



Relatório Anual de Responsabilidade Socioambiental e Econômico-Financeiro

MONEL MONJOLINHO ENERGÉTICA S/A

CNPJ: 04.834.395/0001-89

2017

Índice

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO	3
1. DIMENSÃO GERAL	4
1.1 A EMPRESA	4
1.1.1 <i>Perfil</i>	4
1.1.2 <i>Missão</i>	5
1.1.3 <i>Visão</i>	5
1.1.4 <i>Princípios e valores</i>	6
1.1.5 <i>Organização e gestão</i>	6
1.2 RESPONSABILIDADE COM PARTES INTERESSADAS	7
1.3 INDICADORES DE DESEMPENHO OPERACIONAL E DE PRODUTIVIDADE	9
2. DIMENSÃO GOVERNANÇA CORPORATIVA.....	10
2.1 ESTRUTURA ADMINISTRATIVA	10
2.2 COMPOSIÇÃO DO GRUPO RESPONSÁVEL PELA GOVERNANÇA	10
2.3 RESPONSABILIDADE COM PARTES INTERESSADAS	10
2.4 AUDITORIA INDEPENDENTE.....	11
3. DIMENSÃO ECONÔMICO-FINANCEIRA.....	11
3.1 INDICADORES ECONÔMICO-FINANCEIROS	11
3.2 INVESTIMENTOS NA CONCESSÃO	14
4. DIMENSÃO SOCIAL E SETORIAL	14
4.1 INDICADORES SOCIAIS INTERNOS	14
4.1.1 <i>Empregados e Colaboradores:</i>	14
4.2 INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS	20
4.2.1 <i>Consumidores</i>	20
4.2.2 <i>Fornecedores</i>	20
4.2.3 <i>Comunidade</i>	21
4.2.4 <i>Governo e Sociedade</i>	21
4.3 INDICADORES DO SETOR ELÉTRICO BRASILEIRO	24
4.3.1 <i>Universalização</i>	24
4.3.2 <i>Programa de Eficiência Energética - PEE</i>	24
4.3.3 <i>Pesquisa e desenvolvimento tecnológico e científico (P&D)</i>	24
5. DIMENSÃO AMBIENTAL.....	25
5.1 GESTÃO AMBIENTAL	25
5.2 APOIO AO COMPONENTE INDÍGENA	26
5.2.1 COOPERATIVA DE PRODUÇÃO AGROPECUÁRIA.....	26
5.3 EDUCAÇÃO AMBIENTAL E COMUNICAÇÃO SOCIAL.....	26
5.4 LICENÇAS AMBIENTAIS.....	27
5.5 INDICADORES AMBIENTAIS.....	27
5.6 INDICADORES AMBIENTAIS – GERAÇÃO, TRANSMISSÃO E DISTRIBUIÇÃO.....	30
DECLARAÇÃO DE VALIDADE DO RELATÓRIO	31

Mensagem da Administração

A Administração da MONEL Monjolinho Energética S/A apresenta o Relatório Anual de Responsabilidade Socioambiental e Econômico-Financeiro referente ao exercício de 2017.

As diretrizes estratégicas que norteiam a ação da Administração, durante o ano 2017, foram focadas na eficácia da gestão do ativo em operação, com ênfase na segurança e no avanço da governança corporativa.

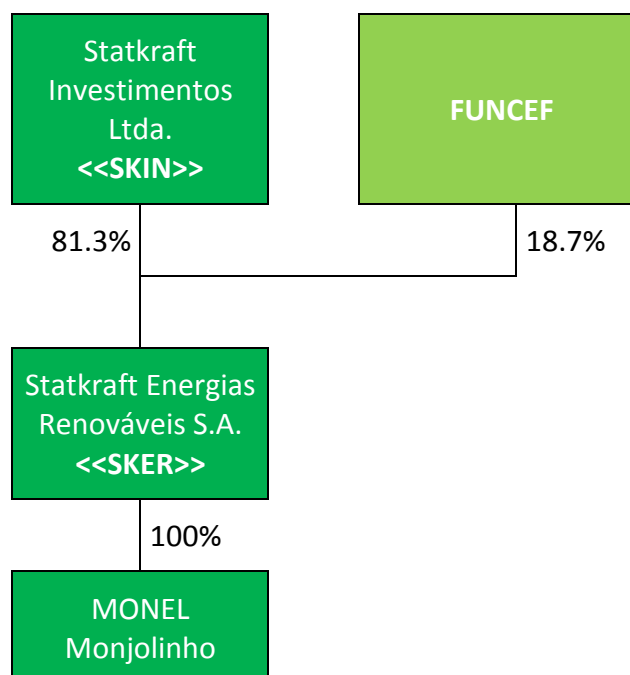
Também acredita que a sustentabilidade deve gerar valor e minimizar os impactos de sua operação. Com esse posicionamento, atrelado à gestão dos recursos naturais, a Administração procura harmonizar os aspectos econômicos, sociais e ambientais de suas atividades.

1. DIMENSÃO GERAL

1.1 A Empresa

1.1.1 Perfil

- Nome da Empresa: MONEL MONJOLINHO ENERGÉTICA S/A
- Estrutura organizacional:



- Fatos históricos relevantes:

A UHE Monjolinho possui potência instalada de 74,0 MW (43,8 MW médio de Garantia Física) e está localizada no rio Passo Fundo, entre os municípios de Nonoai e Faxinalzinho, no norte do Rio Grande do Sul.

A Statkraft Energias Renováveis S.A detém 100% deste empreendimento, sendo que os investimentos foram da ordem de R\$ 280.000 mil, dos quais R\$ 169.659 mil foram captados por meio de financiamento direto junto ao BNDES, na modalidade Project Finance.

No 3º Leilão de Energia Nova comercializou-se a energia referente a 42 MW médios, por um prazo de 30 anos, de 1 de janeiro de 2011 até 31 de dezembro de 2040.

- Visão do negócio:

O Grupo Statkraft, tendo no Brasil a Statkraft Energias Renováveis S/A como acionista integral da MONEL, tem, como visão central de negócio, o desenvolvimento, implantação, operação e comercialização de energia renovável, de forma ética e com respeito ao meio ambiente.

Sempre atenta às transformações que acontecem a nível global no setor energético, as Empresas do Grupo Statkraft têm, como principal objetivo, possibilitar o desenvolvimento das sociedades de forma sustentável, ao mesmo tempo em que cria valor em suas áreas de negócio.

- Área de concessão: A MONEL Monjolinho Energética S/A faz parte do Sistema Interligado Nacional – SIN do Setor Elétrico Brasileiro – SEB, conforme Contrato de Concessão Nº 18/2002. Embora esteja localizado no Subsistema Sul do Brasil, a geração da usina integra-se ao parque gerador do sistema interligado.
- Número de clientes: a MONEL Monjolinho Energética S/A tem contratos com 24 Distribuidoras no SIN, conforme resultado do 3º Leilão de Energia Nova (Leilão 004/2006). Assim, o compromisso comercial é com essas Distribuidoras, sendo que a entrega física da energia é para o SIN.
- Número de empregados: 5
- Número de municípios atendidos: Resposta similar à do número de clientes.
- Volume de vendas de energia: A energia contratada é de 367.920 MWh/ano (42 MW médios).
- Participação e crescimento do mercado:
 - O consumo verificado em 2017, conforme dados do Operador Nacional do Sistema Elétrico – ONS, foi de 65.585 MW médio de energia e 85.699 MW de demanda máxima. Assim, a UHE Monjolinho participa com, aproximadamente, 0,06% do mercado de energia do SIN.
 - Considerando que, segundo o Plano Decenal de Energia – PDE 2017-2026, publicado pela Empresa de Pesquisa Energética – EPE, neste período o consumo crescerá cerca de 2.700 MW médio/ano, a geração da UHE Monjolinho irá reduzir proporcionalmente em participação.

1.1.2 Missão

Prover energia pura.

1.1.3 Visão

O Grupo Statkraft tem, como visão, ser a líder internacional em geração de energia renovável.

1.1.4 Princípios e valores

A MONEL Monjolinho Energética S/A, através de sua holding Statkraft Energias Renováveis S/A, opera de maneira sustentável e desenvolve seus negócios de forma a agregar valor a seus acionistas e aos países e comunidades locais nas quais opera. Busca-se estabelecer um diálogo regular e aberto sobre problemas de sustentabilidade com as comunidades anfitriãs e outros intervenientes.

Da mesma forma, a MONEL visa o crescimento e o desenvolvimento contínuos de seus colaboradores, através da participação efetiva em treinamentos e ações de desenvolvimento. Foca-se continuamente na melhoria e na inovação de processos, contando, para isso, com uma equipe competente, talentosa e comprometida pela busca de resultados superiores.

Também atuam ativamente para promover um ambiente de trabalho saudável e sem danos e, para isso, estabelece uma cultura aberta e proativa de saúde e segurança. Planeja e atua de forma a prevenir danos e trabalha sistematicamente para gerir e mitigar riscos.

Os valores são a Competencia, a Responsabilidade e a Inovação.

1.1.5 Organização e gestão

A MONEL Monjolinho Energética S/A, através de sua holding Statkraft Energias Renováveis S/A, segue as diretrizes de gestão das Empresas do Grupo Statkraft, voltadas para o desenvolvimento profissional e pessoal de seus colaboradores.

Dentro de sua esfera de influência, a A MONEL apoia e respeita a proteção dos direitos humanos declarados internacionalmente e assegura que não seja cúmplice em abusos aos direitos humanos. Também apoia e respeita os direitos trabalhistas reconhecidos internacionalmente, inclusive a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, mantendo-se aberta para promoção de diálogo transparente e cooperativo com sindicatos e representantes de nossos colaboradores.

Além disso, procura fortalecer a cultura organizacional com foco em seus principais pilares: respeito aos nossos colaboradores, ética nos negócios, abertura e transparência. Este fortalecimento é feito através de ações específicas de desenvolvimento e estratégia de comunicação interna, tomando como base o Código de Conduta, Valores e Competências do Grupo.

Dentro dos processos corporativos da Statkraft, a MONEL possui gestão de performance de seus colaboradores. Através desse processo, a Empresa assegura o alinhamento entre gestor e colaborador e o entendimento sobre as prioridades chave do negócio, desafios, expectativas de performance e oportunidades de desenvolvimento. As etapas do processo englobam: feedback construtivo com foco no desenvolvimento e aprimoramento de competências, definição de ações de desenvolvimento e discussão sobre perspectivas de carreira, bem como definição e gestão de metas de resultados que são a base para o programa de remuneração variável da Empresa.

Na área de Recursos Humanos, contribui para que os colaboradores possam aprimorar constantemente suas competências, de forma a utilizarem todo o seu potencial para identificar novas oportunidades de negócio e entregar resultados superiores.

O trabalho também sempre busca alinhamento com os conceitos do IFC Performance Standard⁽¹⁾ e realiza controles, monitoramentos e estudos para atendimento à esses padrões.

1.2 Responsabilidade Com Partes Interessadas

O Grupo Statkraft, incluindo suas controladas, como a Statkraft Energias Renováveis S/A no Brasil, tem como objetivo a geração de energia renovável de forma ética e sustentável.

Assim, é adotada em todas as suas Empresas uma cadeia de procedimentos, direcionados pelas melhores práticas em suas atividades e em todos os níveis, como Diretorias, Vice-presidências, Gerentes e Colaboradores.

Tendo em vista que o desenvolvimento, implantação e operação de projetos requer um permanente estabelecimento com órgãos governamentais, bancos ou com fornecedores e Empresas de serviços que também se relacionam com esses órgãos, o Grupo Statkraft mantém um permanente aperfeiçoamento de regras de relacionamento e comunicação, bem como de contratação e treinamento de todos os funcionários. Além disso, seus fornecedores devem atender a procedimentos de modo a qualificá-los a participar de licitações e fornecer / prestar serviços às Empresas do Grupo Statkraft.

A Statkraft Energias Renováveis S/A está listada na BM&FBovespa (STKF3), no segmento Bovespa Mais, o que lhe confere a transparência necessária em suas demonstrações financeiras.

Tendo elevado padrão de governança corporativa, em consonância com Companhias abertas e listadas, conta com Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Comitês de Assessoramento, Auditoria Externa e Área de Relações com Investidores. A governança corporativa está refletida nas suas práticas de gestão e em seu Estatuto Social, que tem como principais destaques a vedação ao registro de voto de representantes de partes relacionadas em reuniões de Conselho ou em Assembléias sempre que a deliberação envolver potencial conflito de interesses, a adoção de Conselho Fiscal permanente, o Capital Social composto exclusivamente por Ações Ordinárias e a contratação de Empresa independente exclusivamente para auditoria das demonstrações financeiras. A Statkraft Energias Renováveis S/A também está vinculada à arbitragem na Câmara de Arbitragem do Mercado, conforme cláusula compromissória constante no Estatuto Social. Adicionalmente, através da celebração de Acordo de Acionistas, foram constituídos comitês de assessoramento à Administração. O objetivo dos comitês é auxiliar o Diretor Presidente e o Conselho de Administração, de forma a conferir rapidez, transparência e exatidão às decisões do Conselho de Administração. Os comitês também fornecem uma análise prévia dos assuntos relevantes para deliberação do Conselho de Administração. Os comitês se reúnem periodicamente

⁽¹⁾ A IFC (International Finance Corporation), membro do Grupo Banco Mundial, é a maior instituição de desenvolvimento global voltada para o setor privado nos países em desenvolvimento.

para discutir assuntos financeiros, estratégicos e operacionais levantados pelo Conselho de Administração, pela Administração Executiva ou por seus membros. Tais discussões resultam em recomendações formais para suportar as decisões, políticas e estratégias.

A tabela, a seguir, resume os principais partes relacionadas e formas de comunicação.

Partes	Detalhament	Canais de comunicação
Acionistas e investidores	Statkraft Energias Renováveis S/A	Assembléias de Acionistas
Clientes	A MONEL mantém contratos de venda de energia com 24 Distribuidoras	Correio eletrônico, cartas e telefone
Fornecedores	São 193 fornecedores, sendo 43 de serviços e 150 de material	Reuniões, encontros, plataformas de diálogo e engajamento. Canais utilizados: - Correio eletrônico - Telefonico - Video Conferência - Reuniões presenciais nos escritórios da Statkraft, nas plantas ou no site do fornecedor
Empregados, colaboradores, estagiários, parceiros	5	Correio eletrônico, cartas, reuniões presenciais e telefone
Órgãos e programas públicos	ANEEL (Agência Nacional de Energia Elétrica), ONS (Operador Nacional do Sistema Elétrico), CCEE (Câmara de Comercialização de Energia Elétrica), FEPAM (Fundação	Cartas, ofícios, correio eletrônico, telefone e reuniões presenciais

Partes	Detalhament	Canais de comunicação
Organizações sociais, ambientais e comunidades	Possíveis Associações da Comunidade, ONGs, universidades, entidades locais.	Contato pelo email socioambiental@statkraft.com , disponível no website da Empresa e nos informativos distribuídos nas comunidades

1.3 Indicadores de Desempenho Operacional e de Produtividade

A tabela abaixo apresenta os principais indicadores da usina em 2017 e os dois anos anteriores.

Indicadores operacionais e de produtividade				
Dados técnicos (insumos, capacidade de produção, vendas, perdas)	GRI	2017	2016	2015
Número de empregados próprios	LA1	5	0	0
Número de empregados terceirizados	LA1	-	5	8
Número de escritórios comerciais	-	-	-	-
Energia gerada (GWh)	EU2	454,302	475,961	546,605
Perdas elétricas globais (GWh)	EU12	12,97	13,01	9,77
Subestações (em unidades)	EU1	1	1	1
Capacidade instalada (MVA)	EU1	82,500	82,500	82,500
Linhas de transmissão (em km)	EU4	18	18	18
Venda de energia por capacidade instalada (GWh/MVA*No horas/ano)	-	0,57	0,57	0,57
Energia vendida por empregado (GWh/ano)	-	73,6	73,6	73,6

2. DIMENSÃO GOVERNANÇA CORPORATIVA

A MONEL Monjolinho Energética S.A. segue o modelo de governança de sua controladora, a Statkraft Energias Renováveis S/A.

2.1 Estrutura Administrativa

A Administração da Empresa é realizada pela Diretoria, que é composta por 4 membros, eleitos por Assembléia Geral. É de sua competência a orientação geral dos negócios, através de diretrizes fundamentais de administração, bem como controle superior, pela fiscalização da observância das diretrizes fixadas, acompanhamento da execução dos programas aprovados e a verificação dos resultados obtidos.

O Capital Social em 31 de dezembro de 2017 representa R\$ 110.000 mil, sendo composto por 110.000.000 ações ordinárias nominativas, com preço de emissão unitária de R\$ 1,00 cada, com a seguinte composição:

Cotistas	Ações	%
Statkraft Energias Renováveis S.A.	110.000.000	100,00

2.2 Composição do Grupo Responsável pela Governança

A Diretoria da MONEL Monjolinho Energética S/A é composta pelos seguintes membros:

- Diretor Presidente – Fernando De Lapuerta
- Diretor Vice Presidente – Leoze Lobo Maia Junior
- Diretor Vice Presidente – Fabíola Sena
- Diretor Gerente – Vito Joseph Mandilovich

2.3 Responsabilidade com Partes Interessadas

Uma das vantagens devido ao pequeno porte da Empresa é a interação fácil com as partes interessadas nos processos.

Assim, são plenamente satisfeitos todos os contatos requeridos por acionistas, clientes, fornecedores, órgãos e programas públicos, organizações sociais, seguradoras e entidades de pesquisa, todos com canal totalmente aberto com a Administração de nossa Usina.

2.4 Auditoria Independente

O auditor que atestou a fidedignidade das Demonstrações Contábeis da MONEL Monjolinho Energética S.A., no ano de 2017, foi a Deloitte Toushe Tomahtsu Auditores Independentes.

3. DIMENSÃO ECONÔMICO-FINANCEIRA

3.1 Indicadores econômico-financeiros

Seguem abaixo demonstrações de vários indicadores econômico-financeiros referentes ao exercício de 2017, com comparativo de 2016. Em suma, a geração de riquezas da Empresa é compartilhada com o Governo (Municipal, Estadual e Federal, além de entidades Setoriais), sendo utilizada para financiamento das atividades operacionais, financiar a manutenção dos empregados diretos e, por fim, os resultados remanescentes são absorvidos pelo acionista. Abaixo é demonstrado o detalhamento desta distribuição:

Demonstração do Valor Adicionado Dos Exercícios		
	2017	2016
Receitas	126.554	86.106
Venda de energia e serviços	127.321	86.450
Provisão para créditos de liquidação duvidosa	(2)	0
Resultado não operacional	(765)	(344)
Remuneração dos Ativos da Concessão e Receita de Implantação de Infraestrutura	0	0
(-) Insumos adquiridos de terceiros	(85.557)	(26.145)
Insumos consumidos	0	0
Outros insumos adquiridos	(66.400)	(6.193)
Material e serviços de terceiros	(5.060)	(6.042)
Custo de Implantação da Infra-Estrutura	(14.097)	(13.910)

(=) Valor adicionado bruto	40.997	59.961
(-) Quotas de reintegração	0	0
(=) Valor adicionado líquido	40.997	59.961
(+) Valor adicionado transferido	3.649	5.422
Receitas (Despesas) financeiras	3.649	5.422
Resultado da equivalência patrimonial	0	0
(=) Valor adicionado a distribuir	44.646	65.383
Distribuição do valor adicionado:		
Pessoal	731	0
Remunerações	556	0
Encargos sociais (exceto INSS)	43	0
Entidade de previdência privada	8	0
Auxílio alimentação	29	0
Incentivo à aposentadoria e demissão voluntária	0	0
Provisão para gratificação	0	0
Convênio assistencial e outros benefícios	41	0
Participação nos resultados	54	0

Custos imobilizados	0	0
Provisão trabalhista	0	0
Governo	25.777	33.472
INSS (sobre folha de pagamento)	155	0
ICMS	71	33
Imposto de renda e contribuição social	4.092	10.643
Outros (PIS/ COFINS/ enc.setoriais, outros)	21.459	22.796
Financiadores	10.410	12.150
Juros e variações cambiais	10.410	12.145
Aluguéis	0	5
Acionistas	7.728	19.761
Remuneração do capital próprio	0	0
Lucros retidos	7.728	19.761
Valor adicionado (médio) por empregado	8.929	-

A DVA está fundamentada em conceitos macroeconômicos, buscando apresentar, eliminados os valores que representam dupla contagem, a parcela de contribuição que a Empresa tem na formação do Produto Interno Bruto - PIB. Essa demonstração apresenta o quanto a Empresa agrega de valor aos insumos adquiridos de terceiros e que são vendidos ou consumidos durante determinado período. A DVA, em sua primeira parte, apresenta de forma detalhada a riqueza criada pela Empresa. Os principais componentes da riqueza estão representados pelas Receitas de Vendas, Outras Receitas e Constituição/Reversão de Provisão para Crédito de Liquidação Duvidosa, menos Insumos recebidos de terceiros mais valores recebidos em transferência. A segunda parte da DVA apresenta, de forma detalhada, como a riqueza obtida pela Empresa foi

distribuída. Os principais componentes desta distribuição são Pessoal, Governo, Financiadores e Acionistas.

3.2 Investimentos na Concessão

Não houve.

4. DIMENSÃO SOCIAL E SETORIAL

4.1 Indicadores Sociais Internos

4.1.1 Empregados e Colaboradores:

A MONEL Monjolinho Energética S/A, através de sua holding Statkraft Energias Renováveis S/A, opera de maneira sustentável e desenvolve seus negócios de forma a agregar valor a seus acionistas e a comunidade local onde opera. Busca-se estabelecer um diálogo regular e aberto sobre problemas de sustentabilidade com as comunidades anfitriãs e outros intervenientes.

Também visa o crescimento e o desenvolvimento contínuos dos colaboradores através da participação efetiva em treinamentos e ações de desenvolvimento. Foca-se continuamente na melhoria e na inovação de processos. Para isso contamos com uma equipe competente, talentosa e comprometida pela busca de resultados superiores.

O principal objetivo da área de Recursos Humanos da Statkraft Energias Renováveis S/A é contribuir para que os colaboradores aprimorem constantemente suas competências, de forma a utilizarem todo o seu potencial para identificar novas oportunidades de aprimorar o negócio e entregar os melhores resultados.

Para isso, anualmente são definidas, no planejamento estratégico, ações de desenvolvimento voltadas para todos os níveis da organização: programa de desenvolvimento de lideranças, programa de desenvolvimento de competências baseados nos valores organizacionais da Empresa, desenvolvimento de competências técnicas, com a promoção de cursos externos e *in-company*, *team buildings* e outras ações específicas, de acordo com as demandas da Empresa.

A MONEL também dispõe de programa de apoio à educação, oportunizando que nossos colaboradores possam aprimorar seu conhecimento do idioma inglês e participar de cursos de graduação e pós graduação.

A Empresa possui política de recrutamento e seleção que assegura o compromisso de não contratar menores de dezoito anos de idade, cumprindo o disposto no inciso XXXIII do Artigo 7º da Constituição Federal/88, salvo na condição de aprendiz, de acordo com a lei.

Também assegura que, em processos seletivos, colaboradores ou outras pessoas envolvidas nas atividades serão selecionados e tratados sem discriminação de gênero, raça, religião, idade, deficiência, orientação sexual, nacionalidade, origem social ou étnica, opiniões políticas, filiação

sindical ou de qualquer outra natureza. Não é tolerado nenhum tipo de discriminação ou assédio em qualquer de nossos ambientes de trabalho.

A Empresa possui programa de estágio que tem como principais objetivos:

- Oferecer aos estudantes a oportunidade de complementarem a formação escolar.
- Propiciar ao estudante vivência no mundo corporativo através de experiência prática, aperfeiçoamento técnico e cultural, e de relacionamentos.
- Identificar, atrair, desenvolver e capacitar novos talentos para ocupar futuras posições dentro da Empresa.

Trabalha-se ativamente para criar um ambiente de trabalho caracterizado pela igualdade, diversidade e respeito mútuo, onde todos tenham a oportunidade de contribuir para o sucesso do negócio e realizar seu potencial.

Nenhuma atividade é importante o bastante para ser conduzida com risco à vida e à saúde.

O cuidado da MONEL é estendido às famílias dos colaboradores através o PAE – Programa de Assistência ao Empregado, um benefício gratuito e confidencial para apoio em questões sociais, psicológicas ou de relacionamentos, legais e financeiras

Os colaboradores também têm expectativa de serem remunerados e reconhecidos de forma justa e coerente de acordo com os seus resultados e entregas. A remuneração estratégica eficiente é combinada a outros processos de gestão de pessoas, contribuindo para motivar e engajar colaboradores.

Desde 2016 a MONEL, através de sua holding Statkraft Energias Renováveis S/A, tem definida e em vigor a política de cargos e salários, alinhada com as diretrizes corporativas da Empresa, com o objetivo de promover uma remuneração justa a todos os níveis de cargos, servindo como fator de potencialização à atração e retenção dos colaboradores, privilegiando as condições econômicas e estratégicas da Empresa, bem como contribuindo para um clima organizacional favorável à prática de gestão de forma sistemática, clara, equânime e eficaz.

Através de sua holding Statkraft Energias Renováveis S/A, a MONEL possui processo corporativo para gestão de performance de seus colaboradores.

Através desse processo, a Empresa assegura o alinhamento entre gestor e colaborador e o entendimento sobre as prioridades chave do negócio, desafios, expectativas de performance e oportunidades de desenvolvimento. As etapas do processo englobam: o *feedback* construtivo com foco no desenvolvimento e aprimoramento de competências, a definição de ações de desenvolvimento e discussão sobre perspectivas de carreira, bem como definição e gestão de metas de resultados que são a base para o programa de remuneração variável da Empresa.

A MONEL se preocupa em assegurar um clima organizacional positivo e também atender às expectativas dos seus colaboradores para que se sintam cada vez mais motivados e realizados em fazer parte da Empresa. Para isso é utilizado, corporativamente, uma ferramenta de pesquisa de engajamento, aplicada anualmente, que tem como objetivo conhecer o clima organizacional, através de percepções honestas e sinceras dos colaboradores. Planos de ações são definidos após análise dos resultados, buscando oportunidades de melhorias e potencialidades da organização.

Indicadores sociais internos				
Empregados/empregabilidade/administradores				
a) Informações gerais	GRI	2017	2016	2015
Número total de empregados	LA1	5	0	0
Número de terceirizados (terceirizados, subcontratados, autônomos) por tipo de emprego, contrato de trabalho e região	LA1	0	5	8
Empregados até 30 anos de idade (%)		2	3	4
Empregados com idade entre 31 e 40 anos (%)	LA13	3	2	2
Empregados com idade entre 41 e 50 anos (%)	LA13	0	0	2
Empregados com idade superior a 50 anos (%)	LA13	0	0	0
Número de mulheres em relação ao total de empregados (%)	LA13	0	0	1
Mulheres em cargos gerenciais – em relação ao total de cargos gerenciais (%)	LA13	0	0	0
Empregadas negras (pretas e pardas) – em relação ao total de empregados (%)	LA13	0	0	0
Empregados negros (pretos e pardos) – em relação ao total de empregados (%)	LA13	0	0	0
Empregados(a) negros (pretos e pardos) em cargos gerenciais em relação ao total de cargos gerenciais %	LA13	0	0	0
Estagiários em relação ao total de empregados (%)	LA1	0	0	0
Empregados do programa de contratação de aprendizes (%)	LA1	0	0	0

Empregados com deficiência	LA13	0	0	0
b) Remuneração, benefícios e carreira	GRI	2017	2016	2015
		(R\$ Mil)	(R\$ Mil)	(R\$ Mil)
Remuneração		-	-	-
Folha de pagamento bruta	EC1	525.202	488.838	469.412
Encargos sociais compulsórios	EC1	179.389	19.2638	187.755
Benefícios	LA3	-	-	-
Educação	LA3	0	0	0
Alimentação	LA3	30.281	42.169	37.426
Transporte	LA3	0	0	0
Saúde	LA3	39.801	21.490	20.758
Fundação	LA3	0	0	0
Segurança e medicina do trabalho	LA3	0	0	0
Cultura	LA3	0	0	0
Capacitação e desenvolvimento profissional	LA3	0	0	0
Creches ou auxílio-creches	LA3	0	0	0
Outros (Especifique)	LA3	0	0	0

c) Participação nos resultados		2017	2016	2015
Investimento total em programa de participação nos resultados da Empresa (R\$ Mil)	EC1	0	0	0
Valores distribuídos em relação à folha de pagamento bruta (%)	EC1	0	0	0

Divisão da maior remuneração pela menor remuneração paga pela outorgada		2,27	0	0
Divisão da menor remuneração da Empresa pelo salário mínimo vigente	EC5	3,69	0	0
d) Perfil da remuneração		2017	2016	2015
Categorias (salário médio no ano corrente) – R\$	-	4.334	2.996	2.383
Categoria 1	-	0	0	0
Categoria 2	-	0	0	0
Categoria 3 etc.	-	0	0	0
e) Saúde e segurança no trabalho		2017	2016	2015
Média de horas extras por empregado/ano	-	81	125	121
Índice TF (taxa de frequência) total da Empresa no período, para empregados	LA7	0	0	0
Índice TG (taxa de gravidade) no período, para terceirizados/contratados	LA7	0	0	0
Índice TF (taxa de frequência) total da Empresa no período, para terceirizados/contratados	LA7	0	0	0

Índice TG (taxa de gravidade) no período, para terceirizados/ contratados	LA7	0	0	0
Índice TF (taxa de frequência) da Empresa no período, para a força de trabalho (próprios + terceiros)	LA7	0	0	0
Índice TG (taxa de gravidade) no período, para a força de trabalho (próprios + terceiros)	LA7	0	0	0
Óbitos- próprios	LA7	0	0	0
Óbitos- terceirizados	LA7	0	0	0
f) Desenvolvimento profissional		2017	2016	2015
Perfil da escolaridade - discriminar, em percentagem, em relação ao total dos empregados		0	0	0
- Ensino fundamental		0	0	0
- Ensino médio		40%	0	12,5%
- Ensino técnico	LA1	40%	80%	75%
- Ensino superior		20%	20%	12,5%
- Pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado)		0	0	0
Valor investido em desenvolvimento profissional e educação (%)	LA10	0	0	0
Média de horas de treinamento por ano, por funcionário, discriminadas por categoria funcional.	LA10	0	0	0

g) Comportamento frente a demissões	GRI	2017	2016	2015
Taxa de rotatividade	LA2	0	0	0

Reclamações trabalhistas		0	0	0
Valor provisionado no período		0	0	0
Número de processos trabalhistas movidos contra a Empresa no período		0	0	0
Número de processos trabalhistas julgados procedentes no período		0	0	0
Número de processos trabalhistas julgados improcedentes no período		0	0	0
Valor total de indenizações e multas pagas por determinação da justiça no período		0	0	0
h) Preparação para a aposentadoria	GRI	2017	2016	2015
Investimentos em previdência complementar (R\$ Mil)	EC3	9.049	0	0
Número de beneficiados pelo programa de previdência complementar	EC3	5	0	0

4.2 Indicadores sociais externos

4.2.1 Consumidores

Não se aplica

4.2.2 Fornecedores

A seleção dos fornecedores é baseada na melhor relação Custo x Benefício. A consciência sócio-ambiental levou a implementar novas metodologias, com a seleção de fornecedores que primem por esses conceitos.

Em julho de 2015, um novo processo de pré-qualificação, seleção e contratação de fornecedores foi implantado na Empresa, seguindo a Política Corporativa de Procurement.

Entre as melhorias implementadas, estão:

- Questionário de auto avaliação sócio ambiental (*Easy Risk*), que avalia as práticas de nossos fornecedores com relação à contratação de terceiros, trabalho infantil, trabalho escravo, gestão ambiental, descarte de resíduos, etc;

- Código de conduta de fornecedores, que deve ser compreendido e aceito pelo fornecedor antes de qualquer contratação;
- Manual com as “Especificações de Saúde, Segurança, Meio ambiente e Responsabilidade Social”, que também é submetido aos fornecedores para compreensão e aceite antes de qualquer contratação;
- O processo completo de pré-qualificação de fornecedores ocorre via Portal de Fornecedores (Contiki) onde são solicitados documentos comprobatórios da situação dos proponentes com relação à capacidade financeira, capacidade técnica, programas de qualidade (certificações), gestão de sócio-ambiental e responsabilidade corporativa. Caso o proponente não atenda aos requisitos de pre-qualificação, não poderá fornecer produtos e ou serviços à Empresa, mesmo que apresente boa proposta comercial.

4.2.3 Comunidade

Durante o período, não foram desenvolvidas atividades relacionadas a projetos comunitários, voluntários e esportivos ou culturais (Lei Rouanet).

4.2.4 Governo e Sociedade

- Ética comercial e anticorrupção na Statkraft

O grupo Statkraft, tendo no Brasil a Statkraft Energias Renováveis S/A como acionista integral da MONEL, continuou a expandir os esforços dentro da área de ética comercial e anticorrupção nos últimos anos. Uma das decisões importantes tomadas a esse respeito foi a criação de uma nova Unidade de Compliance Corporativa, como parte da área corporativa de Legal and Compliance em 2016. A unidade de Compliance é responsável por desenvolver e manter um amplo programa de Compliance ajustado aos riscos da Empresa e, para se manter atualizado com todos os desenvolvimentos relevantes na legislação e normas externas. O programa de Compliance abrange as áreas de corrupção, fraude, lavagem de dinheiro, sanções e controle de exportação, bem como proteção de dados pessoais e lei de concorrência.

O programa de Compliance é regularmente revisto e atualizado para se adequar ao tamanho e exposição de risco da Empresa, com uma extensa auditoria do programa iniciada no final de 2017. As regras internas são definidas com base nos padrões legais da Noruega e são específicas e detalhadas no que é esperado em termos de conduta profissional e ética pelos funcionários no mundo todo. O Conselho de Administração está envolvido no trabalho de cumprimento através de discussões regulares sobre o desenvolvimento do programa, com periodicidade mínima trimestral. Em 2017 uma nova abordagem foi adotada para o envolvimento do Conselho de Administração neste trabalho, expandindo ainda mais seu envolvimento.

Também mais recursos de pessoal foram alocados para o trabalho de Compliance na Empresa, incluindo o recrutamento de novos especialistas em diversas áreas.

- Programa de Compliance continuamente adaptado às mudanças na Empresa

O grupo Statkraft realiza regularmente avaliações de risco em matéria de anticorrupção para toda a Empresa, anualmente, para todas as áreas de negócio. Os riscos são acompanhados por medidas de mitigação específicas. O processo de gerenciamento de riscos é mais extenso para locais e projetos de alto risco e sempre envolve a combinação de conhecimento local e recursos de Compliance central. Durante 2017 foi iniciado um processo para revisar e fortalecer ainda mais a metodologia de avaliação de riscos, incluindo a incorporação de novos tópicos cobertos pela agenda de Compliance. A nova metodologia será implantada em todas as áreas de negócios em 2018.

Os principais riscos de corrupção identificados para o grupo Statkraft estão relacionados aos processos de fusões e aquisições e *joint ventures*; processos de compras e pagamentos; o uso de consultores e intermediários; processos de licenciamento; e conflito de interesses. Os riscos geralmente variam dependendo da localização geográfica, tecnologia e tipo de atividade comercial em questão. Essas nuances são refletidas nos mapas de risco de diferentes unidades de negócios. O Programa de Compliance é atualizado regularmente para refletir os riscos identificados por meio de avaliações de risco e pelo acompanhamento de casos e investigações concretas. Isso inclui o desenvolvimento de novos procedimentos e controles e ajustes nas atividades de treinamento.

- Treinamento e comunicação

O grupo Statkraft se assegura que todos os funcionários estejam familiarizados com os princípios estabelecidos no Código de Conduta por meio de orientações dadas ao ingressar na Empresa, treinamentos realizados regularmente para todas as equipes e por meio de comunicação dos gerentes *senior*. Durante 2017 foram realizadas sessões de treinamento em todos os principais locais onde o Grupo mantém negócios. Além disso, foram organizadas sessões de treinamento especializado para o Conselho de Administração, às equipes de gerência *sênior*, gerentes e funcionários em diferentes funções. Compliance foi incluído como um tópico importante em todos os principais eventos de liderança e de Empresa realizados durante o ano.

No segundo semestre de 2017 um novo projeto foi iniciado para desenvolver novas atividades de treinamento e comunicação. Isso incluirá um novo curso de treinamento em *e-learning* com módulos interativos, nos diferentes idiomas usados pelo Grupo. Novo material para as sessões em sala de aula e novo material de orientação também está sendo desenvolvido. O novo material de orientação será disponibilizado através de um novo portal atualmente em desenvolvimento.

- Tratamento de risco relacionados a terceiros

O grupo Statkraft possui procedimentos claros e detalhados para o tratamento de riscos relacionados a terceiros. Isso inclui uma política de como as verificações de antecedentes devem ser conduzidas, como as cláusulas contratuais devem ser aplicadas e o monitoramento deve ser conduzido para contratos de alto risco.

Todos os parceiros de negócios de alto risco (incluindo todos os agentes) são verificados, independentemente pela unidade de Compliance. As revisões de integridade conduzidas incluem uma avaliação da estrutura de propriedade (incluindo proprietários beneficiários), uma avaliação das conexões com pessoas politicamente expostas e uma ampla avaliação dos riscos de reputação

associados à contraparte. O nível da análise é ajustado à natureza dos parceiros de negócios e acordos.

Durante 2017 foi realizado um trabalho adicional para desenvolver e ajustar os procedimentos de verificação de terceiros para locais e áreas de atividade comercial com exposição a riscos específicos. Há também novos esforços sendo feitos para revisar as abordagens de monitoramento de terceiros durante o período de contratação. No último ano, trabalhou-se para revisar as cláusulas padrão de ética nos negócios, incluídas em contratos com terceiros, para garantir que elas refletissem a evolução dos requisitos legais e a exposição ao risco de diferentes tipos de processos de contratação.

Qualquer terceiro envolvido em atividades de influência política ou de *lobby* em nome da Statkraft deve ser considerado como um agente/representante e requer uma aprovação obrigatória pela unidade de Compliance antes de sua contratação.

Quando os serviços de *lobby* estão envolvidos, os funcionários devem garantir monitoramento e documentação adequados aos serviços prestados; obter confirmação de que a pessoa/entidade que fornece o serviço está registrada nos registros apropriados para tal atividade, se aplicável; que atuem sempre com honestidade e integridade; que as atividades de *lobby* sejam transparentes e factualmente corretas; e que a pessoa/entidade que presta os serviços seja transparente nas suas relações com os governos, agências e seus representantes e declarar o interesse que estão representando. Princípios semelhantes de transparência e precisão devem ser observados pelos funcionários envolvidos nas atividades de influência política ou *lobby*.

- Controles internos

O grupo Statkraft investiu nos últimos anos em controles aprimorados relacionados ao combate à corrupção e à prevenção de fraudes. Existe uma colaboração contínua entre a unidade de Compliance e a área Financeira para o desenvolvimento adicional de tais controles. Em 2017 houve uma quantidade significativa de esforços investidos na implementação de controles aprimorados nos principais processos financeiros, tais como o processos de contratação e pagamento (“procure to pay”) e a implementação de um novo Sistema de Prevenção à Fraude. O último sistema está em processo de implementação em um conjunto de locais prioritários (inclui-se o Brasil), seguido por uma implantação mais ampla no próximo ano.

- Reporte de preocupações

O grupo Statkraft possui um sistema estabelecido para relatar preocupações. Os funcionários têm o direito e a responsabilidade de reportar preocupações e violações de compromissos legais ou éticos por meio de relatórios a seus superiores ou do canal de denúncia do Grupo. Os relatórios podem ser feitos anonimamente através do canal de denúncias que é gerenciado pela Auditoria Corporativa. O canal de denúncia de irregularidades também está disponível para externos por meio do site da Statkraft.

No último ano, esforços adicionais foram feitos para aumentar a conscientização dos canais de reporte em toda a Empresa e para melhorar ainda mais o processo de reporte e tratamento de casos relatados.

4.3 Indicadores do Setor Elétrico Brasileiro

O Setor Elétrico Brasileiro (SEB) é um segmento na área de infraestrutura que exige capital intensivo em projetos de longa maturação, com riscos para os empreendedores em todas as suas fases: estudos de desenvolvimento, projetos, financeira, implantação e operacional.

As áreas de Geração, Transmissão e Distribuição são fortemente reguladas, e a constante evolução do setor exige a permanente revisão de normas e adaptação do marco legal.

A participação dos agentes – incluídos os Consumidores, na discussão de normas e políticas setoriais impõe-lhes responsabilidades, pois tais regulamentações impactarão a todos. Assim, os benefícios e ônus afetam a todos, diretamente e ou indiretamente.

A definição de programas por parte do Poder Concedente ou da agência reguladora tem o objetivo de incentivar o desenvolvimento, mesmo que temporário, de áreas específicas, que, ao final, beneficiarão a todos os agentes do SEB. Para isso, é necessária a participação, mesmo que em graus diferentes, desses agentes, quer no financiamento quer na participação direta nos programas.

Como exemplos, podem-se citar o Programa de Eficiência Energética (PEE) ou o Luz Para Todos, em que Distribuidoras e indústrias de fabricação de equipamentos são diretamente envolvidas em sua implementação.

Neste sentido, a MONEL – Monjolinho Energética S/A participa, conforme estabelecido em seu Contrato de Concessão e em legislação, em um Programa de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), como será detalhado adiante.

4.3.1 Universalização

Não se aplica

4.3.2 Programa de Eficiência Energética - PEE

A Empresa não possui atividades vinculadas ao Programa de Eficiência Energética – PEE.

4.3.3 Pesquisa e desenvolvimento tecnológico e científico (P&D)

Em atendimento à Lei 9.991/2000, as concessionárias dos serviços de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica, excluindo-se aquelas que geram energia exclusivamente a partir de instalações eólica, solar, biomassa, cogeração qualificada e pequenas centrais hidrelétricas, devem investir, anualmente, um percentual mínimo de 1% de sua receita operacional líquida (ROL) em projetos de Pesquisa em Desenvolvimento Tecnológico do Setor de Energia Elétrica (P&D), segundo regulamentos estabelecidos pela ANEEL. As atividades relacionadas ao programa de P&D regulado pela Aneel são aquelas de natureza criativa ou empreendedora, com fundamentação técnico-científica e destinadas à geração de conhecimento ou à aplicação inovadora de conhecimento existente, inclusive para investigação de novas aplicações.

De 2013 a 2017 a MONEL investiu cerca de R\$ 1,8 milhão em projetos de P&D, sendo aproximadamente R\$ 500 mil somente em 2017. Destacamos a 1ª fase do projeto “Avaliação de Complementaridade entre Fontes Solar Fotovoltaica e Eólica no Nordeste Brasileiro”, dentro da linha de pesquisa em fontes alternativas de geração de energia elétrica. Iniciado em 2013 e finalizado em 2015, o projeto teve como objetivo a investigação em alta resolução temporal da complementaridade entre a fonte solar fotovoltaica e eólica no Nordeste brasileiro, além de avaliar o desempenho técnico e econômico de 5 distintas tecnologias fotovoltaicas no clima semi-árido do Nordeste: (i) Silício monocristalino (m-Si), (ii) Silício multicristalino (p-Si), (iii) Filmes finos de silício amorfo (a-Si), (iv) Filmes finos de silício microamorfo (u-Si), (v) Filmes finos de disseleneto de Cobre, gálio e Índio (CIGS). Em 2015 iniciou-se a 2ª fase do projeto, que tem como objetivo a avaliação do acúmulo de sujeira em módulos fotovoltaicos (*soiling*), estudo do efeito borda de nuvem no dimensionamento de usinas solares e estudo do movimento de nuvens na previsão de curto prazo da geração fotovoltaica (*ramping up of solar*). Nesta 2ª fase em andamento também foi adicionado ao projeto uma nova tecnologia fotovoltaica de filme fino de Telureto de Cádmio (CDTE), além de dar continuidade nos estudos de complementaridade iniciados na 1ª fase. O principal resultado esperado destas avaliações é a otimização da operação de usinas solares fotovoltaicas, bem como a otimização do sistema de transmissão em geral. Neste projeto temos como parceira a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) como instituição de pesquisa.

Pesquisa & Desenvolvimento		
	2016	2017
Total de Investimento em projeto P&D nos últimos 2 anos	R\$ 372.862	R\$ 466.372

5. DIMENSÃO AMBIENTAL

O exercício das ações ambientais ao longo do ano de 2017 foi pautado principalmente no atendimento as condicionantes ambientais contidas na licença de operação (LO) do ativo. Os programas ambientais desenvolvidos são:

5.1 Gestão Ambiental

- Controle de Processos Erosivos;
- Educação Ambiental e Comunicação Social;
- Monitoramento e Controle de Macrófitas;
- Fiscalização, Conservação e Uso do Entorno e Águas;
- Gerenciamento de Resíduos;
- Reflorestamento;
- Monitoramento de Fauna Terrestre e Ictiofauna;
- Apoio ao Componente Indígena;
- Controle de dados de vazão remanescente, afluyente e turbinada.

5.2 Apoio ao Componente Indígena

Destacam-se as ações desenvolvidas dentro do Programa de Apoio ao Componente Indígena, do qual possui um plano próprio (Plano Básico Ambiental Indígena) destinado às duas comunidades indígenas afetadas pelo empreendimento, T.I. Kaingang e T.I. Guarani. O plano tem como objetivo a melhoria da qualidade ambiental das comunidades (principalmente nos aspectos florestais, hídricos e de saúde pública) assim como fortalecer socioeconomicamente as comunidades através de parcerias e fornecimento de apoio técnico e financeiro as tribos.

Em atendimento a condicionante 12.6, contida na Licença Ambiental de Operação LO Nº 3159/2013-DL, o Apoio do Componente Indígena da UHE Monjolinho é realizado a partir de dois Programas:

- Programa de Valorização Ambiental: tem o objetivo de contribuir para a qualidade ambiental das comunidades e terras indígenas de sua área de influência, principalmente nos seus aspectos florestais, hídricos e de saúde pública.
- Programa de Fortalecimento Socioeconômico: tem o objetivo de contribuir para a valorização da cultura e melhoria da qualidade de vida das comunidades e terras indígenas.

Os aspectos socioeconômicos incluem tanto o fortalecimento e valorização da cultura indígena, quanto o estímulo à economia diversificada. Desta forma, além da coleta florestal e produção artesanal, todas as comunidades indígenas da região já trabalham na agricultura e fruticultura extensiva, sejam como prestadores de serviço, parceiros ou empreendedores.

5.2.1 Cooperativa de Produção Agropecuária

Com o apoio da MONEL, como parte dos Programas Socioambientais da Usina Hidroelétrica Monjolinho, no dia 17 de abril, estiveram reunidos, na Escola Indígena da Reserva Toldo Guarani em Benjamin Constant do Sul, 26 indígenas que tinham como propósito constituir uma sociedade cooperativa de produção agropecuária. A Cooperativa Indígena Toldo Guarani Antônio Mariano – COOPIGAM, como foi denominada, tem esse nome em homenagem a um dos indígenas pioneiros na região e que contribuiu na formação e conquistas da comunidade indígena do Toldo Guarani. Antônio Mariano faleceu em agosto de 2016 e viveu 111 anos.

Localizada no interior de Benjamin Constant do Sul e distante cerca de 50 km de Erechim/RS, a comunidade Indígena da Reserva Toldo Guarani reúne 60 indígenas de 13 famílias distintas. Para Eluano Tonatto Mariano, presidente eleito da COOPIGAM, “a cooperativa surgiu como forma de incentivo para que as famílias possam permanecer na comunidade indígena, produzindo alimentos, e podendo criar seus filhos com melhor qualidade de vida. Além de servir como uma organização participativa e democrática para que todos possam tomar decisões e participar”.

5.3 Educação Ambiental e Comunicação Social

Durante as campanhas de monitoramento de 2017 destacam-se as atividades referentes à Educação Ambiental e Comunicação Social com a distribuição de 300 informativos ambientais.

Deste total, aproximadamente 150 unidades foram entregues no município de Nonoai e 150 unidades distribuídas em Entre Rios do Sul.

5.4 Licenças Ambientais

Quanto ao processo de licenciamento da usina, a Licença de Operação foi emitida em 28 de junho de 2013 pela Fundação Estadual de Proteção Ambiental (FEPAM) com validade de 4 anos. No dia 23 de fevereiro de 2017 foi protocolado o pedido de renovação da Licença de Operação 3159/2013-DL, respeitando-se o prazo de 120 dias para o vencimento. No momento estamos aguardando manifestação do órgão ambiental quanto ao processo de renovação. A licença da linha de transmissão foi emitida em 10 de dezembro de 2013, com validade de 4 anos. No dia 07 de agosto de 2017 foi protocolado o pedido de renovação da Licença de Operação 06291/2013-DL respeitando-se o prazo de 120 dias para o vencimento. Atualmente aguarda-se manifestação do órgão ambiental quanto ao processo de renovação.

5.5 Indicadores ambientais

A tabela abaixo apresenta os indicadores ambientais relativos à UHE Monjolinho:

Indicadores ambientais					
Recuperação de áreas degradadas	GRI	2015	2016	2017	Comentários
Rede protegida isolada (rede ecológica ou linha verde) na área urbana (em km).	-	0	0	0	A linha de transmissão não possui traçado em área urbana.
Percentual da rede protegida isolada / total da rede de distribuição na área urbana.	%	0	0	0	
Emissão					
Volume anual de gases do efeito estufa (CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC, PFC, SF ₆), emitidos na atmosfera (em toneladas de CO ₂ equivalentes).	EN16, EN17, EN18	3,01	3,44	14,86	Valor referente a combustão de diesel e gasolina utilizados nos veículos e maquinário da usina.
Volume anual de emissões de gases destruidores da camada de ozônio (em toneladas de CFC equivalentes).	EN19	0	0	0	N/A
Efluentes					
Descarte total de água, por qualidade e destinação.	EN21	0	0	0	N/A
Sólidos					
Quantidade anual (kg) de resíduos gerados (lixo, dejetos, entulho etc.)	-	964	1.024	1.056	-
Quantidade anual (kg) de resíduos encaminhados à reciclagem	EN24	706	742	474	-
Quantidade anual (kg) de resíduos contaminados	-	258	272	582	-
Percentual de resíduos perigosos em relação ao total gerado	-	27%	27%	57%	-

Percentual de resíduos encaminhados à reciclagem pelo total gerado	-	73%	72%	45%	-
Total investido no gerenciamento dos resíduos sólidos (R\$)	-	10.000	16.000	22.686	-
Quantidade de resíduos contaminados por PCB (Ascarel) destinados	-	0	0	0	N/A
Consumo total de energia por fonte					
Diesel (L)	-	1.020	1.104	8.684	
Gasolina (L)	-	210	265	3.457	
Consumo interno energia elétrica (MWh)	-	470	417	375	
Consumo de energia por kWh distribuído (vendido)	-	0,088%	0,088%	0,082%	
Consumo de energia direta discriminado por fonte de energia primária, em GJ					
- diesel	EN3	37,16	40,20	114,07	
- gasolina	EN3	6,93	8,75	316,36	
Energia elétrica (GJ)	-	1.692	1.501	1.351	
Educação ambiental – Comunidade – Na organização					
Número de empregados treinados nos programas de educação ambiental.	-	6	6	6	
Percentual de empregados treinados nos programas de educação ambiental / total de empregados.	%	100%	100%	100%	
Número de horas de treinamento ambiental / total de horas de treinamento.	-				
Educação ambiental – Comunidade					
Número de unidades de ensino fundamental e médio atendidas.	-	2	3	1	
Número de alunos atendidos.	-	60	80	0	
Número de professores capacitados.	-	5	0	0	
Total investido em ações de educação ambiental (R\$)	-	8.800	6.208	6.518	

5.6 Indicadores ambientais – Geração, transmissão e distribuição

Fonte de Geração	Indicadore de desempenho	Quantidade
Hidráulica	Consumo de energia elétrica das unidades geradoras e auxiliares	6.654.000 kWh
	Restauração de mata ciliar	Monitoramento por parcelas

Declaração de Validade do Relatório

A MONEL Monjolinho Energética S/A, com sede na cidade de Florianópolis, capital do estado de Santa Catarina, à Av. Prefeito Osmar Cunha, 416, 10 andar, Centro, inscrita no sob o nº CNPJ 04.834.395/0001-89, por meio dos representantes legais eleitos pelo Conselho de Administração, declara para os devidos fins que são válidas as informações constantes no Relatório Anual de Responsabilidade Socioambiental da MONEL Monjolinho Energética S/A, relativas ao ano de 2017.

Florianópolis, abril de 2018.