscal e ao gestor de contrato, representantes da Entidade para tratativas durante a execução e/ou fornecimento do serviço. Fiscais e gestores contam com orientações e recomendações do SESMT. A Itaipu está revendo o processo de gestão de empresas contratadas, elaborando novos fluxos de trabalho e instruções normativas e preparando conteúdos para a capacitação de empregados envolvidos com a gestão de terceirizados.

A nova norma tem previsão de ser submetida à aprovação da alta gestão em 2021 e sua aplicação permitirá a consolidação dos dados quantitativos de empresas e trabalhadores terceirizados, o que atualmente não é possível devido à descentralização das informações.





Desenvolvimento Territorial e Sustentável

Desenvolvimento Econômico Regional

[GRI 103-2, 103-3, 201-1, 203-1, 203-2]

Aos 36 anos de operação, a usina de Itaipu, mais do que cumprir sua atividade-fim de garantir energia limpa e renovável para o desenvolvimento do Brasil e do Paraguai, tem um papel imprescindível na transformação de Foz do Iguaçu e em sua área de atuação, composta por cerca de 1,3 milhão de habitantes e 54 municípios no Paraná e 1 em Mato Grosso do Sul. Nos dois últimos anos, com o redirecionamento dos recursos, a empresa tem priorizado iniciativas alinhadas a sua missão, em especial à viabilização de obras estruturantes há muito tempo requisitadas pela população.

No ano em que o mundo foi impactado pela pandemia da Covid-19, a margem brasileira da Usina praticamente dobrou os investimentos em obras, ações ambientais, iniciativas humanitárias e de desenvolvimento social. O resultado foi um impacto positivo para a economia local, já que o setor de serviço, principalmente turismo, e o comércio desempregaram mais de 5 mil pessoas.

Juntas, as obras movimentaram milhares de empregos diretos em 2020 e outros serão criados no início da operação desses empreendimentos. De forma indireta,

a empresa também ajudou a manter postos de trabalho em várias instituições sociais e viabilizou a criação de 800 vagas na área de saúde, para ajudar no combate à pandemia.

Para os profissionais de turismo, em parceria com o Instituto Polo Iguassu, foi criado o programa Capacita Guias, que proporcionou 48 horas de capacitação, com aulas on-line e duas aulas práticas, para 150 pessoas. Nos encontros, foram abordadas novas formas de apresentar atrativos turísticos de Foz, cuidados necessários no contexto de pandemia e desenvolvimento pessoal e profissional. Além da formação diferenciada, os participantes com 75% de frequência receberam uma bolsa-auxílio mensal de R\$ 450 ao longo do curso, que teve duração de três meses.

Além dos investimentos, a Itaipu realizou o repasse de US\$ 428,1 milhões, a título de pagamento de royalties para os dois países. Destes, US\$ 224,2 milhões foram ao governo do Brasil, sendo US\$ 123,9 milhões direcionados para os 16 municípios diretamente afetados pelo reservatório e que podem utilizar o recurso nas áreas de saúde, educação e segurança.

A Itaipu bateu recorde de aprovação pelos moradores da região Oeste do Paraná, de acordo com o Radar Inteligência. Em 2020, a aceitação da atuação da empresa aumentou três pontos percentuais em relação ao ano anterior.

Índice de aprovação da Itaipu em 2020 pelos moradores da região Oeste do Paraná



94,4%

aceitação da atuação da empresa

97%

nível de importância para o desenvolvimento regional

INVESTIMENTO EM INFRAESTRUTURA

[GRI 103-2, 103-3, 203-1]

Considerando a execução de todos os projetos nos próximos anos, a Itaipu vai investir aproximadamente R\$ 2,4 bilhões, inclusive novas parcerias para modernização do setor elétrico brasileiro. Esses recursos incluem obras de infraestrutura e ações contínuas, como projetos ambientais, sociais e de educação ambiental.

Grande parte dessas ações é feita em parceria com os governos das esferas federal, estadual e municipal, e no âmbito do Acelera Foz – programa lançado em maio e que integra um plano de retomada econômica de Foz do Iguaçu, e no qual da Entidade participa na coordenação estratégica.

Duplicação do acesso ao Aeroporto de Foz e ampliação do pátio de manobras (infraero) ²

-  87%
-  Nov/18 à Mai/21
-  R\$ 10,8 milhões

Segunda ponte entre Brasil e Paraguai

-  46%
-  Mai/19 à Set/22
-  R\$ 323,7 milhões

Ampliação da pista do Aeroporto de Foz do Iguaçu¹

-  77%
-  Dez/19 à Jun/21
-  R\$ 55,5 milhões

Segunda fase da ciclovia na Tancredo Neves

-  70%
-  Jun/19 à Mar/21
-  R\$ 6 milhões

Laboratório de Medicina Tropical de Foz

-  7%
-  Dez/19 à Dez/21
-  R\$ 4,07 milhões

Construção do Mercado Municipal

-  73%
-  Fev/18 à Mai/21
-  R\$ 14,5 milhões

Obras no Hospital Ministro Costa Cavalcanti

-  8%
-  Ago/19 à Out/22
-  R\$ 64,7 milhões

Ciclovia na Vila A

-  70%
-  Jul/21 à Dez/18
-  R\$ 8,6 milhões

Revitalização do Gramadão da Vila A, em Foz

-  11%
-  Out/20 à Ago/21
-  R\$ 3,9 milhões

Revitalização do Centro Náutico de Guaíra ³

-  23%
-  Jun/18 a Dez/21
-  R\$ 3,6 milhões

Revitalização do Porto Internacional de Guaíra

-  100%
-  Abr/18 à Dez/21
-  R\$ 1,5 milhão



¹ O término da vigência do Convênio é junho/22.

² Investimento total: R\$ 15,5 milhões, com participação da Infraero.

³ Investimento total: R\$ 5,1 milhões, com participação da Prefeitura Municipal de Guaíra.

Outras obras previstas	Início	Previsão de conclusão	Investimento total previsto
Revitalização do Sistema de Corrente Contínua de Alta Tensão de Furnas associado à Itaipu	Dez/20	Dez/25	R\$ 1.073,8 milhões
Implantação do trecho de 46,9 km da rodovia BR-487 (Estrada da Boiadeira)	Nov/20	Mai/23	R\$ 223,8 milhões
Obras de acesso segunda ponte BR/PY (BR 277)	Jun/19	Out/22	R\$ 139,3 milhões
Duplicação do contorno Oeste de Cascavel (BR-163)	Dez/20	Jul/23	R\$ 101,6 milhões
Duplicação da BR-277 – Trecho PRF/Ferroeste	Dez/20	Jul/23	R\$ 85,7 milhões
Implantação de contorno de Guaíra	Dez/20	Ago/23	R\$ 65,8 milhões
Revitalização da ponte Guaíra	Dez/20	Out/22	R\$ 26,2 milhões
Estrada Santa Helena-Ramilândia (26 km)	Dez/20	Dez/23	R\$ 26,2 milhões
Segunda sede do Batalhão de Polícia de Fronteira em Guaíra	Dez/20	Jun/23	R\$ 22,06 milhões
Iluminação viária de 21 km da BR-277	Dez/20	Dez/22	R\$ 18,6 milhões
Projeto Beira Foz	Dez/19	Dez/22	R\$ 3,8 milhões
Estudo de Viabilidade Técnica Econômica (Ramal Trimodal) Cascavel-Foz	Nov/20	Mar/22	R\$ 2,9 milhões
Duplicação da rodovia BR-469 (Rodovia das Cataratas)	Nov/20	Nov/23	R\$ 139,5 milhões
Pista de atletismo em Foz ¹	Dez/20	Dez/22	R\$ 5,06 milhões
Construção do Hemonúcleo de Foz	Dez/19	Dez/21	R\$ 4,09 milhões
Centro Integrado de Polícias de Foz	Dez/20	Jun/22	R\$ 2,6 milhões
Reforma da Delegacia da Mulher/Turista/Instituto de Identificação, em Foz	Dez/19	Dez/21	R\$ 1,7 milhão

¹ Investimento total: R\$ 11 milhões, com participação da Prefeitura Municipal de Foz do Iguaçu.



COMBATE À COVID-19

Para o enfrentamento à covid-19, cerca de R\$ 20 milhões foram destinados pela Itaipu, por meio da Fundação Itaipuapy, administradora do Hospital Ministro Costa Cavalcanti (HMCC) em Foz do Iguaçu. Os recursos foram utilizados para compra de insumos e equipamentos, além de criação de infraestrutura com 40 leitos de UTI e 15 unidades de transição para atendimento especial aos doentes, incluindo pacientes do Sistema Único de Saúde.

Também foram repassados testes rápidos de identificação do novo coronavírus e equipamentos, como monitores cardíacos e macas, além de insumos e EPIs para 53 municípios integrantes da Associação dos Municípios do Oeste do Paraná (Amop). E para ajudar hospitais na desinfecção de ambientes, três hospitais receberam robôs desenvolvidos por estudantes da Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste), em projeto executado em parceria com a Itaipu e o Parque Tecnológico Itaipu (PTI) e apoiado pela Receita Federal.



APOIO SOCIOASSISTENCIAL [GRI 203-2]

Quase 30 mil pessoas de todo o Oeste do Paraná, sendo 21.775 diretamente e 6.824 indiretamente, foram beneficiadas pelo auxílio eventual concedido pela margem brasileira da Itaipu em 2020. São pessoas em situação de vulnerabilidade assistidas por entidades sociais que sofreram grande impacto na arrecadação de recursos e donativos com o avanço do novo coronavírus. O aporte inicial de R\$ 2,8 milhões foi suplementado e chegou a R\$ 5,5 milhões, permitindo que 76 instituições fossem beneficiadas.



TODOS CONTRA A DENGUE

Uma das ações realizadas com recursos do auxílio eventual foi a Gincana “Todos contra a dengue”, que mobilizou moradores de Foz, em ações práticas e educativas, para conter a proliferação do *Aedes aegypti*, mosquito transmissor da doença com potencial para se tornar uma epidemia na cidade. Inscreveram-se na ação 22 entidades e associações de bairros que, juntas, representam uma população superior a 100 mil pessoas – quase metade dos habitantes do município. Os três bairros vencedores receberam, cada um, R\$ 55 mil para aplicar em projetos de melhorias na comunidade.



PATROCÍNIOS [GRI 103-2]

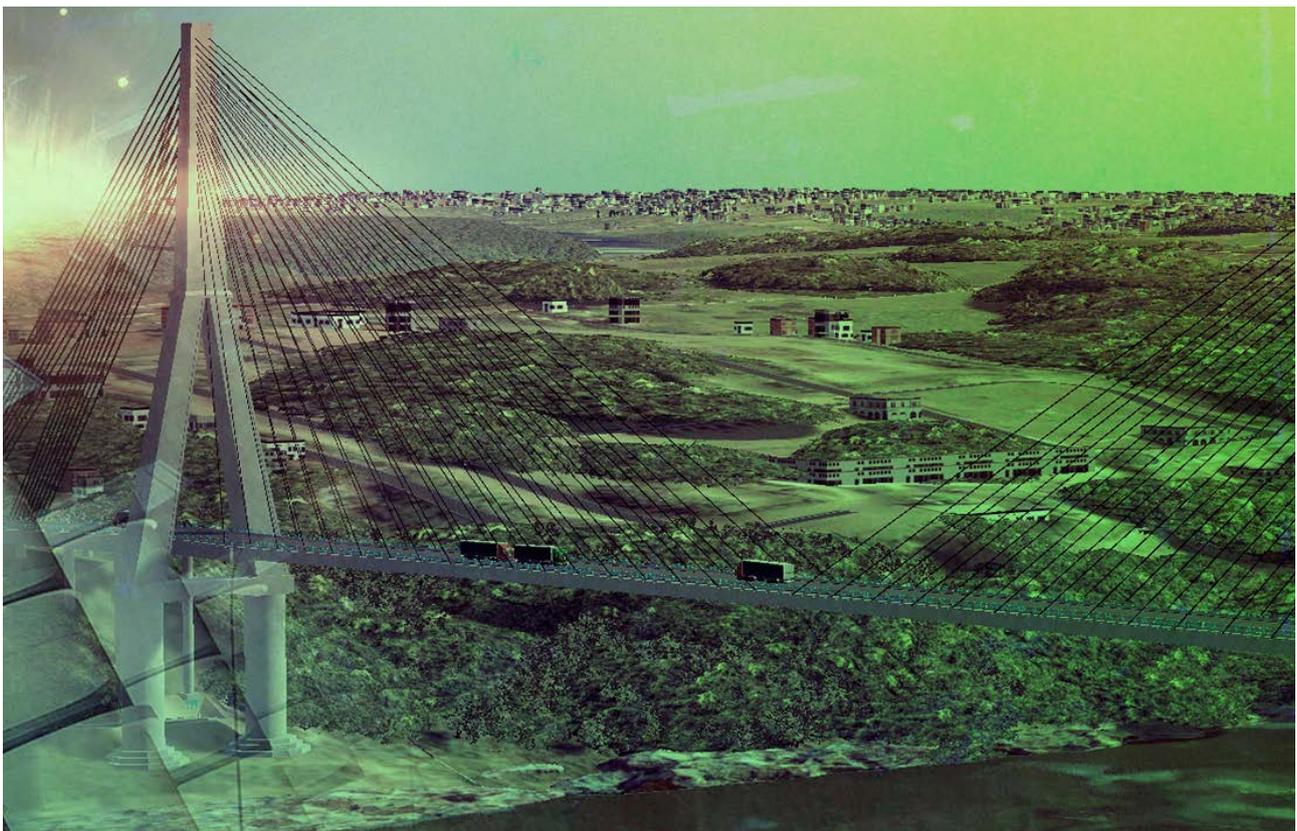
Outra maneira de a Itaipu contribuir para o desenvolvimento social, econômico e turístico é por meio de patrocínios a ações socioambientais, educativas, esportivas, culturais e tecnológicas na área de influência. Em 2020 foram 35 ações patrocinadas, totalizando R\$ 1,7 milhão investido, 106 entidades beneficiadas, das quais 61 escolas públicas, e 5,4 milhões de pessoas impactadas. A norma para Concessão de Patrocínio foi revisada, visando torná-la ainda mais segura, transparente e ágil. Entre as novidades para 2021 estão a avaliação de integridade e a inclusão de faixas de valor limite para concessão de recurso, de acordo com o resultado da avaliação técnica.

**PROGRAMAS, PROJETOS E AÇÕES DESENVOLVIDAS
OU APOIADAS NO BRASIL [GRI 203-2]**



Iniciativa	Objetivo	ODS	Destaque 2020
Gestão de resíduos sólidos no território	As ações estimulam a elaboração de programas municipais de gestão de resíduos sólidos nos 55 municípios da área de atuação da Itaipu, contribuindo para a conservação ambiental e segurança hídrica, criando condições para a sustentabilidade socioeconômica e avançando a cadeia produtiva da reciclagem, além de geração de renda para populações vulneráveis.		Capacitação de 506 pessoas, entre gestores públicos, técnicos e catadores. Com o apoio da Itaipu, a taxa mensal de recuperação de recicláveis atingiu 30% de todo potencial teórico de geração de resíduos sólidos na região.
Fomento a energias renováveis	Difundir o uso das fontes de energias renováveis e tecnologias energéticas eficientes		O projeto piloto de <i>microgrid</i> , iniciativa proposta pela Itaipu e parceiro, obteve aprovação da Aneel para implantação, pela Copel, de projeto-piloto de chamada pública para contratação de geração distribuída em microrrede, possibilitando sua operação a partir da renumeração dos geradores.
Programa de Voluntariado Empresarial – Força Voluntária	Estimular, fortalecer e valorizar a prática da cidadania junto aos empregados, por meio do serviço voluntário, bem como prestar apoio ao Terceiro Setor.		Realização da 14ª edição do Banco de Projetos, com cinco projetos sociais selecionados, totalizando R\$ 168 mil investidos e 700 pessoas beneficiadas.
Saúde na Fronteira/ GT-Saúde	Colaborar para o fortalecimento das políticas públicas de saúde na tríplice fronteira – Brasil, Paraguai e Argentina.		Realização da Gincana “Todos contra a dengue” que mobilizou 22 associações de bairro de Foz.
Produção de Peixes em Nossas Águas	Fortalecer o desenvolvimento regional, por meio do incremento da produção anual de pescado no reservatório e em sistemas fechados (tanques-rede).		Produção anual de 24,5 toneladas de espécies nativas em tanques-rede no reservatório, das quais 3 toneladas foram doadas para alimentação da Aldeia Indígena Ocoy.
Desenvolvimento Rural Sustentável	Promover a redução dos processos de contaminação das águas e solos pelo uso de contaminantes da atividade agropecuária na área de contribuição hídrica do reservatório.		Realização de 10.366 assessorias, remotas e presenciais, aos agricultores familiares, e 35 atividades coletivas de difusão de práticas de agricultura sustentável e agroecológica.

Iniciativa	Objetivo	ODS	Destaque 2020
Sustentabilidade das Comunidades Indígenas	Apoiar a melhoria da infraestrutura nas aldeias indígenas da área de influência, possibilitando a valorização cultural e apoiando a produção agropecuária, artesanato e outras atividades.		A maioria das atividades foram suspensas por causa da pandemia. A Itaipu firmou convênio com a prefeitura de Diamante D'Oeste para entregar cestas básicas mensais às duas aldeias, de maio a outubro.
Educação, Esporte e Cidadania	Criar condições para melhoria da qualidade de vida dos segmentos menos favorecidos na região, em especial a população de baixa renda.		Devido à pandemia, as atividades presenciais foram suspensas. Quando possível, foram realizadas atividades virtuais e realocados recursos para aquisição de materiais e uniformes, entre outros.
Valorização do Patrimônio Institucional e Regional	Resgatar, preservar, valorizar e divulgar o patrimônio histórico-cultural, técnico-científico e ambiental da Itaipu e da região, tornando-se instrumento de comunicação e educação entre as gerações.		Lançamento do Tour Virtual 360° do Ecomuseu da Itaipu, em que é possível visualizar qualquer ponto do museu e todas as obras do acervo exposto.



Relacionamento com Fornecedores

[GRI 102-9, 102-10, 103-2, 103-3, 204-1]

O processo de compras é regido binacionalmente pela Norma Geral de Licitações, norma binacional que congrega os princípios e principais aspectos das legislações brasileira e paraguaia sobre o assunto. Em 2020, a empresa concluiu o plano de implementação do plano de Compras Sustentáveis, iniciado em 2013.

Foram realizadas 84,8% das ações previstas e, dada sua complexidade, o resultado verificado é positivo. Mesmo com a finalização da implementação, o Compras Sustentáveis permanece ativo, já incorporado ao processo de aquisições da Itaipu.

Quanto à prática de compras voltada ao desenvolvimento econômico regional, a Entidade possui um documento normativo – em fase de implementação – que estabelece medidas de estímulo à participação de microempresas e empresas de pequeno porte (MPEs)

nas licitações. Este documento prevê, dentre outras medidas, a preferência por MPEs regionais na seleção da melhor proposta para compras de pequeno valor (aquisições de até US\$ 7 mil).

Mesmo com a pandemia, não houve mudanças significativas na cadeia de fornecedores, nem nos processos de aquisição. Apesar da redução no valor total de contratações, que foi de US\$ 165 milhões ante US\$ 173 milhões em 2019, bem como do número de fornecedores contratados (1.204 contra 2.330), registrou-se um incremento no volume de compras com fornecedores locais, que correspondeu a 79% do total negociado, bem como de compras com critérios de sustentabilidade, que saltou de US\$ 42 milhões no ano anterior, para US\$ 52 milhões em 2020 (dados binacionais).

	2020	2019
Total de fornecedores brasileiros cadastrados	1.894	1.979
Total de fornecedores cadastrados*	2.558	2.578
Participação de micro e pequenas empresas entre os fornecedores brasileiros contratados (%)	33	23
Número de fornecedores brasileiros contratados	819	1.375
Número de micro e pequenas empresas brasileiras contratadas	268	313
Total de contratos*	3.505	3.448
Número de contratos com cláusulas de sustentabilidade*	454	488
Fornecedores que prestaram serviços ou forneceram materiais com critérios de sustentabilidade (%)*	22	19
Compras do lado brasileiro realizadas com critérios de sustentabilidade (%)	14	24
Compras com fornecedores locais (US\$ milhões)*	129,7	113,2
Proporção de gastos com fornecedores locais (%)* [GRI 204-1]	79	65

* Dados binacionais.

São considerados locais os fornecedores estabelecidos no Estado do Paraná e em todo o Paraguai.



Conservação dos Ecossistemas e da Biodiversidade

Gestão Hídrica

[GRI 103-2, 103-3, 303-1, 303-2]

A forte interconexão entre água e energia é essencial para a Itaipu e, por isso, a gestão ideal desses dois recursos é chave para garantir a continuidade do negócio, bem como para o desenvolvimento sustentável da região. Por meio da sua estratégia de gestão ideal integrados recursos hídricos, a geração de hidroeletricidade deverá se estender por mais de 180 anos, por conta do aumento do tempo de vida do reservatório.

O reservatório da Itaipu contém 29 bilhões de metros cúbicos de água, com cerca de 135 mil hectares de superfície de água e 170 quilômetros de extensão. Além de gerar eletricidade, também é usado para fins agrícolas, de pesca e aquicultura, turísticos e de lazer, como fonte de água municipal e na manutenção da vida selvagem. E os cerca de 101 mil hectares de florestas que circundam o lago fornecem conexões valiosas entre importantes partes remanescentes da Mata Atlântica localizada no Paraguai, Brasil e Argentina. É por meio do Comitê da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 que a Itaipu participa das discussões para gerir os recursos hídricos e onde são estabelecidas as metas e propostas ações de melhoria para garantir qualidade da água para os diversos usos.

Mediante parcerias com municípios, comunidades, associações e outras partes interessadas, a Entidade vem implementando um modelo de gestão territorial com programas e ações que inclui proteção de nascentes, restauração de florestas ribeirinhas, formação de corredores biológicos, conservação de solos agrícolas, adaptação de estradas rurais, instalação de abastecedores comunitários e uso dos resíduos de animais para a produção de energia renovável e biofertilizantes. Os resultados dessas ações são monitorados por meio da avaliação da integridade do ecossistema e da qualidade da água do reservatório e de seus afluentes. Mais detalhes sobre essas iniciativas estão disponíveis no Relatório Anual.

As vazões de retirada de água e de descarte de efluentes são baixas, principalmente considerando o potencial hídrico da região. A captação média diária é de 800 m³, volume abaixo dos 19.000 m³/dia considerado como retirada significativa pela Resolução nº 1.940 da Agência Nacional de Águas (ANA). O monitoramento das Estações de Tratamento de Esgoto (ETEs) e da qualidade da água do rio receptor, assim como do reservatório e à jusante (abaixo da barragem), demonstra que as atividades da Usina não causam impacto na qualidade das águas do Rio Paraná.

NOVO PLANO DIRETOR DE GESTÃO AMBIENTAL (PDGA)

A Itaipu deu um importante passo para avançar ainda mais suas ações na área de meio ambiente com a aprovação, em julho, do novo plano binacional de gestão ambiental. Construído após 20 anos de tentativas de conciliar, em um único documento, demandas e objetivos do Brasil e do Paraguai na área de influência da usina, ele traz importantes novidades e inovações.

Entre elas está a criação das primeiras áreas aquáticas protegidas em reservatórios hidrelétricos no mundo e a expansão das ações ambientais da Itaipu para as regiões que mais contribuem para o assoreamento do lago, ampliando de 55 para 224 municípios a sua área de atuação na margem brasileira.

CAPTAÇÃO E CONSUMO DE ÁGUA [GRI 303-3, 303-5]

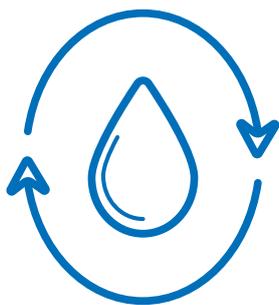
Houve redução significativa do consumo de água, na ordem de 30%, na área corporativa da Itaipu, devido à adoção de home office durante período crítico da pandemia, e no Parque Tecnológico Itaipu, em razão do cancelamento das aulas presenciais dos alunos da Unila e Unioeste. Em fevereiro de 2020 o consumo do escritório de Curitiba zerou, em decorrência do seu fechamento. Houve redução no volume de água de chuva reaproveitado na Itaipu, decorrente da menor precipitação registrada. No ano de 2020 as vazões afluentes apresentaram o pior histórico desde 1983, por esse motivo as descargas (vazão turbinada + vertida) apresentaram valores muito baixos em relação à média histórica.

Fonte	Categoria	Empresa responsável pela captação, tratamento e distribuição	Local de consumo/ utilização	2020	2019
Rio Paraná / reservatório da Itaipu	Superficial	Itaipu Binacional Uso Não-Consuetivo	Turbinada	252.962.784,00	265.029.201,00
			Vertida	588.384,00	2.048.893,92
			Resfriamento ¹	365.868,06	365.868,06
Rio Paraná / reservatório da Itaipu	Superficial	Itaipu Binacional	Escritório da Usina (lado brasileiro)	22,70	42,51
			Área Industrial	89,20	102,90
			Refúgio Biológico Bela Vista (RBV) ²	168,19	168,19
			Parque Tecnológico Itaipu	10,30	19,01
		Refúgio Biológico	12,79	13,10	
			Foz do Iguaçu-PR	18,94	16,48
Aquífero Serra Geral	Subterrânea	Companhia de Saneamento do Paraná - Sanepar	Santa Helena-PR	0,20	0,26
	Subterrânea		Guaíra-PR	0,12	0,13
Rios Cayguava, Piraquara e Iraí	Superficial		Curitiba-PR	0,26	4,56
Reservatórios do Torto e Santa Maria	Superficial	Companhia de Saneamento Ambiental do Distrito Federal - CAESB	Brasília ²	0,07	0,07
Precipitação ²	Água pluvial	Itaipu Binacional	Escritórios da Usina (lado brasileiro)	0,99	0,96
			Total	253.451.058,09	267.444.331

Captação somente de fonte de água doce. Consumo reportado em megalitros.

¹ Água retirada do rio Paraná/reservatório utilizado para resfriamento de equipamentos.

² As quantias são estimadas para consumo no RBV, escritório de Brasília e água de chuva.



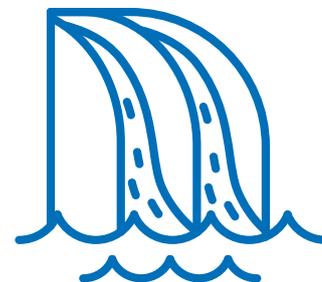
Água reciclada e reutilizada (em megalitros)

	2020	2019
Volume de água recirculada ¹	533,53	451,44
Volume de água reutilizada (água de chuva)	0,98	0,95
Total	534,5	452,3

¹ Volume estimado através da curva de vazão e tempo de funcionamento de bombas localizadas nos recintos de animais do RBV.

DESCARTE DE ÁGUA (EM MEGALITROS) [GRI 303-4]

Tipo de destinação	2020	2019
Águas superficiais	42,08	63,83
Evaporação ¹	73,16	80,31
Infiltração no solo	26,97	90,00
Recirculação	115,18	78,32
Total	257,47	312,46
Método de tratamento	2020	2019
ETEs/fossas	156,31	149,93
Infiltração no solo	12,22	59,18
Sem tratamento	15,78	23,03
Evaporação ¹	73,16	80,31
Total	257,47	312,46



Descartes apenas em fontes de água doce. Houve redução de descartes decorrente da redução de consumo. A quantificação dos efluentes produzidos pela Itaipu considera pontos em que há medição e naqueles em que não é possível mensurar, são feitas estimativas a partir do consumo de água.

¹ Parte da água produzida pelas Estações de tratamento de Águas (ETAs) é utilizada para reposição nas Centrais Evaporativas (área industrial) e nos Recintos os Animais (Refúgio Biológico).

Biodiversidade [GRI 103-2, 103-3]

A forte interconexão entre reflorestamento, água e biodiversidade é evidente para a Itaipu, e as atividades e políticas atuais relacionadas a conservação e recuperação dos ecossistemas são fundamentais para apoiar os esforços globais de preservação da biodiversidade da flora e fauna. Consciente dos impactos que a criação de um reservatório teria sobre a flora e a fauna local, a Itaipu vem implementando um programa abrangente e extenso de reflorestamento em suas áreas de influência há décadas.

A empresa também vem restaurando habitats que criam uma oportunidade para a flora e a fauna ameaçadas se reproduzirem e superarem a ameaça de possível extinção. O apoio a métodos agrícolas apropriados resultou na conservação do solo e na redução da erosão, o que ajuda na restauração de terras degradadas. Também vem sendo implementado um programa abrangente de coleta de dados, análise estatística e simulações de parâmetros que permitem avaliar o status de diferentes espécies da flora e fauna nas suas áreas de influência, bem como de espécies aquáticas. Além de ações de educação ambiental junto às comunidades locais.

O ano mais seco registrado pela usina da Itaipu, com afluência 30% menor que a média histórica, contribuiu para o aumento dos incêndios florestais nas áreas de proteção ambiental da empresa. Em 2020, o fogo alcançou 94,05 hectares na margem brasileira, ante 67,44 hectares em 2019, conforme balanço da Brigada Florestal, coordenada pela Divisão de Áreas Protegidas da binacional.

O aumento foi de 39,4%. O número de ocorrências também cresceu, de 24 para 31 no período (29,1%), média de duas vezes e meia por mês. Novembro foi o mês mais crítico, com oito atendimentos. A maioria das ocorrências atendidas pela Brigada Florestal em 2020 foi leve, nas bordas do reservatório. Os prejuízos com os incêndios florestais podem ser classificados em diferentes dimensões. Para a Itaipu, provocam danos ao patrimônio e gastos com a mobilização de recursos humanos e materiais. Além disso, fragilizam o solo, aumentando a chance de ocorrer erosões, levando sedimentos e reduzindo a vida útil do reservatório.

ÁREAS PROTEGIDAS [GRI 304-1, 304-3]

Nos dois países, são mais de 100 mil hectares de áreas protegidas de ecossistemas terrestres e aquáticos que colaboram para prolongar a vida útil da Usina. No Brasil, as áreas protegidas se estendem até o Mato Grosso do Sul, incluindo a Faixa de Proteção (1.006,62 km²), o Corredor Ecológico Santa Maria (0,7 km²) e o Canal da Piracema (aproximadamente 10 km).

Programa de Educação Ambiental

Entre as ações desenvolvidas ao longo do ano, foram realizadas 29 oficinas virtuais de Educação para Sustentabilidade para profissionais que atuam na rede pública da educação básica, mobilizando 1.540 participantes entre professores, nutricionistas, cozinheiras, serviços gerais, além de estudantes e profissionais dos Centros da Juventude de 29 municípios da Bacia do Paraná 3 e do Oeste do Paraná. Entre os conteúdos abordados estão sustentabilidade, estilo de vida, espaço educador sustentável, segurança alimentar e nutricional. 



PRESERVAÇÃO DE ESPÉCIES [GRI 304-2]

Muitas espécies de fauna e flora são encontradas nas áreas protegidas pela Itaipu, incluindo algumas ameaçadas de extinção. No caso de peixes, a empresa os monitora no Canal da Piracema e resgata aqueles que ficam presos nas turbinas durante as paradas para manutenção, e nas lagoas marginais formadas quando há rebaixamento do nível do rio Paraná. Também fiscaliza a pesca profissional no reservatório, especialmente na época de reprodução. O trabalho com espécies terrestres ocorre no Refúgio Biológico Bela Vista, que é destaque pelo seu programa de reprodução de harpias.

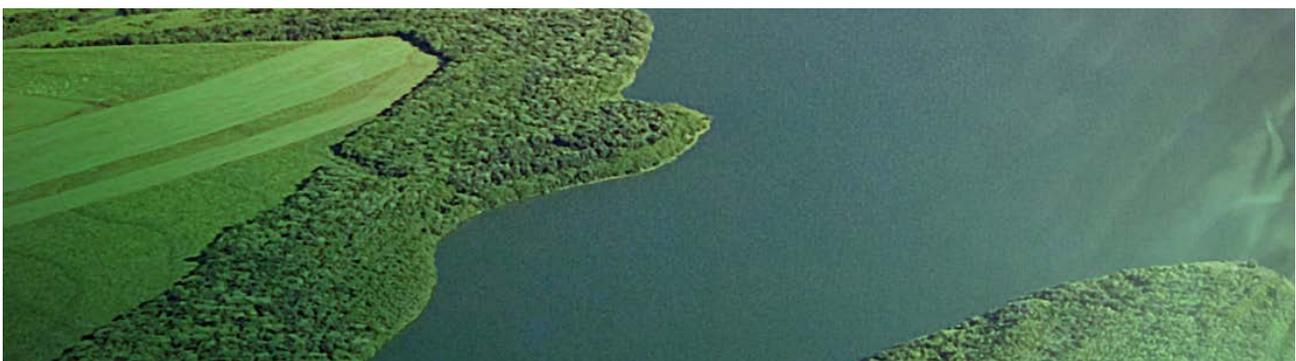
Nível de risco de extinção (IUCN) [GRI 304-4]	Fauna		Flora	
	2020	2019	2020	2019
Dados insuficientes (DD)	2	2	2	1
Pouco preocupantes (LC)	42	48	37	35
Quase ameaçada (NT)	9	8	0	0
Vulneráveis (VU)	7	6	2	1
Ameaçadas de extinção (EN)	2	2	1	1
Criticamente ameaçada de extinção (CR)	0	0	0	0
TOTAL	62	66	42	38

IUCN: União Internacional para Conservação da Natureza e dos Recursos Naturais. A classificação utilizou a versão 2019.3 da lista, divulgada em 10/12/2019.

Energia e Mudanças Climáticas [GRI 103-2, 103-3, 201-2]

A Itaipu tem um papel muito importante na mitigação e na adaptação dos efeitos da mudança climática resultantes das emissões de gases de efeito estufa (GEE). Como maior geradora de energia renovável do mundo, a empresa contribui com esforços globais no combate à mudança de clima e seus impactos.

O compromisso com a redução das emissões de CO₂, em objetivos claros em seu plano estratégico, considera reduções no consumo interno de energia elétrica e combustíveis fósseis nos veículos da Entidade, bem como distâncias percorridas por funcionários e visitantes em viagens de avião contratadas. Além disso, apoia-se fortemente a promoção de outras formas de energia renovável para atender demandas dos setores de transporte, agropecuário, industrial e residencial, minimizando a geração de resíduos e ajudando a atenuar os efeitos das mudanças climáticas.



CONSUMO DE ENERGIA (GJ) [GRI 302-1, 302-4]

Fontes não-renováveis	2020	2019
Diesel (frota própria)	2.727,70	3.298,18
Gasolina	995,14	1.152,13
GLP	70,95	150,33
Gás natural	0,00	14,92
Eletricidade (térmica, nuclear e outras) ¹	391,06	723,25
Total	4.184,85	5.338,81
Fontes renováveis	2020	2019
Álcool	3.572,85	5.578,26
Energia elétrica hidráulica ²	353.135,88	364.719,60
Eletricidade (hidráulica, eólica e biomassa) ¹	1.700,18	2.875,01
Microgeração Fotovoltaica ³	153,18	139,22
Biometano	86,94	224,53
Total	358.649,03	373.536,61
TOTAL	362.833,88	378.875,42



As quantias reportadas consideram o percentual de participação de cada fonte na matriz energética brasileira, conforme relatórios da agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel).

¹ Inclui diesel, gasolina, gás natural, GLP e energia elétrica fornecida pela concessionária no Paraná utilizada pelos veículos elétricos.

² Etanol, energia elétrica gerada e consumida na Usina, energia elétrica fornecida pela concessionária no Paraná utilizada pelos veículos elétricos, energia solar e biometano.



EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA CONTABILIZADAS (GEE) [GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-5]

Escopo da emissão	2020	2019
Escopo 1 (t CO2 eq)	14.377,20	3.488,01
Escopo 2 (t CO2 eq)	37,75	79,69
Escopo 3 (t CO2 eq)	602,11	1.177,99
TOTAL	15.017,06	4.745,69
Emissões biogênicas de CO2 (tCO2)	344,19	668,64
Fixação de CO2 pela biomassa (t CO2)	2.941.702,65	2.950.836,32
Emissões evitadas (t CO2eq)	3.272,02	4.169,62

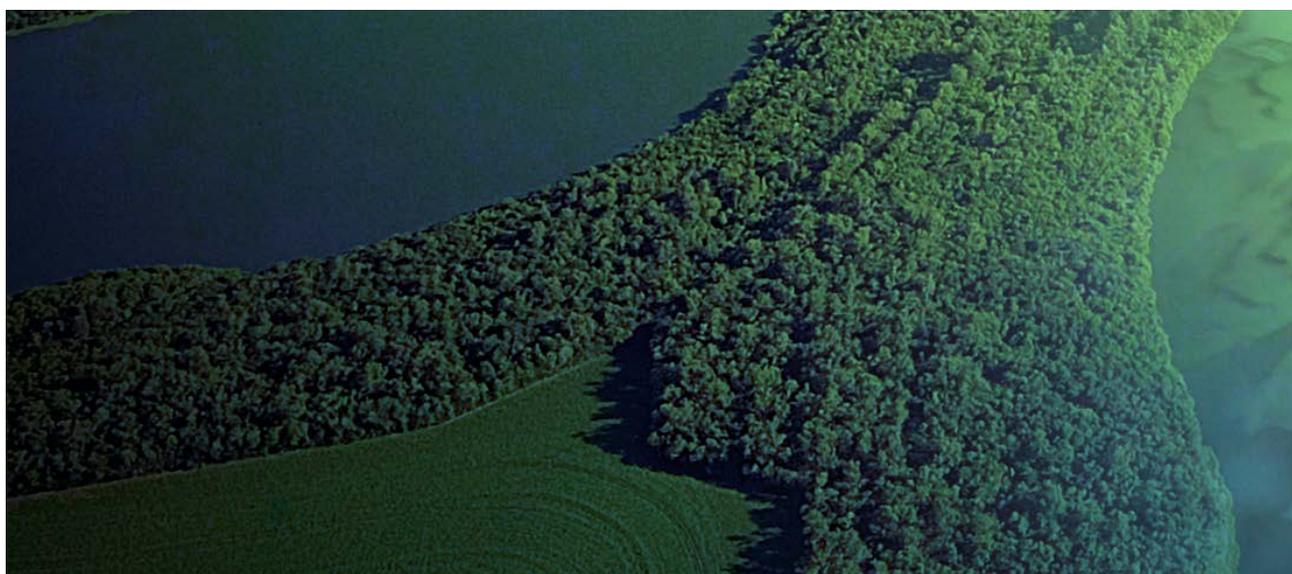
Segundo equivalentes do World Nuclear Association (WNA), caso a energia gerada pela Itaipu em 2020 viesse de outras fontes, a emissão de gás carbônico equivalente (CO2eq) seria de:

Usinas de gás:
38 milhões
de toneladas

Usinas a óleo:
56 milhões
de toneladas

Usinas a carvão:
68 milhões
de toneladas

Conforme valores de referência utilizados pelo Ministério de Minas e Energia (MME), o equivalente térmico desta geração seria 427 mil Barris de Petróleo Equivalente (beps) por dia ou 20 milhões de m³ de gás natural por dia.



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.
- Adota cláusulas sociais na contratação de fornecedores.
- Apoiar iniciativas de combate ao trabalho infantil e à exploração sexual infanto-juvenil.
- Criou o Hospital Ministro Costa Cavalcanti (HMCC), é mantenedora da fundação que o administra.
- Desenvolve o Programa Saúde na Fronteira.
- Desenvolve o Programa de Iniciação e Incentivo ao Trabalho (PIIT).
- Desenvolve o programa de voluntariado empresarial Força Voluntária.
- Desenvolve o programa Reviver de qualidade de vida.
- Desenvolve o Programa Sustentabilidade das Comunidades Indígenas.

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

- Determina que as empresas contratadas para prestação de serviços comprovem o pagamento de salários e todos os encargos previstos em lei, podendo rescindir o contrato em caso de descumprimento.
- Mantém canais de denúncia como a Ouvidora e o Comitê de Ética.
- Estimula a atuação de comitês que visam assegurar a saúde e a segurança dos trabalhadores.
- Realiza seminários sobre Direitos Humanos para os profissionais da área de segurança que atuam na empresa.

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 e;

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

- Exige a Declaração de Ciência e Cumprimento de Compromissos Sociais de suas empresas fornecedoras.
- Exige que as empresas contratadas para prestação de serviços comprovem o pagamento de salários e demais encargos legais, podendo rescindir o contrato em caso de descumprimento.
- Desenvolve o Programa de Proteção à Criança e ao Adolescente (PPCA).

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

- Adota políticas salariais e programas de educação que independem de gênero, cultura, etnia, orientação sexual, política ou religiosa.
- Adota processos seletivos externos para a formação do quadro de pessoal e processo seletivo interno para o preenchimento das vagas dos postos de trabalho.
- Implementou, em 2020, o Programa de Gestão da Diversidade.
- Possui Código de Conduta.

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

- Assumiu compromisso empresarial de combater as mudanças climáticas globais.
- Desenvolve o Programa de Educação Ambiental.
- Estimula o uso de combustíveis de fontes renováveis como o etanol e o biogás.
- Possui metas para redução de consumo de energia elétrica e combustíveis fósseis.
- Reabilita e conserva recursos hídricos, matas ciliares, ecossistemas aquáticos e áreas entorno do reservatório e na região da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3).
- Realiza descarte correto de resíduos e utiliza materiais reciclados.

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

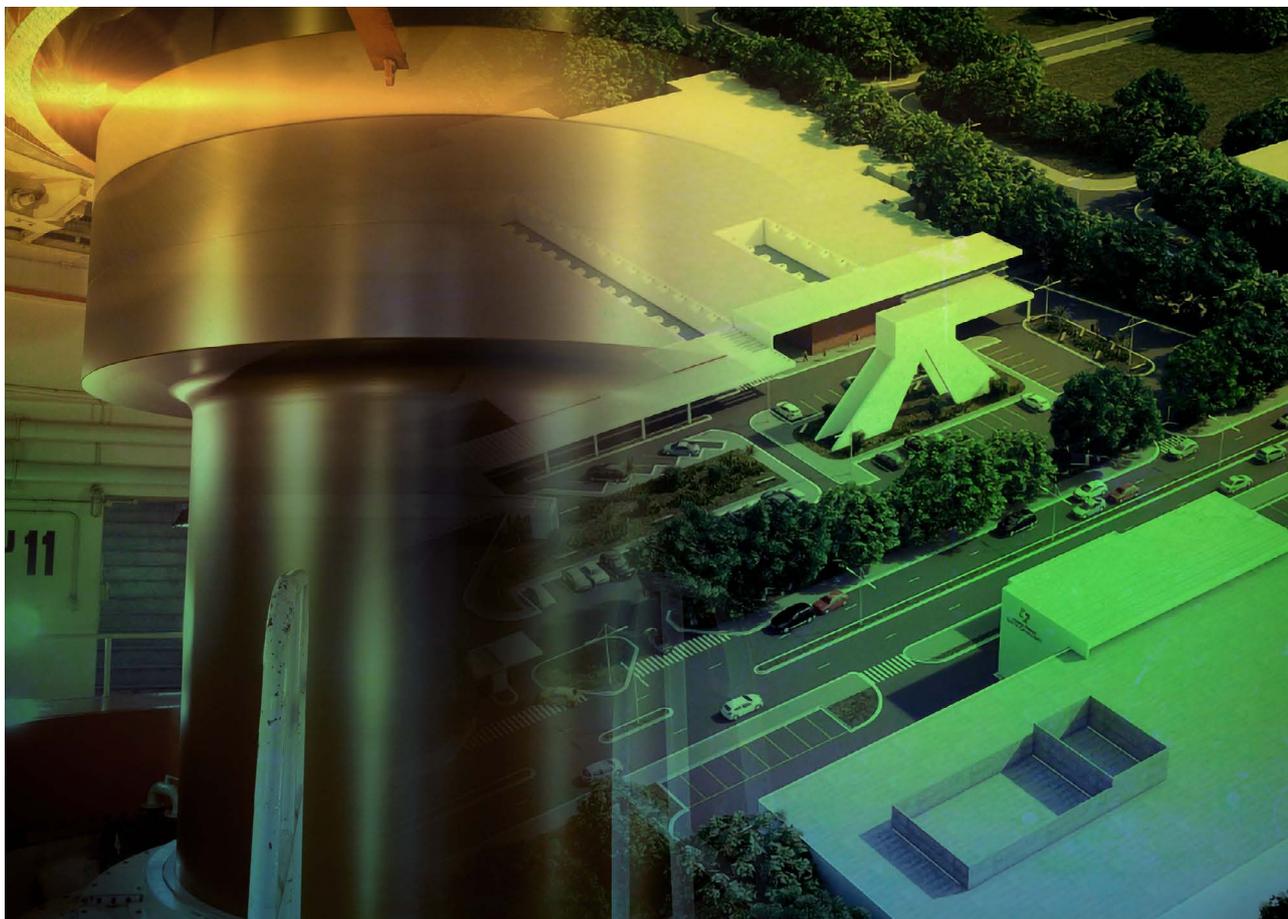
- Possui Política de Sustentabilidade.
- Atua como articuladora para formalização de parcerias com governos, terceiro setor, empresas públicas e privadas, nacionais e internacionais em ações que visam o desenvolvimento sustentável da região de influência.
- Promove os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável na sua área de influência.

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

- Mantém a Fundação Parque Tecnológico Itaipu (PTI).
- Fomenta a pesquisa e desenvolvimento de soluções em mobilidade elétrica.
- Por meio da Plataforma de Energias Renováveis, desenvolve pesquisas com ênfase em Geração Distribuída de Biogás.

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

- Possui Política de Integridade, Programa Binacional de Integridade e Conformidade (Compliance), Código de Ética e mantém canais de denúncia como a Ouvidoria e o Comitê de Ética.
- Está elaborando uma política binacional de Gestão Integrada de Riscos, que incluem aqueles relativos à fraude e corrupção.
- Possui normativo próprio, a Norma Geral da Licitação (NGL), que rege as contratações de serviços e aquisição de produtos, bem como realiza pregões eletrônicos binacionais.
- Adesão aos preceitos da Lei Sarbanes-Oxley (SOx).
- Submete procedimentos e documentos à asseguuração da Auditoria Interna e de empresas externas.
- Criação da Assessoria de Compliance.



Sumário GRI [GRI 102-55]

NORMA GRI/CONTEÚDO	PÁGINA/RESPOSTA	VERIFICAÇÃO EXTERNA
GRI 102: CONTEÚDOS GERAIS 2016 - PERFIL ORGANIZACIONAL		
102-1 Nome da organização	16	Não
102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços	16	Não
102-3 Localização da sede da organização	17	Não
102-4 Local das operações	17	Não
102-5 Natureza da propriedade e forma jurídica	16	Não
102-6 Mercados atendidos	30	Não
102-7 Porte da organização	16, 17, 38	Não
102-8 Informações sobre empregados e outros trabalhadores	37, 38	Não
102-9 Cadeia de fornecedores	54	Não
102-10 Mudanças significativas na organização e em sua cadeia de fornecedores	37, 54	Não
102-11 Princípio ou abordagem da precaução	O princípio da precaução somente é aplicável ao risco de comprometimento da segurança física da barragem da Usina, o que é improvável devido ao serviço de monitoramento e manutenção realizado, que tornam a empresa referência mundial em segurança de barragem.	Não
102-12 Iniciativas externas	18	Não
102-13 Participação em associações	18	Não
GRI 102: CONTEÚDOS GERAIS 2016 – ESTRATÉGIA		
102-14 Declaração do mais alto executivo	6-7	Não
102-15 Principais impactos, riscos e oportunidades	6-7, 19, 22, 29, 31	Não
GRI 102: CONTEÚDOS GERAIS 2016 - ÉTICA E INTEGRIDADE		
102-16 Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	16, 27	Sim
102-17 Mecanismos para orientações e preocupações referentes à ética	27	Sim
GRI 102: CONTEÚDOS GERAIS 2016 - GOVERNANÇA		
102-18 Estrutura de governança	21	Não
102-21 Consulta a partes interessadas sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais	11	Não
102-24 Seleção e nomeação para o mais alto órgão de governança	21	Não
102-25 Conflitos de interesse	21	Não
102-26 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na definição de propósito, valores e estratégia	22	Não
102-30 Eficácia dos processos de gestão de risco	27	Não
102-32 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	10	Não
102-35 Políticas de remuneração	41	Não
102-36 Processo para a determinação da remuneração	41	Não
102-38 Proporção da remuneração total anual	41	Não
102-39 Relação do aumento percentual na remuneração total anual	41	Não

NORMA GRI/CONTEÚDO	PÁGINA/RESPOSTA	VERIFICAÇÃO EXTERNA
GRI 102: CONTEÚDOS GERAIS 2016 - ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS		
102-40 Lista de grupos de stakeholders	12-14	Não
102-41 Acordos de negociação coletiva	37	Não
102-42 Identificação e seleção stakeholders	12-14	Não
102-43 Abordagem para engajamento de stakeholders	11	Não
102-44 Principais preocupações e tópicos levantados	12-14	Não
GRI 102: CONTEÚDOS GERAIS 2016 - PRÁTICAS DE RELATO		
102-45 Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	A Itaipu não possui demonstração consolidada ou documento equivalente, uma vez que não possui investimentos com finalidades lucrativas em outras entidades.	Não
102-46 Definição do conteúdo do relatório e limite dos tópicos	11	Não
102-47 Lista de tópicos materiais	12-14	Não
102-48 Reformulação de informações	10	Não
102-49 Alterações em escopo e limites	11	Não
102-50 Período coberto pelo relatório	10	Não
102-51 Data do relatório mais recente	10	Não
102-52 Ciclo de emissão de relatórios	10	Não
102-53 Contato para perguntas sobre o relatório	10	Não
102-54 Declarações de relato em conformidade com as Normas GRI	10	Não
102-55 Sumário de conteúdo GRI	65	Não
102-56 Verificação externa	70	Não
GRI 201: DESEMPENHO ECONÔMICO 2016		
103-1 Explicação do tópico material e seu limite	12-14	Não
103-2 Forma de gestão e seus componentes	34	Não
103-3 Avaliação da forma de gestão	34	Não
201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	35	Sim
201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	29, 31, 60	Não
201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	42	Não
201-4 Apoio financeiro recebido do governo	Até dezembro de 2020 foi depositado pela FINEP na conta da Itaipu o montante líquido de US\$ 2,2 milhões. Até o final do exercício, foi utilizado US\$ 1,7 milhão para fazer frente aos compromissos relativos ao projeto Ônibus Elétrico Híbrido a Etanol.	Não
GRI 203: IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS 2016		
103-1 Explicação do tópico material e seu limite	12-14	Não
103-2 Forma de gestão e seus componentes	48	Não
103-3 Avaliação da forma de gestão	48	Não
203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	48, 49	Sim
203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	48, 51	Sim

NORMA GRI/CONTEÚDO	PÁGINA/RESPOSTA	VERIFICAÇÃO EXTERNA
GRI 204: PRÁTICAS DE COMPRAS 2016		
103-1 Explicação do tópico material e seu limite	12-14	Não
103-2 Forma de gestão e seus componentes	54	Não
103-3 Avaliação da forma de gestão	54	Não
204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	54	Não
GRI 205: COMBATE À CORRUPÇÃO 2016		
103-1 Explicação do tópico material e seu limite	12-14	Não
103-2 Forma de gestão e seus componentes	26-27, 51	Não
103-3 Avaliação da forma de gestão	26-27	Não
205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	26-27	Não
205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	26-27	Não
205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	27	Não
GRI 302: ENERGIA 2016		
103-1 Explicação do tópico material e seu limite	12-14	Não
103-2 Forma de gestão e seus componentes	60	Não
103-3 Avaliação da forma de gestão	60	Não
302-1 Consumo de energia dentro da organização	61	Sim
302-4 Redução do consumo de energia	61	Sim
GRI 303: ÁGUA E EFLUENTES 2018		
103-1 Explicação do tópico material e seu limite	12-14	Não
103-2 Forma de gestão e seus componentes	56	Não
103-3 Avaliação da forma de gestão	56	Não
303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	56	Não
303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	56	Não
303-3 Captação de água	57	Não
303-4 Descarte de água	58	Não
303-5 Consumo de água	57	Não
GRI 304: BIODIVERSIDADE 2016		
103-1 Explicação do tópico material e seu limite	12-14	Não
103-2 Forma de gestão e seus componentes	59	Não
103-3 Avaliação da forma de gestão	59	Não
304-1 Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental	59	Não
304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	60	Não
304-3 Habitats protegidos ou restaurados	59	Sim
304-4 Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats situados em áreas afetadas por operações da organização	60	Não
GRI 305: EMISSÕES 2016		
103-1 Explicação do tópico material e seu limite	12-14	Não
103-2 Forma de gestão e seus componentes	60	Não
103-3 Avaliação da forma de gestão	60	Não

NORMA GRI/CONTEÚDO	PÁGINA/RESPOSTA	VERIFICAÇÃO EXTERNA
305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	62	Sim
305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	62	Sim
305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	62	Sim
305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	62	Sim
GRI 307: CONFORMIDADE AMBIENTAL 2016		
103-1 Explicação do tópico material e seu limite	12-14	Não
103-2 Forma de gestão e seus componentes	56, 59	Não
103-3 Avaliação da forma de gestão	56, 59	Não
307-1 Não conformidade com leis e regulamentos ambientais	Em 2020, assim como nos anos anteriores, a Itaipu não recebeu sanção, multa significativa ou processos judiciais por descumprimento de leis e regulamentos ambientais. Considera-se multa significa aquelas com valor acima de 1% da receita líquida operacional.	Não
GRI 401: EMPREGO 2016		
103-1 Explicação do tópico material e seu limite	12-14	Não
103-2 Forma de gestão e seus componentes	37	Não
103-3 Avaliação da forma de gestão	37	Não
401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	39	Não
GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO 2018		
103-2 Forma de gestão e seus componentes	12-14	Não
103-3 Avaliação da forma de gestão	44, 46	Não
403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	44, 46	Não
403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	44	Não
403-3 Serviços de saúde do trabalho	45	Não
403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	45	Não
403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	45	Não
403-6 Promoção da saúde do trabalhador	45	Não
403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	44	Não
403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	44, 46	Não
403-9 Acidentes de trabalho	46 Não foi possível reportar dados de trabalhadores terceirizados.	Não
403-10 Doenças profissionais	44 Não foi possível reportar dados de trabalhadores terceirizados.	Não
GRI 404: CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO 2016		
103-2 Forma de gestão e seus componentes	12-14	Não
103-2 Forma de gestão e seus componentes	43	Não
103-3 Avaliação da forma de gestão	43	Não

NORMA GRI/CONTEÚDO	PÁGINA/RESPOSTA	VERIFICAÇÃO EXTERNA
404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	43	Sim
404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para a transição de carreira	42, 43	Sim
404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	43	Não
GRI 405: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES 2016		
103-2 Forma de gestão e seus componentes	12-14	Não
103-2 Forma de gestão e seus componentes	37	Não
103-3 Avaliação da forma de gestão	37	Não
405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	40	Não
405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	41	Não
SUPLEMENTO SETORIAL DE ENERGIA		
Perfil organizacional		
EU1 Capacidade instalada (MW), por fonte de energia primária e regime regulatório	30	Não
EU2 Produção líquida de energia, por fonte de energia primária e regime regulatório	30	Não
Emprego		
EU14 Programas e processos que asseguram a disponibilização de mão de obra qualificada	43	Sim
EU18 Porcentagem de trabalhadores terceirizados e subcontratados submetidos a treinamento relevante de saúde e segurança	45	Não
Disponibilidade e confiabilidade		
EU6 Abordagem da gestão para garantir a disponibilidade e a confiabilidade da energia no curto e longo prazo	29	Não
Planejamento e resposta para emergências e desastres		
EU21 Medidas de planejamento de contingência, planos de manejo de desastre/emergência e programas de treinamento e planos de recuperação/restauração	31	Não
Pesquisa e Desenvolvimento		
EU8 Atividade de pesquisa e desenvolvimento e despesas destinadas a fornecer energia elétrica confiável e promover o desenvolvimento sustentável	31, 32	Sim
Acesso		
EU30 Fator de disponibilidade média da usina, discriminado por fonte de energia e sistema regulatório	30	Não

Relatório de Asseguração Limitada do Auditor Independente [GRI 102-56]



Ao Conselho de Administração, aos Administradores e às Demais Partes Interessadas da ITAIPU BINACIONAL

Foz do Iguaçu - PR Introdução

Fomos contratados pela administração da ITAIPU BINACIONAL ("ITAIPU") para apresentar nosso relatório de assegu-
ração limitada sobre as informações contidas em seu Caderno de Indicadores GRI, elaborado com base nas diretri-
zes do *Global Reporting Initiative* ("GRI"), versão *Standards*, opção Essencial, relativas ao exercício findo em 31 de
dezembro de 2020, incluindo as informações relacionadas às emissões de gases de efeito estufa, elaboradas de
acordo com as diretrizes do *The Greenhouse Gas (GHG) Protocol* Brasil.

Responsabilidades da administração da ITAIPU

A administração da ITAIPU é responsável pela elaboração e apresentação de forma adequada das informações de
sustentabilidade divulgadas no Caderno de Indicadores 2020, utilizando como referência os *Standards* para Relato
de Sustentabilidade da *Global Reporting Initiative* – GRI, opção Essencial, e de acordo com os controles internos
que ela determinou como necessários para permitir a elaboração dessas informações livres de distorção relevante,
independentemente se causada por fraude ou erro.

A administração da ITAIPU também é responsável pela elaboração e apresentação de forma adequada das infor-
mações relacionadas às emissões de gases de efeito estufa, indicadores GRI 305-1 (Emissões diretas de gases
de efeito estufa - Escopo 1), GRI 305-2 (Emissões indiretas de gases de efeito estufa - Escopo 2) e GRI 305- 3
(Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa - Escopo 3) constantes no Caderno de Indicadores 2020, de
acordo com as Especificações do Programa Brasileiro do *GHG Protocol: Contabilização, Quantificação e Publicação*
de Inventários Corporativos de Emissões de Gases de Efeito Estufa - Segunda Edição e com os controles internos
que ela determinou como necessários para permitir a elaboração dessas informações livres de distorção relevante,
independentemente se causada por fraude ou erro.

Responsabilidade dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações constantes do Caderno de Indicadores, com
base no trabalho de assegu-
ração limitada conduzido de acordo com o Comunicado Técnico do Ibracon (CT)
07/2012,

aprovado pelo Conselho Federal de Contabilidade e elaborado tomando por base a NBC TO 3000 (Trabalhos
de Assegu-
ração Diferente de Auditoria e Revisão), emitida pelo Conselho Federal de Contabilidade - CFC, que é
equivalente à norma internacional ISAE 3000, emitida pela Federação Internacional de Contadores, aplicáveis às
informações não históricas.

Essas normas requerem o cumprimento de exigências éticas, incluindo requisitos de independência e que o traba-
lho seja executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações constantes do Caderno de
Indicadores 2020, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

Um trabalho de asseguarção limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente de indagações à administração da ITAIPU e outros profissionais da ITAIPU que estão envolvidos na elaboração das informações constantes no Caderno de Indicadores 2020, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos e testes substantivos, por amostragem, para obter evidências que nos possibilitem concluir, na forma de asseguarção limitada, sobre as informações de sustentabilidade, tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguarção limitada requer, também, a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o leve a acreditar que as informações constantes do Caderno de Indicadores, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações constantes no Caderno de Indicadores 2020 e de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais de sustentabilidade divulgadas no Caderno de Indicadores 2020, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam:

- a) O planejamento dos trabalhos, considerando a materialidade dos aspectos para as atividades da ITAIPU, a relevância das informações divulgadas, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes do Caderno de Indicadores 2020 da ITAIPU;
- b) O entendimento e análise das informações divulgadas em relação à forma de gestão dos aspectos materiais;
- c) A análise dos processos para a elaboração do Caderno de Indicadores 2020 e da sua estrutura e conteúdo, utilizando como referência os Princípios de Conteúdo e Qualidade dos *Standards* para Relato de Sustentabilidade da Global

Reporting Initiative - GRI (GRI-Standards) e Especificações do Programa Brasileiro do GHG *Protocol*: Contabilização, Quantificação e Publicação de Inventários Corporativos de Emissões de Gases de Efeito Estufa - Segunda Edição para os indicadores GRI 305-1 (Emissões diretas de gases de efeito estufa - Escopo 1), GRI 305-2 (Emissões indiretas de gases de efeito estufa - Escopo 2) e GRI 305-3 (Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa - Escopo 3);

- d) A avaliação dos indicadores não-financeiros amostrados:
 - entendimento das metodologias de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de entrevistas com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
 - aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados no Caderno de Indicadores 2020;
 - análise de evidências que suportam as informações divulgadas;
- e) O confronto dos indicadores de natureza financeira com as demonstrações financeiras e/ ou registros contábeis.

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

Alcance e limitações

Os procedimentos aplicados em um trabalho de asseguarção limitada são substancialmente menos extensos do que aqueles aplicados em um trabalho de asseguarção razoável. Consequentemente, não nos possibilitam obter segurança de que tomamos conhecimento de todos os assuntos que seriam identificados em um trabalho de asseguarção razoável, que tem por objetivo emitir uma opinião. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguarção

razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes no Caderno de Indicadores 2020.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitos a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores, para a avaliação da adequação das suas políticas, práticas e desempenho em sustentabilidade, nem em relação a projeções futuras.

Nosso trabalho teve como objetivo a aplicação de procedimentos de asseguarção limitada sobre as informações de sustentabilidade divulgadas no Caderno de Indicadores 2020 da ITAIPU, não incluindo a avaliação da adequação das suas políticas, práticas e desempenho em sustentabilidade.

Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações constantes no Caderno de Indicadores Itaipu 2020, não foram compiladas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os registros e arquivos que serviram de base para a sua preparação, seguindo as diretrizes da Global Reporting Initiative – GRI, versão Standards, opção Essencial, incluindo as informações relacionadas às emissões de gases de efeito estufa, conforme diretrizes do GHG Protocol Brasil.

São Paulo, 30 de abril de 2020

RUSSELL BEDFORD BRASIL
AUDITORES INDEPENDENTES S/S
2 CRC RS 5.460/0-0 "T" SP



Roger Maciel de Oliveira
 Contador 1 CRC RS 71.505/O-3 "T" SP
 Sócio Responsável Técnico

Expediente

Coordenação e Execução Técnica

Divisão de Planejamento: Bruno Rocha Santi, Clarissa Belmonte Buzetto e Edvin Granville

Inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE)

Anderson Braga Mendes

Colaboradores

Ouvidoria

Valdir Antonio Ferreira – Ouvidor

Assessoria de Compliance

Alexandre Mugnaini - Assessor

Christian Schussel Gomes

Diretoria-Geral

Aline Teigão Albuquerque

Luciano Castro Lopes

Sergio Mesquita dos Santos

Bruno Genovezzi Motizuki

Neide Dallabrida

Teresa Raquel Angheben

Clariene Aparecida Modena de Freitas

Renata De Biasi Ribeiro Tufaile

Diretoria Técnica

Cassia Arndt Wutzke

Denise Wrasse Bostel

Luciana Piccione Colatusso

Daniel Firmo Kazay

Dicesar da Silva Vidal Donato

Vanessa Aparecida Duarte Lewrentz

Diretoria Jurídica

Fabiane Morillos do Valle

Marcos Saito de Azevedo

Diretoria Administrativa

Adriana da Silva Kock

Carlos Eduardo Jacoby

Izaura Marilza Weng

Patrick Andrey Wietholter

Aliny Silva dos Santo

Dayane F. Dias Bruxel

José Luiz Leal

Rafael Galvão Nojima

André Luiz Franco Ul

Denise Peres de Almeida Leon

Lilian Paparella

Rodrigo Cesar Cardoso

Camila Retcheski

Fernanda Cabral Schweitzer

Lucas Fath

Sandro Rizzon Vieira

Carlos Brandl

Gilvan R. R. Bubiak

Mery Cristiane Oliveira

Vinicius Ortiz

Diretoria Financeira

Emerson Cardoso Teotônio

Marciel Dallabrida

Rodrigo de Mello Surdi

Susana de Souza da Silva Rodrigues

Diretoria de Coordenação

Ana Maria Félix da Silva

Janine Alícia Groenwold

Marcio Massakiti Kubo

Rogério Meneghetti

André Luiz Watanabe

Julio Cesar Rissa

Marlene Curtis

Ronaldo Juliano Pavlak

Caroline Henn

Kleber Vanolli

Olimpio do Santos Filho

Simone Frederigi Benassi

Emerson Suemitsu

Leilane Soares Pereira de Sousa

Paulo Abrantes

Tamiris Amancio

Haroldo Virgílio

Lígia Leite Soares

Rodrigo Launikas Cupelli

Fundação Parque Tecnológico Itaipu (PTI)

Alexandre Nonato, Mariana Ritchie e Jessica Santos

Consultoria Técnica, Redação, Revisão Ortográfica, Concepção Gráfica e Diagramação

Komuniki Soluções em Comunicação - Elisa Viviani Ramirez, Juliana Hellvig, Daniele Paiva e Susan Sthefany Volanski

Imagens de capa e abertura de capítulos

GPAC Comunicação Integrada



ITAIPU
BINACIONAL