



RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE

2016





CARTA DO DIRETOR-GERAL BRASILEIRO

[G4-1; G4-2]



Em 2016, a usina de Itaipu foi a primeira hidrelétrica a ultrapassar a barreira dos 100 milhões de megawatts-hora, produzindo exatamente 103.098.366 MWh e retomando o título de maior produtora de energia elétrica do mundo. Além da competência e da integração de nossos profissionais e dos parceiros do Brasil (Eletrobras, Furnas, Copel e Operador Nacional do Sistema - ONS) e do Paraguai (Ande), nossa gestão estratégica integrada da sustentabilidade foi determinante para essa marca histórica.

Na Itaipu, ser sustentável significa buscar aproveitar cada vez mais e melhor nossa principal matéria-prima — a água — e proteger o meio ambiente, no entorno de nossa usina e seu reservatório, abrangendo sua área de influência. Gerar energia em prol do desenvolvimento socioeconômico e do bem-estar da população do Brasil e do Paraguai, com eficiência operacional, cuidando da água e preservando o meio ambiente, é vital para nós.

Temos incorporado ao máximo esse conceito em nossas práticas corporativas e na proteção ambiental

das áreas que estão sob nossa responsabilidade. Acreditamos também que nossas ações de sustentabilidade “em casa” têm de estar interligadas com as do “lado de fora”. Por essa razão, a Itaipu tem contribuído para incentivar os poderes públicos, a iniciativa privada e a população em geral a utilizar os recursos naturais com o cuidado que se exige no caso desses bens imprescindíveis para a vida em nosso planeta e que podem ser finitos, se mal explorados.

Foi com essa intenção que firmamos, em 2016, um acordo de cooperação técnica com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud) para a implementação de uma agenda conjunta sobre os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) nos 54 municípios que fazem parte do Programa Oeste em Desenvolvimento.

Também no ano passado, o Centro Internacional de Hidroinformática para Gestão Integrada de Recursos Hídricos (CIH), que é uma ação binacional iniciada em 2007 em conjunto com a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência

e a Cultura (Unesco), foi elevado a centro de categoria 2. Assim, o CIH tornou-se um dos 28 centros de referência mundial sob a tutela da Unesco, oferecendo, com colaboração da Itaipu, apoio científico para a gestão ambiental e o uso apropriado de recursos naturais, por meio de soluções inovadoras e ferramentas de hidroinformática.

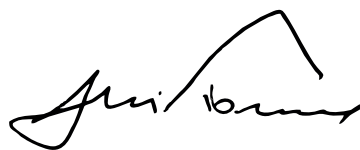
Para o próximo exercício, nosso compromisso é manter e ampliar ações que consideramos fundamentais para atingir outros objetivos de sustentabilidade. Para tanto, sentimos a necessidade de aumentar ainda mais o engajamento com nosso público interno, que é imprescindível para alcançarmos nossas novas metas, mediante um canal de comunicação direta.

Por isso, criamos o “Bate-Papo com o Vianna”, que já teve duas edições nos primeiros 90 dias de nossa gestão, no qual os empregados participantes podem expor seus anseios e sugestões em uma conversa informal e sem filtros, durante um café da manhã mensal.

Temos, ainda, o principal desafio da Itaipu para os próximos anos: a atualização tecnológica de nossa usina, que trará resultados inestimáveis para as sociedades brasileira e paraguaia. Trata-se de um projeto grandioso e necessário, a ser realizado de forma conciliada com a produção otimizada e com as manutenções preventivas, de modo a não diminuir o ritmo de produção de energia.

Assim, de olhos voltados para o futuro, é com satisfação que apresentamos, neste Relatório, os resultados de um ano de recorde na produção de energia e no número de visitantes de nossa usina, e de muito trabalho em prol de uma Itaipu cada vez mais sustentável.

Desejamos a todos uma boa leitura!



Luiz Fernando Leone Vianna
Diretor-Geral Brasileiro



8	—	SOBRE O RELATÓRIO	
		Definição do conteúdo do Relatório	10
12	—	PERFIL DA EMPRESA	
18	—	GOVERNANÇA E TRANSPARÊNCIA	
		Estrutura de governança	18
		Ética, integridade e combate à corrupção	27
		Acesso à informação	30
32	—	EFICIÊNCIA OPERACIONAL	
		Gestão da produção, disponibilidade e confiabilidade energética	35
		Desempenho econômico	37
		Demonstração do Valor Adicionado (DVA)	38
40	—	PESQUISA, DESENVOLVIMENTO E INOVAÇÃO	
		Compromisso com as fontes limpas de energia	42
		Atividades realizadas ou apoiadas pela Itaipu	43

46

GESTÃO DE PESSOAS

Perfil do quadro de empregados	47
Saúde e segurança no trabalho	54
Diversidade e igualdade de oportunidades	59
Desenvolvimento profissional	62

64

CONTRIBUIÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL

<i>Royalties</i>	69
Programas e projetos sociais desenvolvidos ou apoiados pela Itaipu	71
Atenção aos direitos humanos nas práticas trabalhistas e relacionamento com fornecedores	79

82

DESEMPENHO AMBIENTAL

Cultivando Água Boa	82
Conservação da biodiversidade	82
Programas e projetos ambientais desenvolvidos ou apoiados pela Itaipu	85
Emissões de gases causadores de efeito estufa	89
Consumo de energia elétrica e combustíveis	92

94

INFORMAÇÕES TÉCNICAS

Sumário de conteúdo da GRI.....	94
Princípios do Pacto Global	104
Relatório de asseguração limitada dos auditores independentes	106
Expediente	109

SOBRE O RELATÓRIO

Escopo [G4-28; G4-29; G4-30]

Este Relatório de Sustentabilidade apresenta as iniciativas realizadas pela Itaipu Binacional em território brasileiro, no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2016. A empresa publica anualmente o documento há 14 anos, sendo que a edição anterior mais recente, referente ao ano-base 2015, foi lançada em junho de 2016.

Abrangência [G4-9; G4-17]

Embora a publicação se limite à atuação no Brasil, as informações econômicas, de governança e de produção de energia são binacionais.

Para este documento, foram definidas como unidades operacionais significativas a área industrial da usina e os escritórios localizados nas cidades de Foz do Iguaçu, Santa Helena, Guairá e Curitiba. Em 2016, o escritório de São Paulo possuía apenas empregados paraguaios, por isso as informações desta unidade não foram contempladas neste Relatório.

No Relatório também são apresentadas algumas informações das três organizações constituídas ou de que participa a Itaipu: Fundação Itaipu-Brasil de Previdência e Assistência Social (Fibra), quando o assunto é previdência privada; Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI), ao abordar o tema pesquisa, inovação e desenvolvimento regional; e Fundação Itaipuapy, no que se refere a serviços de saúde ofertados na área de influência da empresa.

Elaboração e aprovação [G4-48]

Os relatórios de sustentabilidade são elaborados sob a coordenação da Assessoria de Responsabilidade Social, com o auxílio dos “Pontos Focais” (grupo de empregados com representantes de todas as diretorias e das três fundações mantidas pela Itaipu) e gestores de diversas áreas da usina.

Metodologia [G4-32]

Este Relatório foi elaborado conforme a opção “de Acordo” - Essencial da versão G4 das Diretrizes para Relato da Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) e submetido ao serviço de “Content Index”, procedimento no qual a GRI confirma que o Sumário De Conteúdo da GRI está de acordo com os requisitos das Diretrizes GRI G4.

Na página 94 é possível consultar a lista dos conteúdos relatados (que incluem o conjunto de indicadores do suplemento setorial de energia elétrica) e sua localização no documento.

A Itaipu Binacional foi uma das pioneiras, no Brasil e no setor elétrico nacional, a adotar a metodologia da GRI, em 2007. Atualmente a empresa participa do Grupo Corporativo de Líderes Relato 2025 e, em novembro de 2016, passou a integrar o Conselho de Partes Interessadas, o GRI Stakeholder Council.

Asseguração [G4-32; G4-33]

Com o objetivo de atestar o compromisso com a integridade das informações, a Itaipu Binacional submete seus relatórios à verificação independente desde 2004. A empresa responsável por conduzir a asseguração é contratada anualmente por meio de processo licitatório. Este documento foi verificado pela KPMG e informações sobre o procedimento de asseguração estão disponíveis na página 106.

Contato [G4-31]

Para informações adicionais, sugestões, críticas ou comentários sobre este Relatório, entre em contato com a Assessoria de Responsabilidade Social pelo e-mail responsabilidadesocial@itaipu.gov.br ou pelos telefones (41) 3321-4292 e (45) 3520-5922.

Definições

- Neste documento, a Itaipu Binacional também é chamada de usina, hidrelétrica, entidade, binacional, empresa e organização.
- “Lago” significa o reservatório da hidrelétrica.
- A definição de “empregados” se refere às pessoas que compõem o quadro próprio da empresa. Já o termo “colaboradores” inclui empregados, jovens aprendizes, estagiários e empregados de empresas prestadoras de serviços terceirizados que atuam na usina e nos escritórios.
- A área de influência da Itaipu Binacional consiste na região da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3), na qual rios, nascentes e córregos desaguam no reservatório da usina. É composta por 28 municípios da região oeste do Paraná e 1 do Mato Grosso do Sul (MS), totalizando 8 mil km² e cerca de 1 milhão de habitantes.

Definição do conteúdo do Relatório [G4-18; G4-19; G4-20; G4-21; G4-22; G4-23; G4-27]

O processo adotado para definir o conteúdo deste Relatório consistiu em uma análise dos tópicos materiais mais relevantes identificados para a edição anterior do documento, visando o aprimoramento nos processos e gestão dos temas. Além disso, foram utilizados como referência os relatórios de sustentabilidade das principais empresas do setor elétrico brasileiro e os temas materiais identificados para o Relatório de Sustentabilidade 2016 da Eletrobras.

A análise e a consolidação dos resultados consideraram: checagem do princípio de inclusão de *stakeholders* e contexto da sustentabilidade ao conjunto de tópicos levantados; atribuição do grau de impacto e importância do tópico para as partes interessadas (matriz de materialidade) e priorização; correlação dos tópicos com os aspectos e indicadores da GRI G4 e consideração do princípio da completude.

Seis tópicos foram identificados como mais relevantes para Itaipu, os quais estão elencados na tabela a seguir. As mudanças em relação ao documento anterior são:

- A exclusão dos tópicos “Tarifa de energia” e “Segurança de barragem”, os quais tiveram destaque nacional em momentos pontuais (edição da Medida Provisória 579 em 2012 e rompimento da barragem de resíduos de uma mineradora em 2015, respectivamente).

- O aprimoramento na nomenclatura e abrangência dos tópicos, como a união dos temas “Conservação da biodiversidade” e “Contribuição para o desenvolvimento das áreas de influência”, e de “Condições de trabalho” e “Respeito aos direitos humanos”.

- A inclusão de um aspecto GRI (“Saúde e segurança no trabalho”) e exclusão de outros três (“Comunidades locais - processo decisório e impactos”, “Saúde e segurança da comunidade” e “Planejamento e respostas a desastres e emergências”).

Os limites dos tópicos e aspectos dentro da organização (onde ocorrem os impactos relacionados ao tópico ou aspecto material) referem-se à operação em território brasileiro, com exceção de temas cujo teor seja inseparável conceitualmente e precisem abranger também o território paraguaio.

Para definir os limites dos tópicos e aspectos materiais fora da organização, foi considerada a percepção das partes interessadas consultadas em ciclos anteriores sobre a abrangência dos impactos relacionados a esses tópicos. Não é possível afirmar ou quantificar a ocorrência ou não desses impactos fora da organização, pois a implementação de uma metodologia sistêmica para a realização de processos formais de avaliação dos impactos socioambientais foi iniciada neste exercício, para a integração das práticas existentes.

Tópicos materiais [G4-19; G4-27]	Aspectos GRI relacionados	Stakeholders que consideram o aspecto material [G4-21]
TRANSPARÊNCIA E CONTROLE INTERNO E EXTERNO	<ul style="list-style-type: none"> - Governança - Ética e integridade - Combate à corrupção - Políticas públicas - Conformidade 	Governo e sociedade
PRODUÇÃO DE ENERGIA E GESTÃO HÍDRICA	<ul style="list-style-type: none"> - Perfil organizacional - Disponibilidade e confiabilidade - Gerenciamento da demanda por energia elétrica 	Eletrobras e sociedade
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DAS ÁREAS DE INFLUÊNCIA	<ul style="list-style-type: none"> - Comunidades locais - Impactos econômicos indiretos - Biodiversidade 	Comunidades locais
DIREITOS HUMANOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO	<ul style="list-style-type: none"> - Investimentos - Liberdade de associação e negociação coletiva - Avaliação de fornecedores em direitos humanos 	Fornecedores
	<ul style="list-style-type: none"> - Emprego - Saúde e segurança no trabalho - Treinamento e educação - Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a direitos humanos - Diversidade e igualdade de oportunidades 	Empregados
	<ul style="list-style-type: none"> - Não discriminação 	Empregados e sociedade
	<ul style="list-style-type: none"> - Trabalho forçado ou análogo ao escravo - Trabalho infantil 	Comunidades locais, fornecedores e sociedade
	<ul style="list-style-type: none"> - Práticas de segurança - Avaliação 	Empregados, comunidades locais e sociedade
	<ul style="list-style-type: none"> - Direitos indígenas 	Comunidades indígenas, comunidades locais e sociedade
	PESQUISA E INOVAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> - Pesquisa e desenvolvimento
EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE) E MUDANÇAS CLIMÁTICAS	<ul style="list-style-type: none"> - Emissões 	Sociedade e governo

PERFIL DA EMPRESA [G4-56]

Missão

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

Visão

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

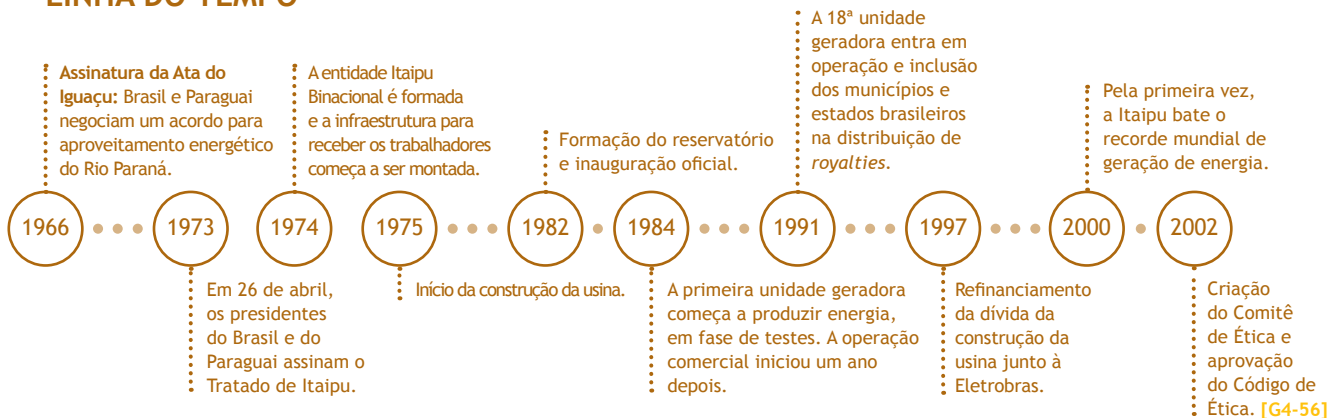
14 Objetivos Estratégicos

(<https://www.itaipu.gov.br/institucional/politicas-e-diretrizes-fundamentais>)

Políticas e Diretrizes Fundamentais

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

LINHA DO TEMPO



Política Binacional de Sustentabilidade [G4-56]

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



A Itaipu Binacional é uma empresa de direito público internacional, criada e regida pelo Tratado de Itaipu para aproveitamento hidrelétrico dos recursos hídricos do Rio Paraná. [G4-3; G4-4; G4-7]

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

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

[G4-5; G4-6]

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

- Campanha Compromisso e Atitude pela Lei Maria da Penha - A Lei é mais forte
- Carta da Terra
- Carta de Milão
- Consenso de Istambul sobre a Água - “Pacto das Águas”
- Declaração de Compromisso Corporativo no Enfrentamento da Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes
- Diretrizes de Conduta Empresarial Responsável para Empresas Multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)
- ElesPorElas (HeForShe) - ONU Mulheres
- Empresa Amiga da Criança - Fundação Abrinq
- Fórum da Agenda 21 do Paraná e de Foz do Iguaçu
- GestãoTransparente.Org
- Jornada do Tratado de Educação Ambiental para Sociedades Sustentáveis
- Memorando de Entendimento entre o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), Itaipu Binacional e Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI): agenda de atuação conjunta sobre os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) junto aos municípios da região oeste do Paraná.
- Memorando de Entendimento com a Unesco: Gestão Integrada de Recursos Hídricos
- Memorando de Entendimento entre a Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial (Onudi) e a Eletrobras: Uso de energias renováveis e tecnologias energéticas eficiente
- Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)
- Pacto Empresarial contra a Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes nas Rodovias Brasileiras
- Princípios do Pacto Global das Nações Unidas
- Plano Nacional de Direitos Humanos
- Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) do Pacto Global das Nações Unidas e ONU Mulheres
- Princípios para a Educação Empresarial Responsável (PRME)
- Rede de Empresas pela Aprendizagem e Erradicação do Trabalho Infantil
- Tratado da Bacia do Prata

Participação em associações e organizações nacionais e internacionais [G4-16]

		Conselho de Governança	Projeto e Comissões	Contribui com recursos financeiros*	
Setorial	Hidretricidade: confiabilidade e eficiência energética	Associação Brasileira de Companhias de Energia Elétrica (ABCE)			
		Associação Brasileira das Empresas Geradoras de Energia Elétrica (Abrage)		GT	
		Centro de Pesquisas de Energia Elétrica (Cepel)	CB	GT	
		Associação Brasileira das Empresas de Transmissão de Energia Elétrica (Abrate)		GT	
		Comitê Nacional Brasileiro de Produção e Transmissão de Energia Elétrica (Cigré- BR)	CB	GT	
		Instituto Acende Brasil	CB		
		Comitê Brasileiro de Barragens (CBDB)		CB	
		Conselho Mundial de Energia (CBCME)		CB	
		Conselho Mundial de Energia (IHA - International Hydropower Association)	CB		
		Comitê Integrado de Eficiência Energética do Sistema Eletrobras (Cieese)		CB	
	Manutenção e conservação	Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT)		CB	
		Instituto Brasileiro do Concreto (Ibracon)		GT	
		Associação Brasileira de Manutenção e Gestão de Ativos (Abraman)		CB	
		Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA)		CB	
		Associação Brasileira de Ensaios Não Destrutivos e Inspeção (Abendi)		CB	
		Rede de Laboratórios do Setor Elétrico (Relase)		CB	
		Recursos hídricos	Conselho Mundial da Água (World Water Council - WWC) - Seção Brasil		
			Associação Brasileira de Recursos Hídricos (ABRH)		CB
			Centro de Saberes e Cuidados Socioambientais da Bacia do Prata		
Comitê Intergovernamental Coordenador dos Países da Bacia do Prata (CIC)					
Direitos humanos e empoderamento das mulheres	Conselho Consultivo dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) - Pacto Global das Nações Unidas e ONU Mulheres	MLG	GTA		
	Comitê Permanente para Questões de Gênero do Ministério de Minas e Energia e Empresas Vinculadas				
	Conselho Municipal do Direito das Mulheres de Foz do Iguaçu				
	Conselho Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional (Consea)				
	Conselho Estadual de Segurança Alimentar e Nutricional do Paraná (Consea-PR)				
	Conselho Municipal de Segurança Alimentar e Nutricional de Foz do Iguaçu (Consea)				
	Comissão de Plano de Ação Conjunta entre Brasil-EUA para Eliminação da Discriminação Étnico-racial e de Gênero na Promoção de Igualdade				
	Comitê de Fronteira entre Brasil, Paraguai e Argentina para Enfrentamento à Violência e Tráfico de Mulheres				
	Espaço Mulheres Executivas (MEX)	DIR			
	Programa Trabalho Seguro do Tribunal Superior do Trabalho				
	Rede Nacional de Mobilização Social (Coep)				
	Comissão de Estudos à Violência de Gênero da OAB/PR				
	Secretaria de Políticas Públicas para as Mulheres da Presidência da República				
Comitê do Plano Decenal dos Direitos da Criança e do Adolescente de Foz do Iguaçu					

Participação em associações e organizações nacionais e internacionais [G4-16]

		Conselho de Governança	Projeto e Comissões	Contribui com recursos financeiros*	
Sustentabilidade	Gestão	Global Reporting Initiative (GRI)			
		Comitê Brasileiro do Pacto Global das Nações Unidas (CBPG)		GCLR	
		Centro Internacional de Energias Renováveis (CIBiogas)		GTMC, GTDH, GTAC	
		Organização das Nações Unidas para a Alimentação e Agricultura (FAO)		PCD	
		Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - PNUD		PEA	
		Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social			
		Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização - Núcleo Estadual do Paraná			
		Fundação Coge: Conselho de Curadores			
	Cidadania e voluntariado	Conselho Brasileiro de Voluntariado Empresarial (CBVE)	CG		
		International Association for Volunteer Effort - IAVE	RB		
		Conselho Paranaense de Cidadania Empresarial (CPCE) - Núcleo de Indústrias e Sindicatos			
		Comissão de Educação Ambiental da Eletrobras			
		Rede Mulheres Brasileiras Líderes pela Sustentabilidade			
	Biodiversidade	Instituto Life (Lasting Initiative For Earth)	CTP		
		Movimento Empresarial pela Conservação e Uso Sustentável da Biodiversidade (MEB)			
Subcomitê de Meio Ambiente da Eletrobras (SCMA)					
Desenvolvimento e integração regional	Câmara Americana de Comércio para o Brasil (Amcham)				
	Comitê Brasileiro da Comissão de Integração Energética Regional (BRACIER)				
	Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social de Foz do Iguaçu (Codefoz)				
	Comissão de Produção Orgânica do Estado do Paraná (CPOrg - PR)				
	Conselho da Comunidade de Foz do Iguaçu				
	Conselho de Desenvolvimento e Integração Sul (Codesul)				
	Fundação Nacional da Qualidade (FNQ)				
	Movimento Brasil Competitivo (MBC)				
	Movimento Paraná Competitivo (MPC)				
	World Trade Center Business Club Curitiba (WTC)				

* Além da taxa básica como organização associada.

** Todas as associações e organizações listadas acima foram consideradas estratégicas.

LEGENDA:

DIR - Diretoria
 CB - Comitê Brasileiro
 GT - Grupo Temático de Trabalho
 MLG - Membro do Leadership Group
 GTA - Grupo de Trabalho para acompanhamento da implantação dos Princípios de Empoderamento das mulheres.
 GTMC - Grupo Temático de Trabalho Mudanças do Clima
 GTDH - Grupo Temático de Trabalho em Direitos Humanos e do Trabalho
 GTAC - Grupo Temático de Trabalho Anticorrupção
 GCLR - Grupo Corporativo de Líderes Relato 2025 (GRI)

CG - Comitê Gestor
 RB - Representação brasileira
 PCD - Projeto Contribuição ao Desenvolvimento de Políticas Socioambientais que propiciem a produção de bens e serviços sustentáveis em sistemas agrícolas, pecuários, florestais e pesqueiros.
 CTP - Comissão Técnica Permanente
 PI - Protocolo de Intenções para cooperação técnico-científica para o desenvolvimento e a execução conjunta de ações, programas e projetos de interesse comum que contribuam para o desenvolvimento regional, de forma sustentável.

GOVERNANÇA E TRANSPARÊNCIA

A Itaipu Binacional é fruto de intensas negociações diplomáticas entre os governos do Brasil e Paraguai visando o aproveitamento do potencial hidrelétrico do Rio Paraná pelos dois países, que culminaram na assinatura do Tratado de Itaipu, em 26 de abril de 1973. O documento previa a criação da entidade binacional Itaipu, o que ocorreu um ano depois, para gerenciar a construção e administrar a usina.

A empresa é regida pelo Tratado e seus três anexos e, sempre que compatível ou previsto no Tratado, alinha-se aos paradigmas jurídicos vigentes nos dois países sócios. O modelo inovador de gestão compartilhada entre duas nações vem servindo de referência para iniciativas similares em todo o mundo.

O capital da entidade, bem como direitos e deveres, são divididos igualmente entre os dois países, 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 paraguaia.

Os órgãos superiores de administração são o Conselho de Administração e a Diretoria Executiva, constituídos em igual número de brasileiros e paraguaios indicados pelos respectivos governos. O mandato dos conselheiros é de quatro anos e dos diretores é de cinco anos. Nos dois casos, os membros podem ser reconduzidos ao cargo ou substituídos a qualquer momento, conforme decisão dos governos. [G4-DMA]

Compromissos

As atribuições e competências do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva são fixadas no Anexo A do Tratado de Itaipu e no Regimento Interno da entidade. A Diretoria Executiva se reúne duas vezes ao mês e o Conselho realiza seis reuniões ordinárias por ano, mas sessões extraordinárias podem excepcionalmente ser convocadas. Os diretores-gerais e representantes dos Ministérios das Relações Exteriores participam das reuniões do Conselho, mas não têm direito a voto.

Estrutura de Governança* [G4-34; G4-38]



* A Ouvidoria e a Auditoria Interna são unidades organizacionais vinculadas ao Conselho de Administração.

Composição da alta governança em 29/06/2017 [G4-13; G4-34; G4-38; G4-39]

Conselho de Administração	
Brasil	Paraguai
Paulo Estivallet de Mesquita ¹	Aníbal Saucedo Rodas
Orlando Moisés Fischer Pessuti ²	Francisco Arcidio Oviedo Brítez ¹³
Paulo Jerônimo Bandeira de Mello Pedrosa ³	Leila Teresa Rachid Lichi
Adailton da Rocha Teixeira ⁴	Osvaldo Román Romei
⁵	Sixto Luís Duré Benitez
⁶	Victor Raúl Romero Solís
Representante do Ministério das Relações Exteriores	
Marcos Bezerra Abbott Galvão ⁷	Atanasio Cándido Aguilera Fernández ¹⁴
Diretoria Executiva	
Diretoria Brasileira	Diretoria Paraguaia
Diretor-Geral: Luiz Fernando Leone Vianna ⁸	Diretor-Geral: James Edward Clifton Spalding Hellmers
Diretor Técnico Executivo: ⁹	Diretor Técnico: José María Sánchez Tillería
Diretor Jurídico: César Eduardo Ziliotto	Diretor Jurídico Executivo: Luis Alberto Breuer Gonzalez ¹⁵
Diretor Administrativo: Marcos Antonio Baumgärtner ¹⁰	Diretor Administrativo Executivo: Carlos Jorge Paris Ferraro
Diretor Financeiro Executivo: Marcos Vitório Stamm ¹¹	Diretor Financeiro: Miguel Ángel Gómez Acosta
Diretor de Coordenação: Hélio Gilberto Amaral ¹²	Diretor de Coordenação Executivo: Francisco Pedro Domaniczky Lanik

1- Nomeado em 20/10/2016 para ocupar cargo que ficou vago a partir de 16/05/2016 com o término do mandato de Jaques Wagner.

2- Nomeado em 23/03/2017 para ocupar cargo que ficou vago a partir de 16/05/2016 com o término do mandato de Roberto Átila Amaral Vieira.

3- Nomeado em 23/03/2017 para ocupar cargo que ficou vago a partir de 16/05/2016 com o término do mandato de Alceu de Deus Collares.

4- Nomeado em 23/03/2017 para ocupar cargo que ficou vago a partir de 16/05/2016 com o término do mandato de José Antônio Muniz Lopes.

5- Vago a partir de 16/05/2016 com o término do mandato de Giles Carriconde Azevedo.

6- Vago a partir de 16/05/2016 com o término do mandato de Mauricio Requião de Mello e Silva.

7- Nomeado em 20/10/2016 em substituição a Sérgio França Danese. O membro que representa o Ministério não tem direito a voto nas decisões do Conselho.

8- Nomeado em 13/03/2017 em substituição a Jorge Miguel Samek.

9- Nomeação em 13/03/2017 em substituição a Airtton Langaro Dipp, foi tornada sem efeito em 23/03/2017.

10- Nomeado em 13/03/2017 para ocupar cargo que ficou vago a partir de 09/08/2016 com o falecimento do Sr. Edésio Franco Passos.

11- Nomeado em 13/03/2017 em substituição a Margaret Mussoi Luchetta Groff.

12- Nomeação em 08/06/2017 após a nomeação feita em 13/03/2017 (em substituição a Nelton Miguel Friedrich) ser tornada sem efeito em 23/03/2017.

13- Nomeado em 20/09/2016 em substituição a Carlos Alberto González Garabelli.

14- Nomeado em 08/08/2016 em substituição a Carlos Maria Ocampos Arbo.

15- Nomeado em 29/10/2014 em substituição a Benigno María López Benitez.

Plano empresarial

A administração da Itaipu se dá de modo plenamente binacional, sendo que todas as decisões relacionadas à gestão empresarial, ao planejamento energético e à contratação de potência e tarifa são frutos de entendimentos e consenso entre os representantes do Brasil e do Paraguai, e quando cabíveis, das entidades proprietárias da Itaipu: Eletrobras e Ande.

O modelo de gestão, estabelecido pelo Regimento Interno, é o Sistema de Planejamento e Controle Empresarial (SPCE). O Plano Empresarial incorpora os conceitos de gestão da metodologia Balanced Scorecard (BSC) para consolidar indicadores e as respectivas metas, e é composto por três planos: estratégico, tático e operacional.

O Plano Estratégico é orientado à tomada de decisões. Nele são definidos a visão, as políticas, diretrizes fundamentais e os objetivos estratégicos que a entidade pretende alcançar no horizonte de cinco anos. O processo de elaboração envolve a participação dos diretores brasileiros e paraguaios, gerentes e empregados. O plano é submetido sistemática e formalmente a uma revisão anual, podendo sofrer outras revisões sempre que os diretores-gerais julgarem necessário.

O Plano Tático contém os indicadores e metas que permitem mensurar o desempenho na busca dos objetivos estratégicos e as metas a serem alcançadas em cada um deles, além de orientar a formulação, revisão ou adequação dos programas, projetos e ações no Plano Operacional.

Projetos prioritários

No ano de 2015, uma revisão tática e operacional do Plano Empresarial foi realizada, com a participação dos empregados, na qual foram definidos 15 projetos priorizados. Ao longo de 2016 registraram avanços os projetos de mobilidade sustentável (saiba mais na página 90), de infraestrutura civil (com implementação de melhorias nos prédios e tráfego e tratamento sanitário dos efluentes/descartes), de implantação do plano binacional de gerenciamento de resíduos sólidos e saúde, e na implantação do programa de *compliance* (mais detalhes na página 27).

Metas empresariais

Tópico Material	Aspecto GRI Relacionado	Indicadores Empresariais	Meta para 2016	Desempenho em 2016	Meta para 2017	OBJETIVO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)																
						DIREITOS HUMANOS																
						TRABALHO																
						MEIO AMBIENTE																
						CORRUPÇÃO																
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Direitos humanos e condições de trabalho																						
Treinamento e educação																						
Índice de favorabilidade geral da pesquisa de clima organizacional (margem brasileira) ³																						
Média do resultado geral de todas as avaliações dos empregados no Sistema de Gestão de Desempenho (margem brasileira)																						
78%																						
Não houve pesquisa de clima																						
78%																						
1,8																						
2,3																						
1,8																						
Erradicação da fome																						
Fome zero																						
Boa Saúde e bem-estar																						
Educação de qualidade																						
Igualdade de gênero																						
Água limpa e saneamento																						
Energia acessível e limpa																						
Emprego digno e desenvolvimento econômico																						
Indústria, inovação e infraestrutura																						
Redução das desigualdades																						
cidades e comunidades sustentáveis																						
Consumo e produção responsáveis																						
Combate às alterações climáticas																						
Vida abaixo d'água																						
Vida sobre a terra																						
Paz, justiça e instituições fortes																						
Parcerias em prol das metas																						
Apoio e respeito à proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente																						
Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos																						
Apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva																						
A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório																						
A abolição efetiva do trabalho infantil																						
Eliminar a discriminação no emprego																						
Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais																						
Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental																						
Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis																						
As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina																						



Metas empresariais

Tópico Material	Aspecto GRI Relacionado	OBJETIVO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)																	PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL													
																			DIREITOS HUMANOS	TRABALHO	MEIO AMBIENTE	CORRUPÇÃO										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17														
Emissões de gases de efeito estufa e mudanças climáticas	Emissões ⁴	Redução absoluta anual no consumo de combustíveis fósseis da frota própria ⁴	0,50%	41%	1,00%																											
		Redução absoluta anual no consumo de energia elétrica ⁴	0,50%	20%	1,00%																											
		Redução absoluta anual das distâncias totais percorridas em voos contratados em avião de linha para transporte de empregados e visitantes ⁴	0,20%	14%	0,40%																											
		Indicadores Empresariais	Meta para 2016	Desempenho em 2016	Meta para 2017	Erradicação da fome	Fome zero	Boa Saúde e bem-estar	Educação de qualidade	Igualdade de gênero	Água limpa e saneamento	Energia acessível e limpa	Emprego digno e desenvolvimento econômico	Indústria, inovação e infraestrutura	Redução das desigualdades	Redução das desigualdades	Consumo e produção responsáveis	Combate às alterações climáticas	Vida abaixo d'água	Vida sobre a terra	Paz, justiça e instituições fortes	Parcerias em prol das metas	Apelo e respeito à proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente	Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos	Apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva	A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório	A abolição efetiva do trabalho infantil	Eliminar a discriminação no emprego	Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais	Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental	Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis	As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina

24

Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)

A Itaipu Binacional vem trabalhando em busca de ampliar seu alinhamento às mais avançadas diretrizes, protocolos e plataformas internacionais adotadas em prol do desenvolvimento sustentável, em especial aos (ODS) preconizados pela Organização das Nações Unidas (ONU).

Diversas ações desenvolvidas pela usina contemplam a principal agenda mundial. Essa experiência da Itaipu

Binacional faz parte do estudo inédito lançado em abril de 2017: “Integração dos ODS na Estratégia Empresarial - Uma Contribuição do Comitê Brasileiro do Pacto Global para a Agenda 2030”. O material apresenta os esforços e os desafios das 21 empresas que compõem o Comitê e busca promover os ODS no Brasil, com ênfase no engajamento e a sensibilização das lideranças empresariais.

A Itaipu já trabalha de forma alinhada a todos os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Geração de energia limpa e renovável																	
Pesquisa, inovação e desenvolvimento de tecnologias amigas do clima																	
Energia a preço de custo para o desenvolvimento econômico e social dos dois países																	
Preservação do meio ambiente e da biodiversidade																	
Proteção dos mananciais e da mata ciliar																	
Programas de proteção à criança e ao adolescente vinculados ao esporte e à cultura																	
Respeito à igualdade de gênero e empoderamento das mulheres																	
Programa de Voluntariado Empresarial - Força Voluntária																	
Apoio à divulgação e promoção do turismo regional																	
Distribuição de royalties para as comunidades dos dois países																	
Incentivo à agricultura familiar e à produção de orgânicos																	
Sustentabilidade das comunidades indígenas, assentamentos e quilombolas																	
Campanhas contra a violência infanto-juvenil, trabalho infantil e exploração sexual																	
Educação ambiental e financeira para crianças e jovens																	
Cooperação entre os atores públicos e privados para o desenvolvimento territorial sustentável																	
Parcerias com universidades incentivando à formação técnica de graduação e pós-graduação																	
Investimento em saúde preventiva, hospitais e ações de saúde básica na triplice fronteira																	
Programas de incentivo às fontes alternativas de energia, como o biogás e energia solar																	

Combate à corrupção

[G4-DMA; G4-57; G4-58]

Os compromissos da Itaipu no combate pleno e constante a qualquer tipo de evento que possa caracterizar a ocorrência de fraude ou corrupção estão descritos nas Políticas e Diretrizes Fundamentais, na Política Binacional de Sustentabilidade e no Código de Ética, o qual se aplica aos conselheiros, diretores, empregados e toda a cadeia de valor.

A empresa, em julho de 2017, aprovou o programa binacional de integridade/conformidade e um grupo de trabalho está finalizando o projeto de implementação de um sistema integrado de gestão dos riscos corporativos com base na metodologia do Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO).

Especificamente para o risco de fraude e corrupção, a partir de uma diretriz da Eletrobras, no início de 2017 a Diretoria Executiva determinou a criação de outro grupo de trabalho permanente, de caráter binacional, responsável por coordenar as ações relativas ao tema junto aos demais órgãos da entidade, e que vai reportar suas ações e resultados diretamente à alta administração da entidade.

Lei Sarbanes-Oxley (SOX)

[G4-S03]

A aderência às regras da Lei Sarbanes-Oxley (SOX) tornou-se uma das principais ações de aperfeiçoamento da governança corporativa da Itaipu nos últimos anos. Um dos principais aspectos é a identificação de riscos e o estabelecimento de controles internos que atestem a autenticidade, integralidade e transparência das informações utilizadas na elaboração de suas demonstrações financeiras.

A binacional possui um grupo gestor, instituído em 2008, que coordena os trabalhos de adequação dos processos empresariais aos preceitos da Lei SOX. A verificação do cumprimento é realizada por auditorias internas e externas, que avaliam o desempenho de diversos controles internos e eventuais desvios de função que possam ocorrer por situações de erro, fraude ou corrupção. Ao todo, são 23 processos, mapeados em 100% das operações, considerados materiais que têm eventos de riscos analisados.

Iniciativas

- Código de Ética.
- Código de Conduta para Fornecedores.
- Auditoria interna binacional autônoma, que responde diretamente ao Conselho de Administração.
- Auditoria externa contratada para verificar os processos contábeis e as demonstrações financeiras, que é alterada a cada dois anos.
- Implantação de sistemas informatizados de gestão financeira (ERP).
- Contratação de empresas de rating para avaliar a solidez financeira e a capacidade de pagamento das dívidas.
- Implementação de ferramenta eletrônica binacional para aquisições de produtos e serviços.
- Política de Patrocínios, atualizada em fevereiro de 2017, que conta com um sistema informatizado específico para auxiliar na gestão das solicitações e concessões de patrocínios, implantado em 2016.
- Exigência de prestação de contas da aplicação dos recursos repassados via convênios, patrocínios e doações. Caso as informações não sejam apresentadas ou aprovadas pela Itaipu, a beneficiária é obrigada a restituir integralmente o valor concedido. Periodicamente, as ações de doação e patrocínio são avaliadas pelas Auditorias Interna e Externa.
- Signatária dos Princípios do Pacto Global.
- Integrante do comitê temático de combate à corrupção da rede brasileira do Pacto Global.
- Signatária do “Call to Action: Anti-corruption and the Global Development Agenda” da ONU.
- Adesão ao projeto português de combate à corrupção Gestao Transparente.org.
- Integrante do comitê temático de combate à corrupção do Instituto Ethos - GT Integridade.
- Integrante da Comissão Diretiva de Compliance (CDC) do Sistema Eletrobras.

Denúncias

Quaisquer procedimentos ou ações considerados inapropriados podem ser comunicados (pelo público interno ou externo) à Ouvidoria, que é responsável por receber as denúncias e fazer uma triagem, classificando-as em falta ética (que é encaminhada para o Comitê de Ética), falta disciplinar (encaminhada para a área gestora relacionada) ou falta de integridade (*compliance*).

No último caso, a Ouvidora faz a verificação de materialidade/plausibilidade e, como ainda não há uma área de *compliance* na empresa, geralmente encaminha os casos para a Auditoria Interna, que faz uma análise para identificar se há elementos suficientes para aceitação da denúncia. A próxima etapa é enviar para a área jurídica, que realiza uma análise mais aprofundada, e então a Ouvidora apresenta o conjunto das informações para deliberação do Diretor-Geral brasileiro.

Apesar de ainda não existir um processo formal de reporte para o Conselho de Administração de situação de comportamentos não éticos e relacionados à integridade corporativa, cabe ao Diretor-Geral brasileiro tal responsabilidade. Desde que a Ouvidoria foi criada, em 2009, não houve necessidade de comunicar à alta administração nenhum caso. Todas as denúncias recebidas, procedentes ou não, são reportadas mensalmente à Ouvidoria da Eletrobras.

A Ouvidoria também recebe questões apresentadas em outros canais de denúncia, como os da Eletrobras, Ministério de Minas e Energia, Controladoria-Geral da União (CGU), Presidência da República e etc. Manifestações que envolvam preocupações críticas, reclamações, denúncias ou qualquer outro tipo de questionamento que possa trazer algum risco à imagem da empresa que são recebidas via Fale Conosco da Itaipu, são encaminhadas para a Ouvidoria.

Comitê de Ética [G4-DMA; G4-56; G4-57; G4-58]

Criado em 2002, o Comitê é binacional, composto por seis membros titulares com representação igualitária de empregados brasileiros e paraguaios, designados pelo Conselho de Administração, sendo ao menos um representante da Diretoria Jurídica de cada país.

O mandato é de três anos, podendo haver recondução uma única vez, e as reuniões ordinárias ocorrem a cada dois meses. As deliberações somente têm validade com a presença de todos os membros titulares e as decisões são adotadas por maioria de votos.

Qualquer pessoa física ou jurídica pode apresentar denúncia, na forma escrita ou verbal, contra empregado ou prestador de serviços terceirizados da Itaipu. Formalizada a denúncia, são designados dois membros, um de cada nacionalidade, para realizar as averiguações em um prazo de até 90 dias. Um relatório é enviado aos diretores-gerais com a recomendação de providências cabíveis.

O membro do comitê que tiver relacionamento direto ou contínuo com a pessoa investigada não pode participar de reuniões e deliberações. A apuração de infração cometida por um membro do comitê é apurada por grupo designado pela Diretoria Executiva. Já casos de infrações cometidas por diretor ou conselheiro são apreciados por Comitês de Ética “ad hoc”, com membros designados pelo Conselho, Ande e Eletrobras.

ZERO registro de ações jurídicas

movidas contra a Itaipu, seus empregados ou parceiros comerciais relacionados ao tema corrupção. [G4-S05]

21 denúncias recebidas

pela Ouvidoria sobre comportamentos éticos no ano. Uma foi considerada procedente, três improcedentes e dezessete foram encaminhadas para a administração paraguaia, por se tratar de assunto de sua governabilidade. Nenhuma das situações foi encaminhada para o Comitê de Ética. [G4-S05]

8 denúncias

sobre comportamento ético foram recebidas e analisadas pelo Comitê de Ética em 2016. [G4-S05]

1 treinamento on-line

realizado em caráter experimental por todos os empregados brasileiros, inclusive diretores. O curso “Integridade e Ética - Compliance” foi desenvolvido pela Universidade Corporativa das Empresas Eletrobras (Unise) e trata os principais conceitos relacionados ao combate à corrupção, legislação e normativos existentes. [G4-S04]

Transparência

A Itaipu está sujeita a regras binacionais de fiscalização, auditoria e mecanismos de transparência e acesso à informação, decorrentes do Tratado Internacional que a rege. E embora não esteja submetida à Lei de Acesso à Informação, a entidade busca estar em consonância com tal norma.

Um grupo de trabalho binacional está elaborando a Política Binacional de Acesso à Informação da empresa, que está em fase de aprovação. Mesmo antes da implantação da política, o site da empresa passou por uma modernização e dispõe ao público diversos temas de interesse agrupados no ícone “Acesso à Informação”. Dados não disponíveis no site podem ser solicitados por meio do Fale Conosco (itaipu@itaipu.gov.br) ou da Ouvidoria.

Ouvidoria [G4-DMA; G4-49; G4-50; G4-57; G4-58]

Criada em 2009 para atender ao público externo, a Ouvidoria passou a receber as demandas do público interno a partir de 2012. O órgão é subordinado ao Conselho de Administração, que anualmente recebe um relatório com os resultados, preocupações críticas e também recomendações.

O Diretor-Geral brasileiro é informado mensalmente sobre as manifestações recebidas no período. Situações críticas, que demandem providências de encaminhamento, são comunicadas pessoalmente ou por correspondência.

Em 2016 a Ouvidoria não recebeu nenhuma manifestação configurada como “preocupação crítica” ou que necessitasse ser

levada ao conhecimento do Conselho de Administração. Mas, entre as ações e recomendações indicadas no relatório anual, previamente comunicadas ao Diretor-Geral Brasileiro, estava a necessidade de revisão da norma, visando alinhamento maior às normas da Ouvidoria da Eletrobras e da Ouvidoria-Geral da União (OGU), além da recomendação de que o tema *compliance* fosse estudado e analisado binacionalmente, para que Itaipu possa implantar o seu programa de integridade.

Duas das principais sugestões apresentadas pela comunidade, por meio do canal, foram atendidas: abertura dos banheiros do Gramadão da Vila A (espaço utilizado para realização de shows e eventos ao ar livre em bairro residencial próximo à usina) para o público externo; e construção de uma rampa de acesso para cadeirantes, na Avenida Tancredo Neves, em Foz do Iguaçu.

Formas de contato:

- Site
- Intranet
- Telefone: (045) 3520-6800
- e-mail: ouvidoria@itaipu.gov.br
- Carta
- Atendimento pessoal agendado (em Foz do Iguaçu)

47%

é o crescimento do número de atendimentos registrados nos últimos três anos.

285

é o total de manifestações recebidas em 2016. No ano anterior foram 232, e 194 em 2014.

87%

das demandas são do público externo. Os pedidos de informação de dados técnicos e históricos lideraram o *ranking* das manifestações.

10%

dos contatos foram anônimos.

20

dias corridos é o prazo médio para atendimento das demandas. A norma prevê que o prazo máximo de resposta é de até 30 dias úteis.

39%

das manifestações foram realizadas por meio do formulário eletrônico do Sistema de Ouvidoria (SOU) disponível na Internet e Intranet.

EFICIÊNCIA OPERACIONAL

A Itaipu Binacional pretende atingir o melhor desempenho operativo mundial até o ano 2020. Mas em 2016 a empresa superou todas as expectativas ao se tornar a primeira hidrelétrica do mundo a gerar, em menos de um ano, 103 milhões de megawatts-hora (MWh).

Além de superar todos os seus próprios recordes, a empresa foi novamente vital para o desenvolvimento do Brasil e do Paraguai em 2016. O aumento da geração significou mais eletricidade disponível para os consumidores brasileiros, a partir de uma matriz limpa e renovável. A usina também contribui de várias formas para a confiabilidade energética do país: com disponibilidade de potência nos picos de consumo do verão (os picos podem chegar a valores similares à demanda da cidade de São Paulo); com maior capacidade instalada de MW (reserva de potência girante e estabilidade dinâmica do sistema); e com esquemas de controle de emergência, que garantem a elevação dos limites de geração e transmissão de todo o Sistema Interligado Nacional.

Em 32 anos de funcionamento, a usina está no auge da produção, conquistada graças a uma excelente sinergia entre o melhor aproveitamento da água que chega ao reservatório e o uso e preservação dos equipamentos. Isso só é possível devido ao bom entrosamento entre todas as áreas da Diretoria Técnica (Obras, Engenharia, Manutenção e Operação) com os sistemas de transmissão operados por Furnas, Copel e Operador Nacional do

Sistema (ONS), no Brasil, e pela Administración Nacional de Electricidad (Ande), no Paraguai.

Como não é possível expandir a planta de geração, a meta de produção anual de 100 milhões de MWh (colocada como um desafio pela diretoria no final de 2012, ano em que a produção chegou a 98 milhões de MWh) deve durar pelo menos 20 anos. Para garantir que nos próximos 50 anos a usina continue tendo o desempenho que teve nestas primeiras três décadas, um plano ambicioso de atualização tecnológica começou a ser executado em março de 2017 (saiba mais na página 34). [\[G4-DMA\]](#)

Vídeos disponíveis no canal da Itaipu no Youtube:
Itaipu atinge 100 milhões de MWh e Itaipu tem produção histórica em 2016

15,6%

é o percentual que a geração de 2016 foi superior à produção do ano anterior (89,2 milhões de MWh).

96,2%

é o índice de aproveitamento dos recursos hídricos pela Itaipu para produção de energia em 2016. Ou seja, de toda água que chegou na hidrelétrica e que, de acordo com os limites técnicos de projeto da usina, poderia ter sido aproveitada, 96,2% foi efetivamente transformada em energia elétrica.

2,4 bilhões de MWh

foram produzidos desde que a Itaipu iniciou sua operação, em 1984. A hidrelétrica é líder mundial em produção acumulada e dificilmente outra usina conseguirá superar essa geração.

93 milhões

de MWh é a geração anual média da Itaipu nos últimos dez anos.

700 MW

é a capacidade nominal de cada unidade geradora, suficiente para abastecer 2,5 milhões de residências com consumo médio mensal de 200 kWh.

14.000 MW

é a capacidade instalada da Itaipu.

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

FONTE	2016	2015	2014
<i>Hidráulica</i>	102.335	88.575	87.165

Energia líquida gerada, dividida por sistema regulatório (em GWh) [G4-EU2]

	2016	2015	2014
<i>Sistema Elétrico Brasileiro</i>	91.108	77.939	76.522
<i>Sistema Elétrico Paraguaio</i>	11.227	10.636	10.644

Participação nos mercados [G4-8]

	2016	2015	2014
<i>Sistema Elétrico Brasileiro</i>	16,8%	14,6%	14,2%
<i>Sistema Elétrico Paraguaio</i>	75,6%	75,0%	79,1%

Modernização [G4-DMA]

A Itaipu foi construída com tecnologia eletromecânica de ponta disponível na década de 1970. Ao longo dos anos, modernizações parciais de equipamentos e sistemas foram sendo realizadas, sempre de modo pontual. No começo dos anos 2000 teve início o processo de digitalização da usina com a implantação do Sistema Digital de Supervisão e Controle (Scada) e do Sistema de Gerenciamento de Energia (EMS). As duas últimas unidades geradoras implantadas também utilizam tecnologia digital de controle.

Agora, a binacional quer dar um passo além, com um ambicioso plano de modernização. O objetivo é a substituição completa dos equipamentos e sistemas de supervisão, comando, controle, proteção, medição, regulador de velocidade e excitação (especialmente aqueles que não são mais fabricados e hoje são mantidos ou recuperados pelos laboratórios da Itaipu) por uma nova arquitetura de automação baseada em tecnologia digital, que agregue novas informações e funcionalidades.

Os equipamentos eletromecânicos pesados, como turbina, gerador, transformador e disjuntor de alta tensão estão em excelentes condições e não fazem parte do escopo da atualização neste momento.

A expectativa da Itaipu é atualizar os sistemas de duas unidades geradoras por ano. Cada unidade precisará ficar parada durante o processo. Porém, com a experiência acumulada, é possível que o andamento acelere à medida que o projeto é executado.

Atualmente a Itaipu está desenvolvendo o projeto básico e executando a etapa de elaboração das especificações técnicas dos equipamentos que serão adquiridos. A expectativa é lançar o processo licitatório para aquisição desses sistemas até o início de 2018.

US\$ 500 milhões

é o valor do investimento previsto no projeto.

5 anos

foi o tempo dedicado à elaboração do plano de modernização, que envolveu equipes brasileiras e paraguaias e contou até com a contribuição da primeira geração de engenheiros da usina.

10 anos

é o prazo para conclusão.

2003

ano de início da etapa de elaboração do plano preliminar, que consistiu previamente na elaboração das diretrizes da atualização tecnológica e na avaliação da condição de todos os equipamentos que formam os ativos da hidrelétrica, cuja conclusão se deu em 2008.

Gestão da produção, disponibilidade e confiabilidade [G4-DMA]

A gestão da produção da Itaipu conta com o bom desempenho individual e relacional de quatro variáveis principais, denominadas recursos restritivos de capacidade. São eles: a água, os equipamentos da usina relacionados diretamente com a produção (os principais são o conjunto unidades geradoras e transformadores elevadores), o sistema de transmissão dos setores de 50 e 60Hz, e a demanda dos dois países que consomem a energia produzida pela usina, recurso cuja atividade da Itaipu tem a menor influência.

A disponibilidade das unidades geradoras é a variável sobre a qual a empresa possui maior governabilidade. Atualização tecnológica do projeto, montagens de novos equipamentos, manutenções preventivas e operação em tempo real são alguns exemplos de atividades que podem afetar diretamente a confiabilidade, a disponibilidade programada e a indisponibilidade forçada de uma unidade geradora ou de um transformador elevador. Tais dados são tão relevantes que os mesmos são acompanhados pelo Conselho de Administração.

A partir da experiência adquirida com a desmontagem e remontagem da unidade geradora U6 para reparar a roda da turbina, entre setembro de 2010 e março de 2012, foi possível revisar o Plano de Manutenção Periódica. Até então, as paradas das máquinas aconteciam de forma semestral, anual, bienal e quadrienal. A partir de 2013, passaram a ser semestral, anual, trissemestral e trienal.

O novo formato reduziu o tempo das paradas - a anual, por exemplo, que era realizada em nove dias, passou a ser

concluída em apenas um dia. Outro fator que contribuiu significativamente para a elevação da produção foi o ajuste, dentro de determinados limites técnicos, dos momentos das indisponibilidades programadas preventivas ou corretivas conforme o sinal hidrológico das previsões de afluência e/ou demanda dos clientes.

A parceria binacional na área Técnica, em especial entre a Operação e Manutenção, tem viabilizado a otimização sistemática e sustentável da produção e da produtividade da usina, numa filosofia de trabalho que tem sido denominada internamente de a “Dança com as Águas”. O cronograma de todas as manutenções preventivas e intervenções de melhoria de projeto é feito pelo menos um ano antes, mas, mensalmente, seguindo a estratégia da “Dança com as Águas”, acontece um ajuste fino entre as áreas de Operação, Manutenção e Obras (eventualmente a área de Engenharia de Projetos também é envolvida), que planejam os períodos de indisponibilidade para os próximos três meses considerando sempre as necessidades internas da usina e de sua cadeia de suprimento, bem como a previsão de afluência e planejamento dos operadores nacionais do Brasil (ONS) e do Paraguai (Ande). Em 2016, foram executadas todas as manutenções programadas, com 13 máquinas paradas (sendo 8 manutenções trienais e 5 trissemestrais).

O índice de indisponibilidade forçada das unidades geradoras em 2016 foi de 0,07%, ou seja, neste ano, foi sete vezes melhor que a meta empresarial que estabelece que seja menor que 0,5%.

Fator médio de disponibilidade das unidades geradoras da usina

[G4-EU30]

	2016	2015	2014
<i>Número de horas de interrupção planejada (com antecedência de pelo menos duas semanas)</i>	6.369	6.769	6.387
<i>Número de horas de interrupção forçada (interrupção não planejada)</i>	128	126	349
<i>Fator médio de disponibilidade</i>	96,30%	96,06%	96,16%

Recordes de produção mundial de energia elétrica

36

2016
103.098.366 MWh

2013 98.630.035 MWh

2012 98.287.128 MWh

2008 94.684.781 MWh

2000 93.427.598 MWh

A energia gerada por Itaipu em 2016 seria suficiente para atender:

- Brasil por 68 dias
- Paraguai por 7 anos
- Mundo por 40 horas

Caso a energia gerada pela Itaipu em 2016 viesse de outras fontes, a emissão de gás carbônico equivalente (CO₂eq) seria de:

- Usinas de gás: 41 milhões de toneladas
- Usinas a óleo: 72 milhões de toneladas
- Usinas a carvão: 93 milhões de toneladas

Desempenho econômico [G4-9; G4-DMA]

As bases financeiras da Itaipu Binacional estão definidas no Anexo C do Tratado e o compromisso com o equilíbrio econômico-financeiro e custo do serviço de eletricidade está previsto no Plano Estratégico e Política Binacional de Sustentabilidade. Além disso, a empresa segue as práticas contábeis adotadas no Brasil e Paraguai.

Os recebimentos da empresa não estão vinculados à quantidade de energia gerada no ano. Eles são decorrentes da prestação dos serviços de eletricidade à Eletrobras e à Ande, as quais contratam a potência instalada disponível. Dessa forma, há maior previsibilidade de receitas e são reduzidos os riscos decorrentes de crises hidrológicas que interfiram na geração de energia.

O Anexo C prevê que a tarifa (definida na Itaipu como o custo unitário do serviço de eletricidade) cobrada deve ser suficiente para cobrir todos os custos do serviço. Ou seja, a empresa não obtém lucro.

Conforme estabelece o Anexo A do Tratado, a moeda de referência adotada pela Itaipu é o dólar. As receitas operacionais e custos são calculados e contabilizados na moeda americana, mas os valores são recebidos/executados em reais ou em guaranis, por isso as variações cambiais geram impacto na gestão. Embora o dólar tenha desvalorizado no Brasil ao longo do ano, a entidade cumpriu os principais compromissos assumidos para o exercício.

US\$ 3.811 milhões

é o faturamento em 2016. [G4-9]

US\$ 2.045 milhões

é o valor destinado para amortização da dívida (contraída para construção da usina).

US\$ 750,3 milhões

é o montante das despesas de exploração (gastos com pessoal, materiais, bens e serviços).

US\$ 22,60

é o valor da tarifa aplicada para cada quilowatt de potência contratada durante todo o exercício. O valor é o mesmo praticado desde 2009.

US\$ 79.153 milhões

é a receita acumulada desde 1985 (ano de início do suprimento faturado).

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

GERAÇÃO DO VALOR ADICIONADO	2016	2015	2014
RECEITAS			
<i>Potência contratada</i>	3.291.012	3.291.012	3.291.012
<i>Remuneração por cessão de energia</i>	368.455	313.420	318.375
<i>Royalties e ressarcimento energia adicional à vinculada à potência contratada</i>	152.032	76.370	70.976
<i>Receitas (despesas) diversas</i>	53	(13.374)	(49.703)
	3.811.552	3.667.428	3.630.660
(-) INSUMOS ADQUIRIDOS DE TERCEIROS			
<i>Materiais</i>	16.135	17.170	17.901
<i>Serviços de terceiros</i>	94.056	99.503	101.961
<i>Outras despesas operacionais</i>	90.648	102.112	74.913
	200.839	218.785	194.775
VALOR ADICIONADO BRUTO	3.610.713	3.448.643	3.435.885
(+) Valor adicionado recebido em transferência			
<i>Receitas financeiras</i>	67.270	47.640	62.651
VALOR ADICIONADO A DISTRIBUIR	3.677.983	3.496.283	3.498.536
DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO			
REMUNERAÇÃO:			
<i>Do trabalho</i>			
<i>Remuneração direta</i>	264.089	236.202	294.442
<i>Benefícios</i>	131.184	139.241	164.906
<i>Benefícios pós-emprego¹</i>	281.184	(206.766)	123.996
<i>Indenizações trabalhistas²</i>	65.102	(29.985)	51.201
FGTS	5.317	5.182	6.920
	746.876	143.874	641.465

GERAÇÃO DO VALOR ADICIONADO	2016	2015	2014
DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO			
<i>Do governo</i>			
<i>INSS e IPS</i>	30.318	31.205	40.033
<i>Royalties</i>	534.732	467.300	477.205
<i>Remuneração por cessão de energia</i>	368.455	313.420	318.375
	933.505	811.925	835.613
<i>Do capital de terceiros</i>			
<i>Encargos da dívida</i>	719.360	804.342	885.738
<i>Variações monetárias</i>	15.772	(387.012)	(55.735)
<i>Outras despesas financeiras</i>	4.590	4.214	2.145
	739.722	421.544	832.148
<i>Do capital próprio</i>			
<i>Rendimentos de capital</i>	46.716	47.120	48.785
<i>Ressarcimento de encargos de administração e supervisão</i>	41.134	35.946	36.708
	87.850	83.066	85.493
RESULTADO DO EXERCÍCIO³	1.170.030	2.035.874	1.103.817
VALOR ADICIONADO DISTRIBUÍDO	3.677.983	3.496.283	3.498.536

* Os dados são binacionais. As Demonstrações Contábeis estão disponíveis para consulta.

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

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 pela entidade.

PESQUISA, DESENVOLVIMENTO E INOVAÇÃO (P&D+I)

A Itaipu Binacional busca fomentar a pesquisa e a inovação para o desenvolvimento energético e tecnológico, com ênfase em fontes de energia renováveis e no desenvolvimento sustentável da área de influência, alinhada aos Princípios do Pacto Global e aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS). E também em consonância com o compromisso assumido pelo Brasil de reduzir em 43% suas emissões de gases de efeito estufa até 2030, durante a Conferência do Clima da ONU, a COP 21, realizada em dezembro de 2015.

Embora a usina não esteja sujeita à lei que obriga as empresas do setor elétrico brasileiro a aplicarem um percentual da receita operacional líquida no Programa de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) do setor, o compromisso da entidade com o tema está explicitado em seu Plano Empresarial, Políticas e Diretrizes Fundamentais e Política Binacional de Sustentabilidade.

A Itaipu não possui uma área específica de P&D+I na empresa. Algumas das iniciativas são orientadas pela Universidade Corporativa da Itaipu (UCI) com gestão das áreas interessadas e outras são realizadas descentralizadamente pelas áreas, via convênios e acordos de cooperação.

O principal parceiro da usina para projetos relacionados à operação e atualização tecnológica é a Fundação Parque

Tecnológico Itaipu (FPTI), instituição criada e mantida há 12 anos pela binacional para gerar conhecimento científico. O espaço reúne instituições de ensino e pesquisa, entidades governamentais e empresas da iniciativa privada. Esse modelo busca o melhor aproveitamento dos recursos investidos em infraestrutura, otimização e complementação de competências, por meio da operação em rede.

O biogás foi eleito um dos projetos prioritários da Itaipu. As pesquisas feitas em parceria com o Centro Internacional de Energias Renováveis-Biogás (CIBiogás) e Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa) estão transformando a região Oeste do Paraná em laboratório de novas tecnologias. Além de servir como referência aos produtores de biogás em todo o país, o objetivo é fomentar políticas públicas que tornem a agropecuária mais sustentável. [G4-DMA]

Áreas de interesse da Itaipu em P&D+I:

- Produção de energia
- Segurança de barragem
- Modernização da usina
- Meio ambiente
- Tecnologia de informação
- Tecnologia social
- Fontes de energia renovável
- Mobilidade elétrica sustentável

US\$ 819.446,2

é o valor investido em tecnologias de transmissão.

US\$ 907.046,29

é a quantia destinada para geração e tecnologias avançadas.

US\$ 1.550.393,5

é valor aportado em serviços inovadores relacionados à sustentabilidade.

US\$ 2.436.730,6

é o montante direcionado para tecnologias de energia renovável.

Prêmio Eureka!

A premiação, criada em 2010, é um incentivo à inovação entre os empregados, fortalecendo o papel deles como protagonistas e responsáveis pela atualização contínua da entidade. A iniciativa contribui para o objetivo estratégico 12, de fomentar uma cultura organizacional com foco na eficiência dos processos e nos resultados e terá indicador de desempenho a partir de 2017 para avaliar o percentual de propostas viáveis apresentadas.

A edição de 2016 foi a primeira a ser realizada binacionalmente e contou com uma plataforma informatizada especialmente desenvolvida para o prêmio, propiciando maior transparência, segurança, confiabilidade e agilidade.

Para preparar os empregados e gerentes, foram realizadas Oficinas de Criatividade, oportunidade para entender como

acontece o processo criativo e auxiliar na construção da proposta. Foram encaminhadas 85 ideias, que passaram por análises de viabilidade técnica das áreas afetadas pelas propostas e por avaliações de duas comissões.

Cinco propostas de cada margem da empresa foram selecionadas como finalistas e as três vencedoras escolhidas por meio de uma votação aberta a todos os empregados. A campeã recebeu um prêmio de R\$ 5 mil, além de elogios formais na ficha profissional. Os 2º e 3º lugar receberam R\$ 2,5 mil e R\$ 1 mil, respectivamente.

Durante todo o processo, os nomes dos autores das ideias não foram divulgados para preservar o caráter impessoal das avaliações. O objetivo da coordenação do prêmio é viabilizar a implantação dos dez projetos finalistas mesmo que seja em formato piloto, para poder avaliar os resultados. Para a próxima edição, os processos serão modificados para permitir que o prêmio envolva toda a empresa.

Os vencedores dos projetos apresentados por empregados brasileiros foram:

1º LUGAR: Juris Digital: visa centralizar o recebimento das demandas do Departamento de Licitações e Contratos no Portal da Diretoria Jurídica na intranet, em canal específico e com um software que faz a gestão e possibilita o acompanhamento do pedido.

2º LUGAR: A energia é para todos: prevê a instalação de pontos de ônibus *high-tech* na empresa.

3º LUGAR: Medicamentos Vencidos - Recursos Renovados: visa a correta destinação de medicamentos vencidos.

Centro Internacional de Hidroinformática (CIH) ganha novo status

Criado há dez anos, em parceria com o Programa Hidrológico Internacional (PHI) da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco), em 2016 o CIH foi elevado à categoria 2, tornando-se um dos 28 centros de referência mundial. O novo status permitirá ampliar a atuação internacional e as parcerias, especialmente para financiamento de projetos. A missão do Centro é desenvolver soluções para auxiliar a gestão de território, como ferramentas que agregam em mapas as informações de produtores, comunidades, bacias hidrográficas e cadeias produtivas agroalimentares.

Compromisso com as fontes limpas de energia

Projeto pioneiro na produção de biogás completa sete anos

Em 2009, a Itaipu firmou parceria com a prefeitura de Marechal Cândido Rondon e Centro Internacional de Energias Renováveis-Biogás (CIBiogás) para transformar dejetos de aves, suínos e bovinos em energia. Desde então, 124 mil m³ de esterco foram convertidos em biofertilizantes e em biogás usado na geração elétrica e térmica e como combustível veicular, reduzindo a poluição do solo, rios, lagos e córregos e 90% da emissão de dióxido de carbono, principal causador do efeito estufa. Para saber sobre o uso do biogás como combustível na Itaipu, veja a página 90.

Itaipu, FPTI e Exército inauguram projeto-piloto de segurança energética

Foi instalado no quartel-general do Exército Brasileiro, em Brasília, um sistema de armazenamento de energia com 360 painéis fotovoltaicos conectados a 12 baterias de sódio. Os equipamentos vão alimentar os escritórios e um eletroposto - usado para abastecer um veículo elétrico cedido em comodato pela Itaipu.

O controle é feito por um software desenvolvido pela empresa espanhola Ingrid com Itaipu e FPTI, que tem duas funções: autonomia, ou seja, fornecer energia por até duas horas, no caso de queda da rede elétrica; e economia, que utiliza os painéis solares para reduzir o consumo da rede, sem comprometer a autonomia. O automóvel e o eletroposto serão monitorados pelo Sistema Mob-i de Itaipu, que acompanha em tempo real o estado da carga, localização, velocidade e deslocamentos, além da quantidade de CO₂ com emissão evitada, entre outros indicadores.

Itaipu participa de estudo inédito sobre energia solar no meio rural

Três propriedades rurais da região Oeste do Paraná vão participar de um estudo, coordenado pela Itaipu, para analisar a viabilidade técnica e econômica da produção de energia elétrica a partir de painéis fotovoltaicos. A necessidade surgiu em reuniões do Programa Oeste em Desenvolvimento, já que a energia na cadeia do agronegócio está entre os três maiores custos da produção. A expectativa é que os resultados sirvam de base para elaboração de políticas públicas de incentivo à tecnologia. A duração prevista é de três anos.

Atividades de P&D+I desenvolvidas ou apoiadas pela Itaipu

Para mais informações sobre as iniciativas, consulte o Relatório Anual 2016.

Programa	Segurança de barragens
Objetivo	Desenvolver técnicas de inteligência computacional relacionadas ao comportamento e segurança de barragens, por meio do Centro de Estudos Avançados em Segurança de Barragens (Ceasb), e pesquisa aplicada sobre os comportamentos das estruturas e seus respectivos materiais.
Investimentos	2016: US\$ 572.842,12 2015: US\$ 763.620,74 2014: US\$ 631.939,28
Parceiros	Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI).
Principal resultado em 2016	Implementação do game “Geração em Jogo” para simulação e treinamento de operação de uma usina hidrelétrica.

Programa	Tecnologias de transmissão e distribuição
Objetivo	Realizar pesquisas, testes e verificações do desempenho dinâmico de equipamentos e sistemas associados à geração, transmissão e distribuição de energia elétrica em plataforma digital de simulação em tempo real no Laboratório de Automação e Simulação de Sistemas Elétricos (Lasse).
Investimentos	2016: US\$ 819.446,20 2015: US\$ 897.012,40 2014: US\$ 718.900,55
Parceiros	Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI).
Principal resultado em 2016	Aprovação do Doutorado Interinstitucional (Dinter), em parceria com a Universidade de São Paulo (USP), na área de Engenharia Elétrica.

Programa	Pesquisas em Hidrogênio
Objetivo	Desenvolver estudos no Núcleo de Pesquisas em Hidrogênio (NUPHI) que possibilitem que a Itaipu, no futuro, extraia hidrogênio a partir da água e energia excedentes. Armazenado em grandes cilindros, na forma de gás, o hidrogênio pode ser utilizado em células a combustível e produzir energia elétrica para abastecer residências, indústrias e até veículos elétricos.
Investimentos	2016: US\$ 111.380,23 2015: US\$ 52.725,78 2014: US\$ 117.046,23
Parceiros	Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI), Eletrobras e Centro Nacional de Referência em Energia do Hidrogênio da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp).
Principal resultado em 2016	Consolidação de parcerias técnico-científicas com a Universidade Federal do Paraná (UFPR), Universidade da Integração Latino-Americana (Unila) e a Universidade Federal de São Carlos (UFSCar).

Programa	Centro Internacional de Hidroinformática
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> - Promover a hidroinformática (ramo da ciência da computação dedicado à gestão das águas) e consolidar-se como referência internacional. - Operacionalizar e acompanhar o desenvolvimento tecnológico e a implementação de tecnologias de forma integrada, por meio de projetos e programas relacionados às energias renováveis, com ênfase na gestão territorial de recursos hídricos.
Investimentos	2016: US\$ 338.887,09 2015: US\$ 752.128,80 2014: US\$ 353.113,27
Parceiros	Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI), Programa Hidrológico Internacional (PHI) da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco) e Organização Latino-Americana de Energia (Olade).
Principal resultado em 2016	Formação de 40 técnicos de 11 países no curso “Geoprocessamento aplicado à gestão de recursos hídricos com software livre”.

Programa	Plataforma de Energias Renováveis [G4-S01]
Objetivo	Difundir o uso das fontes de energias renováveis e tecnologias energéticas eficientes, com ênfase no biogás, por meio do desenvolvimento de projetos que possibilitem criar novas oportunidades de negócio e proporcionar autonomia energética para os setores agropecuário e agroindustrial, paralelamente a um processo de saneamento ambiental.
Investimentos	2016: US\$ 1.898.828,97 2015: US\$ 2.148.508,09 2014: US\$ 2.338.648,11
Parceiros	Centro Internacional de Energias Renováveis-Biogás (CIBiogás).
Principal resultado em 2016	Em maio, o Laboratório do CIBiogás obteve a certificação ISO 17025 concedida pelo Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (INMETRO), tornando-se o primeiro do Brasil a atender todos os rigorosos critérios exigidos mundialmente pela norma.

Programa	Veículo Elétrico [G4-S01]
Objetivo	Fomentar a pesquisa e a inovação na tecnologia para desenvolvimento de soluções em mobilidade, e apoiar iniciativas de desenvolvimento de fontes de energia renováveis e limpas, buscando-se a eficiência energética e o desenvolvimento sustentável da área de influência.
Investimentos	2016: US\$ 1.425.278,46 2015: US\$ 1.907.103,22 2014: US\$ 5.194.459,30
Parceiros	Entidades de ensino e pesquisa, empresas públicas e privadas, nacionais e internacionais.
Principal resultado em 2016	Os projetos integrados ao Sistema de Mobilidade Inteligente (MOB-I), o Eco-elétrico Curitiba e o Eco-móvel Brasília, que somam 25 veículos monitorados, percorreram 116,7 mil quilômetros durante o ano de 2016, totalizando um consumo de 24 mil quilowatts-hora. Esses números representam uma economia de R\$ 21 mil (caso tivessem sido abastecidos com combustível) e quase 14,5 toneladas de emissão de CO2 evitado - quantidade que 90 árvores da Mata Atlântica são capazes de sequestrar.

GESTÃO DE PESSOAS

Para alcançar os resultados previstos na missão e visão da Itaipu, a área de Recursos Humanos busca promover a evolução profissional e o bem-estar das pessoas. Para isso, baseia-se nos Objetivos Estratégicos, nas Políticas e Diretrizes Fundamentais e na Política Binacional de Sustentabilidade, além de atuar alinhada às principais agendas mundiais que tratam de direitos humanos e sustentabilidade corporativa.

Desde 2005 as contratações acontecem por meio de processo seletivo externo, nos quais são ofertadas vagas de ampla concorrência e específicas para pessoas com deficiência e para pessoas negras. Embora o Tratado não estabeleça métodos de seleção para admissão de empregados, a medida foi estabelecida para universalizar o ingresso na empresa e cumprir ao previsto no Plano de Carreira e Remuneração por Competências (PCR), que é binacional.

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

Em 2016, foi realizado um concurso para preenchimento de seis vagas e formação de cadastro reserva. No período, 111 pessoas foram admitidas e todas participaram do Programa de Integração do Novo Empregado.

O Tratado permite a cessão e a requisição de empregados e servidores de outros órgãos públicos. Os conselheiros e diretores são nomeados pelo Governo Federal. A maior parte dos cargos gerenciais são ocupados por empregados de carreira.

Uma das principais formas de acompanhar o desempenho da área de Recursos Humanos é por meio do índice de favorabilidade geral da pesquisa de clima organizacional. A última edição foi realizada em 2013 e até a publicação deste Relatório não estava definida a data de aplicação de uma nova pesquisa.

Um dos primeiros compromissos assumido e realizado pela atual Diretoria, nos noventa dias de gestão, foi a criação de uma ferramenta inovadora de engajamento do público interno, o “Bate-papo com o Vianna”. Trata-se de um canal direto entre o Diretor-Geral Brasileiro e o corpo funcional, por meio de um café da manhã mensal, em que os empregados podem expressar suas demandas, anseios e sugestões, sem filtros, numa conversa informal.

A iniciativa visa ao aprimoramento da comunicação interna, com a expectativa de produzir dois efeitos imediatos: mais uma forma de integração das diversas áreas da usina e a valorização dos empregados. As demandas apresentadas pelos profissionais selecionados para participar do encontro são analisadas pelo Diretor, em conjunto com as áreas competentes, e respondidas aos participantes no menor tempo possível. [G4-40; G4-DMA]

Os contratos de trabalho são regidos por protocolo internacional, celebrado pelos governos dos dois países e obedecem, subsidiariamente, à legislação nacional vigente e disposições negociadas junto às entidades sindicais.

Sobre a greve de 2015

Entre os meses de setembro e outubro de 2015, a Itaipu registrou uma paralisação que durou 43 dias, deflagrada em função de reivindicação por uma nova tabela salarial. Como não houve acordo, os sindicatos decidiram levar o caso à Justiça do Trabalho.

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

Benefícios concedidos [G4-LA2]

O rol de benefícios é gerido pela área de recursos humanos e sua eventual ampliação é fruto de negociações com os sindicatos, seja na data-base ou em reuniões periódicas no decorrer do ano. Nesse caso, essa ampliação é registrada em Acordo Coletivo de Trabalho.

Os benefícios são disponibilizados a todos os empregados, inclusive a diretores e empregados requisitados de outros órgãos e empresas federais e estaduais.

São eles: seguro de vida; plano de saúde; fundo de pensão; auxílio alimentação; auxílio educação; auxílio creche; auxílio enfermidade; assistência odontológica; auxílio funeral; prorrogação da licença-maternidade e paternidade; licença-amamentação; salário-família; liberação para exame final e reembolso de transporte escolar para filhos com deficiência.

Perfil do quadro de empregados em 31/12/2016 [G4-9; G4-10]

Total de empregados por contrato de trabalho	2016		2015		2014	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Prazo indeterminado ou permanente	1.093	265	1.078	260	1.118	270
Prazo determinado ou temporário*	15	5	21	5	21	6
Total	1.108	270	1.099	265	1.139	276

* São aqueles cujo prazo de duração de seu trabalho está estipulado no documento contratual firmado com a Itaipu. Inclui empregados requisitados, diretores e conselheiros.

Total de empregados por tipo de emprego	2016		2015		2014	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Emprego em tempo integral	1.105	269	1.091	264	1.131	275
Meio período*	3	1	8	1	8	1
Total	1.108	270	1.099	265	1.139	276

* Refere-se a dois conselheiros e dois médicos do trabalho.

Total de empregados por região	2016		2015		2014	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Foz*, Santa Helena e Guairá	1.009	208	993	197	1.031	203
Curitiba	96	60	103	66	106	70
Brasília	3	2	3	2	2	2
São Paulo	0	0	0	0	0	1
Total	1.108	270	1.099	265	1.139	276

* Inclui empregados lotados na usina e no Centro Executivo.

Total de empregados de empresas prestadoras de serviços terceirizados* [G4-10]

2016		2015	2014
765		730	735
Homens: 570	Mulheres: 195		

* A Itaipu não possui empregados terceirizados e para este indicador são contabilizados os trabalhadores que atuam em serviços de zeladoria, copa, vigilância, corte de grama entre outros, com base no número de crachás ativos para acesso à usina, por isso não representam a totalidade de empregados de empresas prestadoras de serviços. A Itaipu não possui gestão de informações como tipo de contrato e jornada desses trabalhadores. Em 2015 e 2014 não foi possível levantar a informação por gênero.

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

A Itaipu concede a prorrogação de 60 dias para a licença-maternidade e de 15 dias para a licença-paternidade, dentro do contexto de empresa cidadã. As licenças são garantidas a todos os empregados, inclusive nos casos de adoção e/ou guarda judicial, sem nenhum prejuízo de

remuneração, férias ou ascensão funcional e/ou salarial. Em 31/12/2016 havia nove profissionais em gozo de licença com retorno programado para 2017, sendo duas licença-paternidade e sete licença-maternidade.

	2016		2015		2014	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Número de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	56	20	50	16	44	22
Número de empregados que retornaram ao trabalho após tirar licença-maternidade/paternidade	54	13	50	10	44	21
Número de empregados que retornaram ao trabalho após licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno	54	13	49	10	43	21
Taxa de retorno ao trabalho de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	0,9643	0,6500	1,000	0,625	1,000	0,955
Taxa de retenção de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	0,9643	0,6500	0,980	0,625	0,977	0,955

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

	2016		2015		2014	
	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Admissões por faixa etária						
Abaixo de 30 anos	52	0,038	11	0,008	13	0,009
De 30 a 50 anos	57	0,042	12	0,009	17	0,012
Acima de 50	2	0,001	1	0,001	0	0,000
Admissões por gênero						
Homens	86	0,063	14	0,010	19	0,014
Mulheres	25	0,018	10	0,007	11	0,008
Admissões por região						
Foz, Santa Helena e Guaira	103	0,075	20	0,015	25	0,018
Curitiba	8	0,006	3	0,002	5	0,004
Brasília	0	0,000	1	0,001	0	0,000
São Paulo	0	0,000	0	0,000	0	0,000

* Conselheiros e diretores não foram considerados para o levantamento das taxas de novas contratações e cálculo da taxa de rotatividade.

Desligamentos

As demissões ocorrem, em sua maioria, via Programa Permanente de Desligamento Voluntário (PPDV): dos 91 desligamentos registrados em 2016, apenas 7 não foram

pelo PPDV. As saídas pelo PPDV são de pessoas com mais de 50 anos de idade e o tempo médio de carreira na Itaipu dos empregados desligados foi de 25 anos.

Número total e taxas de demissões* [G4-LA1]

	2016		2015		2014	
	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Demissões por faixa etária						
Abaixo de 30 anos	0	0,000	1	0,001	0	0,000
De 30 a 50 anos	6	0,004	2	0,001	2	0,001
Acima de 50	85	0,062	70	0,052	78	0,056
Demissões por gênero						
Homens	71	0,052	53	0,010	64	0,046
Mulheres	20	0,015	20	0,007	16	0,011
Demissões por região						
Foz, Santa Helena e Guaíra	77	0,056	64	0,015	72	0,051
Curitiba	14	0,010	8	0,002	8	0,006
Brasília	0	0,000	0	0,001	0	0,000
São Paulo	0	0,000	1	0,000	0	0,000

* Conselheiros e diretores não foram considerados para o levantamento das taxas de demissões.

Taxas de rotatividade* [G4-LA1]

	2016	2015	2014
Rotatividade por faixa etária			
Abaixo de 30 anos	0,019	0,004	0,005
De 30 a 50 anos	0,023	0,005	0,007
Acima de 50	0,032	0,026	0,028
Rotatividade por gênero			
Homens	0,057	0,010	0,030
Mulheres	0,016	0,007	0,007
Rotatividade por região			
Foz, Santa Helena e Guaira	0,066	0,015	0,035
Curitiba	0,008	0,002	0,005
Brasília	0,000	0,001	0,000
São Paulo	0,000	0,000	0,000

* Conselheiros e diretores não foram considerados para o levantamento da taxa de novas contratações e cálculo da taxa de rotatividade.

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

Para preparar os empregados em fase de transição para a aposentadoria, a Itaipu realiza anualmente um seminário com duração de três dias. O primeiro é exclusivo para os empregados, momento em que são detalhados os trâmites burocráticos do desligamento da empresa e inserção no grupo dos assistidos da Fundação Itaipu-Brasil de Previdência

e Assistência Social (Fibra). Nos outros dois dias, a participação dos cônjuges é permitida, quando são realizadas palestras sobre aspectos financeiros, saúde, sexualidade, projeto de vida, organização de tempo e qualidade de vida na aposentadoria. A participação é espontânea, mas conta com grande adesão.

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

A Itaipu não possui controle das datas de aposentadoria oficial. A estatística abaixo apresentada é com base na data limite de permanência na empresa, a qual contempla a data em que o profissional preenche 100% das carências para aposentadoria complementar na Fibra (que considera idade,

tempo de contribuição ao INSS, tempo de filiação na Fibra e tempo como empregado da binacional) e também a data de saída escolhida pelo Programa Permanente de Desligamento Voluntário (PPDV).

Categoria	Região	De 2017 até 2021	De 2017 até 2026
Diretoria	Curitiba	33,3%	33,3%
Gerencial	Brasília	100%	100%
	Curitiba	60,7%	75%
	Foz, Santa Helena e Guaira	46,2%	62,4%
Universitária	Curitiba	26,9%	44,1%
	Foz, Santa Helena e Guaira	12,9%	22,6%
Não Universitária	Brasília	0	66,7%
	Curitiba	20,7%	55,2%
	Foz, Santa Helena e Guaira	19,4%	29,7%

Segurança no trabalho [G4-DMA; G4-LA5]

As diretrizes para segurança e saúde do trabalho na Itaipu são norteadas por uma política criada em 1998. A complexidade das atividades desenvolvidas na usina faz com que a empresa dedique atenção especial ao tema envolvendo diferentes áreas, como o Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e a Divisão de Engenharia de Segurança do Trabalho (RHSS).

Diversas iniciativas são realizadas: seminários técnicos, palestras, acompanhamento e fiscalização integrados com as empresas contratadas, Análise Preliminar de Risco (APR) que gera instruções e Normas Técnicas de Segurança (NTS), além de comitês e comissões que representam 100% dos colaboradores (veja na página 55).

Há também o Grupo de Trabalho para a Norma Regulamentadora de Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade - NR10, responsável por realizar treinamentos e reciclagens periódicas, testes em determinados Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e prontuários que permitam acesso rápido e fácil a todas as informações referentes à segurança no trabalho com eletricidade.

Mesmo com a produção recorde e o cumprimento de 100% do cronograma de manutenção, houve redução no número de acidentes de trabalho de 31, em 2015, para 19 em 2016. De acordo com levantamento da RHSS, no período 2011-2016, registrou-se na Itaipu a redução da taxa de frequência de acidentes em relação à média do setor elétrico

brasileiro. Em 2011, a taxa de frequência era de 7,20 na Itaipu e 3,46 no setor elétrico brasileiro. Em 2016, os índices chegaram a 2,76 e 3,23 respectivamente.

Diversos riscos já foram mapeados, como elétricos, ergonômicos, de operação de máquinas, de uso de produtos químicos e, mais recentemente, do trabalho em altura e em espaço confinado. A expectativa é adotar um sistema de gestão binacional para evoluir ainda mais na análise de riscos e na promoção de uma cultura de segurança na empresa.

Itaipu realiza maior exercício de abandono

Pela primeira vez a empresa realizou um exercício de evacuação total, envolvendo o Edifício de Produção e a área industrial. A atividade mobilizou aproximadamente mil pessoas, entre empregados, estagiários, aprendizes, terceirizados e até mesmo turistas. Foi simulado um incêndio no transformador da unidade 10, que fica exatamente debaixo do edifício. No mesmo dia, no escritório em Curitiba, o exercício de abandono foi inédito por incluir o uso de uma maca especial para escadas, com uma empregada simulando uma vítima.

0

foi o número de acidentes de trabalho em janeiro e março, em ambas as margens (brasileira e paraguaia). A primeira vez na história da usina em que um mês havia sido encerrado sem nenhuma ocorrência de acidente foi em junho de 2012.

39%

foi a redução no número de acidentes em relação ao ano anterior. Foram registrados 5 acidentes de trajeto e 14 acidentes típicos. Entre os acidentes típicos, 7 resultaram em afastamento, totalizando 132 dias perdidos.

88

situações de risco foram identificadas entre 2015 e 2016 pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (Cipa) e posteriormente mitigadas. Destas, quatro poderiam resultar em acidentes fatais. A questão do “Quase acidente” se tornou o tema da Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho - Sipat 2016.

0

doença ocupacional registrada em 2016 entre os empregados brasileiros.

Comitê/Comissão [G4-LA5]	Objetivo	Abrangência	Integrantes
Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (Cipa)	Atender NR-5.	Binacional	51 pessoas divididas em sete Grupos de trabalho: Análise de Acidentes; Informe de Risco de Acidentes (IRA); Site; Sipat; Trânsito; Saúde; e Mapa de Risco.
Comissão Gerencial Permanente do Plano de Ação de Emergência (PAE)	Atender a NBR 15219-5, NPT 016 (bombeiros) e normativos internos.	Binacional	10 pessoas divididas em três Grupos de trabalho: Grupo de Análises de Contingências (GAC); Grupo de Análises Técnicas (GAT); e Grupo de Análises de Simulados (GAS)
Grupo de Trabalho Permanente sobre Segurança em Energia Elétrica (GTPSEE)	Atender NR-10.	Binacional	17 pessoas
Comitê de Conservação Auditiva	Atender CLT, NR-7, e INSS/DAF/DSS 608.	Brasil	15 pessoas
Comitê para Análise de Empregados com Restrições Laborais	Atender Lei 8.213/91.	Brasil	5 pessoas
Comitê para Pessoas com Deficiência na Itaipu (CPcD-ME)	Atender Decreto 6949/09.	Brasil	12 pessoas

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

	2016		2015		2014	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Taxa de lesões ¹	2,42	4,23	5,41	2,11	3,86	0
Taxa de doenças ocupacionais	0	0	0,98	0	0,39	0,39
Taxa de dias perdidos ²	13,07	221,86	115,57	94,76	171,69	0
Dias perdidos ³	27	105	235	45	229	0
Taxa de absenteísmo ⁴	2,56	2,46	2,41	2,23	2,29	3,01
Número de óbitos	0	0	0	0	0	0

* Não foi possível relatar os dados por região. Os dados apresentados não incluem prestadores de serviços de empresas terceirizadas, pois a Itaipu possui controle limitado no que diz respeito a gênero, faltas e acidentes envolvendo esses trabalhadores.

1- Cálculo com base no número de acidentes com afastamento*1.000.000/ horas-homem trabalhadas.

2- Cálculo conforme o número de dias perdidos*1.000.000/ horas-homem trabalhadas.

3- Os dias perdidos são contabilizados como dias civis e a contagem começa no dia seguinte ao acidente.

4- O cálculo se baseia no total de horas-homem trabalhadas (programadas) e considera padrão de 167 horas no mês, férias, faltas, licenças e horas extras, mas não inclui licença-maternidade/paternidade e compensação eleitoral.

Segurança dos prestadores de serviço [G4-DMA]

A Itaipu possui Diretrizes para a Segurança e Saúde no Trabalho para Empresas Contratadas, que determina que todas as empresas contratadas ou subcontratadas sejam submetidas às regras e procedimentos de saúde e segurança do trabalho.

Estabelece também que além dos regulamentos legais vigentes, as prestadoras de serviços deverão possuir uma sistemática de registro, análise, controle e divulgação dos acidentes de trabalho ocorridos, além de apresentar um resumo mensal. Em decorrência desses registros, aliados às rotinas de fiscalização, em 2016 obteve-se um bom desempenho, com o registro de apenas nove acidentes de trabalho e nenhuma ocorrência de doença ocupacional.

Os trabalhadores da empresa terceirizada Labor Obras Ltda., que prestam serviços nas áreas de limpeza, copa e serviços gerais, formaram a própria Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa). O processo foi acompanhado pela Divisão de Serviços Gerais da binacional. Os dez integrantes da comissão serão responsáveis pela identificação de riscos e elaboração de ações preventivas de segurança no trabalho, sugerir cursos, melhorias e adequações no ambiente laboral, sempre que necessário.

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

	2016	2015	2014
Número de empregados de empresas prestadoras de serviços terceirizados que atuaram na Itaipu	765	730	489
Número de empregados de empresas prestadoras de serviços terceirizados que receberam treinamento	252	315	150
Percentual	33%	43%	31%

Saúde e bem-estar [G4-DMA]

O cuidado com a saúde dos empregados da Itaipu é promovido pelos programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional, de Conservação Auditiva (já que problemas auditivos são um dos principais riscos ocupacionais na empresa) e pelo Reviver, programa que em 2016 completou 22 anos de existência.

O Reviver nasceu com o nome Programa de Prevenção e Tratamento de Dependência Química e foi sendo ampliado conforme os novos hábitos dos trabalhadores. Agora o foco é o bem-estar.

As ações consistem em caminhadas na usina, corridas de rua, 42 grupos de ginástica laboral, programa de condicionamento físico laboral, academias, campanhas alusivas a datas comemorativas, além do atendimento por equipe multidisciplinar (assistente social, psicólogo, médico e enfermeiro) para tratamento de dependência química (álcool, tabaco e outras drogas).

Um dia por ano, todas as iniciativas do Reviver são reunidas no evento Bem-Estar em Movimento, que em 2016 foi realizado em diferentes locais e dias, para facilitar a participação dos empregados. Foram oferecidos: avaliação de índice de massa corporal (IMC), testes de flexibilidade, medição de pressão arterial, análise de pele, *quick* massagem, estandes com produtos naturais, dicas de maquiagem, atividades de lazer etc.

Outra novidade para o ano é reforma da maior e mais antiga academia da usina, que atende cerca de 180 pessoas por dia. Além da ampliação de 180 m², a academia terá acesso facilitado e melhor circulação para os empregados com deficiência.

Desafios

Uma das ações previstas do Programa de Conservação Auditiva (PCA) é avaliar o grau de conhecimento dos empregados sobre perda auditiva, por meio de uma pesquisa. Os resultados nortearão as próximas ações do programa. A equipe do PCA é multidisciplinar, composta por profissionais da Itaipu das áreas de Medicina do Trabalho e de Engenharia de Segurança do Trabalho. Entre eles estão médicos do trabalho, otorrinolaringologistas, enfermeiros, fonoaudiólogos, técnicos e engenheiros de segurança do trabalho.

As ações do programa incluem monitoramento do ruído, estudo e implantação de medidas de proteção coletiva, distribuição de protetores auditivos, coordenação de exames audiométricos periódicos, treinamentos, palestras e ações de conscientização.

Outro ponto de atenção com a saúde dos empregados são as taxas de obesidade (22%), sobrepeso (45%) e hipertensão (11,2%) identificadas pelos exames médicos periódicos, bem acima dos padrões considerados aceitáveis. Por meio do Projeto Reviver a Saúde, são realizadas ações multidisciplinares com equipes médica, de enfermagem, educador físico e nutricionista. Em Foz do Iguaçu, 142 empregados aderiram ao projeto e 52 em Curitiba.

Nova plataforma de comunicação

Em 2016 foi disponibilizado para os empregados um aplicativo para *smartphones*, o Itaipu Mobile. O diferencial é que ele permite consultar as informações do Programa de Assistência Médica, Hospitalar e Odontológica (Pamho): resultados de exames periódicos dos últimos cinco anos, rede credenciada, clínicas, laboratórios, medicamentos autorizados, reembolsos etc., e o canal “Fale Conosco”, para tirar dúvidas sobre o plano.

A novidade da binacional foi destaque em uma das reuniões do Diretivo RH, grupo de executivos da área de Recursos Humanos de 25 grandes empresas de Curitiba e Região Metropolitana que se reúne mensalmente para troca de informações e experiências. O aplicativo também apresenta diversas informações do RH, como marcações do cartão-ponto, salários e férias.

Diversidade e igualdade de oportunidades [G4-DMA]

A Itaipu contrata seus empregados por meio de processo seletivo público, como forma de universalizar o acesso à empresa. São reservadas vagas para candidatos com deficiência (PCD) e para pessoas negras, e não há restrição para admissão de mulheres em nenhum cargo.

Para tratar de questões relacionadas a direitos humanos, a empresa conta com dois grupos: o Comitê do Programa de Incentivo à Equidade de Gênero e o Comitê para Pessoas com Deficiência.

Um dos principais avanços registrados em 2016 foi a aprovação, pela Diretoria Executiva, de uma nova Política de Equidade de Gênero, alinhada às mais avançadas diretrizes internacionais adotadas em prol do empoderamento da mulher.

É a primeira vez que o documento é revisado, desde o seu lançamento em 2011. As mudanças foram definidas para atender a plataforma dos “Princípios de Empoderamento das Mulheres: igualdade significa negócios” (Women’s Empowerment Principles - WEPs, em inglês), da ONU, que a Itaipu aderiu em 2010. E ainda se baseia nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) e em outros documentos assinados pelo Brasil e Paraguai como a “Convenção Internacional Contra Todas as Formas de Discriminação da Mulher” e a “Plataforma de Ação”.

Como a política é binacional, o próximo passo, ao longo de 2017, é que os comitês de ambos países elaborem seus respectivos planos de ação, respeitando a especificidade

e a cultura de cada país. As fundações mantidas pela empresa também são orientadas a promover ações em consonância com o documento.

Outra iniciativa para tornar os ambientes mais inclusivos aos 32 empregados PCDs (com deficiências visual, auditiva ou de locomoção) foi a realização de uma reforma na academia corporativa em Foz do Iguaçu. As obras aumentaram a acessibilidade, com rampas, portas mais largas e mais espaço para a circulação das cadeiras de rodas. Também foram instaladas barras guiadas e sinalização visual e sonora. Nos últimos dois anos foram comprados equipamentos voltados a esse público, como o *krankcycle*, uma bicicleta ergométrica para trabalhar os membros superiores. Os aparelhos já existentes no espaço receberam textos em braile e alertas sonoros.

Campanha 16 Dias de Ativismo

Como forma de conscientizar os empregados sobre a amplitude do tema direitos humanos, a Itaipu participa da campanha “16 Dias de Ativismo”, que acontece em 154 países entre os meses de novembro e dezembro. A iniciativa contempla seis datas representativas: Dia Nacional da Consciência Negra (20/11); Dia Internacional da Não Violência Contra as Mulheres (25/11); Dia Mundial de Combate à Aids (1/12); Dia Internacional da Pessoa com Deficiência (3/12); Campanha do Laço Branco - Homens pelo Fim da Violência contra as Mulheres (6/12) e Dia Internacional dos Direitos Humanos (10/12).

Treinamentos em Direitos Humanos [G4-HR2, G4-HR7]

Em 2016, os trabalhadores da área de segurança, sendo 31,6% empregados do quadro próprio e 59,5% do quadro terceirizado, realizaram a reciclagem de vigilantes obrigatória para o exercício da função, que contém as disciplinas de Relações Humanas no Trabalho e Direitos Humanos,

totalizando 318 horas de capacitação. A variação anual na participação nesses treinamentos ocorre pelo fato de que a validade da reciclagem é de dois anos. Não foram realizados treinamentos específicos sobre este tema para outras áreas da companhia.

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

	2016		2015		2014	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Conselho	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Diretoria	80%	20%	83,3%	16,7%	83,3%	16,7%
Gerencial	79,5%	20,5%	78,8%	21,2%	79,2%	20,8%
Universitária	72,9%	27,1%	73,4%	26,6%	73,3%	26,7%
Não Universitária	86,5%	13,5%	86,4%	13,6%	86,1%	13,9%

	Até 30 anos			De 30 a 50 anos			Acima de 50 anos		
	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014
Conselho	0%	0%	0%	0%	0%	14,3%	100%	100%	85,7%
Diretoria	0%	0%	0%	20%	16,7%	16,7%	80%	85,3%	83,3%
Gerencial	0%	0%	0%	41,8%	53,4%	46,4%	58,2%	46,6%	53,6%
Universitária	9,3%	7,5%	8,8%	71%	70,3%	65,9%	19,7%	22,3%	25,3%
Não Universitária	9%	6,4%	8,3%	67,4%	70,7%	64,3%	23,6%	22,9%	27,4%

	Branca			Amarela			Negra			Parda			Indígena		
	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014
Conselho	100%	85,7%	87,5%	0%	0%	0%	0%	14,3%	14,3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Diretoria	100%	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gerencial	91,8%	93,2%	94,4%	0%	0%	0%	0,8%	0,8%	0,8%	6,6%	5,1%	4%	0,8%	0,8%	0,8%
Universitária	84,1%	83,9%	83,7%	3,6%	4%	3,75%	1,3%	1,1%	1,0%	11,1%	10,9%	11,3%	0%	0%	0,2%
Não Universitária	76,3%	75,3%	75,5%	0,4%	0,4%	0,6%	2,3%	2,5%	2,6%	21%	21,8%	21,3%	0%	0%	0%

Treinamento e educação [G4-DMA]

Um dos objetivos estratégicos da Itaipu é desenvolver nas pessoas os conhecimentos e habilidades essenciais para a execução da estratégia corporativa. Para atingí-lo, a empresa adota o modelo de Gestão de Desempenho por Competências, em que todos os profissionais do quadro têm acesso a um processo contínuo de desenvolvimento.

Os ciclos de avaliação são anuais e aplicados, por meio de uma ferramenta informatizada, para todos os empregados, incluindo os que exercem função gerencial. Em 2016 foi encerrado o terceiro ciclo e deu-se início ao quarto. Como resultado do processo, é definido o Plano de Desenvolvimento Individual, a partir do qual serão definidos os treinamentos a serem realizados.

Ao longo do ano também foi dada a continuidade ao Projeto de Educação Corporativa, que visa implantar um novo modelo com Trilhas de Aprendizagem vinculadas aos macroprocessos da cadeia de valor e aos objetivos estratégicos da empresa.

Ao todo são quatorze macroprocessos que compõem a cadeia, dos quais oito já foram desenhados e estão com ações educacionais em desenvolvimento. Outras duas trilhas estão em fase de elaboração.

Os programas de treinamento oferecidos pela Itaipu são organizados em duas categorias: Treinamento Corporativo, que tem o objetivo de desenvolver competências comuns aos empregados de toda a empresa. E o Treinamento Específico, que visa atender competências e necessidades específicas das diversas áreas da empresa.

A empresa também incentiva os empregados a realizarem cursos de nível superior, independentemente da formação, seja ela técnica ou administrativa, bem como cursos técnicos profissionalizantes. E apoia a participação em cursos de especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado em todas as áreas de conhecimento.

Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, discriminado por gênero e categoria funcional [G4-LA11]

	2016*		2015		2014	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Conselho	0	0	0	0	0	0
Diretoria	0	0	0	0	0	0
Gerencial	98%	96%	7,9%	2,2%	8,4%	1,8%
Universitária	92%	96%	28,8%	10,0%	14,6%	12%
Não Universitária	94%	90%	45,1%	5,9%	55,7%	7,5%
Total	93%	93%	82%	18	79%	21%

O aumento na quantidade de avaliações finalizadas desde 2015 se deu porque a avaliação de desempenho passou a ser requisito de elegibilidade para avanço na carreira.
* A diferença do percentual de 2016 com relação aos anos anteriores deve-se à mudança metodológica: até 2015 era feito o somatório dos percentuais.

Desenvolvimento Gerencial

Dentre as ações realizadas em 2016 destaca-se a participação dos gerentes de departamento e divisão no Programa de Gestão Avançada (APG) Middle e dos Superintendentes, Assessores e Assistentes no APG Sênior, ofertados por consultoria especializada. O objetivo dos treinamentos é desenvolver a capacidade de pensar estratégica e sistemicamente, de lidar com desafios inéditos e assegurar soluções radicalmente criativas, liderar em contextos de alta incerteza, motivar e integrar grandes grupos. Também foram realizadas sessões de *coaching* para gerentes e superintendentes e curso de gestão de pessoas para supervisores e gerentes, entre outras ações.

Universidade Corporativa de Itaipu

Alguns treinamentos são realizados pela Universidade Corporativa de Itaipu (UCI), um dos instrumentos de parceria entre a empresa, Fundação Parque Tecnológico Itaipu e universidades, com o objetivo de desenvolver competências específicas no seu quadro, atuando de modo estratégico. Em uma destas iniciativas, 58 bolsistas participaram das atividades do Ceasb nas modalidades de iniciação científica, desenvolvimento tecnológico e inovação, mestrado e doutorado. Foram 23 projetos de pesquisa, desenvolvimento e inovação em usinas hidrelétricas, em apoio à UCI. Entre os resultados, divididos por áreas, estão: geotecnia, modelagem 3D, simulação, ambientes virtuais e base de dados.

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

	2016*		2015		2014	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Conselho	0	0	0	0	0	0
Diretoria	0	0	0	0	0	0
Gerencial	105,1	70,4	53,05	37,60	72,39	50,69
Universitária	115,1	63,8	64,65	36,61	76,59	51,53
Não Universitária	56,0	42,6	47,89	22,32	44,33	26,37

O aumento na média de horas de treinamento registrado no ano de 2016 é decorrente da inclusão das horas de pós-graduação e de cursos de idiomas no indicador.

CONTRIBUIÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL

Fomentar o desenvolvimento socioeconômico e sustentável da área de influência é uma premissa adotada pela Itaipu Binacional em seu Plano Estratégico desde 2003, quando a missão da empresa foi ampliada. Esse objetivo foi reforçado em 2011 com o estabelecimento da missão 2020 e com a aprovação da Política Binacional de Sustentabilidade, três anos depois.

A Itaipu também é signatária de diversos acordos e iniciativas que visam a construção de uma sociedade mais responsável, justa e solidária. Eles estão alinhados ao modo de atuação da empresa. Um dos sinais de que a binacional está no caminho certo é que, em 2016, o então secretário-geral da Organização das Nações Unidas (ONU), Ban Ki-moon, visitou a usina pela segunda vez. O motivo: acompanhar a assinatura de um acordo de cooperação técnica entre Itaipu e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud) para a aplicação dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) nas 54 cidades que integram a Associação dos Municípios do Oeste do Paraná (Amop).

São iniciativas em consonância com políticas públicas nacionais, que visam contribuir para a elaboração de medidas que beneficiem a sociedade como um todo. A Itaipu também atua como articuladora na atração de empreendimentos e investimentos para a região. Um exemplo é o trabalho de divulgação dos atrativos turísticos em eventos nacionais e internacionais do setor, que

somado a outros fatores, ajudou a consolidar a cidade de Foz do Iguaçu como um dos principais destinos de viagem à lazer e negócios do país.

No Brasil, as ações socioambientais da Itaipu são voltadas à conservação ambiental, melhorias na infraestrutura, saúde pública, geração de renda, educação, proteção e respeito aos direitos humanos. Acontecem principalmente na área de influência do reservatório (16 cidades diretamente afetadas pela formação do lago), se estendem a outros 13 municípios da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3) e uma parte está sendo levada também para outras cidades da região Oeste do Paraná.

A Itaipu é um empreendimento totalmente instalado e não há novas intervenções previstas (obras ou procedimentos) com potencial para causar impactos, mantendo-se a rotina operacional já consolidada. Mesmo assim, a empresa realiza avaliação de impacto de suas iniciativas e isso está demonstrado no mapa de riscos corporativos, que tem sido considerado nos trabalhos do Sistema Integrado de Gestão de Riscos. Além dos impactos dos riscos, também é levada em conta a vulnerabilidade dos sistemas de controles internos. A priorização dos riscos é resultado da avaliação desses impactos e da vulnerabilidade.

A empresa envolve o público na elaboração, planejamento, execução e avaliação dos programas, projetos e ações de diversas formas. O engajamento ocorre principalmente

por meio dos comitês gestores municipais estabelecidos com apoio do Programa Cultivando Água Boa.

Outras formas de contribuir para o desenvolvimento regional são o pagamento de *royalties* (veja página 69), e a contratação de fornecedores locais em seus processos licitatórios, especialmente micro e pequenas empresas (mais informações na página 79). [G4-25; G4-DMA; G4-EC8; G4-SO1]

Fundações

A Itaipu criou e é mantenedora de duas fundações relevantes para a comunidade: Fundação de Saúde Itaiguapy, responsável por administrar o Hospital Ministro Costa Cavalcanti, que atende cerca de 12 mil pacientes por mês pelo Sistema Único de Saúde (SUS). E a Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI), administradora do principal polo educacional e de inovação da região.

Segurança da barragem e cheias no Rio Paraná [G4-SO2]

A geração de hidroeletricidade envolve impactos negativos potenciais para comunidades locais que vivem à jusante (abaixo) da usina, em função da significância e irreversibilidade dos danos que seriam causados pelo rompimento - mesmo que de possibilidade remotíssima - de uma barragem. A Itaipu está localizada em região trinacional, densamente habitada à jusante, por isso o tema é frequentemente relatado pela população.

A empresa tem um histórico de procedimentos técnicos que garantem a segurança plena de sua barragem: há milhares de instrumentos de monitoramento instalados, regularmente são feitas inspeções visuais e auscultação, além de monitoramento sismológico e auditoria a cada

quatro anos realizada por um *board* internacional de consultores civis de alto nível.

Apesar da conhecida capacidade dos reservatórios de amortecer as cheias naturais, por vezes, quando o reservatório encontra-se cheio, as hidrelétricas precisam repassar essas águas para jusante, e observa-se a partir daí consequências muito semelhantes às que ocorreriam mesmo antes da construção da barragem. Nesses casos, é uma preocupação frequente por parte das comunidades ribeirinhas a ocorrência de cheias, que não são resultado direto da geração hidrelétrica.

Por ser uma usina a fio d'água, ou seja, sem capacidade sensível de variação do nível das águas em seu reservatório, a Itaipu tem reduzida capacidade de amortecimento das cheias, por isso precisa abrir o vertedouro para que as águas sigam seu curso natural ao longo do rio, o que ocasionalmente afeta as comunidades a jusante - em especial o bairro San Rafael, em território paraguaio, que fica a aproximadamente 12 quilômetros da usina.

Em seu Plano de Ação de Emergência binacional, a Itaipu possui uma Comissão de Cheias, que é acionada para monitorar a situação hidrológica, e um plano de operação para essas situações, priorizando a segurança da barragem e, ao mesmo tempo, informando sobre a situação hidrológica com o máximo de antecedência para os órgãos responsáveis no Brasil e no Paraguai, especialmente para a Defesa Civil, que efetua a evacuação de algumas áreas baixas, se houver necessidade.

Em 2016, três cheias afetaram comunidades a jusante de Itaipu. Em todas as ocasiões, a empresa produziu boletins hidrológicos que permitiram o trabalho eficaz de entidades ligadas à defesa civil.

Destaques em 2016

Turismo sustentável

Quase 4,5 milhões de pessoas já visitaram os atrativos do Complexo Turístico Itaipu (CTI), desde 2007, quando foi adotado na usina de Itaipu o modelo de turismo sustentável. Nesse modelo desenvolvido pelo CTI e administrado pela Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI), o valor obtido com a venda dos ingressos das sete atrações turísticas paga toda a operação do Complexo - incluindo custos com renovação da frota de ônibus, combustível, 140 empregos diretos e 150 indiretos.

Parte dos recursos vai para o Fundo Tecnológico que financia projetos do FPTI nas áreas de pesquisa, desenvolvimento, inovação, educação e empreendedorismo. Nos últimos três anos, a Itaipu empreendeu melhorias substanciais em infraestrutura no CTI, como passeios em veículos panorâmicos e veículos elétricos, passeios de Katamaran pelo reservatório e prática de arborismo e tirolesa.

90,5% da população do Oeste do Paraná aprova a Itaipu

Em Foz do Iguaçu, cidade diretamente impactada pela construção da hidrelétrica e sede do lado brasileiro da usina, a aprovação da Itaipu é ainda maior: 94,3%. As conclusões se deram a partir de duas pesquisas realizadas entre outubro e novembro de 2016.

De modo espontâneo, Itaipu foi lembrada como uma empresa importante para o desenvolvimento da região Oeste para a maioria dos entrevistados (92,5%). A hidrelétrica foi também apontada como a corporação que mais contribui para o desenvolvimento do Paraná.

Mas, provavelmente porque a população não vê a empresa exclusivamente como uma geradora de energia, um quarto dos entrevistados (24,7%) respondeu que Itaipu é “importante, mas poderia contribuir mais” com a região. Os resultados servirão como base para iniciativas futuras da empresa.

Turismo em números

955.397

pessoas visitaram a Itaipu em 2016, recorde histórico. Foram 568.201 pessoas na margem brasileira e 387.196 pessoas na margem paraguaia.

46.198

visitantes conheceram a Itaipu por meio da visita institucional em território brasileiro - atividade destinada a grupos de estudantes e de profissionais. O crescimento foi de 38%, ou quase 13 mil pessoas a mais, em relação a 2015.

82%

foi o crescimento da visitação no Refúgio Biológico Bela Vista (RBV) em 2016 em relação ao ano anterior. Uma das novidades foi incentivar os turistas ao plantio de sementes de árvores nativas da região. As mudas serão usadas no programa de reflorestamento da Itaipu.

Parque Tecnológico Itaipu (PTI)

O desenvolvimento territorial é apoiado pela Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI) por meio da geração de conhecimento - com resultados que atendem inclusive a formação de professores da rede pública de ensino na cultura científica, da profissionalização, criação de empresas, apoio à implantação de cursos universitários de graduação, pós-graduação com mestrados e doutorados, possibilitando, assim, o crescimento técnico-científico na região. Criado em 2003, nos antigos alojamentos dos operários que construíram a usina, o PTI reúne três universidades públicas, 66 laboratórios e centros de pesquisa, além de empresas privadas e agências de desenvolvimento. Diariamente circulam pelo local cerca de 7 mil pessoas.

Programa Oeste em Desenvolvimento [G4-25]

O agronegócio é uma das principais fontes de renda do Oeste paranaense. Para fortalecer o setor a partir de melhorias na infraestrutura de produção e escoamento, em 2014 foi criado o Programa Oeste em Desenvolvimento. A Itaipu é uma das 40 instituições que integram a iniciativa e, como parte da estratégia de consolidação, em 2016 a binacional fez uma série de visitas a cooperativas e outras empresas e entidades regionais para compreender a expectativa delas em relação à parceria. As cooperativas agropecuárias da região representam 48% do Produto Interno Bruto (PIB) do cooperativismo paranaense e 50% dos postos de trabalho locais. O programa abrange 54 municípios e uma população estimada de 1,3 milhão de habitantes.

Capacitação para o Terceiro Setor [G4-25]

Por meio do programa de voluntariado empresarial, o Força Voluntária, são realizadas atividades de capacitação gratuitas para entidades do terceiro setor de Foz do

Iguaçu e região. Em 2016 ocorreu o workshop em Gestão de Projetos e oficinas de Elaboração de Projetos com a participação de consultor membro de comitê do PMI Educational Foundation, uma entidade sem fins lucrativos destinada à capacitação na área de gerenciamento de projetos. As ações fazem parte de um amplo projeto de capacitação das entidades, que foi intensificado nos últimos três anos. Neste período, várias atividades foram realizadas, como cursos, diagnósticos, módulos e palestras.

Região Oeste é a grande vencedora do Prêmio Cidades Sustentáveis

Há quatro anos, a Itaipu agregou a Plataforma Cidades Sustentáveis nas iniciativas estimuladas e apoiadas pelo Cultivando Água Boa (CAB). A região do Oeste paranaense foi a grande vencedora da segunda edição do Prêmio Cidades Sustentáveis: os municípios de Toledo, Quatro Pontes e Ubatã levaram 10 dos 72 prêmios distribuídos a cidades de todo o país.

O objetivo da premiação é reconhecer as boas práticas, além de motivar os gestores municipais a considerar a sustentabilidade na administração pública, e com a plataforma é possível acompanhar e monitorar ações em diferentes áreas da administração - como saúde, educação, planejamento, transparência e combate à corrupção.

A adesão da cidade de Cascavel à Plataforma, em fevereiro de 2017, marcou a adoção de 100% dos 29 municípios da BP3 área sob influência da usina de Itaipu e atendida pelo CAB. Além deles, o Cidades Sustentáveis já chegou a outras dez cidades da região Oeste do Paraná.

Infraestrutura para coleta e reciclagem do lixo

Faz parte da estratégia corporativa resgatar a cidadania e promover a sustentabilidade de segmentos vulneráveis, como catadores de materiais recicláveis, pescadores, indígenas, quilombolas e assentados da reforma agrária. Em 2016 foram realizadas melhorias de infraestrutura para a coleta de material reciclável na região, como forma de promover a inclusão social e aumento da renda.

No município de Quatro Pontes foi concluída a ampliação e reforma do barracão de triagem da coleta seletiva. Em Santa Terezinha de Itaipu foi feita a ampliação e reforma da central de triagem, mediante contribuição financeira da Itaipu, e celebrado convênio para apoio à revisão do plano municipal de gestão integrada de resíduos sólidos em 2017.

Apoio a planos de saneamento básico municipais

Também foram celebrados convênios para a Itaipu apoiar a elaboração dos planos de saneamento básico dos municípios de Entre Rios do Oeste, Pato Bragado e Quatro Pontes. E para apoiar a revisão do plano das cidades de São Pedro do Iguaçu e de Santa Helena.

Comunidades indígenas

[G4-DMA; G4-HR8]

Para a formação do reservatório da Itaipu, foi desapropriada uma área de aproximadamente 100.029 hectares, incluindo os municípios de Foz do Iguaçu, São Miguel do Iguaçu, Medianeira, Santa Helena, Matelândia, Marechal Cândido Rondon, Terra Roxa e Guaíra. Nesse processo, foram localizadas e cadastradas pela Fundação Nacional do Índio (Funai) 19 famílias indígenas, totalizando 71 pessoas da etnia Ava Guarani, que formavam a comunidade de Jacutinga e ocupavam uma área de aproximadamente 30 hectares. Para acolher essas famílias, foi criada em 1982, no Município de São Miguel do Iguaçu, a Reserva Indígena Ocoy, com área de 250 hectares, com apoio técnico e financeiro da Itaipu.

Em função do crescimento vegetativo e migratório da população do Ocoy, a área tornou-se insuficiente para a sobrevivência da comunidade, motivando a aquisição, pela Itaipu, de outra área. Em 1997 foi constituída a aldeia Tekoha Añetete, no município de Diamante D'Oeste, com área de 1.744 hectares, para onde foram transferidas 32 famílias.

A Itaipu formalizou um convênio com a Funai para fornecer apoio técnico e financeiro visando a consolidação dessa nova aldeia. E a Reserva do Ocoy permaneceu com 42 famílias, contingente que lhe conferia uma situação bastante tranquila e sustentável. A empresa também desenvolve o Programa Sustentabilidade das Comunidades Indígenas (veja mais na página 75).

Durante o ano de 2016 não foram registradas junto à Diretoria de Coordenação, Assessoria de Informações, Ouvidoria e Fale Conosco denúncias de violação de direitos de povos indígenas, por parte de atividades da Itaipu ou de seus empregados, tampouco nas comunidades que habitam nas áreas de interesse e influência da empresa.

Royalties [G4-EC8]

Em 2016, a Itaipu Binacional contabilizou o repasse de US\$ 491 milhões para os governos do Brasil e do Paraguai a título de pagamento de *royalties*. O pagamento da compensação financeira pela utilização do potencial hidráulico do Rio Paraná é previsto no Tratado de Itaipu, assinado em 1973.

Embora o documento não perca a validade, o Anexo C (a parte financeira do Tratado e que contém a fórmula de cálculo dos *royalties*) será revisado em 2023. Por isso, a negociação das bases financeiras do Tratado está entre os principais temas estratégicos para a Itaipu nos próximos anos.

A importância dos *royalties* pode ser vista na cidade de Mercedes, por exemplo, que somente em 2016 recebeu US\$ 1,8 milhão em *royalties*. Esse valor contribuiu para incrementar os investimentos em saúde, conservação de estradas (especialmente as utilizadas para escoar a produção agrícola), educação, assistência social e projetos de apoio à agricultura. Com isso, o município figura na 13ª posição no *ranking* do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), entre os 399 municípios paranaenses.

Outro município que recebe *royalties* e se destaca no *ranking* do IDH paranaense é Marechal Cândido Rondon, na 8ª posição. A compensação representou quase 12% das receitas municipais em 2016, ou pouco mais de US\$ 5,1 milhões, e foi aplicada prioritariamente na pavimentação de rodovias e outras ações voltadas à infraestrutura para o agronegócio (principal atividade econômica do município).

Como funciona

Os *royalties* são calculados em função da energia gerada no mês. A Itaipu faz dois repasses mensais ao Tesouro Nacional. No Brasil, cabe à Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel) definir os valores a serem repassados pela União a cada um dos beneficiados, conforme a legislação.

Recebem *royalties* 16 municípios limieiros (15 paranaenses e 1 sul-mato-grossense), proporcionalmente à área alagada; os estados do Paraná e Mato Grosso do Sul; e os estados e municípios indiretamente atingidos, localizados a montante da usina. Também têm direito a um percentual sobre os *royalties* da Itaipu o Ministério do Meio Ambiente, o Ministério de Minas e Energia e o Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico.

Distribuição dos *royalties* no Brasil

45%
para os estados*

45%
para os municípios*

10%
para o Governo Federal (sendo 3% ao Ministério do Meio Ambiente, 3% ao Ministério de Minas e Energia e 4% ao Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico)

* Do total destinado para municípios e estados, 15% é para aqueles indiretamente atingidos pelo reservatório e 85% para os que foram diretamente afetados.

Royalties pagos pela Itaipu ao Tesouro Brasileiro (em US\$ mil)

[G4-EC8]

	2016	2015	2014	Acumulado 1991-2016
Ministério Meio Ambiente	7.515,60	7.185,70	7.593,50	86.905,10*
Ministério Minas e Energia	7.515,60	7.185,70	7.593,50	86.905,10*
Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico	10.020,80	9.581,00	10.124,70	115.873,50*
Governo do Paraná	95.122,00	90.946,70	96.108,00	1.784.734,30
Governo do Mato Grosso do Sul	2.243,60	2.145,10	2.266,80	39.876,00
Outros estados indiretamente atingidos	15.368,50	14.693,90	15.527,80	289.679,20
Municípios indiretamente atingidos	16.910,10	16.167,90	17.085,40	316.131,40
Foz do Iguaçu	18.427,80	17.618,90	18.618,70	345.454,90
Santa Terezinha de Itaipu	3.825,40	3.657,50	3.865,00	71.712,40
São Miguel do Iguaçu	8.300,00	7.935,70	8.386,00	168.060,20
Itaipulândia	16.409,20	15.688,90	16.579,30	295.147,20
Medianeira	106,00	101,30	107,10	1.986,40
Missal	3.658,40	3.497,80	3.696,30	68.581,00
Santa Helena	24.081,20	23.024,00	24.330,50	451.432,60
Diamante do Oeste	513,10	490,60	518,50	9.619,30
São José das Palmeiras	177,20	169,40	179,00	3.321,30
Marechal Cândido Rondon	5.116,40	4.891,80	5.169,50	102.800,80
Mercedes	1.763,90	1.686,50	1.782,20	31.727,30
Pato Bragado	4.297,40	4.108,80	4.342,00	77.296,70
Entre Rios do Oeste	3.003,70	2.871,90	3.034,80	54.027,10
Terra Roxa	144,30	138,00	145,80	2.705,30
Guaíra	4.657,10	4.452,70	4.705,40	87.304,60
Mundo Novo	1.343,00	1.284,00	1.356,90	25.113,70
Total**	250.520,30	239.523,80	253.116,70	4.696.346,40

Fonte: Área Financeira da Itaipu.

*Acumulado de 2004 a 2016.

** Em 1991 foram estabelecidos os percentuais de distribuição dos royalties. Antes disso, a Itaipu pagou ao Tesouro Brasileiro US\$ 614.561,7 mil, totalizando assim o pagamento de US\$ 5,3 bilhões a título de royalties desde o início da operação da empresa.

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

Para mais informações sobre as iniciativas, consulte o Relatório Anual 2016.

Programa	Incentivo ao Turismo [G4-EC8]
Objetivo	Potencializar o desenvolvimento turístico de Foz do Iguaçu e região, por meio da articulação, campanhas de divulgação, capacitação para os profissionais do setor e investimentos em infraestrutura.
Investimentos	2016: US\$ 584.646,73 2015: US\$ 416.145,98 2014: US\$ 938.494,36
Público Beneficiado	Moradores da região, turistas brasileiros e estrangeiros, e <i>trade</i> do setor.
Parceiros	Instituições públicas e privadas que integram o setor turístico, como Infraero, rede hoteleira, agências de viagens e organizadores de eventos.
Principal resultado em 2016	O Complexo Turístico Itaipu (CTI) recebeu a premiação internacional mais importante do setor: o Prêmio de Excelência e Inovação do Turismo, concedido pela Organização Mundial do Turismo. Vencedor na categoria Pesquisa, Tecnologia e Inovação, o CTI foi indicado ao prêmio em reconhecimento às ações do turismo da Itaipu como promotor do desenvolvimento sustentável da região.

Programa	Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI) [G4-S01, G4-EC8]
Objetivo	Impulsionar projetos e programas voltados para a inserção social, a geração de emprego e renda, a distribuição de conhecimento científico e tecnológico e o desenvolvimento regional, aproveitando os conhecimentos técnicos gerados pela construção e operação da usina.
Investimentos	2016: US\$ 11.372.441,26 2015: US\$ 12.305.726,71 2014: US\$ 16.681.632,07
Público Beneficiado	Estudantes de graduação, pós-graduação, de educação profissionalizante, das escolas públicas da região e empreendedores.
Parceiros	Governo federal, estadual, municipal, empresas incubadas, instituições de ensino superior, escolas públicas e organizações do Terceiro Setor.
Principal resultado em 2016	O Parque recebeu 101 eventos nacionais e internacionais, envolvendo 29.089 participantes, nos quais foi discutido e promovido o desenvolvimento científico e tecnológico, além da integração cultural da América Latina. Diariamente mais de sete mil pessoas, de 40 nacionalidades circulam pelo espaço.

Programa	Fundação de Saúde Itaipuapy - Hospital Ministro Costa Cavalcanti (HMCC) [G4-EC8]
Objetivo	Prestar assistência médico-hospitalar preventiva e curativa de alto nível à comunidade, por meio de convênios com a rede de saúde pública e privada, e propiciar condições para a formação e aperfeiçoamento de pessoal nas áreas médica e sanitária.
Investimentos	2016: US\$ 6.772.846,87 2015: US\$ 6.942.108,95 2014: US\$ 4.128.145,96
Público Beneficiado	População de nove municípios da região Oeste do Paraná, totalizando cerca de 430 mil habitantes, além de aproximadamente 250 mil brasileiros residentes no Paraguai que buscam atendimento médico em Foz do Iguaçu.
Parceiros	Governos federal, estadual e municipal, Itaipu e instituições de ensino e pesquisa.
Principal resultado em 2016	Atendimento a Pacientes do SUS (Sistema Único de Saúde): 6.273 atendimentos no Pronto Socorro e Pronto Atendimento, 39.293 consultas ambulatoriais, 1.727 cirurgias realizadas sendo 195 cirurgias cardiovasculares, 3.157 partos e 20.996 pacientes atendidos no Centro de Oncologia.

Programa	Programa de Voluntariado Empresarial - Força Voluntária [G4-S01, G4-EC8]
Objetivo	Estimular, fortalecer e valorizar a prática da cidadania junto aos empregados, por meio do serviço voluntário, bem como prestar apoio ao Terceiro Setor. Além de potencializar políticas públicas na região, o programa atua em consonância com as metas propostas pela ONU nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e avalia como as atividades estão contribuindo com a agenda mundial.
Investimentos	2016: US\$ 80.334,22 2015: US\$ 45.397,29 2014: US\$ 45.397,29
Público Beneficiado	Colaboradores e seus familiares e comunidade da área da influência, especialmente organizações da sociedade civil.
Parceiros	Órgãos públicos (municipal, estadual e federal), organizações não governamentais e empresas privadas.
Principal resultado em 2016	Iniciado o projeto-piloto de aplicação da metodologia Resultados, Impactos e Oportunidades (RIOS) para a Sustentabilidade nos projetos desenvolvidos por empregados voluntários em parceria com organizações da sociedade civil. Essa iniciativa e outros processos de gestão foram apresentados na 24ª Conferência Mundial do International Association for Volunteer Effort (IAVE), realizada na Cidade do México.

Programa	Saúde na Fronteira [G4-S01, G4-EC8]
Objetivo	Apoiar as ações de saúde na área de influência da Itaipu, região da fronteira entre Brasil, Paraguai e Argentina, em consonância com as respectivas políticas públicas do setor.
Investimentos	2016: US\$ 455.458,41 2015: US\$ 144.784,21 2014: US\$ 35.343,09
Público Beneficiado	Profissionais e técnicos da área da saúde do Brasil, Paraguai e Argentina e, indiretamente, moradores da região.
Parceiros	Ministérios da Saúde do Brasil, Argentina e Paraguai, secretarias de saúde, profissionais da área de saúde e instituições públicas e privadas.
Principal resultado em 2016	Em cooperação com as instituições associadas, foi desenvolvido o projeto e instalado o Centro de Medicina Tropical da tríplice fronteira. O Centro permite a vigilância epidemiológica e a detecção precoce do risco de transmissão de enfermidades na região, com a realização de exames em animais, insetos e inclusive em amostras humanas, com fluxos separados, o que é inédito no Brasil.

Programa	Plantas Medicinais [G4-S01, G4-EC8]
Objetivo	Educar, desenvolver, cultivar, beneficiar e distribuir espécies medicinais, aromáticas e condimentares, com qualidade, para atender os projetos socioeconômicos e ambientais da Itaipu e região, produzindo resultados tecnológicos e científicos.
Investimentos	2016: US\$ 8.866,73 2015: US\$ 5.092,16 2014: US\$ 161.909,08
Público Beneficiado	Agricultores, profissionais de saúde, pesquisadores, universidades, comunidades indígenas, quilombolas, assentados da reforma agrária, pastorais, clubes de mães, associações e comunidade em geral.
Parceiros	Universidades, associações, Parque Tecnológico Itaipu, institutos de pesquisa, Ministério da Saúde, Ministério do Desenvolvimento Agrário, Fiocruz e prefeituras da região da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3).
Principal resultado em 2016	Realização do 1º Curso de Produção de Plantas Medicinais. A atividade reuniu cerca de 30 pessoas, entre técnicos agrícolas, agrônomos e viveiristas dos municípios de Santa Terezinha de Itaipu, Medianeira, Santa Helena e Vera Cruz D'Oeste.

Programa	Energia Solidária [G4-SO1, G4-EC8]
Objetivo	Fortalecer o Conselho Comunitário da Vila C como equipamento social da comunidade e entorno, e prestar assistência jurídica gratuita.
Investimentos	2016: US\$ 238.107,45 2015: US\$ 158.307,63 2014: US\$ 480.057,09
Público Beneficiado	Comunidades de Foz do Iguaçu.
Parceiros	Conselho Comunitário da Vila C (CCVC), Prefeitura Municipal de Foz do Iguaçu, Sistema S (Sesi, Senac, Sesc) e Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste)
Principal resultado em 2016	Cerca de 1.200 pessoas/mês atendidas em cursos de capacitação e atividades de esporte, lazer e cultura realizadas no contra turno escolar, como judô, informática, ballet e violão. O escritório que oferece auxílio jurídico prestou 1.030 atendimentos/orientações/consultas, 660 petições/pedidos judiciais, 40 novas ações ajuizadas e 157 audiências.

Programa	Coleta Solidária [G4-SO1, G4-EC8]
Objetivo	Estimular e apoiar a inclusão socioproductiva dos catadores de materiais recicláveis da região da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3) na gestão municipal integrada de resíduos sólidos.
Investimentos	2016: US\$ 84.056,34 2015: US\$ 41.647,58 2014: US\$ 248.052,79
Público Beneficiado	Catadores de material reciclável.
Parceiros	Associações e cooperativas de catadores de materiais recicláveis, Ministério Público do Trabalho e Meio Ambiente, Prefeituras Municipais da BP3, Instituto Lixo e Cidadania, Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis, Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) e Comitê Interministerial de Inclusão Social de Catadores de Materiais Recicláveis (CIISC).
Principal resultado em 2016	Realização de visitas técnicas de intercâmbio das associações de catadores de sete municípios da região com a Associação de Catadores de Santa Terezinha de Itaipu, que é referência do Projeto.

Programa	Sustentabilidade das Comunidades Indígenas [G4-S01, G4-EC8]
Objetivo	Desenvolver ações, em cooperação com órgãos legalmente competentes e organizações de apoio, nas áreas de infraestrutura, agropecuária, segurança alimentar e na área cultural para duas aldeias guaranis no município de Diamante do Oeste e uma em São Miguel do Iguacu.
Investimentos	2016: US\$ 175.723,82 2015: US\$ 102.286,96 2014: US\$ 207.186,96
Público Beneficiado	População das aldeias Tekoha Ocoy, Tekoha Añetete e Tekoha Itamarã, que soma cerca de 1.460 pessoas.
Parceiros	Prefeituras, Ministério Público, Fundação Nacional do Índio (Funai), Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça de Proteção às Comunidades Indígenas (Caop), Cooperativa de Trabalho e Assistência Técnica do Paraná (Biolabore), Centro de Apoio ao Pequeno Agricultor (Capa), escolas indígenas e associações comunitárias indígenas.
Principal resultado em 2016	Criação do grupo Ava Guarani para a certificação das comunidades Itamarã e Añetete na Rede Ecovida (certifica os produtos como orgânicos).

Programa	Oeste em Desenvolvimento [G4-S01, G4-EC8]
Objetivo	Promover o desenvolvimento econômico da região Oeste do Paraná por meio de um processo participativo, acesso a novas tecnologias e mobilização para a inovação, fomentando a cooperação entre os atores, públicos e privados, para o planejamento e a implementação de uma estratégia de desenvolvimento integrada.
Investimentos	2016: US\$ 867.300,77 2015: US\$ 41.453,10 2014: US\$ 646.224,12
Público Beneficiado	52 cidades que integram a Associação dos Municípios do Oeste do Paraná e os municípios de Altônia/PR e Mundo Novo/ MS.
Parceiros	Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Paraná (Sebrae-PR), Associação dos Municípios do Oeste do Paraná (Amop), Coordenadoria das Associações Comerciais e Industriais do Paraná (Caciopar), Federação das Indústrias do Paraná (Fiep), cooperativas agrícolas, conselhos municipais de desenvolvimento, universidades, associações e entidades sindicais.
Principal resultado em 2016	Viabilizado Acordo de Cooperação técnica e financeira entre Itaipu, FPTI, Sebrae-PR, Organização das Cooperativas do Paraná (Ocepar), Cooperativa Vale, Cooperativa Copacol e Pontifícia Universidade Católica (PUC-RS) para o desenvolvimento conjunto do projeto denominado “Implantação de Unidades de Geração Distribuída de Energia Elétrica a Partir de Módulos Fotovoltaicos em Propriedades Rurais”.

Programa	Patronato Municipal de Foz do Iguaçu [G4-S01, G4-EC8]
Objetivo	Reinserir os egressos do sistema penitenciário na sociedade a partir da empregabilidade, cursos profissionalizantes e assistência nas esferas jurídica, psicológica, social, pedagógica e cultural.
Investimentos	2016: US\$ 36.004,50 2015: US\$ 33.947,12 2014: US\$ 57.435,74
Público Beneficiado	Condenados em liberdade condicional, em regime aberto (prestação de serviços à comunidade) ou egressos e suas famílias, bem como pessoas em vulnerabilidade social.
Parceiros	Secretaria Municipal de Assistência Social, Família e Relações com a Comunidade, Secretaria Estadual de Justiça, Cidadania e Direitos Humanos (Seju) e Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste).
Principal resultado em 2016	O núcleo de atendimento realizou mais de 8 mil procedimentos, tais como: acompanhamento processual/orientação, diligências, elaboração de ofícios, audiências, análise de indultos e oitivas/defesas em procedimento administrativos.

Programa	Programa de Proteção à Criança e ao Adolescente (PPCA) [G4-S01, G4-EC8]
Objetivo	Articular e promover ações e campanhas com o objetivo de incentivar a defesa dos direitos da criança e do adolescente e contribuir no fortalecimento do combate ao trabalho infantil, à exploração sexual e outras formas de violência contra meninos e meninas na região da Tríplice Fronteira e de interesse da Itaipu.
Investimentos	2016: US\$ 235.891,03 2015: US\$ 318.599,76 2014: US\$ 469.015,10 Valores incluem aportes realizados nos projetos Meninos do Lago, Jovens Atletas e Velejar é Preciso.
Público Beneficiado	A sociedade em geral, uma vez que trabalha na promoção e proteção dos direitos de crianças e jovens que vivem em situação de risco e vulnerabilidade social.
Parceiros	Órgãos públicos, entidades sociais, ONGs, organismos internacionais e empresas privadas.
Principal resultado em 2016	Capacitação profissional de famílias carentes de Foz do Iguaçu e Cidade do Leste e qualificação profissional dos integrantes da Rede Proteger mediante contratação de palestrantes para eventos de educação e cidadania; elaboração de diagnóstico situacional das condições socioeconômicas de crianças e adolescentes e realização de cursos para a capacitação e formação profissional de jovens e adultos.

Programa	Meninos do Lago [G4-S01, G4-EC8]
Objetivo	Desenvolver a prática da canoagem entre crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade social, melhorar o desempenho escolar, descobrir e incentivar novos talentos no esporte que possam representar o país em competições internacionais.
Público Beneficiado	Crianças e adolescentes (de 7 a 18 anos) estudantes da rede pública de ensino, moradores dos bairros Vila C e Morumbi, em Foz do Iguaçu.
Parceiros	Confederação Brasileira de Canoagem, Instituto Meninos do Lago (Imel) e Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES).
Principal resultado em 2016	Total de cem estudantes treinaram no Canal da Itaipu, sendo que alguns deles representaram o Brasil em campeonatos nacionais e internacionais.

Programa	Velejar é Preciso [G4-S01, G4-EC8]
Objetivo	Implementar a prática de iatismo em Foz do Iguaçu, formando atletas aptos a participar de competições nacionais e internacionais.
Público Beneficiado	Crianças e jovens entre 8 e 18 anos, que estudam na rede pública de ensino e moram na região do Bairro Três Lagoas.
Parceiros	Iate Clube Lago de Itaipu (Icli).
Principal resultado em 2016	Total de 120 alunos participam do projeto mensalmente, com destaque em campeonatos nacionais e internacionais, sendo que no mundial da classe Laser 4.7 um dos participantes ficou entre os cinco primeiros do torneio.

Programa	Jovens Atletas [G4-S01, G4-EC8]
Objetivo	Desenvolver atividades desportivas para promover a cidadania e iniciar carreira no atletismo em diversas modalidades.
Público Beneficiado	Crianças e jovens entre 10 e 23 anos, alunos da rede pública de ensino e atletas portadores de deficiências acima de 16 anos.
Parceiros	Instituto do Atletismo de Foz do Iguaçu e Prefeitura de Foz.
Principal resultado em 2016	Participação de 150 estudantes e 10 atletas PCD, sendo que os paratletas conquistaram ouro em quatro provas nos Jogos Paradesportivos do Paraná. Dentre os atletas do projeto, 24 foram ranqueados entre os 20 melhores atletas do Brasil, em quatro diferentes categorias esportivas.

Programa	Integrar [G4-S01, G4-EC8]
Objetivo	Melhorar a performance educacional e promover a inclusão digital e social de alunos, professores e da comunidade escolar por meio de apoio à adoção de ações educativas inovadoras e disponibilização de software educacional e recursos pedagógicos e tecnológicos.
Público Beneficiado	Estudantes do 1º ao 5º ano e Educação de Jovens e Adultos (EJA) da Escola Municipal Padre Luigi Salvucci, localizada no bairro Vila C, próximo à usina, em Foz do Iguaçu.
Parceiros	Prefeitura Municipal de Foz do Iguaçu, Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI) e Positivo Informática.
Principal resultado em 2016	Foram atendidos 750 alunos e 33 professores.

Programa	Educação Financeira [G4-S01, G4-EC8]
Objetivo	Criar condições para melhoria da qualidade de vida dos empregados da Itaipu e dos segmentos menos favorecidos da sociedade na região, em especial a população de baixa renda a partir de conhecimento sobre a boa administração dos recursos financeiros.
Público Beneficiado	Empregados da Itaipu, seus dependentes e demais colaboradores da empresa, instituições de ensino, professores, prefeituras e organizações não governamentais.
Parceiros	Escolas públicas dos municípios de Foz do Iguaçu, Santa Helena e Guaira, Secretaria de Indústria e Comércio de Santa Helena e outros programas da Itaipu.
Principal resultado em 2016	Foram atendidos aproximadamente 12.000 alunos em 53 escolas das cidades de Foz do Iguaçu, Santa Terezinha de Itaipu, Entre Rios do Oeste, Mercedes, Santa Helena e Guaira.

Relacionamento com fornecedores [G4-DMA]

A Itaipu Binacional realiza suas aquisições de produtos e serviços conforme critérios e modalidades previstos na Norma Geral de Licitações (NGL). O processo de licitação tem como objetivo a seleção da proposta mais conveniente para a entidade, considerando aspectos como preço, qualidade, prazo e impactos para a sustentabilidade.

A meta da empresa é ser reconhecida internacionalmente como referência em aquisições sustentáveis. Para isso, foi elaborada e implantada em novembro de 2013 uma Política de Compras Sustentáveis binacional, a qual define as diretrizes para que as aquisições considerem o ciclo de vida de produtos e serviços e os impactos positivos e negativos das dimensões econômica, social e ambiental.

O plano de implementação da política foi estabelecido com base em uma matriz flexível, conceito utilizado pelo Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA) - o departamento ambiental britânico, e em 2016 atingiu a marca do 75% de cumprimento total, tendo realizado já 50% das atividades previstas para o biênio 2016/2017 (em 2013 contabilizou 100% e 94,6% em 2014/2015). O último nível da matriz deve ser atingido em 2020.

Em 2016 também foi ampliado o número de aquisições com requisitos de sustentabilidade - de 33 para 44 - e implementada a revisão da Política, que demandou quase seis meses de trabalho do comitê responsável pelo Programa Compras Sustentáveis, que também é binacional.

O principal desafio futuro está em estabelecer indicadores permanentes que permitam saber, por exemplo, quanto a empresa está evitando de emissões de gases do efeito estufa com suas compras, e avançar em questões como a equidade de gênero e o fornecimento de empresas regionais dentro dos critérios estabelecidos.

Com o apoio da Itaipu, o município de Santa Helena (área de influência da empresa) adotou a metodologia do programa Compras Sustentáveis da binacional no mês de maio. O município deu início com um produto-piloto: mesas e cadeiras para escritórios, com requisitos como a certificação de madeira reflorestada e preferência a fornecedores locais. O município de Foz do Iguaçu também deverá adotar a metodologia e o objetivo é que essa prática se torne política pública na região.

86%

das aquisições em 2016 foram de fornecedores locais (localizados no estado do Paraná e no Paraguai). Estes representaram 67% do total de fornecedores que contrataram com Itaipu no período. [G4-EC9]

129

foi o número de fornecedores contratados em 2016 com base em critérios de sustentabilidade. Eles correspondem a 11% do total de fornecedores (1.198) contratados no ano. [G4-S09]

15%

foi o crescimento da participação de itens com critérios de sustentabilidade em relação ao total das compras da Itaipu.

US\$ 18,36 milhões

foram adquiridos conforme a Política de Compras Sustentáveis em 2016.

Perfil da cadeia de fornecedores

[G4-12; G4-25; G4-S04]

A cadeia de fornecedores da Itaipu, em 2016, era formada por 1.645 fornecedores cadastrados, dos mais diversos portes e tamanhos, localizados principalmente no estado do Paraná e no Paraguai. Destes, 856 são prestadores de serviço, 237 comércio e 160 indústrias, sendo que duas ou três atividades podem ser acumuladas simultaneamente. Do total, 1.090 são micro e pequenas empresas.

Quase 30% das empresas que forneceram para Itaipu em 2016 eram enquadradas pela Lei Geral da Micro e Pequena Empresa no Brasil. E está em vias de aprovação uma instrução de procedimento, que deverá incorporar na Itaipu os critérios de preferência para micro e pequenas empresas.

O valor de compras em 2016 foi de US\$ 159 milhões, dos quais US\$ 137 milhões foram negociados com fornecedores localizados no Paraná e Paraguai.

O mapeamento de fornecedores que oferecem riscos para a sustentabilidade identificou 434 empresas como críticas, sendo 199 micro e pequenas empresas. Eles foram mapeados a partir da avaliação de riscos para a sustentabilidade sobre

os 100 objetos de licitação mais comprados pela Itaipu, sendo 50 mercadorias e 50 serviços.

Dentro de uma linha de corte estipulada no valor 35 (de um total que varia de 0 a 42) como grau máximo de risco (rateados entre as três dimensões da sustentabilidade: econômica, ambiental e social), foram identificados cinco objetos críticos de licitação na prestação de serviços e dez no fornecimento de materiais.

Atendendo a várias dimensões da Política de Compras Sustentáveis, em 2016 foram realizados eventos de engajamento com os fornecedores. O projeto piloto rendeu quatro workshops e três encontros focando o planejamento das empresas para incluir a sustentabilidade em suas agendas estratégicas. Durante as atividades foram apresentados conceitos de ética nos negócios e algumas normas de Itaipu para a contratação, como o Código de Condutas para Fornecedores, que inclui diretrizes anticorrupção. Mais de 20 fornecedores participaram e apresentaram suas estratégias para 2017.

Práticas trabalhistas e direitos humanos

[G4-DMA; G4-LA14; G4-LA15; G4-HR4; G4-HR5; G4-HR6; G4-HR10; G4-HR11; G4-SO10]

Todos os fornecedores são selecionados com base em critérios que assegurem os direitos humanos e trabalhistas. Empresas que estão listadas no Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas (CEIS) da Controladoria-Geral da União são proibidas de contratar com a Itaipu.

Além do aceite ao Código de Conduta dos Fornecedores, das certidões negativas e outros documentos exigidos no cadastramento, são incluídas cláusulas no contrato que são monitoradas periodicamente pelas áreas gestoras. Casos de descumprimento contratual podem ser denunciados

junto à Ouvidoria e, se comprovados, são implementados procedimentos administrativos para rescisão dos contratos, suspensão do direito de contratar com a Itaipu por 12 meses, além de aplicação de medidas cabíveis na Justiça do Trabalho e Ministério Público do Trabalho.

Os fornecedores são submetidos a avaliações, por meio do Sistema de Avaliação de Fornecedores (SAF), que analisa os contratados com base nas normas ISO 14000 e 26000, OHSAS 18001, SA 8000 e nos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs, na sigla em inglês).

DESEMPENHO AMBIENTAL

82

O cuidado ambiental é uma premissa que orienta a Itaipu Binacional desde a época de sua construção, antes mesmo da existência de legislação sobre o tema. No Plano Estratégico há objetivos relacionados ao meio ambiente e uma das quatro dimensões da Política de Sustentabilidade é dedicada ao tema. O atual instrumento de gestão é o Plano Diretor de Gestão Ambiental, implantado no ano 2000.

As ações ambientais estão em consonância com os principais documentos que pautam a agenda mundial, como os princípios da Carta da Terra, bem como com políticas públicas. Entre elas o Plano Nacional de Recursos Hídricos e a Política Nacional de Assistência Técnica e Extensão Rural (PNATER).

É por meio do Programa Cultivando Água Boa (CAB) que a usina desenvolve as principais ações em prol da qualidade da água e da promoção da sustentabilidade em 29 municípios da região Oeste do Paraná. O principal diferencial do programa está na gestão inovadora, realizada com a participação direta das comunidades atendidas, por meio de comitês gestores instituídos em cada localidade.

Em 2014, o CAB se tornou uma política de cooperação do governo brasileiro por meio da Agência Brasileira de Cooperação (ABC), com apoio da Agência Nacional de Águas (ANA). Desde então, a metodologia foi adotada pelos governos de quatro países da América Latina e de vários estados brasileiros. Um exemplo é Minas Gerais, que está usando o programa como referência para a recuperação da Bacia do Rio Doce, região afetada

pelo rompimento da barragem da mineradora Samarco em novembro de 2015.

Em 13 anos de execução, o CAB está presente em 217 microbacias hidrográficas, promovendo a recuperação ambiental com a proteção de nascentes e matas ciliares, readequação de estradas rurais, conservação de solos e da biodiversidade, além da adoção de novos modos de produção e consumo mais sustentáveis.

O CAB conquistou em 2016 o primeiro lugar na categoria “Indicadores” no Programa Benchmarking Brasil Ambiental, promovido pelo Instituto Mais Projetos Corporativos, pela adoção de indicadores de sustentabilidade tanto na implementação de suas práticas socioambientais quanto na gestão das mesmas. [G4-DMA]

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

Conservação da biodiversidade

[G4-DMA; G4-EN12]

A Itaipu Binacional é um empreendimento totalmente instalado desde 2007, quando foi finalizada a montagem da última unidade geradora. Desde então, não houve novas intervenções (obras ou procedimentos) com potencial para afetar a biodiversidade em áreas protegidas ou não, mantendo-se a rotina operacional já consolidada.

Por meio do programa Biodiversidade Nosso Patrimônio, a Itaipu busca proteger e conservar a biodiversidade regional, comprometida pela intensa interferência do

homem decorrente de atividades agrícolas ocorridas principalmente nas décadas de 1960 e 1970.

São três macroações: conservação e manejo de biodiversidade terrestre; monitoramento da ictiofauna (peixes); e conservação e recuperação de áreas protegidas no território brasileiro da empresa. O programa é executado em consonância com as políticas de sustentabilidade da empresa, norteadas pelo Plano Diretor de Meio Ambiente. Em 2016, o valor investido foi de US\$ 1.583.035,86.

Em reconhecimento aos resultados práticos da iniciativa, a usina foi vencedora com o case “Biodiversidade: Nosso Patrimônio” no *Ranking* 2016 Programa Benchmarking Brasil, promovido pelo Instituto Mais Projetos Corporativos.

A Itaipu possui a certificação LIFE (“Lasting Initiative For Earth”) desde 2015 e a primeira auditoria de supervisão para manutenção da certificação foi realizada em 2016 pelo Instituto de Tecnologia do Paraná - Tecpar.

Resgate de peixes

[G4-DMA; G4-EN12]

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

Também é realizado o resgate dos peixes que ficam aprisionados dentro dos condutos das unidades geradoras, quando as turbinas param para manutenções. Desde que a Itaipu começou a fazer essa operação, em 1987, já foram retirados pouco mais de 73 mil peixes. Depois de retirados e contabilizados, os animais são soltos no rio Paraná ou no reservatório. Armado, cascudo, curimba e bocudo são os mais comuns, mas já foram encontrados peixes raros como o jaú. A taxa de sobrevivência é de cerca de 90%.

Número total de espécies incluídas na Lista Vermelha da IUCN* [G4-EN14; G4-EU13]

Nível de risco de extinção	2016		2015		2014	
	Fauna	Flora	Fauna	Flora	Fauna	Flora
Criticamente ameaçadas de extinção (CR)	0	0	0	0	0	0
Ameaçadas de extinção (EN)	2	3	2	4	2	4
Vulneráveis (VU)	6	0	9	0	8	0
Quase ameaçadas (NT)	7	1	6	1	5	1
Pouco preocupantes (LC)	53	16	60	16	56	16
Total	68	20	77	21	71	21

* IUCN: União Internacional para Conservação da Natureza e dos Recursos Naturais. Não ocorre monitoramento rotineiro na natureza. A lista completa está disponível para consulta na versão eletrônica deste Relatório.

Destaques em 2016

Conservação e manejo de espécies silvestres

17%

é o aumento do número de animais em cativeiro no Refúgio Biológico Bela Vista (RBV), fruto do nascimento de 30 exemplares e de mais de 100 recebidos de outras instituições. Entre os animais novos há espécies ameaçadas, como o macaco bugio-ruivo, o papagaio-de-peito-roxo e a paca. Alguns também são inéditos, como o gavião-pega-macaco e duas espécies de coruja - murucututu-de-barriga-amarela e mocho-diabo.

Reprodução inédita de onças-pintadas

Depois de 14 anos de tentativas, a Itaipu registrou sua primeira reprodução em cativeiro de onças-pintadas. O filhote é uma onça preta, fêmea e nasceu em dezembro, três meses após a chegada da mãe Nena, que também é preta, e é a sexta onça abrigada pelo Refúgio.

Conservação e recuperação de áreas protegidas

28%

da área restaurada de Mata Atlântica no Paraná, nos últimos 30 anos, correspondem às ações da Itaipu na margem brasileira do reservatório. O estado foi o que mais contribuiu para a restauração desse bioma no país, que já estava degradado desde a década de 1970 em virtude das práticas agrícolas. Dos 10 municípios que se destacaram, 7 são da região de influência da usina e 4 lideraram o *ranking*: Foz do Iguaçu, Santa Helena, São Miguel do Iguaçu e Itaipulândia. Os dados, divulgados em 2016, são da Fundação SOS Mata Atlântica e Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais.

Inventário florestal inédito

A Itaipu começou a fazer o levantamento das árvores existentes em 21 hectares de sua área protegida no Canal da Piracema. O objetivo é analisar o estado de conservação e fazer o acompanhamento permanente da floresta, com registros a cada cinco anos. O primeiro inventário foi feito em 1976 e, com o estudo atual, serão obtidos os primeiros dados para avaliação da evolução da área protegida.

Monitoramento da ictiofauna (peixes)

50

toneladas de lixo e entulhos recolhidas às margens do reservatório e no entorno do Parque Nacional de Ilha Grande. As campanhas de limpeza do lago são realizadas periodicamente com o apoio dos municípios lindeiros e em conjunto com 400 pescadores profissionais artesanais que exercem a atividade pesqueira no reservatório.

Recorde é registrado no Canal da Piracema

Após seis anos de intervalo entre a saída e retorno, um peixe marcado da espécie curimba foi novamente registrado no Canal. Tal fato comprova a eficácia do sistema de transposição de peixes da Itaipu, que serve de modelo para outros empreendimentos hidrelétricos. Com dez quilômetros de extensão, o Canal da Piracema é o maior e mais complexo corredor ecológico para peixes no mundo, estruturado por trechos naturais de rio, lagos e canais artificiais, conectando o rio Paraná abaixo da barragem ao reservatório da usina.

Habitats protegidos ou restaurados [G4-EN13]

Área	Tamanho	Localização	Gestão	Parcerias com terceiros para proteção ou restauração	Status da área
Corredor Ecológico de Santa Maria	0,7 km ²	PARANÁ: Santa Terezinha de Itaipu e São Miguel do Iguaçu	Comitê Gestor do Corredor. Fiscalização por Itaipu (gestores de bacias e técnicos ambientais) e convênio com a Polícia Militar (Força Verde). A área é coberta pela rede de contatos para as ações da Brigada de Incêndio Florestal.	Sim	Reflorestada, estágio inicial de sucessão
Áreas Protegidas - Incêndios	0,031 km ²	PARANÁ: Foz do Iguaçu	Da Itaipu. Fiscalização da entidade (gestores de bacias e técnicos ambientais) e convênios com a Polícia Federal e Polícia Militar (Força Verde no Paraná e DOF no Mato Grosso do Sul). A área é coberta pela rede de contato para as ações da Brigada de Incêndio Florestal.	Sim	Abandonada, restauração natural
Faixa de Proteção (Área de Preservação Permanente + Área Protegida)	1.006,62 km ²	PARANÁ: Foz do Iguaçu, Santa Terezinha de Itaipu, São Miguel do Iguaçu, Medianeira, Missal, Santa Helena, Entre Rios do Oeste, Pato Bragado, Marechal Cândido Rondon, São José das Palmeiras, Mercedes, Guaira, Itaipulândia, Diamante D'Oeste, Terra Roxa. MATO GROSSO DO SUL: Mundo Novo	Da Itaipu. Fiscalização da entidade (gestores de bacias e técnicos ambientais) e convênios com a Polícia Federal e Polícia Militar (Força Verde no Paraná e DOF no Mato Grosso do Sul). A área é coberta pela rede de contatos para as ações da Brigada de Incêndio Florestal.	Sim	Reflorestada, estágio médio de sucessão
Canal da Piracema	Aproximadamente 10 km	PARANÁ: Foz do Iguaçu	Da Itaipu. Fiscalização da entidade (técnicos ambientais e agentes de segurança) e convênios com a Polícia Militar (Força Verde) e contrato com empresa de segurança privada. A área é coberta pela rede de contato para as ações da Brigada de Incêndio Florestal.	Sim	Ambiente aquático, estágio médio de sucessão

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

Programas e projetos ambientais desenvolvidos ou apoiados pela Itaipu

Para mais informações sobre as iniciativas, consulte o Relatório Anual 2016.

Programa	Gestão por Bacias Hidrográficas [G4-S01]
Objetivo	Promover o manejo e a conservação sustentável da água e do solo na na Bacia do Rio Paraná 3 (BP3), consolidando a gestão por bacia hidrográfica.
Investimentos	2016: US\$ 1.926.187,07 2015: US\$ 848.377,02 2014: US\$ 2.031.834,74
Público Beneficiado	Moradores das microbacias da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3).
Parceiros	Organizações ambientais, pesquisadores, universidades, associações, cooperativas e ONGs.
Principal resultado em 2016	Construção de 4.956 quilômetros de terraços agrícolas para conservação de aproximadamente 2.478 hectares de agricultura e pecuária.

Programa	Educação Ambiental [G4-S01]
Objetivo	Sensibilizar pessoas e grupos sociais para atuar, autoeducar e contribuir na educação de outros indivíduos para a construção de sociedades sustentáveis.
Investimentos	2016: US\$ 532.920,78 2015: US\$ 1.019.831,52 2014: US\$ 697.710,32
Público Beneficiado	Moradores da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3) e colaboradores da Itaipu.
Parceiros	Prefeituras da BP3, instituições de ensino, ONGs, conselhos e comitês locais.
Principal resultado em 2016	Constituição do Coletivo Jovem da BP3 com a participação de 89 lideranças representantes de movimentos da juventude com o objetivo de formar comunidades de aprendizagem em seus respectivos locais de atuação.

Programa	Valorização do Patrimônio Institucional e Regional
Objetivo	Resgatar, preservar, valorizar e difundir o patrimônio histórico-cultural, técnico-científico e ambiental da Itaipu e região, tornando-se um verdadeiro instrumento de comunicação e educação entre as gerações presentes, passadas e futuras.
Investimentos	2016: US\$ 184.554,24
Público Beneficiado	Secretarias de culturas da BP3, ONGs, conselhos da cultura, moradores do entorno do Ecomuseu da usina.
Parceiros	Secretarias de Cultura da BP3 e Conselhos da Cultura.
Principal resultado em 2016	Formação e realização de reuniões de Grupo de Trabalho com membros da Rede Regional de Cultura e Patrimônio da BP3 para elaboração de propostas de fortalecimento da Circulação Cultural e Intercâmbio Cultural.

Programa	Produção de Peixes em Nossas Águas [G4-S01]
Objetivo	Fortalecer a fauna íctica nativa no reservatório e em outros cursos hídricos, assim como apoiar a pesca e a aquicultura como meio de geração de renda e nutrição para as comunidades regionais.
Investimentos	2016: US\$ 124.736,73 2015: US\$ 41.565,94 2014: US\$ 226.107,03
Público Beneficiado	Pescadores, assentados e comunidade indígena da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3).
Parceiros	Colônias e associações de pescadores profissionais artesanais, comunidades indígenas, prefeituras e instituições de assistência técnica.
Principal resultado em 2016	Instalação de 12 novos tanques-rede para cultivo de peixes e destinação de 42.600 alevinos para engorda. No ano, 26 pescadores atendidos pelo programa produziram 173 toneladas de pescado em tanque-rede.

Programa	Desenvolvimento Rural Sustentável [G4-S01]
Objetivo	Apoiar e fortalecer a agricultura familiar, incentivando a produção agropecuária sustentável, promovendo o consumo responsável e o desenvolvimento local.
Investimentos	2016: US\$ 892.707,48 2015: US\$ 649.803,95 2014: US\$ 603.575,04
Público Beneficiado	Agricultores familiares, indígenas, quilombolas e assentados da reforma agrária.
Parceiros	Instituições de assistência técnica e pesquisa, universidades, ONGs, governo federal e estadual, prefeituras e organizações de agricultores familiares.
Principal resultado em 2016	Aumento na capacitação e uso da homeopatia vegetal e animal. Qualificação das propriedades e comunidades envolvidas, para o turismo técnico e cultural, por meio do programa Bem Receber.

Programa	Monitoramento e Avaliação Ambiental [G4-S01]
Objetivo	Realizar diagnósticos e avaliações ambientais para que as águas se mantenham em boas condições para os usos múltiplos do reservatório: geração de energia, abastecimento público, industrial, agropecuário e preservação da vida aquática.
Investimentos	2016: US\$ 277.189,26 2015: US\$ 148.362,61 2014: US\$ 196.751,90
Público Beneficiado	Moradores da BP3, usuários dos recursos hídricos e órgãos gestores.
Parceiros	Instituições de ensino, pesquisa, laboratórios de análises e organizações ambientais.
Principal resultado em 2016	Foram realizadas, durante todo o ano, campanhas de monitoramento da qualidade da água do reservatório e na BP3. A água no corpo central do reservatório foi classificada como de boa qualidade para os usos múltiplos.

Consumo e descarte de água [G4-DMA]

O maior consumo de água pela Itaipu é para a produção de energia (uso não consuntivo), sem gerar alteração significativa na quantidade ou qualidade durante o processo. Para o uso consuntivo, a captação média é de 350m³/dia na Estação de Tratamento de Água e de 450m³/dia no Refúgio Biológico, quantias inferiores aos

19.000m³/dia estabelecidos como retirada significativa pela resolução 1175/2013 da Agência Nacional de Águas (ANA). A tabela abaixo mostra os descartes da água de uso consuntivo na área da usina e nos escritórios com colaboradores brasileiros.

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

	2016	2015	2014
Tipo de destinação			
Águas superficiais	93.531	85.797	113.466
Evaporação ¹	108.479	128.102	128.102
Infiltração no solo	107.478	96.319	108.393
Recirculação	89.337	100.978	101.129
Método de tratamento			
ETEs/fossas	179.827	190.594	193.261
Infiltração no solo	78.111	61.660	95.734
Sem tratamento	32.408	30.840	33.992
Evaporação ¹	108.479	128.102	128.102
Total	398.825	411.196	451.089

A quantificação dos efluentes produzidos pela Itaipu considera pontos em que existe medição de produção e outros pontos em que não há medidores (maior parte). Nestes locais os valores são estimados a partir do consumo de água (considerando 80% de retorno - NBR 9649) ou com base em metodologias definidas pela própria entidade.

¹ Parte da água produzida pelas Estações de Tratamento de Águas (ETAs) é utilizada para reposição nas Centrais Evaporativas (Área Industrial) e nos Recintos dos Animais (Refúgio Biológico).

Emissões de gases de efeito estufa e mudanças climáticas [G4-DMA]

Como líder mundial em produção de energia limpa e renovável, a Itaipu Binacional não emite quantidades significativas de Gases de Efeito Estufa (GEE) em seus processos operacionais. Ainda assim, reforçando seu posicionamento de mitigar os efeitos das mudanças climáticas globais, em 2012 firmou um Termo de Compromisso com a holding Eletrobras, para em três anos reduzir 5% do consumo de energia elétrica comprada da rede nos escritórios de Foz do Iguaçu e Curitiba, e 3% do consumo de combustíveis de origem fóssil (gasolina e diesel) nos veículos da frota própria.

Como os resultados foram expressivos, em maio de 2016 a empresa estabeleceu, para o horizonte 2016-2020, o plano de metas absolutas e relativas a serem atendidas anualmente, para os três escopos do *GHG Protocol Brasil*. Elas se referem à redução de consumo de energia elétrica, de combustíveis de origem fóssil nos veículos da entidade e de distâncias percorridas por empregados e visitantes em voos contratados em aviões de linha. Veja o detalhamento das metas e o desempenho em 2016 nas páginas 24 e 25.

Emissões (em t CO₂ equivalente) [G4-EN15; G4-EN16]

	2016	2015	2014
Escopo 1: Emissões diretas ¹	7.368,31	7.219,96	7.626,69
Escopo 2: Emissões indiretas pelo consumo de eletricidade adquirida (CO ₂) ²	139,62	247,99	282,99
Escopo 3: Outras emissões indiretas	1.801,83	1.744,81	1.896,89
Fixação de CO ₂ pela biomassa ³	2.807.014	2.645.517	2.116.643
Emissões evitadas ⁴	469,37	378,10	451,86

Cobertura apenas da operação da Itaipu no Brasil, conforme a média do período de 2011 a 2015.

¹ Gases considerados no cálculo: CO₂, CH₄, N₂O, SF₆ e HFC-134. Metodologia utilizada: IPCC Fourth Assessment Report (2007). Variáveis consideradas: combustíveis automotivos para frota própria, para embarcações e equipamentos; esgoto; reposição de gases de refrigeração em aparelhos de ar-condicionado de escritórios, veículos e casa de força; gás GLP (cozinha), gás natural (escritório Curitiba), recarga de extintores (escritórios, área industrial e unidades geradoras).

² Emissões condicionadas ao fator de emissão do Sistema Interligado Nacional. Os dados de 2015 e 2014 são superiores em virtude da maior participação das usinas térmicas na matriz energética brasileira. Metodologia utilizada: GHG Protocol Brasil.

³ Fixações de carbono pela biomassa da Faixa de Proteção, refúgios biológicos e mudas cedidas a municípios (produzidas nos viveiros florestais da Itaipu).

⁴ Emissões evitadas do consumo de combustíveis pelo uso de veículos elétricos e pela preferência do uso de etanol na frota própria veicular.

Mobilidade sustentável [G4-DMA]

A Itaipu adota a prática de renovação da frota por veículos mais econômicos e menos poluentes. Atendendo ao compromisso para redução de emissões de gases de efeito estufa, em 2016 foi feita a substituição de 14 caminhonetes a diesel por caminhonetes flex e transformação de 12 automóveis e 4 caminhonetes para uso de gás biometano como combustível, que além de auxiliar no saneamento ambiental, contribui para o desenvolvimento econômico regional.

Em 2016, os 73 veículos da frota da Itaipu movidos a biometano percorreram aproximadamente 54.800 quilômetros. Foram consumidos 8.656 m³ de biogás, quantia que evitou a emissão de 7,5 toneladas de CO₂ na atmosfera. O gás que abastece a frota é produzido em biodigestores da Granja Haacke, de Santa Helena (a 100 quilômetros de Foz do Iguaçu), a partir de dejetos de aves poedeiras e bovinos de corte.

Outra forma de evitar a emissão de GEE é com o uso de veículos elétricos, projeto desenvolvido pela binacional desde 2006. Os veículos e protótipos puramente elétricos em atividade na Itaipu em 2016 rodaram 225.714 quilômetros. Se essa mesma distância fosse percorrida por veículo à combustão, haveria a emissão de 33,40 toneladas de CO₂. Já a produção de energia elétrica para abastecer os veículos emitiu 3,70 toneladas de CO₂.

Em relação ao aspecto econômico, o valor gasto pelos veículos elétricos para percorrer essa distância (conforme taxa residencial aplicada pela Companhia Paranaense de Energia - Copel) é de R\$ 28.874,29 em energia elétrica.

Com veículos movidos a etanol, os custos seriam de aproximadamente R\$ 64.000,00 e de 58.000,00 para veículos movidos à gasolina, segundo dados do Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (Inmetro).

Sistema de compartilhamento

A novidade em 2016 foi o lançamento do Sistema de Compartilhamento Inteligente (SCI) de veículos elétricos, inicialmente para empregados da Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI). Para o projeto-piloto foram disponibilizados dez veículos elétricos modelo Twizy da Renault (leva até dois passageiros) para deslocamentos na área brasileira da usina, em quatro pontos de mobilidade inteligente para retirada e devolução dos carros. A iniciativa é resultado da parceria entre Itaipu, FPTI e o Centro de Excelência para a Inovação da Indústria Automóvel (Ceia), de Portugal.

Toda a operação do Sistema é feita a partir de um aplicativo de smartphone (o Mob-i), que entre outros dados, quantifica as emissões que deixaram de ser feitas com o uso do carro elétrico. O objetivo é ampliar o serviço com a incorporação de veículos elétricos modelo Zoe (comporta quatro passageiros), que vão possibilitar o deslocamento para fora da usina (para a cidade de Foz do Iguaçu e região).

Consumo de combustíveis, por tipo (em GJ) [G4-EN3]

	2016	2015	2014
Fontes não renováveis			
Diesel (frota própria)	4.719	4.423	5.350
Gasolina	958	796	864
Gás de cozinha (GLP)	207	167	193
Gás natural	34	61	91
Eletricidade (térmica, nuclear e outras) ¹	1.014	-	-
Total	6.932	5.447	6.498
Fontes renováveis			
Álcool	7.856	6.128	7.220
Energia elétrica hidráulica ²	364.718	366.334	367.434
Eletricidade (hidráulica, eólica e biomassa) ¹	4.917	-	-
Microgeração Fotovoltaica ³	77	-	-
Biometano ³	294	-	-
Total	377.862	372.462	374.654

Foram utilizados os fatores de conversão disponibilizados no Balanço Energético Nacional 2016.

1- Valores relatados a partir do consumo de eletricidade da concessionária do Paraná pelos veículos elétricos da frota.

2- A Energia elétrica gerada e consumida na usina é medida por equipamentos instalados nos quadros principais que alimentam os serviços auxiliares da usina em 50Hz e 60Hz.

3- A mensuração dessas fontes foi iniciada em 2016.

Consumo de energia elétrica [G4-DMA]

Alinhada às diretrizes da Eletrobras de reduzir o consumo de energia e adotar soluções limpas e renováveis, nos últimos dois anos, a Itaipu Binacional está desenvolvendo uma série de ações no Centro Executivo (em Foz do Iguaçu) para obter a certificação ISO 50.001. A norma global para a gestão eficiente da energia visa reduzir as emissões de gases de efeito estufa e impactos ambientais associados a ele, e a diminuir o consumo e, conseqüentemente, o custo da energia. Caso obtenha a certificação, a Itaipu será a segunda empresa do Sistema Eletrobras a receber o reconhecimento (a primeira foi a usina hidrelétrica de Tucuruí, localizada no Pará) e a primeira empresa binacional.

Entre as ações realizadas, em conjunto entre a Divisão de Infraestrutura (SGII.AD) e a Comissão Interna de Conservação de Energia (Cice), estão a substituição de

lâmpadas de filamento incandescente e fluorescente tubulares por LED; a produção de energia solar com a instalação de painéis fotovoltaicos em parte do telhado do estacionamento; a troca de 232 antigos aparelhos de ar-condicionado pela nova tecnologia de equipamentos *inverter*; a colocação de sensores de presença nos corredores; e a instalação de novos medidores de consumo.

Na última semana de novembro, uma equipe de auditoria interna, formada por empregados da Itaipu e de outras empresas do Sistema Eletrobras, esteve na empresa para avaliar o atendimento às diretrizes e não encontrou impeditivos para a certificação. É uma etapa preparatória para a visita de uma auditoria externa credenciada, que acontecerá em 2017 e poderá viabilizar a certificação.

Consumo de energia dentro da organização (em GJ) [G4-EN3]

	2016	2015	2014
Total de consumo de eletricidade	370.726	366.334	367.434
Consumo total oriundo de fontes não renováveis ¹	6.932	5.447	6.498
Consumo total oriundo de fontes renováveis ²	377.862	372.462	374.654
Consumo total de energia	384.794	377.909	381.152

1- Diesel (frota própria), gasolina, gás de cozinha (GLP), gás natural, eletricidade (térmica, nuclear e outras).

2- Etanol, microgeração fotovoltaica, biometano, energia elétrica hidráulica (energia elétrica gerada e consumida pela própria Itaipu nas dependências da usina) e eletricidade (hidráulica, eólica e biomassa proveniente de energia adquirida pela Itaipu de concessionárias do sistema elétrico para abastecer os escritórios localizados fora da área da usina em Foz do Iguaçu e Curitiba). As quantias reportadas para cada fonte consideram o percentual de participação na matriz energética brasileira conforme relatórios da Agência Nacional de Energia Elétrica - Aneel.

Consumo de energia elétrica nos escritórios de Foz do Iguaçu e Curitiba (em GJ)

2016	2015	2014
5.931	6.902	7.376

Energia solar

Em março foi instalada uma microgeradora de energia solar no teto de parte do estacionamento do Centro Executivo da Itaipu, localizado na Vila A. O sistema, com 78 painéis fotovoltaicos, teve a capacidade instalada de 21,5 quilowatts-pico (kWp) ampliada para 30,8 kWp em novembro. O total de energia gerada no ano de 2016 foi de 22.181 kWh, dos quais cerca de 694 kWh foram devolvidos à Copel, a distribuidora de energia do Estado do Paraná, com o devido abatimento em fatura.

O objetivo é ampliar o sistema de painéis fotovoltaicos no próprio Centro Executivo e levá-lo para outras instalações de Itaipu, como o Refúgio Biológico Bela Vista (RBV) e os escritórios regionais de Guaíra e Santa Helena. Além de atender às diretrizes da ISO 50001, outro objetivo da iniciativa é mostrar que o sistema é viável, tanto para instalações comerciais como residenciais.

Otimização da iluminação

Corredores, banheiros e outras áreas de circulação de Itaipu receberam lâmpadas de LED ativadas por sensores de presença. A instalação começou em fevereiro, no Escritório Central, escolhido para o projeto-piloto. A ideia é levar o sistema para o Refúgio Biológico e outros escritórios de Itaipu, prioritariamente para Curitiba, Guaíra e Santa Helena que são abastecidos por energia de distribuidora.

A substituição de 2.398 lâmpadas fluorescentes tubulares por LED reduziu a potência instalada em 33.572 watts. Somado à troca de lâmpadas mistas por lâmpadas de indução magnética, cerca de 9.154 kWh/mês foram economizados. Em maio foi concluída a otimização da iluminação das vias de acesso à usina, com a substituição de luminárias de vapor metálico por luminárias a LED, que proporcionou uma redução no consumo de energia de 35 MWh/mês.

Usina abastece o Refúgio

A partir de outubro, toda a energia elétrica consumida dentro do Refúgio Biológico Bela Vista (RBV) passou a ser fornecida pela própria Itaipu. Antes, o abastecimento era feito pela concessionária de energia do estado. A mudança vai acarretar uma economia de aproximadamente R\$ 420 mil ao ano para Itaipu.

Com essa nova conexão, somente o Centro Executivo ficou fora da rede da usina, porém diversas iniciativas estão sendo realizadas no local para aumentar a eficiência e reduzir o valor da conta de energia elétrica.

INFORMAÇÕES TÉCNICAS

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI [G4-32]



CONTEÚDOS PADRÃO-GERAIS			
	PÁGINA	OMISSÕES	VERIFICAÇÃO EXTERNA
Aspecto: Estratégia e análise			
G4-1	4		Não
G4-2	4 Os principais impactos da organização sobre a sustentabilidade e seus efeitos para <i>stakeholders</i> e impacto de tendências, riscos e oportunidades de sustentabilidade sobre as perspectivas de longo prazo e desempenho financeiro da organização são parcialmente abordados ao longo do relatório.		Não
Aspecto: Perfil Organizacional			
G4-3	14		Sim, pág. 106
G4-4	14		Sim, pág. 106
G4-5	14		Sim, pág. 106
G4-6	14		Sim, pág. 106
G4-7	14		Sim, pág. 106
G4-8	33		Sim, pág. 106
G4-9	8, 37, 47		Sim, pág. 106
G4-10	47-48		Sim, pág. 106
G4-11	100% dos empregados (exceto diretores e conselheiros) estão cobertos por Acordo Coletivo de Trabalho assinado entre a Itaipu e quatro sindicatos.		Não
G4-12	80		Sim, pág. 106
G4-13	19 Não houve mudanças significativas em 2016 no porte, estrutura, participação acionária ou cadeia de fornecedores. As mudanças no Conselho de Administração e Diretoria Brasileira, ocorridas no primeiro semestre de 2017, já foram reportadas neste documento.		Não
G4-14	No desenvolvimento de suas atividades, a Itaipu leva em consideração o princípio da precaução que é aplicável a um único risco ambiental irreversível: o 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 no tema.		Não
G4-15	14		Sim, pág. 106
G4-16	15-16		Sim, pág. 106

CONTEÚDOS PADRÃO-GERAIS			
	PÁGINA	OMISSÕES	VERIFICAÇÃO EXTERNA
Aspecto: Aspectos materiais identificados e limites			
G4-17	A Itaipu não possui demonstração consolidada ou documento equivalente, uma vez que não possui investimentos com finalidades lucrativas em outras entidades.		Sim, pág. 106
G4-18	10		Sim, pág. 106
G4-19	10-11		Sim, pág. 106
G4-20	A Itaipu não lista a relevância dos aspectos por grupos de entidades conforme justificativa apresentada no item G4-17.		Sim, pág. 106
G4-21	10-11		Sim, pág. 106
G4-22	Para o ciclo 2016 a Itaipu optou por não reportar em seu relatório de sustentabilidade os dados econômico-financeiros no modelo Balanço Social - Ibase, com o objetivo de priorizar as exigências das diretrizes da GRI e evitar eventuais divergências de informações entre as metodologias.		Não
G4-23	10		Não
Aspecto: Engajamento de stakeholders			
G4-24	Informação disponível na página 9 do Relatório de Sustentabilidade ano-base 2015 (www.itaipu.gov.br/sites/default/files/RS2015_180816_comseloGRI.pdf).		Sim, pág. 106
G4-25	65, 67, 80 O engajamento de <i>stakeholders</i> na Itaipu é promovido de acordo com o objetivo de cada um de seus programas e público relacionado. Portanto, as ações variam conforme o tema e os atores a serem envolvidos.		Sim, pág. 106
G4-26	A frequência de engajamento varia conforme o tema e os atores a serem envolvidos nas ações propostas. Mais detalhes estão disponíveis na página 9 do Relatório de Sustentabilidade ano-base 2015 (www.itaipu.gov.br/sites/default/files/RS2015_180816_comseloGRI.pdf).		Sim, pág. 106
G4-27	Os temas levantados compõem a matriz de materialidade (veja página 11). Será feita análise de desempenho da empresa, com o objetivo de identificar contribuições para o aprimoramento da gestão e existência de lacunas em comparação com as demandas das plataformas de sustentabilidade tidas como melhores práticas.		Sim, pág. 106
Aspecto: Perfil do Relatório			
G4-28	8		Não
G4-29	8		Não
G4-30	8		Não
G4-31	9		Não
G4-32	8, 9, 94, 106		Sim, pág. 106
G4-33	9		Sim, pág. 106

CONTEÚDOS PADRÃO-GERAIS			
	PÁGINA	OMISSÕES	VERIFICAÇÃO EXTERNA
Aspecto material: Governança			
G4-34	18-19 Informações complementares disponíveis na página 11 do Relatório de Sustentabilidade ano-base 2015 (www.itaipu.gov.br/sites/default/files/RS2015_180816_comseloGRI.pdf).		Sim, pág. 106
G4-35	Informação disponível na página 11 do Relatório de Sustentabilidade ano-base 2015 (www.itaipu.gov.br/sites/default/files/RS2015_180816_comseloGRI.pdf).		Não
G4-36	Informação disponível na página 11 do Relatório de Sustentabilidade ano-base 2015 (www.itaipu.gov.br/sites/default/files/RS2015_180816_comseloGRI.pdf).		Não
G4-37	Informação disponível na página 11 do Relatório de Sustentabilidade ano-base 2015 (www.itaipu.gov.br/sites/default/files/RS2015_180816_comseloGRI.pdf).		Não
G4-38	18-19 Informações complementares disponíveis na página 11 do Relatório de Sustentabilidade ano-base 2015 (www.itaipu.gov.br/sites/default/files/RS2015_180816_comseloGRI.pdf).		Não
G4-39	19		Não
G4-40	46		Não
G4-41	Informação disponível na página 11 do Relatório de Sustentabilidade ano-base 2015 (www.itaipu.gov.br/sites/default/files/RS2015_180816_comseloGRI.pdf).		Não
G4-42	Informações complementares disponíveis na página 11 do Relatório de Sustentabilidade ano-base 2015 (www.itaipu.gov.br/sites/default/files/RS2015_180816_comseloGRI.pdf).		Não
G4-43	Informação disponível na página 11 do Relatório de Sustentabilidade ano-base 2015 (www.itaipu.gov.br/sites/default/files/RS2015_180816_comseloGRI.pdf).		Não
G4-44	Informação disponível na página 11 do Relatório de Sustentabilidade ano-base 2015 (www.itaipu.gov.br/sites/default/files/RS2015_180816_comseloGRI.pdf).		Não
G4-45	Informação disponível na página 11 do Relatório de Sustentabilidade ano-base 2015 (www.itaipu.gov.br/sites/default/files/RS2015_180816_comseloGRI.pdf).		Não
G4-46	Informação disponível na página 11 do Relatório de Sustentabilidade ano-base 2015 (www.itaipu.gov.br/sites/default/files/RS2015_180816_comseloGRI.pdf).		Não
G4-47	Informação disponível na página 11 do Relatório de Sustentabilidade ano-base 2015 (www.itaipu.gov.br/sites/default/files/RS2015_180816_comseloGRI.pdf).		Não
G4-48	8		Não
G4-49	30 Informações complementares disponíveis na página 11 do Relatório de Sustentabilidade ano-base 2015 (www.itaipu.gov.br/sites/default/files/RS2015_180816_comseloGRI.pdf).		Não
G4-50	30		Não

CONTEÚDOS PADRÃO-GERAIS			
	PÁGINA	OMISSÕES	VERIFICAÇÃO EXTERNA
G4-51	Os honorários dos conselheiros e diretores brasileiros são determinados pelo Governo Federal, representado pela Eletrobras, e de comum acordo com o governo paraguaio, conforme determina o Anexo C do Tratado de Itaipu.		Não
G4-52	Vide item G4-51		Não
G4-53	Vide item G4-51		Não
G4-54	A proporção entre a remuneração anual total do indivíduo mais bem pago em relação a remuneração média de todos os empregados é de 5,2434. O cálculo considerou diretores, conselheiros e empregados brasileiros ativos em 31/12/2016 e valores recebidos durante o ano de 2016: salário-base, anuênio, periculosidade, adicional regional, gratificações de função, insalubridade, pensidade, férias, gratificação de férias, décimo terceiro salário, abono e participação de resultados.		Não
G4-55	A proporção entre o aumento percentual da remuneração anual total do indivíduo mais bem pago em relação ao aumento percentual médio da remuneração média de todos os empregados é de 0,7646, sendo que a remuneração anual do indivíduo mais bem pago em 2016 aumentou 7,33% em relação ao ano anterior e do restante dos profissionais aumentou, em média, 9,59%. Os cálculos foram feitos conforme descrito no item G4-54.		Não
Aspecto material: Ética e integridade			
G4-56	12-13, 29		Sim, pág. 106
G4-57	27, 29, 30		Não
G4-58	27, 30		Não

CONTEÚDOS PADRÃO-ESPECÍFICOS			
INFORMAÇÕES SOBRE FORMA DE GESTÃO E INDICADORES	PÁGINA	OMISSÕES	VERIFICAÇÃO EXTERNA
CATEGORIA: ECONÔMICA			
Aspecto: Desempenho econômico			
G4-DMA	37		Não
G4-EC1	38		Sim, pág. 106
G4-EC4	Em 2013 foi celebrado um convênio com a Financiadora de Estudos e Projetos (Finep) para a obtenção de recursos financeiros, não reembolsáveis, do Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (FNDCT) para a execução do Projeto “Ônibus Elétrico Híbrido à Etanol”, na margem brasileira. Até dezembro de 2016, a Finep repassou o valor de US\$ 673,3 mil que foram aplicados integralmente na execução do projeto.		Não

CONTEÚDOS PADRÃO-ESPECÍFICOS			
INFORMAÇÕES SOBRE FORMA DE GESTÃO E INDICADORES	PÁGINA	OMISSÕES	VERIFICAÇÃO EXTERNA
Aspecto material: Impactos econômicos indiretos			
G4-DMA	64-65		Não
G4-EC8	65, 69-78		Sim, pág. 106
Aspecto: Práticas de compras			
G4-DMA	79		Não
G4-EC9	79		Não
CATEGORIA: AMBIENTAL			
Aspecto: Energia			
G4-DMA	90, 92		Não
G4-EN3	91-92		Não
Aspecto material: Biodiversidade			
G4-DMA	82-83		Não
G4-EN11	Informação disponível na página 52 do Relatório de Sustentabilidade ano-base 2015 (www.itaipu.gov.br/sites/default/files/RS2015_180816_comseloGRI.pdf).		Não
G4-EN12	82-83		Não
G4-EN13	85		Sim, pág. 106
G4-EN14	83		Sim, pág. 106
Aspecto material: Emissões			
G4-DMA	89-90		Não
G4-EN15	89		Não
G4-EN16	89		Não
Aspecto: Efluentes e resíduos			
G4-DMA	88		Não
G4-EN22	88		Sim, pág. 106
CATEGORIA: SOCIAL			
SUB-CATEGORIA: PRÁTICAS TRABALHISTAS E TRABALHO DECENTE			
Aspecto material: Emprego			
G4-DMA	46, 81		Não
G4-LA1	50-52		Sim, pág. 106
G4-LA2	47		Não
G4-LA3	49		Não

CONTEÚDOS PADRÃO-ESPECÍFICOS			
INFORMAÇÕES SOBRE FORMA DE GESTÃO E INDICADORES	PÁGINA	OMISSÕES	VERIFICAÇÃO EXTERNA
Aspecto: Relações trabalhistas			
G4-LA4	Mudanças significativas ou decisões importantes referentes ao Plano de Cargos e Remuneração são comunicadas com no mínimo quatro semanas de antecedência, conforme cláusulas 57 e 73 do Acordo Coletivo de Trabalho vigente. Dependendo da natureza e do impacto das mudanças, o prazo é um dos quesitos obrigatoriamente incluídos na lista de providências a serem tomadas.		Não
Aspecto material: Saúde e segurança no trabalho			
G4-DMA	54, 56, 57		Sim, pág. 106
G4-LA5	55		Não
G4-LA6	56	Indicador reportado parcialmente. Os dados referentes à região e tipos de lesão dos empregados não são reportados pois o sistema de controle possui metodologia diferente dos requisitos da GRI G4. Não é possível reportar dados de saúde e segurança dos trabalhadores de empresas terceirizadas pois a empresa não possui gestão de tais informações.	Sim, pág. 106
Aspecto material: Treinamento e educação			
G4-DMA	62		Não
G4-LA9	63		Sim, pág. 106
G4-LA10	52		Sim, pág. 106
G4-LA11	62		Não
Aspecto material: Diversidade e igualdade de oportunidades			
G4-DMA	59		Não
G4-LA12	60-61		Não

CONTEÚDOS PADRÃO-ESPECÍFICOS			
INFORMAÇÕES SOBRE FORMA DE GESTÃO E INDICADORES	PÁGINA	OMISSÕES	VERIFICAÇÃO EXTERNA
Aspecto: Avaliação de fornecedores em práticas trabalhistas			
G4-DMA	81		Sim, pág. 106
G4-LA14	81		Não
Aspecto: Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a práticas trabalhistas			
G4-DMA	30		Não
G4-LA16	Foi registrada uma queixa relacionada a práticas trabalhistas em 2016, a qual foi processada e resolvida no mesmo ano.		Não
SUB-CATEGORIA: DIREITOS HUMANOS			
Aspecto material: Investimentos			
G4-DMA	81		Não
G4-HR2	60		Sim, pág. 106
Aspecto material: Não discriminação			
G4-DMA	59		Não
G4-HR3	Não foram registrados casos de discriminação em 2016.		Não
Aspecto material: Liberdade de associação e negociação coletiva			
G4-DMA	Vide item G4-11 e página 89		Não
G4-HR4	No ano de 2016 não foram identificadas operações ou fornecedores em que o direito de exercer a liberdade de associação e negociação coletiva esteve em risco ou foi violado.		Não
Aspecto material: Trabalho infantil			
G4-DMA	46, 81		Não
G4-HR5	No ano de 2016 não foram identificadas operações ou fornecedores com risco de trabalho infantil ou trabalhadores jovens expostos a trabalho perigoso.		Não
Aspecto material: Trabalho forçado ou análogo ao escravo			
G4-DMA	46, 81		Não
G4-HR6	No ano de 2016 não foram identificadas operações ou fornecedores com risco para ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo.		Não
Aspecto material: Práticas de segurança			
G4-DMA	56		Não
G4-HR7	60		Não

CONTEÚDOS PADRÃO-ESPECÍFICOS			
INFORMAÇÕES SOBRE FORMA DE GESTÃO E INDICADORES	PÁGINA	OMISSÕES	VERIFICAÇÃO EXTERNA
Aspecto material: Direitos Indígenas			
G4-DMA	68		Não
G4-HR8	68		Não
Aspecto material: Avaliação			
G4-DMA	A forma de gestão em direitos humanos na empresa será revisada e estruturada a partir de uma avaliação abrangente sobre o tema. A contratação de consultoria especializada, para realizar tal análise, está prevista para 2017.		Não
G4-HR9	Em 2016 não foram realizadas análises ou avaliações de direitos humanos de impactos relacionados a direitos humanos.		Não
Aspecto material: Avaliação de fornecedores em Direitos Humanos			
G4-DMA	81		Sim, pág. 106
G4-HR10	81		Não
G4-HR11	81		Não
Aspecto material: Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a Direitos Humanos			
G4-DMA	29, 30		Não
G4-HR12	Em 2016 não foram registradas ou processadas queixas ou reclamações relacionadas a impactos em direitos humanos. Um caso registrado em 2015 teve análise concluída pelo Comitê de Ética em abril 2016.		Não
SUB-CATEGORIA: SOCIEDADE			
Aspecto material: Comunidades locais			
G4-DMA	65		Não
G4-SO1	44, 65, 71-78, 86-87	Em 100% das operações da Itaipu encontram-se implementados programas que envolvem engajamento de comunidades locais, avaliação de impactos e suporte ao desenvolvimento local.	
G4-SO2	65		Não
Aspecto material: Combate à corrupção			
G4-DMA	27		Sim, pág. 106
G4-SO3	27		Não
G4-SO4	30, 80		Não
G4-SO5	30		Sim, pág. 106

CONTEÚDOS PADRÃO-ESPECÍFICOS			
INFORMAÇÕES SOBRE FORMA DE GESTÃO E INDICADORES	PÁGINA	OMISSÕES	VERIFICAÇÃO EXTERNA
Aspecto material: Políticas públicas			
G4-DMA	40, 65, 82		Não
G4-SO6	A empresa não faz contribuições financeiras para partidos políticos ou similares.		Não
Aspecto material: Conformidade			
G4-DMA	27, 29, 30		Não
G4-SO8	A Itaipu não sofreu nenhuma sanção não monetária ou multas de valor significativo em decorrência da não conformidade com leis e regulamentos. Considera-se como multa significativa aquela que supere 1% da Receita Operacional Líquida (ROL), ou seja, acima de US\$ 38.114.992 para 2016. Processos movidos por meio de mecanismos de arbitragem não se aplicam à empresa.		Sim, pág. 106
Aspecto: Avaliação de fornecedores em impactos na sociedade			
G4-DMA	79		Sim, pág. 106
G4-SO9	79		Não
G4-SO10	81		Não
Aspecto: Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a impactos na sociedade			
G4-DMA	30		Não
G4-SO11	Não foi registrada queixa ou reclamação relacionada a impactos na sociedade em 2016.		Não
CONTEÚDOS - SUPLEMENTO SETORIAL DE ENERGIA ELÉTRICA*			
INFORMAÇÕES SOBRE FORMA DE GESTÃO E INDICADORES	PÁGINA	OMISSÕES	VERIFICAÇÃO EXTERNA
Aspecto material: Perfil organizacional			
G4-EU2	33		Sim, pág. 106
CATEGORIA: ECONÔMICA			
Aspecto material: Disponibilidade e confiabilidade			
G4-DMA	32, 34, 35		Não

CONTEÚDOS - SUPLEMENTO SETORIAL DE ENERGIA ELÉTRICA*			
INFORMAÇÕES SOBRE FORMA DE GESTÃO E INDICADORES	PÁGINA	OMISSÕES	VERIFICAÇÃO EXTERNA
Aspecto material: Gerenciamento da demanda por energia elétrica			
G4-DMA	35	A Itaipu é uma empresa de geração de energia e não desenvolve programas de gerenciamento da demanda. Tais iniciativas são desenvolvidas pela Eletrobras e empresas distribuidoras.	Não
Aspecto material: Pesquisa e desenvolvimento			
G4-DMA	40		Não
CATEGORIA: AMBIENTAL			
Aspecto material: Biodiversidade			
G4-EU13	83	Os dados reportados são parciais no que se refere ao status da biodiversidade dos habitats no entorno da Itaipu em 2016 em relação ao início da implantação da empresa.	Não
CATEGORIA: SOCIAL			
SUB-CATEGORIA: PRÁTICAS TRABALHISTAS E TRABALHO DECENTE			
Aspecto: Emprego			
G4-EU15	53		Não
G4-EU18	57		Não
SUB-CATEGORIA: RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO			
Aspecto: Acesso			
G4-EU30	36		Sim, pág. 106

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

PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL

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

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

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

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

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

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

4. Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório

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

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

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

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

- Adota processos seletivos para a formação do quadro de pessoal desde 2005.
- Adota políticas salariais e programas de educação que independem do gênero.
- Possui Código de Conduta.
- Possui Política e Diretrizes de Equidade de Gênero desde 2011 e um Comitê de Equidade de Gênero.
- Implantou em 2014 o Comitê para Pessoas com Deficiência.

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

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

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

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

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

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

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

- Possui Código de Ética e de Conduta de Fornecedores e mantém canais de denúncia como a Ouvidoria e o Comitê de Ética.
- Adesão aos preceitos da lei Sarbanes-Oxley (SOX).
- Submete procedimentos e documentos à asseguaração da Auditoria Interna e de empresas externas.
- Utiliza sistemas integrados de gestão.
- Segue a Norma Geral da Licitação (NGL), que rege as contratações de serviços e aquisição de produtos, bem como realiza pregões eletrônicos binacionais.
- Grupo de trabalho permanente, de caráter binacional, que vai coordenar as ações relativas aos riscos de fraude e corrupção.

Relatório de asseguarção limitada dos auditores independentes

[G4-32]

Ao Conselho de Administração e às Demais Partes Interessadas Itaipu Binacional.
Curitiba - PR

Introdução

Fomos contratados pela Itaipu Binacional (Itaipu ou “Companhia”) com o objetivo de aplicar procedimentos de asseguarção limitada sobre as informações de sustentabilidade divulgadas no Relatório de Sustentabilidade 2016 da Itaipu, relativas ao ano findo em 31 de dezembro de 2016.

Responsabilidades da administração da Itaipu

A administração da Itaipu é responsável pela elaboração e apresentação de forma adequada das informações de sustentabilidade divulgadas no Relatório de Sustentabilidade 2016 de acordo com as Diretrizes para Relato de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative - GRI (GRI G4), com o suplemento setorial “GRI Electrical Utilities Sector Supplement” e com os controles internos que ela determinou como necessários para permitir a elaboração dessas informações livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

Responsabilidade dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações divulgadas no Relatório de Sustentabilidade 2016, com base no trabalho de asseguarção limitada conduzido de acordo com o Comunicado Técnico (CT) 07/2012, aprovado pelo Conselho Federal de Contabilidade e elaborado tomando por base a NBC TO 3000 (Trabalhos de Asseguarção Diferente de Auditoria e Revisão), emitida pelo Conselho Federal de Contabilidade - CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000, emitida pela Federação Internacional de Contadores, aplicáveis às informações não financeiras históricas. Essas normas requerem o cumprimento de exigências éticas, incluindo requisitos de independência e que o trabalho seja executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações divulgadas no Relatório de Sustentabilidade 2016, 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 Companhia que estão envolvidos na elaboração das informações constantes no Relatório de Sustentabilidade 2016, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos 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 levem a acreditar que as informações divulgadas no Relatório de Sustentabilidade 2016, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações constantes no Relatório de Sustentabilidade 2016 e de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais de sustentabilidade divulgadas no Relatório de Sustentabilidade 2016, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam:

- a) planejamento dos trabalhos: consideração da materialidade dos aspectos para as atividades da Itaipu, da relevância das informações divulgadas, do volume de informações quantitativas e qualitativas e dos sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração do Relatório de Sustentabilidade 2016 da Itaipu. Esta análise definiu os indicadores a serem testados em detalhe;
- b) entendimento e análise das informações divulgadas em relação à forma de gestão dos aspectos materiais;
- c) análise dos processos para a elaboração do Relatório de Sustentabilidade 2016 e da sua estrutura e conteúdo, com base nos Princípios de Conteúdo e Qualidade das Diretrizes para Relato de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative - GRI (GRI G4);

d) avaliação dos indicadores não-financeiros amostrados: entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de entrevistas com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;

- aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados no Relatório de Sustentabilidade 2016;

- análise de evidências que suportam as informações divulgadas;

- visitas às unidades e escritórios da Itaipu para aplicação destes procedimentos, assim como dos itens (b) e (c);

- análise da razoabilidade das justificativas das omissões de indicadores de desempenho associados a aspectos e tópicos apontados como materiais na análise de materialidade da Companhia;

- 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 Relatório de Sustentabilidade 2016.

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.

Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações constantes no Relatório de Sustentabilidade 2016 da Itaipu, não foram compiladas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com as Diretrizes para Relato de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative - GRI (GRI G4), com o suplemento setorial “GRI Electric Utilities Sector Supplement” e com os registros e arquivos que serviram de base para a sua preparação.

São Paulo, 01 de agosto de 2017



KPMG Assesores Ltda. CRC 2SP034262/O-4 F-SP

Eduardo V. Cipullo
Contador CRC 1SP135597/O-6

KPMG Financial Risk & Actuarial Services Ltda.

Ricardo Algis Zibas

PONTOS FOCAIS

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

Diretoria Administrativa

André Oliveira; André Ul; Adriano Bardou; Alice de Souza; Carlos Eduardo Tavares; Dayane Bruxel; Edvin Granville; Genésio Engel; Ileni Damiani; Luciano Lopes; Newton Brião; Paulo César Fernandes; Paulo Cezanoski; Rodrigo César Cardoso; Rodrigo Luiz Cardoso; Rogel Zattar; Rogério Miranda.

Diretoria de Coordenação

Anderson Braga; André Stuepp; Carla Canzi; Caroline Henn; Edson Zanlorensi; Emerson Suemitsu; Hebert Orcesi; Janine Groenwold; Jorge Guilherme Alves; Luis Otavio dos Santos; Valdecir Maria; Valéria Borges.

Diretoria Financeira

Adriano Hamerschmidt; Alexandre Mugnaini; Daniele Tassi; Fabrício Rocha; Leandro Piva; Luiz Henrique Nascimento; Mauro Mateus Sonogo; Rafael Pasini; Rodrigo Surdi; Rodrigo Kusiak; Rosimeri Fauth; Sabrina Boer; Simone Rogoginski; Thiago Somavila.

Diretoria-Geral

Alex Follmann; Daniel Ribeiro; Elizete Medeiros; Gustavo Alvarenga; Luciana Lobo; Márcio Massakiti; Natália Roter.

Diretoria Jurídica

Ângela Derengoski; José Acácio Ferreira; João Emilio Mendonça; Marcos Azevedo.

Diretoria Técnica

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

EXPEDIENTE

Coordenação-geral e executiva

Heloisa Covolan

Execução técnica

Bernardo Soares e Paulo Abrantes

Redação

Komuniki - Soluções em Comunicação

Revisão

Lígia Neves e Juliana Hellvig

Concepção gráfica

Daniele Paiva

Diagramação

Competence Comunicação e Marketing

Publicação

Assessoria de Responsabilidade Social

Assessoria de Comunicação Social

Contato

Assessoria de Responsabilidade Social

E-mail: responsabilidadesocial@itaipu.gov.br

Impressão e acabamento

Capa: papel couchê fosco certificado, 230 gramas.

Miolo: papel couchê fosco certificado, 115 gramas.

Tiragem: 500 exemplares.



