

Relatório Anual **2015**

 **EMBRAER**



sumário

O voo de 2015

06

Gestão de
excelência

08

Desempenho
com qualidade

36

Identidade
empresarial

14

Gestão de
talentos

46

Crescimento
sustentado

26

Responsabilidade
socioambiental

54

Ibase 64

Indicadores GRI 66

Sumário de
conteúdo da GRI 84

APRESENTAÇÃO

Este documento foi elaborado de forma participativa, a partir de entrevistas com a alta direção da Embraer e considerando as demandas de *stakeholders* formalizadas na Matriz de Materialidade (saiba mais na sequência). O conteúdo também leva em consideração requisitos do Índice Dow Jones de Sustentabilidade (DJSI, na sigla em inglês) e do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da BM&FBOVESPA, bem como os dez princípios do Pacto Global, da Organização das Nações Unidas (ONU), do qual a Embraer é signatária desde 2008. **[GRI G4-18]**

Com o objetivo de oferecer maior transparência na divulgação das informações e como forma de permitir a comparabilidade de seu desempenho com o de outras organizações, a Companhia publica seus resultados anualmente e, desde 2008, segue as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI). Este material foi elaborado de acordo com a versão G4 da GRI, opção Essencial. Os dados apresentados, incluindo as demonstrações financeiras, englobam todas as unidades da Embraer no Brasil e no exterior (com exceção de algumas informações socioambientais, cujas abrangências estão destacadas ao longo do documento) no período de 10 de janeiro a 31 de dezembro de 2015. O último Relatório da Embraer, referente ao desempenho de 2014, foi divulgado em maio de 2015. **[GRI G4-17, G4-28, G4-29, G4-30, G4-32]**

Os dados financeiros seguem padrões internacionais de contabilidade – International Financial Reporting Standards (IFRS) – e foram auditados pela KPMG Auditores Independentes. Já o inventário de emissão de Gases do Efeito Estufa (GEE) passou por auditoria da Lloyd's Register Quality Assurance (LRQA), e as demais informações socioambientais foram coletadas e aferidas internamente. Não houve verificação externa deste material. **[GRI G4-33]**

Também não houve alterações significativas de números e informações divulgados em publicações anteriores. Eventuais reformulações estão sinalizadas e esclarecidas em notas de rodapé ou ao longo do conteúdo. **[GRI G4-22, G4-23]**

Dúvidas, comentários e sugestões sobre este Relatório podem ser encaminhados ao endereço de e-mail investor.relations@embraer.com.br. Outras informações estão disponíveis no site de Relações com Investidores (ri.embraer.com.br). **[GRI G4-31]**

MATRIZ DE MATERIALIDADE

Para manter a atuação e o posicionamento estratégicos com foco em sustentabilidade, a Embraer prioriza e direciona esforços para a criação de valor para seu negócio e seus principais *stakeholders* (clientes, acionistas, pessoas, parceiros, sociedade e meio ambiente). No escopo dessa mensuração e com vistas a identificar os temas mais relevantes, a Companhia realizou em 2012 um processo de consulta a seus principais públicos de relacionamento internos e externos, sendo as demandas formalizadas na Matriz de Materialidade. O processo também incluiu o levantamento de melhores práticas com outras empresas de diversos setores, incluindo o aeronáutico. O trabalho de consulta foi realizado ao longo de 2012, e seus resultados, revisados em 2013, apontaram uma definição mais clara dos indicadores apresentados. O processo prevê revisão a cada três anos, e os trabalhos de atualização ocorrerão ao longo de 2016. Os resultados da Matriz de Materialidade embasam ainda o Plano Diretor de Sustentabilidade (2015-2017), cujo objetivo é definir estratégias e estabelecer metas e prazos, atendendo aos requisitos legais aplicáveis e às diretrizes de sustentabilidade da Embraer. **[GRI G4-18]**

Para completo alinhamento à estratégia e aos negócios, os temas materiais, o Plano Diretor de Sustentabilidade e os indicadores GRI foram validados pela Diretoria da Embraer, que concentra os esforços de gestão em: governança; meio ambiente; pessoas; cadeia de valor; e produtos, serviços e clientes. **[GRI G4-19, G4-27, G4-48]**

Matriz de Materialidade da Embraer*



Governança | Meio ambiente | Pessoas | Cadeia de valor | Produtos, serviços e clientes

*O limite do aspecto material fora da Embraer pode ser conferido nos Indicadores GRI. **[GRI G4-21]**

PLANO DIRETOR DE SUSTENTABILIDADE **[GRI G4-20]**

O Plano Diretor de Sustentabilidade da Embraer é elaborado a cada três anos, com primeiro ciclo entre 2015 e 2017, e tem abrangência global, com exceção dos indicadores de água, energia, resíduos e emissões atmosféricas referentes às unidades Faria Lima, Eugênio de Melo, Taubaté, Eleb, Gavião Peixoto e Botucatu, que reúnem cerca de 90% da força de trabalho da Companhia. A consolidação da coleta de indicadores ambientais globais permitirá, para o segundo ciclo do Plano Diretor, a partir de 2018, a definição de estratégias para toda a Embraer.

Há um processo de reavaliação anual do Plano para identificar a necessidade de ajustes, levando em conta estratégias de crescimento, mas sempre almejando a construção de um futuro sustentável. Com o mesmo objetivo, o Comitê de Sustentabilidade integra a estrutura de governança da Embraer com as atribuições de avaliar e propor à Diretoria estratégias, indicadores e metas relacionados ao tema.



PLANO DIRETOR DE SUSTENTABILIDADE

[GRI G4-2]

ASPECTO	INDICADOR	META DEZ. 2017	2015
Ética	Percentual de aderência às políticas e aos procedimentos de <i>compliance</i>	100%	Gestores: 100% Não gestores: 98,98%
Atração, desenvolvimento e retenção de recursos humanos	Percentual de favorabilidade da pesquisa de clima	80%	89%
Atração, desenvolvimento e retenção de recursos humanos	Número de horas de pessoas treinadas por ano	500.000 horas/ano	557.077 horas/ano
Segurança do produto	Manutenção dos certificados de homologação de tipo (CHT) para os aviões das Aviações Comercial e Executiva	100% dos certificados de tipos válidos	100%
Segurança do produto	Manutenção dos certificados de homologação de empresa (CHE) em todas as unidades Embraer de interesse definido em conjuntos com as Unidades de Negócio	100% de todos os <i>sites</i> de interesse certificados	100%
Gestão de substâncias químicas	Desenvolvimento do novo sistema de gestão de substâncias químicas de forma que garanta o nível adequado de conhecimento da composição química do produto para o cumprimento das legislações ambientais atuais e futuras	Fase I – definições e estruturação: até fevereiro de 2015 Fase II – disponibilização da plataforma e <i>input</i> de dados: até dezembro de 2016 Fase III – operação plena do sistema: até dezembro de 2017	Finalizada a primeira fase da modificação do cadastro de substâncias perigosas no SAP. Em andamento o treinamento dos empregados que cadastram as substâncias no sistema. Início do <i>input</i> de dados no sistema, visando a atender à legislação ambiental. A partir de dezembro de 2015, todos os cadastros já incorporam as modificações efetuadas no sistema modificado.
Gestão da cadeia de suprimentos	Percentual de fornecedores classificados como "alto risco ambiental" na avaliação de riscos	0%	0%
Controle de exportações	Percentual de aderência às políticas e aos procedimentos de controle de exportação	100% de alcance da pesquisa de avaliação de <i>compliance</i>	77%
Novos negócios, produtos e serviços sustentáveis	Número de novos negócios, produtos e serviços lançados incorporando premissas de sustentabilidade	Lançar anualmente projeto que evidencie a inclusão da sustentabilidade	Disponibilização de couro sem cromo no curtimento para utilização em interiores de aeronaves.
Gestão de recursos naturais e resíduos	Consumo de energia (MWh) por avião equivalente	Reduzir em 3% o consumo por avião equivalente em relação ao ano-base 2014 (603,78 MWh/aeronave equivalente)	551,95 (redução de 9%)
Gestão de recursos naturais e resíduos	Consumo de água (m³) <i>per capita</i>	Reduzir em 4% o consumo <i>per capita</i> de água em relação ao ano-base 2014 (44,66 m³/ <i>per capita</i>)	41,78 (redução de 6%)
Gestão de recursos naturais e resíduos	Geração de resíduos sólidos/receita líquida	Reduzir em 3% a geração total de resíduos por milhão de dólar recebido em relação ao ano-base 2013 (2,76 t/milhão de dólares)	3,21 (aumento de 16%)
Gestão de recursos naturais e resíduos	Geração de resíduos sólidos perigosos/receita líquida	Reduzir em 3% a geração de resíduos perigosos por milhão de dólar recebido em relação ao ano-base 2013 (0,5 t/milhão de dólares)	0,57 (aumento de 14%)
Gestão de recursos naturais e resíduos	Percentual de unidades industriais (manufatura) e centros de serviços Embraer com certificação ISO 14001	100% das unidades industriais e dos centros de serviços existentes em 2014 com certificação ISO 14001. Novas instalações deverão ser certificadas em até três anos a partir de sua inauguração.	47,05% (8 de 17 unidades)
Gestão de recursos naturais e resíduos	Percentual de unidades industriais (manufatura) e centros de serviços Embraer avaliados com relação a passivos ambientais	100% das unidades industriais e centros de serviços existentes em 2014 mapeados com relação a passivos ambientais (e seus respectivos planos de tratamento). Novas aquisições prediais, instalações ou negócios devem ser precedidas de avaliação sobre passivos ambientais (<i>due diligence</i> de meio ambiente), visando a assegurar acesso às informações necessárias para tomada de decisão pela Companhia	76,47% (13 de 17 unidades)
Emissões atmosféricas	Emissão de gases do efeito estufa (Escopos 1+2)/receita líquida*	Reduzir em 3% a emissão de gases do efeito estufa (Escopos 1+2) por milhão de dólar recebido em relação ao ano-base 2013 (5,06 t/milhão de dólares)	5,48 t/milhão de dólares (aumento de 8%)*
Emissões atmosféricas	Emissão de VOC/receita líquida	Reduzir em 3% a emissão de VOC por milhão de dólar recebido, em relação ao ano-base 2013 (0,0063 t/milhão de dólares)	0,0034 t/milhão de dólares (redução de 46%)*
Direitos humanos e trabalhistas	Percentual de processos individuais e procedentes de reclamação trabalhista por empregado	Padrão de excelência (ser referência no mercado), ficando abaixo da média nacional de empresas do mesmo porte, conforme órgão regulador de cada país	3,91%
Saúde e segurança do trabalhador	Taxas de frequência de acidentes com afastamento (LTIR, na sigla em inglês)	Reduzir as taxas de frequência de acidentes com afastamento em 30% em relação à taxa de frequência de acidentes de 2014	Aumento de 29,31%
Saúde e segurança do trabalhador	Percentual de unidades industriais (manufatura) e centros de serviços Embraer com certificação OHSAS 18001	100% das unidades industriais e centros de serviços existentes em 2014 com certificação OHSAS 18001. Novas instalações deverão ser certificadas em até três anos a partir de sua inauguração	47,05% (8 de 17 unidades)
Transparência e comunicação	Percentual de indicadores respondidos no relato Global Reporting Initiative (GRI) da empresa	Relatório Anual GRI Nivel Abrangente	89,65%
Gestão do ciclo de vida ambiental do produto	Requisitos ambientais no desenvolvimento de produtos	Incorporar requisitos ambientais, além daqueles de ruído e emissões, em 100% dos novos produtos lançados	A incorporação dos requisitos ambientais do produto já foi implementada no programa E2. Em andamento a verificação do atendimento desses requisitos ambientais no programa E2. Para o próximo programa de aeronave a ser lançado pela Empresa, todos os requisitos ambientais serão incorporados, mediante as regras do processo do Desenvolvimento Integrado do Produto (DIP).
Gestão do ciclo de vida ambiental do produto	Uso de avaliação simplificada do ciclo de vida ("DFE Matrix") para produtos	Utilizar a "DFE Matrix" para avaliar 100% dos novos produtos lançados; para produtos já existentes, avaliar o equivalente ao mínimo de 50% da receita da Embraer	Novos produtos em 2015: Legacy 450, que foi avaliado via DFE Matrix. Portfólio total: já avaliados os E-jets, Phenoms e Legacy 500/450, responsáveis por 86% da receita da Embraer.
Gestão do ciclo de vida ambiental do produto	Orientação ao cliente quanto ao fim de vida do produto	Definir documento contendo as diretrizes estratégicas do produto Embraer com relação ao seu fim de vida	Concluído o guia técnico contendo diretrizes operacionais aos clientes para a destinação correta dos produtos em fim de vida.
Desenvolvimento socioeconômico local	Média da avaliação (<i>Balance Score Card</i>) dos resultados dos projetos apoiados anualmente no âmbito do Programa Parceria Social	Nota 4, em avaliação de 0 a 5 pontos	2,45
Desenvolvimento socioeconômico local	Número de voluntários Embraer engajados nos programas de Empreendedorismo, Programa de Parceria Social e demais projetos sociais reconhecidos pelo Instituto Embraer	Aumentar 20% do número de voluntários	12% (565 voluntários)
Desenvolvimento socioeconômico local	Aprovação dos alunos dos Colégios Embraer em vestibulares	Manter a taxa de aprovação de alunos dos Colégios Embraer em vestibulares superior a 80%	Colégio Embraer Juarez Wanderley: 84% de aprovação em universidades públicas Colégio Embraer Casimiro Montenegro Filho: 83% de aprovação em universidades públicas
Pesquisa, desenvolvimento e inovação	Percentual do investimento anual em desenvolvimento tecnológico aplicado em projetos com ganhos ambientais	Aumento contínuo do percentual do investimento anual em desenvolvimento tecnológico aplicado em projetos com ganhos ambientais, até o mínimo de 50% no ano-base 2017 (recurso a ser aplicado em 2018)	78%

1. Considerados os treinamentos realizados sobre Anticorrupção – Código de Ética e Conduta.
2. Estão consideradas neste indicador as emissões do Escopo 1 referentes a: emissões fugitivas; queima de combustíveis diferentes de querosene aeronáutico (QAV); e queima de QAV em voos de produção (aeronaves do atual portfólio). Não são consideradas as emissões de voos de desenvolvimento e certificação de novos produtos, bem como as aeronaves da UN Defesa e Segurança.

Ética e Compliance

Em torno de 70% dos relatos recebidos pelo Helpline estão relacionados a desvios de comportamento. Esses casos são submetidos à avaliação do Comitê de Ética, que consiste em uma equipe multidisciplinar formada pela liderança da Companhia.

Os resultados dessa análise têm sido bastante satisfatórios, uniformizando boas práticas de gestão e suscitando importantes discussões sobre os valores da Companhia em face das questões do dia a dia. Além disso, esses relatos têm gerado ações estruturantes da área de Pessoas, tais como planos de ação, revisão de políticas e procedimentos, campanhas de conscientização, leitura em equipe do Código de Ética e Conduta e treinamentos.

Direitos Humanos

Em 2008 a Embraer aderiu ao Pacto Global da ONU, integrando de forma sistemática aos seus processos os dez princípios nele previstos. No Código de Ética e Conduta da Embraer e na Política de Recursos Humanos (aplicáveis globalmente) fica estabelecido o compromisso da Companhia com o Pacto Global da ONU, em particular no que tange ao respeito à dignidade das pessoas e aos direitos humanos universais, à liberdade de associação e ao direito à negociação coletiva, à inexistência de qualquer forma de trabalhos forçado ou infantil, bem como de qualquer discriminação no emprego ou na atividade das pessoas.

Saúde e Segurança

Entre as ações de prevenção de doenças, o Programa Embraer de Reequilíbrio Tensional Ocupacional (PERTO) merece destaque. Iniciado em 2010, vem desde então trabalhando a reeducação postural e a orientação para execução da atividade com foco na redução de eventuais desconfortos, tudo orientado por profissionais de fisioterapia. O programa se baseia nos conceitos da biomecânica e investiga o movimento humano no posto de trabalho, por meio de uma avaliação quantitativa com instrumentos como eletromiógrafo, acelerômetro, plataforma de força e câmeras de vídeo.

A partir dessa análise, são elaboradas ações com exercícios funcionais voltados para a melhora da condição física geral do funcionário, para a correção de possíveis vícios posturais e para a minimização da fadiga muscular durante a atividade específica investigada.

Por fim, é realizado acompanhamento mensal com os empregados, que relatam melhorias nas atividades produtivas, bem como a extensão da aplicação dos conceitos do programa para a vida pessoal. O PERTO contribuiu para a redução de 44% da percepção de desconforto nos últimos 3 anos.

O VOO DE 2015 [GRI G4-1]

PAUTADOS POR NOSSOS VALORES CORPORATIVOS E OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, ATUAMOS AO LONGO DO ANO FOCADOS EM FORTALECER NOSSA POSIÇÃO DE COMPANHIA global, investindo no desenvolvimento de nossas pessoas e na consolidação de nossa presença internacional, aprimorando nossos processos, aumentando nossa competitividade e sedimentando as bases para o crescimento sustentável da Companhia e para sua perpetuidade. Nesse esforço, a busca pela excelência de gestão e pelo contínuo desenvolvimento tecnológico são elementos centrais de nossas ações.

Ao longo de 2015 revigoramos o Programa de Excelência Empresarial Embraer (P3E), com mudanças na qualificação das células de melhoria contínua, no desenvolvimento da liderança e na gestão da cultura. Esse foi, seguramente, um dos fatores que contribuiu para sermos reconhecidos com o Prêmio Nacional da Qualidade da Fundação Nacional da Qualidade (FNQ). Fomos contemplados na categoria *Magna cum laude*, por apresentarmos patamares de excelência e termos recebido a premiação por dois anos consecutivos.

Nossos processos de gestão de pessoas também foram reconhecidos, interna e externamente. Na pesquisa de clima organizacional junto a nossos empregados, conquistamos relevantes 89% de satisfação, que refletem seu apoio a políticas de desenvolvimento de carreira, remuneração e benefícios oferecidos pela Empresa, além da transparência que pauta nosso processo de comunicação interna. Fi-

guramos nos *rankings* das Melhores Empresas para Trabalhar na América Latina e no Brasil da *Great Place to Work*/revista *Época*, das Melhores na Gestão de Pessoas do jornal *Valor Econômico*/AON, bem como nos classificamos entre as 35 Melhores Empresas para Começar a Carreira, em lista apurada pela revista *Você S/A* e pela Fundação Instituto de Administração e Companhia de Talentos.

Em relação ao desempenho financeiro, encerramos 2015 com receita superior à de 2014. Enquanto o segmento de Defesa e Segurança apresentou contração, os negócios de Aviação Comercial e Executiva mostraram expansão, impulsionando os números consolidados da Companhia. Obtivemos receita líquida de R\$ 20,3 bilhões e lucro operacional de R\$ 1,1 bilhão no exercício. A geração de caixa, medida pelo lucro antes de juros, depreciação e amortização (EBITDA), cresceu 10%, para R\$ 2,2 bilhões. Cumprimos as estimativas de entregas de aeronaves e contabilizamos, em nossa carteira, US\$ 22,5 bilhões em pedidos firmes (*backlog*).

O ano foi um dos melhores na história do negócio de Aviação Comercial da Companhia, com a entrega de 101 aeronaves e venda de outras 170 para entrega futura. Estimamos uma demanda global de 6.350 jatos comerciais de 70 a 130 assentos para os próximos 20 anos. Já acumulamos uma carteira total de 640 aeronaves (incluindo pedidos firmes e opções de compra) para a nova geração de E-Jets (E2), composta por três modelos (E175-E2, E190-E2 e E195-E2) e que chegará ao mercado a partir de 2018.

“ ENCERRAMOS 2015 COM RESULTADO SUPERIOR AO DE 2014. (...) EM 2016 VAMOS SEGUIR DESENVOLVENDO PROJETOS, INOVANDO EM PRODUTOS, INVESTINDO EM NOSSAS PESSOAS, BUSCANDO EXCELÊNCIA EM GESTÃO E AVANÇANDO EM TECNOLOGIA DE PONTA ”

O exercício de 2015 também foi de bons resultados para nosso negócio de Aviação Executiva, que celebrou dez anos de atuação no mercado com um portfólio amplo de aeronaves certificadas e em operação nos cinco continentes – a última foi o modelo Legacy 450. O volume de vendas, que superou a cifra de US\$ 2 bilhões, e a geração de caixa positiva foram destaques do exercício. Estimamos uma demanda global de mais de 9.100 novos jatos executivos nos próximos 10 anos.

A Embraer Defesa e Segurança teve recuo na receita líquida em comparação com o ano anterior, principalmente em razão da desvalorização do real e do redimensionamento de alguns contratos com o Governo Brasileiro. Diante desse cenário, buscamos expandir nossa atuação no mercado internacional e prospectar novos clientes, além de manter o foco em quatro programas principais: LAS/Super Tucano, para a Força Aérea dos Estados Unidos, o cargueiro KC-390, para a Força Aérea Brasileira, o Satélite Geoestacionário de Defesa e Comunicação Brasileiro (SGDC) e o Sistema Integrado de Monitoramento de Fronteiras (Sisfron), para o Exército Brasileiro.

No contexto industrial, avançamos na consolidação das operações nas plantas de Évora, em Portugal, e Melbourne, nos Estados Unidos, e

completamos a aquisição de 100% das ações da Aero Seating Technologies (AST), empresa de assentos aeronáuticos baseada nos Estados Unidos. Além dessas ações, transferimos a sede de nossa subsidiária na Europa, de Villepinte, na França, para Amsterdam, na Holanda.

Fomos incluídos, pela BM&FBOVESPA, na 11ª carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) e, pelo sexto ano consecutivo, listados no Índice Dow Jones de Sustentabilidade, da Bolsa de Valores de Nova York. Nele, somos referência no segmento Aeroespacial e Defesa em dois aspectos da dimensão econômica: gestão da inovação e gestão da cadeia de fornecedores, nos quais obtivemos a maior nota dentre todas as empresas que integram o índice nessa categoria. Em consonância com nosso compromisso de sustentabilidade, reafirmamos nosso engajamento com o Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), além de integrarmos outros importantes fóruns multilaterais, como o PACI – Partnering Against Corruption Initiative, do World Economic Forum.

Em 2016 vamos seguir desenvolvendo projetos, inovando em produtos, investindo em nossas pessoas, buscando excelência em gestão e avançando em tecnologia de ponta. Nessa jornada, agradecemos a contribuição de todos os nossos *stakeholders*.

FREDERICO PINHEIRO FLEURY CURADO
Diretor-Presidente

GESTÃO DE EXCELÊNCIA

Por meio dos quatro pilares do P3E, a Embraer busca a melhoria contínua dos processos para garantir seu bom desempenho e a entrega qualificada de produtos

O Programa de Excelência Empresarial Embraer (P3E) é a peça fundamental do modelo de gestão da Companhia, por meio do qual todos os

empregados

trabalham em conjunto na revisão de processos, em busca da melhoria contínua dos resultados

O Modelo de Excelência da Gestão (MEG) da Fundação Nacional da Qualidade (FNQ) é a base do Sistema Empresarial Embraer (SEE), que define o modelo de gestão empresarial da Companhia

Quatro pilares constituem o P3E:

- Cultura organizacional
- Desenvolvimento das pessoas
- Desenvolvimento da liderança
- Eficiência empresarial

Todas as atividades desenvolvidas pela Embraer estão atreladas à geração de valor para seus *stakeholders*: clientes, acionistas, pessoas, parceiros, sociedade e meio ambiente

Manter a excelência é o foco da Embraer, que opera no mercado global e visa a expandir de forma sustentável sua atuação internacional. Nesse sentido, a Companhia mantém o Sistema Empresarial Embraer (SEE), que define o modelo de gestão empresarial e tem como base o Modelo de Excelência da Gestão (MEG) da FNQ. Esse sistema engloba o P3E, o modelo de gestão e o modelo de organização, assim como a definição e orientação dos principais papéis e responsabilidades para o aprimoramento das práticas de gestão.

P3E – Viabilizando a excelência



A Embraer possui também um procedimento corporativo que define as diretrizes de engajamento com os públicos de relacionamento, sendo que toda atividade desenvolvida pela Companhia está atrelada à geração de valor para seus *stakeholders*, ou seja, as entidades e demais interfaces que afetam ou são afetadas pelas atividades da Empresa e, direta ou indiretamente, têm influência sobre a gestão ou o resultado do negócio (saiba mais sobre as formas de abordagem e a frequência de engajamento de *stakeholders* na Embraer nos Indicadores GRI). Por isso, em 2015, a Companhia direcionou esforços na evolução do P3E, com a implantação e disseminação da gestão por fluxos de valor. O novo conceito também inclui a revisão de processos e a busca da melhoria contínua com foco nos *stakeholders* (clientes, acionistas, pessoas, parceiros, sociedade e meio ambiente). **[G4-24, G4-25, G4-26]**

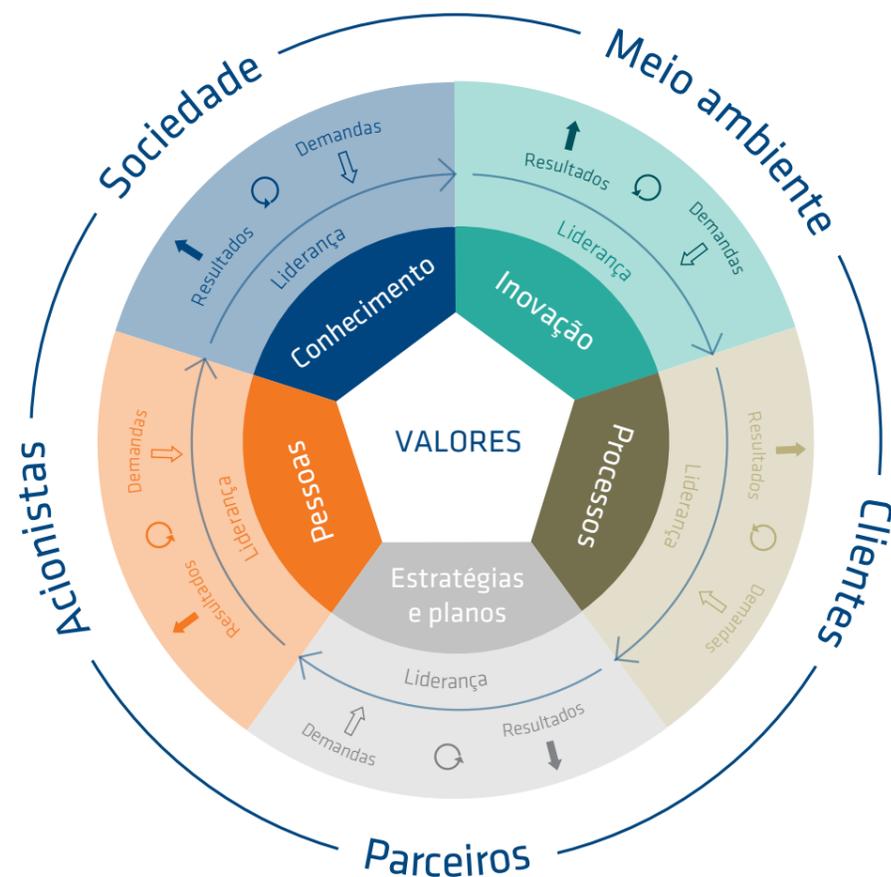


Valores por stakeholder | GRI G4-24

	Acionistas Retorno econômico/Saúde financeira
	Clientes Disponibilidade Desempenho Ofertas/Soluções competitivas Segurança
	Sociedade e Meio Ambiente Respeito à sociedade e ao meio ambiente, com geração de riqueza e bem-estar
	Parceiros Integridade e perenidade
	Pessoas Realização profissional e pessoal

DO SISTEMA LEAN PARA A GESTÃO DE FLUXOS DE VALOR

A primeira missão do P3E foi implantar a filosofia do sistema *lean* nas unidades da Companhia, por meio de redução do desperdício, elevação de ganhos de produtividade, otimização de processos e utilização do conceito *kaizen*, com foco na melhoria contínua. Assim, o P3E se baseou no conceito de *lean enterprise* (empresa enxuta) e foi desenvolvido com base nos seus quatro pilares, de modo que contribua para a excelência de gestão dos processos e o desempenho de qualidade dos produtos.



Foram definidos os seguintes fluxos de valor*:

Conquistar clientes | Aproveitar oportunidades de comercialização de produtos e serviços que gerem resultados econômicos e financeiros esperados, buscando assegurar a plena satisfação e a fidelidade dos clientes. Desenvolver e fortalecer a presença da Embraer no mercado, estabelecendo a visão estratégica e mercadológica de longo prazo.

Desenvolver produtos | Transformar novas ideias e oportunidades em produtos, sistemas de manufatura e sistemas de suporte ao cliente, desenvolvidos e entregues com a qualidade e o custo e o prazo requeridos pelo mercado. Definir e especificar o produto, realizando, coordenando e integrando diversos processos.

Atender a pedidos | Disponibilizar os produtos Embraer nos prazos e com a qualidade necessária para manter a satisfação e fidelidade dos clientes, em condições de custo que permitam à Companhia competir com sucesso e manter a adequada remuneração aos seus investidores. Planejar, configurar, modificar, programar e adquirir produtos e serviços necessários à fabricação e à montagem; gerir as logísticas interna e externa de materiais, equipamentos e ferramentas, fabricar e montar os produtos de acordo com os procedimentos e as normas especificados, consolidar a documentação e entregar o produto para o cliente.

Servir clientes | Empreender as atividades necessárias ao apoio pós-venda das aeronaves, visando a assegurar a satisfação dos clientes e a segurança das operações. Disponibilizar apoio técnico e operacional, bem como prover serviços especiais de suporte e administrar reparo de peças e manutenção de aeronaves, de forma que garanta alto nível de despachabilidade e operacionalidade.

Atender o acionista | Gerenciar as atividades do Negócio Embraer, garantindo a aderência dos resultados ao planejado e visando a uma gestão excelente, à geração de valor econômico e à saúde financeira.

Gerar valor para os parceiros | Desenvolver uma relação de longo prazo com parceiros e fornecedores, focando a integridade e perenidade dos negócios.

Respeitar a sociedade e o meio ambiente | Capturar as necessidades da sociedade; identificar responsabilidades pertinentes para cumprimento; analisar riscos, oportunidades e aderência à atuação da Embraer; gerar requisitos internos ou elaborar projetos; garantir o cumprimento dos requisitos ou implementar e manter projetos; e monitorar e comunicar resultados.

Atrair e reter pessoas | Atuar no desenvolvimento contínuo de toda a força de trabalho, visando ao crescimento pessoal e profissional.

* A Embraer estuda a criação de um fluxo de Gestão Empresarial que agregará os fluxos Atender o acionista, Gerar valor para os parceiros, Respeitar a sociedade e o meio ambiente e Atrair e reter pessoas.



IDENTIDADE EMPRESARIAL

A busca constante pela excelência na gestão e pela satisfação dos clientes fazem da Embraer uma das principais empresas aeroespaciais do mundo

Maior fabricante

mundial de aeronaves comerciais de até 130 assentos, a Embraer é uma das principais companhias no setor aeroespacial

US\$ 5,92

bilhões de receita líquida e US\$ 22,5 bilhões em pedidos firmes foram registrados pela Empresa no exercício

46 anos

de uma trajetória de sucesso completados em 2015

Cerca de 1.100 gestores, 18.000 empregados e 400 parceiros comerciais treinados no tema anticorrupção

+ de 100 países

contam com o suporte e o atendimento qualificado da Embraer



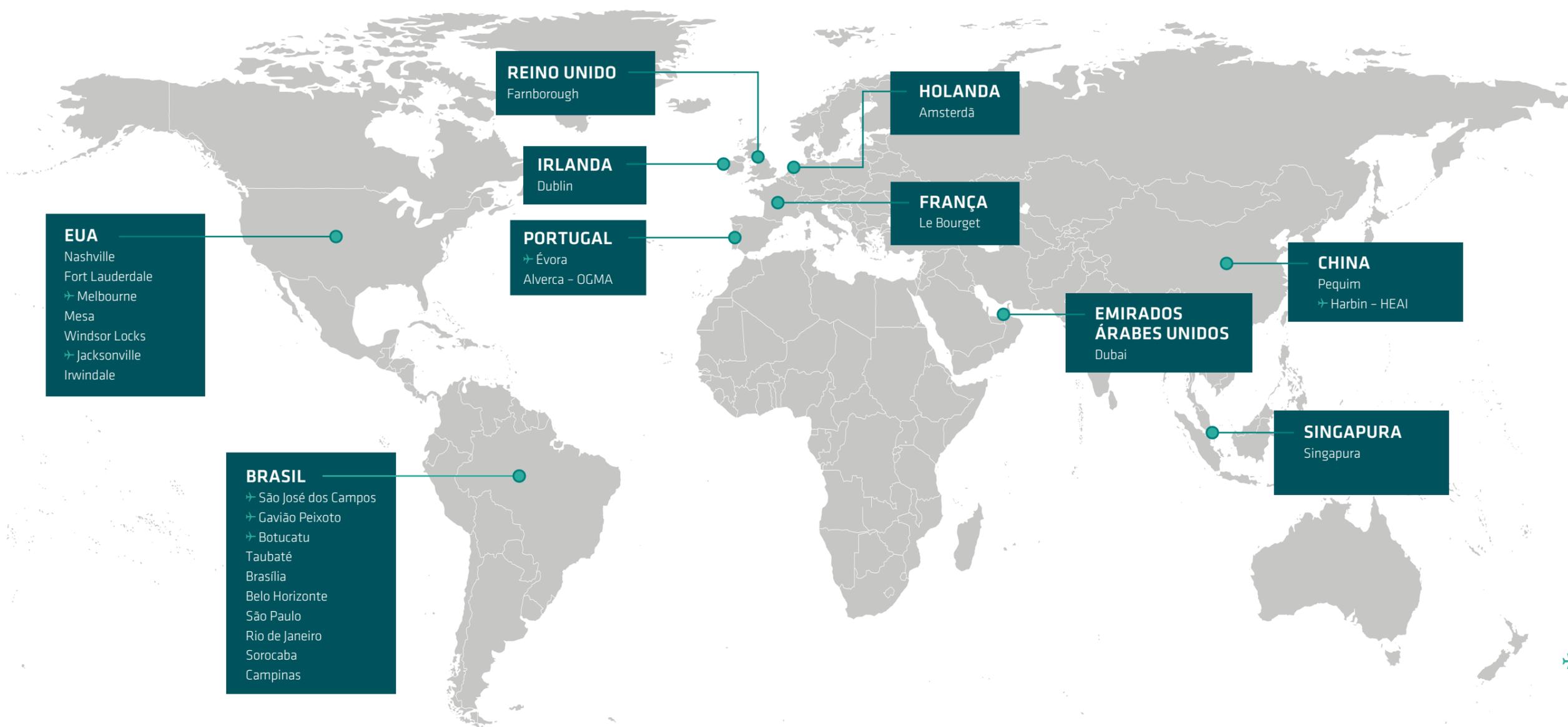
DO BRASIL PARA O MUNDO

A Embraer é uma companhia brasileira com presença global que projeta, desenvolve, fabrica e comercializa aeronaves, sistemas e soluções para os segmentos de Aviação Comercial, Aviação Executiva e Defesa & Segurança. Também fornece suporte e serviços de pós-venda a clientes em mais de 100 países. Com atuação em todas as etapas de suas complexas atividades, é a maior fabricante mundial de aeronaves comerciais de até 130 assentos e uma das principais no setor aeroespacial – posição alcançada graças à busca permanente pela excelência na gestão e pela plena satisfação de seus clientes. **[GRI G4-3, G4-4]**

Com 46 anos de história, completados em agosto de 2015, a Embraer está sediada em São José dos Campos (SP), onde possui duas unidades e uma subsidiária integral, a Eleb, que produz sistemas de trem de pouso e componentes hidráulicos e eletromecânicos para a indústria aeronáutica. Tem também unidades fabris em Botucatu (SP) e Gavião Peixoto (SP); centro de serviços para a Aviação Executiva em Sorocaba (SP); Centros Logísticos em Taubaté e Campinas (SP); Centros de Engenharia e Tecnologia localizados no Brasil, em Belo Horizonte (MG), nos Estados Unidos, na Flórida, e em Portugal, em

Évora, inaugurado em 2015; e escritórios em Brasília (DF), São Paulo (SP) e Rio de Janeiro (RJ). No exterior, tem escritórios e unidades nos Estados Unidos, no México, em Portugal, na França, na Irlanda, no Reino Unido, na Holanda, nos Emirados Árabes Unidos, em Singapura e na China. Em solo chinês, a Embraer detém ainda 51% do capital da Harbin Embraer Aircraft Industry Co. (Heai), em associação com a companhia Aviation Industry Corporation of China (Avic), e, em Portugal, 65% da Ogma, empresa que atua na manutenção e fabricação de aerestruturas. **[GRI G4-5, G4-6, G4-8]**

Com essa presença global, a Embraer manteve em 2015 mais de 19 mil empregados diretos no Brasil e no exterior e entregou 241 aeronaves, o maior número dos últimos cinco anos. No exercício, alcançou US\$ 4,07 bilhões em exportações, o que a posiciona como a quinta maior exportadora brasileira, com relevante contribuição para o saldo da balança comercial nacional. Ao fim do ano, registrou ainda US\$ 5,92 bilhões de receita líquida e US\$ 22,5 bilhões em pedidos firmes. **[GRI G4-9]**



A Embraer tem seu capital pulverizado, sem a figura do grupo de controle ou acionista controlador, com apenas uma classe de ações ordinárias, estendendo, assim, o direito de voto a todos os seus acionistas. A Companhia possui ações negociadas tanto em São Paulo (BM&FBOVESPA: EMBR3) quanto em Nova York (NYSE: ERJ). Com práticas estruturadas de governança, integra as carteiras do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da BM&FBOVESPA e do Índice Dow Jones de Sustentabilidade (DJSI).

VISÃO E VALORES | GRI G4-56 |

Visão

A Embraer continuará a se consolidar como uma das principais forças globais dos mercados aeronáuticos e de defesa e segurança, sendo líder nos seus segmentos de atuação e reconhecida pelos níveis de excelência em sua ação empresarial.

Valores

Os valores da Embraer unem e modelam as atitudes de suas pessoas, potencializando os resultados e assegurando a perpetuidade da Companhia. São o conjunto de crenças que guia os negócios e as decisões estratégicas tomadas no dia a dia, em todos os níveis hierárquicos.

Legitimados por uma construção coletiva, esses valores estão genuinamente presentes na cultura e na rotina dos empregados, formando uma base sólida fundamentada na ética.

Nossa gente é o que nos faz voar | Pessoas felizes, competentes, valorizadas, realizadas e comprometidas com o que fazem. Pessoas que trabalham em equipe e agem com integridade, coerência, confiança mútua e respeito ao próximo e à diversidade.

Existimos para servir nossos clientes | Conquista da lealdade dos clientes por meio de sua plena satisfação e da construção de relações fortes e duradouras. Estabelecimento de parcerias com real comprometimento e flexibilidade.

Buscamos a excelência empresarial | Ação empresarial orientada para simplicidade, agilidade, flexibilidade e segurança, com permanente busca da melhoria contínua e da excelência. Atitude empreendedora com base em planejamentos integrados, delegação responsável e disciplina na execução.

Ousadia e inovação são a nossa marca | Organização de vanguarda tecnológica, com capacidade de inovar e aprender continuamente, de transformar a realidade interna e de influenciar os mercados em que atua. Visão estratégica e capacidade de superação de desafios, com criatividade e coragem.

Atuação global é a nossa fronteira | Pensamento e presença globais, com ação local, como alavancas de competitividade, por meio da utilização do que há de melhor em cada lugar. Visão de um mundo sem fronteiras e de valorização da diversidade.

Construímos um futuro sustentável | Incessante busca pela consolidação das bases para a perpetuidade da Empresa, com rentabilidade aos acionistas e respeito à qualidade de vida, ao meio ambiente e à sociedade.

Com valores corporativos sólidos e éticos, a Embraer potencializa seus resultados e assegura a perpetuidade de seus negócios

PORTFÓLIO | GRI G4-4 |

Sinônimo de inovação, a Embraer conta com parceiros de renome internacional e conquista e mantém clientes em todo o mundo por meio de um amplo e diferenciado portfólio de produtos e serviços.

Aviação Comercial



Família ERJ 145
(37 a 50 assentos)



E170
(70 a 76 assentos)



E175
(76 a 86 assentos)



E190
(97 a 106 assentos)



E195
(106 a 118 assentos)



E175-E2'
(80 a 88 assentos)



E190-E2'
(97 a 106 assentos)



E195-E2'
(120 a 132 assentos)



Confira o portfólio e seus atributos em www.embraercommercialaviation.com/pt-br/Pages/Default.aspx

Aviação Executiva



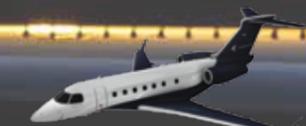
Phenom 100E
(6 a 8 assentos)



Phenom 300
(8 a 11 assentos)



Legacy 450
(7 a 9 assentos)



Legacy 500
(8 a 12 assentos)



Legacy 600
(13 a 14 assentos)



Legacy 650
(13 a 14 assentos)



Lineage 1000E
(13 a 19 assentos)



Confira o portfólio e seus atributos em pt.embraerexecutivejets.com/en-us/Pages/Index.aspx

Defesa & Segurança



Modernização de aeronaves • Manutenção e reparo de aeronaves (Maintenance, Repair & Overhaul – MRO) • Veículos aéreos não tripulados (VANT) • Suporte ao treinamento e à operação (Training and Operation Support System – TOSS) • Sistemas de segurança³/C4I⁴ • Sistemas de controle de tráfego aéreo • Sensoriamento remoto • Satélites • Desenvolvimento e integração de sistemas complexos para setores além dos de aviação e defesa.

Desenvolvimento e integração de sistemas complexos para setores além dos de aviação e defesa



Confira o portfólio e seus atributos em www.embraerds.com.br/portugues/content/home/ e www.embraer.com.br/pt-br/sistemas/paginas/default.aspx

Aviação Agrícola



Confira o portfólio e seus atributos em www.embraeragricola.com.br/pt-BR/Paginas/default.aspx

Pela manutenção de reconhecidas práticas de governança corporativa, a Companhia integra as carteiras do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da BM&FBOVESPA e do Índice Dow Jones de Sustentabilidade (DJSI)

1. Em desenvolvimento.
2. Transporte de autoridades; Medevac (evacuação médica) e inspeção em voo (FIS).
3. Aplicação em defesa e segurança.
4. Comando, controle, comunicação, computação e inteligência.

GOVERNANÇA CORPORATIVA

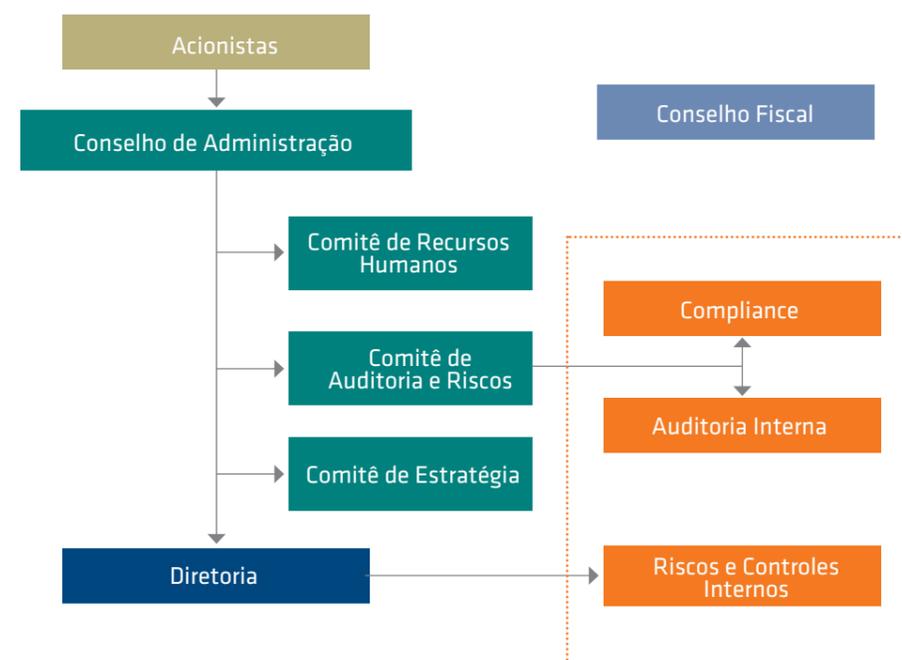
Com os objetivos de assegurar uma gestão mais eficaz e de minimizar riscos, as áreas de Compliance e Auditoria Interna se reportam diretamente ao Comitê de Auditoria e Riscos (CAR). Tal Comitê, juntamente com os Comitês de Recursos Humanos e de Estratégia, assessora o Conselho de Administração (CA). A Diretoria de Riscos e Controles Internos reporta-se à Diretoria-Executiva.

Ademais, há responsáveis formais pelo desempenho da Companhia em tópicos econômicos, ambientais e sociais: o Vice-Presidente Executivo Financeiro e de Relações com Inves-

tidores e o Vice-Presidente de Pessoas e Sustentabilidade, respectivamente. **[GRI G4-36]**

As questões relevantes para os *stakeholders* são trabalhadas nas reuniões do CA, principalmente para acompanhamento de planos de ação e do planejamento estratégico da Embraer (os processos de consulta entre *stakeholders* e o mais alto órgão de governança em relação aos tópicos econômicos, ambientais e sociais estão apresentados nos Indicadores GRI). **[GRI G4-37]**

Estrutura de governança corporativa **[GRI G4-34, G4-40, G4-41, G4-42]**



A Embraer é associada ao Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), à Associação Brasileira das Companhias Abertas (Abrasca), ao Instituto Brasileiro de Relações com Investidores (Ibri) e ao Instituto Nacional de Investidores (INI).

A Companhia mantém o Portal de Governança, revitalizado em 2015 para subsidiar os membros do Conselho. O tempo dispendido pelo órgão no acompanhamento dos assuntos mais críticos e estratégicos da Embraer é monitorado, permitin-

do maior acuidade nas discussões e deliberações. Temas que necessitam de constante acompanhamento, como os ambientais (tratados ao menos duas vezes por ano), os trabalhos em auditoria interna (revisitados ao menos duas vezes por ano) e o mapa de riscos (revisado ao menos uma vez por ano) são debatidos por meio do acompanhamento de pautas recorrentes. As medidas tomadas para desenvolver e aprimorar o conhecimento dos membros do CA e da Diretoria estão divulgadas nos Indicadores GRI. **[GRI G4-43]**

Para maior efetividade dos trabalhos dos conselheiros, há um processo transparente de apreciação de seus desempenhos. No primeiro ano de mandato, é efetuada uma avaliação formal do desempenho do Conselho, como órgão estatutário, por conselheiro. No segundo ano, há avaliação do Conselho como órgão formal, dos conselheiros e dos Comitês, conduzida pelo Comitê de Recursos Humanos e promovida por meio de assessoria externa especializada. Assim, os membros se autoavaliam e avaliam uns aos outros pela metodologia 360° e também ao Diretor-Presidente, que, por sua vez, emite parecer sobre a execução das atividades do CA a cada exercício. **[GRI G4-44]**

O Estatuto Social prevê mecanismos de proteção para garantir a pulverização das ações da empresa, bem como que as decisões em Assembleias Gerais sejam tomadas por brasileiros, assegurando o princípio estabelecido na privatização da Companhia.

Assembleia Geral

- É a instância deliberativa superior da Companhia.
- As decisões nesse âmbito são tomadas por maioria de votos, sendo os dos acionistas estrangeiros limitados ao total de 40% para garantir a prevalência do interesse nacional no setor aeroespacial.

Conselho de Administração (CA)

- É composto de até 11 membros efetivos, sendo oito independentes.
- O governo brasileiro, detentor de ação de classe especial (*golden share*), tem assegurado o direito de veto em algumas questões estratégicas para a Companhia e o País e nomeia um conselheiro e seu suplente. Os empregados da Empresa indicam outros dois conselheiros e seus suplentes: um pelo Clube de Investimentos dos Empregados da Embraer (CIEMB) e o segundo diretamente.
- O regimento interno do CA estabelece pa-

râmetros para uma combinação de conhecimentos e competências entre os conselheiros, com vistas a uma gestão mais eficiente e com pontos de vista diversificados.

- Reuniões ocorrem oito vezes ao ano ou sempre que necessário para análise de tópicos ambientais, sociais e econômicos, assim como avaliação de riscos, oportunidades e potenciais impactos – foram 13 encontros em 2015. **[GRI G4-47]**
- Membros são eleitos a cada dois anos. A última eleição foi realizada em abril de 2015.

Comitê de Estratégia

- É composto de até cinco membros.
- Reúne-se trimestralmente.
- Apoia o CA no estudo de potenciais oportunidades (novos negócios) e na definição dos planos de ação e estratégico da Companhia.

Comitê de Recursos Humanos

- É composto de até cinco membros.
- Reúne-se trimestralmente.
- Apoia o CA na eleição e destituição dos Diretores, na avaliação de transferência de recursos da Companhia, na definição de programas de incentivo de longo prazo e na política salarial e de Recursos Humanos.

Comitê de Auditoria e Riscos

- É composto de três a cinco membros.
- Reúne-se bimestralmente.
- Apoia o CA no acompanhamento e na avaliação dos riscos empresariais, na avaliação da adequação dos recursos humanos e financeiros destinados à gestão de riscos, na análise e opinião sobre as informações gerais contábeis, na avaliação e administração dos modelos de risco e na análise e opinião sobre as diretrizes e políticas da gestão de riscos.

Diretoria

- É composta de 4 a 11 membros.
- Reúne-se no mínimo mensalmente.
- Propõe as diretrizes fundamentais dos negócios sociais, cria e extingue unidades operacionais, abre, transfere e encerra escritórios e filiais, autoriza a prestação de garantias e concessão de financiamentos às controladas.

Conselho Fiscal

- É composto de cinco titulares e cinco suplentes.
- Reúne-se trimestralmente, ou sempre que necessário.
- Acompanha os atos administrativos e analisa as demonstrações financeiras da Companhia.



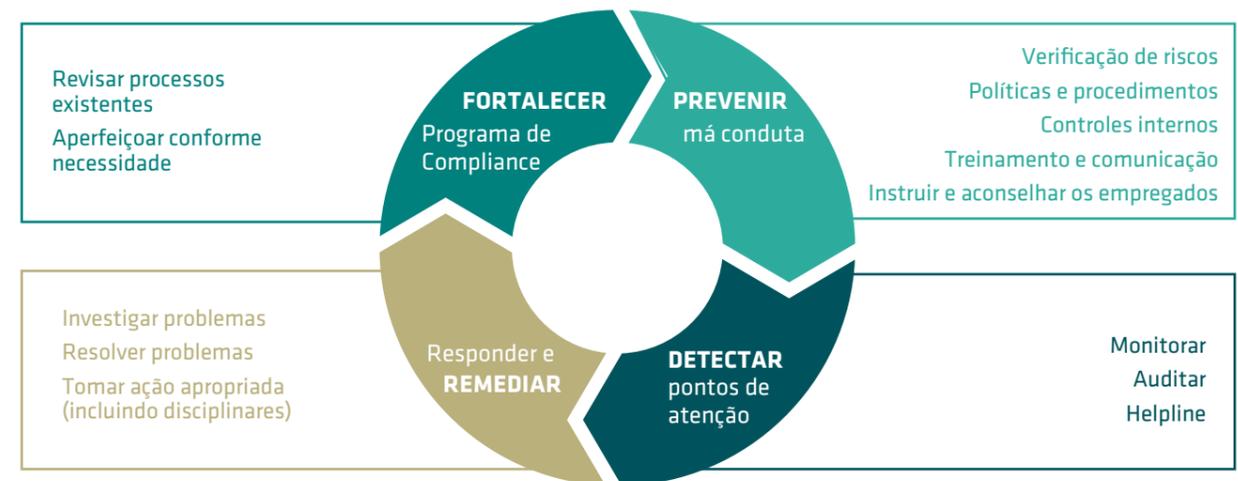
Para conhecer as atribuições e a composição do Conselho de Administração, dos Comitês, do Conselho Fiscal e da Diretoria, acesse ri.embraer.com.br/show.aspx?idCanal=faCmtrrpA6+GuZRyw7lVw==. O perfil dos membros do mais alto órgão de governança e dos comitês também pode ser conferido nos Indicadores GRI. **[GRI G4-35, G4-38]**

Planejamento estratégico [GRI G4-45]

Além do planejamento com visão de 15 anos, o plano estratégico da Embraer é revisado anualmente com a participação de todas as áreas de negócio, de operação e corporativas da Companhia. O plano é aprovado pelo Conselho de Administração (CA), com o objetivo de assegurar que a gestão de impactos, riscos e oportunidades decorrentes de questões econômicas, ambientais e sociais esteja alinhada às expectativas de desempenho e aos interesses dos *stakeholders*. Nesse processo, considera-se a opinião e o envolvimento dos públicos de interesse, formalizados na Matriz de Materialidade da Empresa. Há a previsão de que processos de *due diligence* considerados críticos sejam encaminhados ao CA para análise.

Transparência na gestão [GRI G4-S03, G4-DMA (Combate à corrupção)]

A Embraer está comprometida com o mais alto nível de ética e de aderência a leis, regulamentos e políticas pertinentes às suas atividades. A Diretoria de Compliance atua na disseminação e aplicação desse conceito com base em quatro pilares: fortalecer, prevenir, remediar e detectar. Por meio deles, a Embraer abrange todos os processos e as operações com base na avaliação de risco, políticas e procedimentos, treinamentos e comunicação, monitoramento e auditoria, aconselhamento e canais de comunicação.



Programa de Compliance |GRI G4-S03, G4-DMA (Combate à corrupção)|

Visa a garantir a adoção do mais alto padrão de integridade e de boas práticas difundidas internacionalmente, bem como o atendimento às legislações dos países nos quais a Embraer está presente, sobretudo em práticas anticorrupção e de controle de exportações. Trata-se de um tema fundamental para a Companhia, formalizado em sua Matriz de Materialidade.

Possui como objetivos principais:

- promover uma cultura de integridade com base nos valores e no Código de Ética e Conduta da Embraer
- suportar os valores e princípios da Companhia por meio da prevenção

- implementar as melhores práticas de acordo com o P3E
- consolidar todas as iniciativas de *compliance*, em especial os programas Anticorrupção e Controle de Exportação

Está dividido em:

- Liderança e estrutura organizacional
- Gestão de riscos
- Políticas, procedimentos e controles
- Treinamento e comunicação
- Monitoramento, auditoria e Helpline (saiba mais a seguir)

Código de Ética e Conduta |GRI G4-S6, G4-S7, G4-S03, G4-DMA (Não discriminação), G4-DMA (Combate à corrupção)|

O Código de Ética e Conduta da Embraer reflete o compromisso de alcançar os objetivos de negócio com responsabilidade social, valorizando seu relacionamento com acionistas, empregados e fornecedores, preservando o meio ambiente e contribuindo para o desenvolvimento das comunidades onde a Companhia está presente.

Por meio do documento, a Embraer busca também atender às leis anticorrupção e de comércio internacional e integrar iniciativas como o International Forum on Business Ethical Conduct (IFBEC) e a Partnering Against Corruption Initiative do World Economic Forum (PACI-WEF).

Estão disponíveis para consulta pública tanto o Código de Ética e Conduta (compliance.embraer.com.br) como o Estatuto Social e a Política de Negociação e Divulgação de Informações, aprovada pelo Conselho de Administração em 2015 e elaborada nos termos da Instrução da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) nº 358/2002, ambos disponíveis em ri.embraer.com.br.

Em 2015, mais de 19 mil empregados e mais de 400 fornecedores, nacionais e internacionais, foram treinados no tema anticorrupção.

Treinamento anticorrupção – Código de Ética e Conduta |GRI G4-S04|

	2013	2014	2015
Gestores	100% (1.152)	100% (1.171)	100% (1.110)*
Não gestores	51,05% (9.520)	77,80% (14.000)	98,98% (18.077)*

*Considerados os empregados que fizeram novos treinamentos ou reciclagem de treinamentos e/ou novos empregados/líderes.

Helpline |GRI G4-A9, G4-S7, G4-S8, G4-S03, G4-DMA (Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a impactos ambientais), G4-DMA (Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a práticas trabalhistas), G4-DMA (Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a direitos humanos), G4-DMA (Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a impactos na sociedade)|

A ferramenta permite que empregados e *stakeholders* informem ou busquem apoio sobre questões éticas e comportamentais relacionadas a possíveis violações das políticas da Embraer ou de leis e regulamentos nacionais e internacionais. As informações são recebidas e processadas por uma empresa independente e, então, encaminhadas para a Diretoria de Compliance. Todos os contatos são tratados de forma confidencial, e o denunciante recebe um protocolo, por meio do qual pode consultar, no site do Helpline, o andamento do seu relato.

Em 2015, não foram registradas reclamações relacionadas a impactos socioambientais. Também não houve caso interno ou externo de discriminação por origem étnica, cor, sexo, religião, ideologia, nacionalidade ou origem social (o número de queixas e reclamações relacionadas a práticas trabalhistas e a impactos em direitos humanos está disponível nos Indicadores GRI). |GRI G4-EN34, G4-LA16, G4-HR3, G4-HR12, G4-S011|



www.embraer.com.br, ícone Helpline, ou www.embraerhelpline.com



- Brasil: 0800-721-5968
- Portugal: 800-180-118
- Estados Unidos: 1-877-900-8779
- Singapura: 800-130-2122
- China: 400-120-4946
- França: 0805-080608

QUALIDADE E EFICIÊNCIA

No ano, a Embraer foi agraciada com os seguintes prêmios e reconhecimentos:

Prêmio Nacional de Qualidade (PNQ) | Contemplada na categoria *Magna cum laude* por apresentar patamares de excelência na gestão e ter recebido o reconhecimento por dois anos consecutivos com o PNQ pela FNQ.

As Empresas Mais Admiradas do Brasil | Escolhida na categoria Mais Admirada do Brasil em *ranking* promovido pela revista *Carta Capital*.

Melhores Empresas para Trabalhar | Classificada entre as 130 empresas no Brasil, pela revista *Você S/A*, e eleita uma das 100 melhores na América Latina pela revista *Época* – Instituto Great Place to Work pelo sétimo ano consecutivo.

Viracopos de Excelência Logística | Premiada como o Melhor Importador, o Destaque Exportador (empresa com maior crescimento em valores *free on board* – FOB), Melhor Cadeia Logística (segmento Recof) e Melhor Planta (importador por Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas – CNPJ) pela Concessionária Aeroportos Brasil Viracopos (ABV).

Air Transport News | Premiada na categoria Fabricante de Aviões Regionais, pela Air Transport News (ATN).

Prêmio Crystal Cabin Award | Ganhadora na categoria Desenho Industrial & Conceitos Visionários, pela área de cabines de aeronaves dos E-Jets E2, no evento anual Aircraft Interiors Expo, em Hamburgo, na Alemanha, pela Crystal Cabin Award Association.

O Código de Ética e Conduta da Embraer fornece as bases necessárias ao atendimento às leis anticorrupção e de comércio internacional

CRESCIMENTO SUSTENTADO

A Embraer gera resultados e atende a seus diversos *stakeholders* atuando com respeito à sociedade e ao meio ambiente



Cinco vertentes constituem o plano estratégico da Embraer, revisitado anualmente:

- Aviação Comercial;
- Aviação Executiva;
- Defesa & Segurança;
- Diversificação;
- e Pessoas, sustentabilidade, organização e processos

100%

das ações da AST, fabricante de assentos luxuosos na Califórnia (EUA), foram adquiridas pela Embraer em 2015

10.797

kaizens realizados no exercício promoveram ganhos de US\$ 51 milhões e redução de US\$ 238 milhões em estoques

A Embraer visa a concretizar sua expansão internacional de forma sustentável e, por isso, mantém certificação nas normas ISO 14001/gestão ambiental e OHSAS 18001/saúde e segurança ocupacional

CONSOLIDAÇÃO E EXPANSÃO

Para manter sua posição de destaque no mercado mundial e concretizar sua expansão internacional de forma sustentável e com ganhos aos seus diversos *stakeholders*, a Embraer mantém profissionais qualificados e investe continuamente no aprimoramento de sua cultura organizacional, na inovação de seus produtos e na diversificação dos negócios – todas as ações são apoiadas pelo SEE. Suas bases de concretização são o P3E (veja mais em Gestão de Excelência, na página 08), a manutenção de certificação dos Sistemas de Meio Ambiente, Saúde e Segurança das unidades da Companhia no Brasil (normas ISO 14001/gestão ambiental e OHSAS 18001/saúde e segurança ocupacional), a permanência nos índices de sustentabilidade DJSI e ISE e a adoção do Modelo de Excelência em Gestão.

Plano estratégico

O plano estratégico da Embraer, revisitado anualmente, tem como base cinco vertentes:

Aviação Comercial | Solidificar a posição de liderança no seu segmento de atuação, expandindo a base de clientes, trabalhando na evolução dos E-Jets e provendo serviços e suporte ao cliente com níveis superiores de excelência.

Aviação Executiva | Consolidar-se como um dos principais fabricantes de jatos executivos no mundo, conquistando participação de mercado, investindo no desenvolvimento de produtos e mantendo os elevados níveis de satisfação dos clientes no que se refere aos serviços de atendimento e suporte.

Defesa & Segurança | Ser protagonista da cadeia de defesa e segurança do Brasil, diversificando o portfólio de produtos e serviços e expandindo a atuação internacional, além da busca pela excelência no suporte ao cliente.

Diversificação | Direcionar esforços para a diversificação dos negócios, guardando sinergia com as competências centrais da Companhia.

Pessoas, sustentabilidade, organização e processos | Prosseguir como uma organização global comprometida com a satisfação dos clientes e valorização de suas pessoas, que cresce de forma sustentável e é referência em inovação e excelência empresarial.

Inovação e tecnologia

Para manter a competitividade de seus produtos e serviços, a Embraer protagoniza tendências de mercado, sempre atenta às exigências dos clientes, à concorrência e às necessidades do público em geral. Nesse sentido, investir em tecnologia e inovação é parte fundamental do planejamento estratégico. A Companhia, além das áreas de engenharia e desenvolvimento de produto em suas fábricas, conta ainda com três avançados Centros de Engenharia e Tecnologia (CETEs), um deles no Brasil, em Minas Gerais, um nos Estados Unidos, na Flórida, e outro em Portugal, em Évora. Também destina recursos a cursos e programas que incentivam e reconhecem as contribuições dos empregados para o desenvolvimento qualificado dos negócios e do portfólio.

Além disso, a Companhia adota a inovação estimulada e espontânea. Uma das ações desenvolvidas é o projeto Innova, que fomenta o espírito de inovação das equipes ao disponibilizar canais e espaços para o recebimento e a consolidação de contribuições. Outros programas de destaque são o Boa Ideia, que estimula os empregados a contribuir com sugestões, novas ferramentas e técnicas criativas para o desenvolvimento de atividades com mais eficiência ou menor custo; e o Green Light, que permite aos empregados com propostas inovadoras se afastarem do trabalho diário até 100% do tempo para desenvolvê-las, com aporte financeiro da Embraer. O Boa Ideia adotou 14.300 contribuições em 2015, alcançando US\$ 42,1 milhões de retorno econômico. O Green Light recebeu 126 propostas, das quais nove foram aprovadas.

A Companhia mantém ainda o Inovação Estimada, programa apoiado pelo Desafio Innova e voltado a áreas que têm como papel principal a geração, o desenvolvimento e a implantação de inovações. Paralelamente, a Embraer celebra com seus empregados a adoção de programas criativos por meio do reconhecimento à inovação. Em 2015, foram 1.097 empregados reconhecidos, por 394 sugestões de aprimoramentos.

A Embraer também apoia o fortalecimento do setor por meio do Fundo de Investimento em Participações (FIP) Aeroespacial, criado em 2014, em parceria com o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), a Financiadora de Estudos e Projetos (Finep) e a agência de fomento paulista Desenvolve SP. O patrimônio inicial do fundo era de R\$ 131,3 milhões, dos quais R\$ 37 milhões foram destinados em 2015 a quatro empresas de três setores: espacial, defesa e segurança cibernética.

Estímulo ao aprimoramento

Gestores da Embraer desafiam empregados a buscar soluções de melhoria de processos, diminuição de custos e otimização da produção. Em 2015, foram sete desafios, que originaram 183 ideias.

Aprimoramentos são ainda estimulados por meio da realização de *kaizens*. Em 2015, foram 10.797, que promoveram ganhos de US\$ 51 milhões e redução de US\$ 238 milhões em estoques.

Empresa de assentos luxuosos |GRI G4-13|

A Embraer adquiriu 100% das ações da AST, fabricante de assentos luxuosos na Califórnia (EUA). Como parte da estratégia de negócio, a nova linha de montagem de assentos da AST será transferida para o complexo industrial de Titusville, na Flórida (EUA), com previsão de início das operações no segundo semestre de 2016.



R\$ 37

milhões do montante do Fundo de Investimentos em Participações Aeroespacial foram destinados em 2015 para o desenvolvimento de empresas do setor

Desenvolvimento sustentável | G4-DMA (Produtos e serviços)

A Embraer mantém o Programa de Desenvolvimento Integrado do Produto Ambientalmente Sustentável (DIPAS), baseado na metodologia *Design for Environment*. Desde a concepção, os produtos são projetados com foco na inclusão de inovações e no cumprimento de requisitos ambientais.

O plano de desenvolvimento tecnológico, aliado à inovação e à eficiência, aborda itens como aprimoramento aerodinâmico dos aviões; uso intensivo de materiais mais leves para reduzir o peso estrutural das aeronaves; desenvolvimento de aeronaves com mais sistemas elétricos e menos dependentes da energia gerada pelo motor; atuação no desenvolvimento de novas gerações de motores em cooperação com os fabricantes de sistema de propulsão; pesquisa de tecnologias para redução dos níveis de ruído, interno e externo, com o objetivo de ampliar o conforto dos passageiros e causar menor impacto sonoro nas áreas aeroportuárias; e pesquisa de combustíveis alternativos. A aplicação de tecnologias avançadas nos motores, nas asas e nos componentes aviônicos dos novos jatos visa a reduzir o consumo de combustível, as emissões, o ruído e o custo de manutenção, além de aumentar a eficiência operacional das companhias aéreas.

Gestão da cadeia de suprimentos

[GRI G4-12, G4-DMA (Avaliação ambiental de fornecedores), G4-DMA (Avaliação de fornecedores em práticas trabalhistas), G4-DMA (Avaliação de fornecedores em direitos humanos), G4-DMA (Avaliação de fornecedores em impactos na sociedade), G4-DMA (Investimentos), G4-DMA (Trabalho infantil), G4-DMA (Trabalho forçado ou análogo ao escravo)]

A Embraer divide sua estrutura de compras em suprimentos diretos (produtos que são diretamente comprados para o avião) e suprimentos indiretos (serviços e materiais de apoio a todas as atividades industriais, administrativas e técnicas). Na gestão dessa cadeia, são adotados critérios de habilidade técnica, capacidade produtiva, confiabilidade, atendimento pós-venda, preço competitivo, responsabilidade socioambiental, saúde financeira, riscos, certificações, experiência e logística. Além dessas exigências, há cláusulas contratuais para 100% dos parceiros que visam a garantir o atendimento a aspectos de direitos humanos e às legislações trabalhista e ambiental, além de evitar impactos na sociedade. Dessa maneira, não foram identificados no ano impactos negativos significativos reais e potenciais em práticas trabalhistas na cadeia de fornecedores. **[GRI G4-EN32, G4-LA14, G4-LA15, G4-HR1, G4-HR5, G4-HR6, G4-HR10, G4-S09]**

A gestão dos parceiros é realizada por *scorecard*, ferramenta utilizada no monitoramento mensal de indicadores; plano de ação compartilhado, no qual executivos da Embraer discutem com as empresas contratadas questões estratégicas que possam afetar a operação; e avaliação de risco, para monitorar a capacidade de abastecimento, incluindo a realização de auditorias presenciais nas plantas dos fornecedores. Em 2015, grande parte dos parceiros comerciais foi submetida à avaliação de impacto ambiental. O processo consiste na aplicação de um questionário de análise de riscos, que contém uma seção específica sobre os requisitos ambientais, de saúde, de segurança e sociais, com a análise de nove aspectos: finanças, negócios, produção, qualidade, pós-venda, comércio exterior, cadeia de suprimentos, engenharia e meio ambiente. **[GRI G4-EN33]**

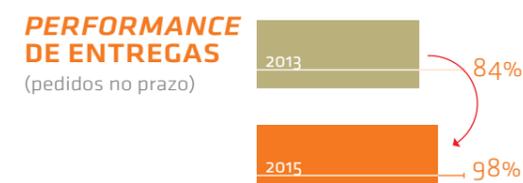
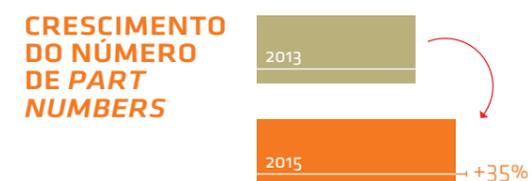
A Embraer também dispõe de ferramentas para contribuir com a formação de seus fornecedores. O Programa de Desenvolvimento da Cadeia Aeronáutica (PDCA), aplicado em parceria com a Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI), fortalece a cadeia e a torna mais competitiva, promovendo sustentabilidade na rede de suprimentos da aeronáutica. A melhoria de qualidade e produtividade dos fornecedores permite não apenas ampliar o fornecimento de peças e serviços para a Embraer, mas também para outras indústrias, com qualidade e eficiência.

O PDCA atua sobre quatro pilares – atendimento, custos, qualidade e eliminação de desperdícios –, aplicando modelos de excelência em qualidade, conceitos *kaizen*, de célula-base, de desenvolvimento produtivo e de gestão estratégica. O referencial teórico adotado é o do Modelo de Excelência de Gestão da FNQ adaptado para o segmento.

No ano, a Embraer também promoveu reuniões entre seus fornecedores e as entidades Finep, Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), BNDES e Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC) para apresentação de projetos, linhas de crédito e outros esclarecimentos.

Por meio do Programa de Desenvolvimento da Cadeia Aeronáutica (PDCA), a Embraer fortalece sua cadeia produtiva

PDCA: Cadeia de evolução

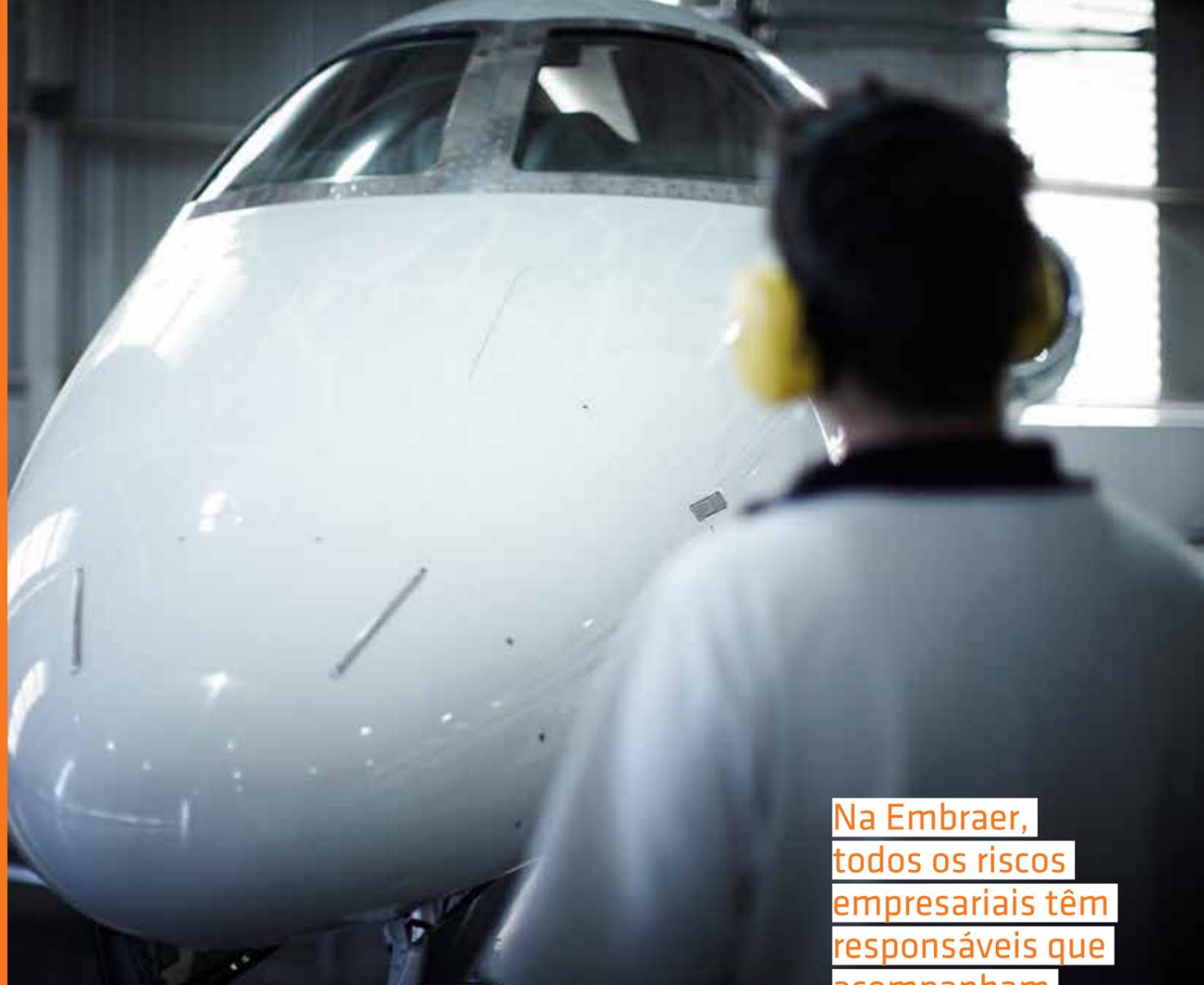


Kaizens com fornecedores

Entre 2014 e 2015, os *kaizens* desenvolvidos com fornecedores resultaram em melhorias em 911 processos. Os principais ganhos obtidos no período foram:

- Redução média de **50%** de ciclo de produção
- Aumento de **40%** da produtividade
- Redução de **360** quilômetros na movimentação dos operadores
- Redução de **2.135** horas de parada de máquina para operações de *set-up*

A equipe de Suprimentos Indiretos da Companhia também capacitou os fornecedores de acordo com os conceitos *lean* e as principais ferramentas da metodologia P3E.



Na Embraer, todos os riscos empresariais têm responsáveis que acompanham a evolução dos planos de ação de mitigação e dos indicadores de monitoramento. Desde o período de pré-projeto até a fase seriada há a gestão de riscos por meio de acompanhamento minimamente semanal

Gestão de riscos |GRI G4-2, G4-14, G4-46|

O ano de 2015 foi de fortalecimento da gestão de riscos na Embraer, com a consolidação do desenvolvimento de processos e de *compliance*. Em junho, diante da leitura de um mercado mais instável, a Companhia emitiu títulos para captação de recursos em mercados emergentes no valor de US\$ 1 bilhão, marco importante para preservação do caixa por dez anos, prazo para a devolução dos recursos obtidos.

Também são realizados análises e monitoramentos periódicos para refletir de maneira estruturada as visões dos executivos em relação aos principais aspectos de gestão e riscos envolvidos nas operações, nas áreas e nos processos de negócio da Embraer. Essas percepções são obtidas com base em entrevistas realizadas com a alta gestão, revisões periódicas dos riscos, questionários e reuniões de acompanhamento de plano de ação, bem como com o endereçamento de ações, validações e avaliações da liderança, com reporte ao CA e ao CAR. Além disso, todos os riscos empresariais têm responsáveis que acompanham a evolução dos planos de ação de mitigação e dos indicadores de monitoramento.

Adicionalmente, há a gestão de riscos no desenvolvimento dos produtos, desde o período de pré-projeto até a fase seriada, por meio de acompanhamento constante (minimamente semanal), inclusive na observância de oportunidades nos riscos identificados.

Assim, a metodologia de gestão de riscos se concentra em quatro categorias: riscos estratégicos, operacionais, financeiros e regulamentares/legais (saiba mais no box da página 35). A estrutura é fortalecida por meio da atuação da área de Riscos e Controles Internos. É mantida ainda Auditoria Interna, que atua de forma independente e se reporta diretamente ao CAR, bem como assegura a independência e a objetividade dos auditores contratados para serviços de auditoria externa.

Ativos intangíveis

Em seu ciclo anual de revisão do plano estratégico, a Embraer identifica e prioriza seus ativos intangíveis como forma de manter e aperfeiçoar seu valor para os diversos *stakeholders*.

ATIVOS	MÉTODO DE IDENTIFICAÇÃO
Marca	Acompanhamento de matérias (positivas e negativas) sobre a marca Embraer; índice de favorabilidade do clima organizacional; presença nos índices de sustentabilidade
Conhecimento	Acompanhamento do índice de atividades nas comunidades e a maturidade das práticas desenvolvidas; índice de reuso do conhecimento
Propriedade intelectual	Portfólio de patentes de invenção; portfólio de patentes para desenho industrial; portfólio de segredos de negócio
Pessoas	Pesquisa de clima; classificação no <i>ranking</i> das Melhores Empresas para se Trabalhar; avaliação por competências (ciclo anual); avaliação de reação em treinamento; avaliação de resultados
Liderança	Ciclo Anual de Liderança; avaliação externa; avaliação 360º; Comitê de Avaliação

A consolidação do desenvolvimento de processos e de

compliance

marcou o fortalecimento da gestão de riscos na Embraer em 2015



DIPAS

Baseado na metodologia *Design for Environment*, permite que, desde a concepção, os produtos da Embraer sejam projetados com a busca constante de inclusão de inovações e em alinhamento a requisitos ambientais

100%

dos contratos firmados com fornecedores contêm cláusulas que visam a garantir o atendimento a aspectos de direitos humanos e às legislações trabalhista e ambiental

US\$ 1 bilhão

emitido em títulos pela Empresa em 2015 para captação de recursos em mercados emergentes

Com relação às mudanças climáticas, os resultados da avaliação de riscos não apontaram vulnerabilidade da Embraer a mudanças substanciais nas operações, receitas ou despesas devido a riscos relativos a legislações, parâmetros climáticos físicos ou outros. A análise realizada no tema considerou, em um horizonte de cinco anos, aspectos como a legislação ambiental brasileira e dos demais países onde a Companhia atua, o European Union Emissions Trading Scheme (EU ETS) e discussões sobre taxação de carbono. Os principais *sites* de fabricação da Embraer encontram-se no Brasil, país pouco suscetível a fenômenos naturais extremos, como tornados, sismos e vulcanismo, e em regiões com riscos muito baixos de inundação ou geadas. As unidades do exterior também apresentam riscos e eventuais impactos considerados muito baixos. Todas as unidades seguem diretrizes de gestão de crise para minimizar efeitos de eventualidades.

[GRI G4-EC2, G4-DMA (Desempenho econômico)]

Ao longo de 2015, a Embraer colaborou plenamente com a U.S. Securities and Exchange Commission (SEC) e com o U.S. Department of Justice (DOJ) na investigação em andamento relativa à possibilidade de não conformidade com o U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) em determinadas vendas de aeronaves fora do Brasil. Logo após tomar conhecimento da investigação nos EUA, a Empresa contratou advogados especializados nos EUA e no Brasil para conduzir uma completa investigação interna.

Categorização dos riscos

[G4-DMA (Desempenho econômico)]

Estratégicos | Com base no monitoramento permanente das tendências de mercado, estão associados às decisões da alta administração que possam impactar o valor econômico da Embraer. Questões capazes de representar riscos às operações e à marca são comunicadas pela Diretoria de Relações com Investidores com antecedência aos *stakeholders*.

Operacionais | Estão relacionados à possibilidade de ocorrência de perdas (de produção, ativos, clientes e receitas) resultantes de falhas, deficiências ou inadequação de processos internos, pessoas e sistemas, além de eventos externos, como catástrofes naturais.

Financeiros | Ligados à exposição das operações financeiras, incluem o zelo para que fluxos de caixa sejam administrados de modo que ampliem a geração de caixa operacional, o gerenciamento dos retornos de transações financeiras e a captação e aplicação dos recursos. Pautado pela Política de Gestão Financeira, aprovada pelo Conselho de Administração, o Comitê Financeiro analisa e se manifesta sobre cenários que apresentem potencial exposição financeira.

Regulamentares/legais | A Embraer atua com respeito às legislações socioambientais de todos os locais onde está presente e segue as regulamentações do setor aeronáutico em cada etapa do processo de fabricação das aeronaves, do projeto ao suporte pós-venda.

DESEMPENHO COM QUALIDADE

Em 2015, as vendas da Aviação Comercial cresceram – a linha de produção para 2016 já está preenchida –, a Aviação Executiva completou dez anos e o negócio Defesa & Segurança consolidou sua presença, afirmando sua capacidade de realização

85%

Média de favorabilidade em relação ao suporte pós-venda de Aviação Executiva medido na Conferência de Operadores Executivos da Embraer em 2015

O desenvolvimento e os primeiros testes de voo do cargueiro

KC-390,

de transporte militar multimissão, marcaram o desempenho da Embraer em Defesa & Segurança no período

Com 101 aeronaves entregues no exercício, a Embraer manteve a

liderança

no segmento de jatos comerciais de 70 a 130 assentos, com mais de 50% das vendas e 60% das entregas em todo o mundo



82 jatos leves e 38 grandes entregues em 2015 pela Companhia no segmento Aviação Executiva

267

pedidos firmes até 2015 no programa dos E-Jets E2

O Ipanema 203, lançado e certificado em 2015, é a aeronave líder em seu segmento, com mais de

60%

de *market share* no Brasil

EQUILÍBRIO NOS NEGÓCIOS

O ano de 2015 foi novamente marcado pela estabilidade dos negócios da Embraer, que encerrou positivamente o exercício. As vendas da Aviação Comercial cresceram e a linha de produção para 2016 já está preenchida. A Aviação Executiva completou dez anos e finalizou o exercício com aumento de entregas em relação a 2014. O negócio Defesa & Segurança, em consonância com o seu compromisso de fortalecimento do sistema de defesa e segurança do Brasil, consolidou sua presença afirmando sua capacidade de realização frente aos projetos estratégicos nacionais.

A Companhia aplica pesquisas para aferir a satisfação de seus clientes das Aviações Comercial e Executiva em relação aos seus produtos, serviços e suporte, sendo os resultados insumos para a melhoria contínua. Na ocasião da Conferência de Operadores Executivos da Embraer, a Empresa mede a favorabilidade em relação ao seu suporte pós-venda da Aviação Executiva – em 2015, alcançou média de 85%. No exercício, a Embraer conquistou ainda o primeiro lugar na pesquisa de Satisfação em Suporte ao Produto da Aviação Executiva, da revista *ProPilot*, uma das principais publicações especializadas do setor. Na *Aviation International News (AIN)*, também uma das mais conceituadas no mundo, a Embraer manteve o mesmo nível de satisfação obtido em 2014, ficando

em segundo lugar e mantendo-se pelo quarto ano consecutivo entre as melhores na opinião dos clientes. Outra importante pesquisa, a 5th Readers' Choice Survey, da revista *Business Jet Traveller*, também destacou a Companhia – das oito categorias pesquisadas, a Embraer obteve o primeiro lugar em quatro e o segundo lugar em três.

[G4-DMA (Rotulagem de produtos e serviços)]

Na Pesquisa de Satisfação do Cliente da Aviação Comercial (CSS), o Índice de Satisfação Geral Espontâneo (ISGE) obteve alcance de 85,9%, e o Índice de Favorabilidade Absoluto, de 77%, o que posiciona a Empresa em segundo lugar entre todos os fabricantes do setor. São resultados que confirmam o comprometimento em servir com excelência os clientes. [GRI G4-PRS]

Aviação Comercial

Com participação de 55,9% no total das receitas da Companhia, o negócio Aviação Comercial alcançou mais um marco histórico, com a entrega do jato de número 1.200 da família de E-Jets. A carteira de clientes foi composta de mais de 100 companhias aéreas, em 70 países. No período, foram entregues 101 aeronaves. Com esse desempenho, a Embraer manteve a liderança no segmento de jatos comerciais de 70 a 130 assentos, com mais de 50% das vendas e 60% das entregas do mercado mundial. Vários atributos justificam essa ascensão, como custo operacional atrativo e competitivo, o que permite às empresas aéreas atuarem em rotas menos densas, com menor custo e, portanto, melhor resultado econômico.

O programa dos E-Jets E2, lançado em 2013 com a segunda geração da família de E-Jets,

alcançou carteira de 267 pedidos firmes e 265 opções e direitos de compra a companhias aéreas e empresas de *leasing* de várias regiões do mundo. Cerca de 40% das entregas dos novos E-Jets serão para companhias de *leasing*, que têm grande capilaridade global e são estratégicas para o negócio comercial da Embraer, uma vez que contribuem para que a Companhia consolide e expanda sua presença em diversos mercados. Exemplos são Índia e Estados Unidos – nos quais a empresa tem direcionado esforços para conquistar novas vendas.

Ao fim de 2015, a família E-Jets operava com aproximadamente 70 clientes – dos quais nove conquistados em 2015 –, em 50 países. A meta é, com impulso do novo portfólio, chegar a 100 operadores até 2018. O primeiro jato da família dos E-Jets E2, modelo E190-E2, realizará seu voo

inaugural no segundo semestre de 2016 (a entrada em serviço deve ocorrer em 2018). Os outros dois aviões da segunda geração, o E195-E2 e o E175-E2, entrarão em operação em 2019 e 2020, respectivamente.

O programa E2 reforça o compromisso da Embraer de investir continuamente na linha de jatos comerciais e manter a liderança de mercado no segmento de 70 a 130 assentos. Os jatos terão motores de última geração e alto desempenho, que, em conjunto com novas asas com melhor aerodinâmica, controles de voo *full fly-by-wire* e aperfeiçoamento de diversos sistemas, possibilitarão menor consumo de combustível, assim como redução do custo de manutenção, de emissões e de ruído externo.

Com foco na melhoria contínua, a Embraer aplica pesquisas para aferir a satisfação de seus clientes das Aviações Comercial e Executiva

Entregas da Aviação Comercial em 2015



Embraer E170
2 unidades



Embraer E175
82 unidades



Embraer E190
8 unidades



Embraer E195
9 unidades

Total
101

Conferência de Operadores Executivos da Embraer

Um importante canal de relacionamento da Embraer com seus *stakeholders* de negócios é a Conferência de Operadores Executivos da Embraer (EEOC, na sigla em inglês). O objetivo é compartilhar experiências com variados públicos, apresentar sessões técnicas dos novos modelos de aeronaves e intensificar laços comerciais. Durante 2015, foram realizadas sete conferências com mais de 400 clientes e operadores.

Aviação Executiva

Ao celebrar dez anos com 930 jatos entregues em mais de 60 países e portfólio completo de produtos, o segmento Aviação Executiva reposicionou sua marca e apresentou crescimento em um cenário mundial desfavorável. A receita do negócio teve participação de 30% na receita total da Companhia.

Ao longo dos anos, o segmento certificou seus aviões, ampliou os requisitos dos produtos e atualmente trabalha para otimizar sua posição no *ranking* de suporte ao cliente. Nesse sentido, expandirá seu atendimento aos clientes na Europa com a abertura de novo centro de serviço de manutenção no aeroporto de Le Bourget, em Paris. O Centro terá 4 mil metros quadrados de área, o dobro das instalações atuais, e um hangar será construído em local privilegiado para facilitar inspeções de rotina e manutenção planejada e não planejada de jatos executivos da Embraer. A nova unidade de serviços deverá iniciar suas operações no segundo semestre de 2016. **[GRI G4-13]**

Em 2015, foram entregues 82 jatos leves e 38 grandes. O exercício foi marcado pela entrega do jato executivo número 300, na planta de Melbourne, e pela conquista, pelo Legacy 500, de um total de seis recordes de velocidade em sua classe. O primeiro modelo foi entregue à Flexjet LLC, operadora americana de jatos de propriedade compartilhada.

O Legacy 450, primeiro jato executivo da categoria *mid-light* a ter tecnologia de controle de voo *fly-by-wire*, totalmente digital, com a melhor cabine da sua classe, com 1,83 metro de altura e piso plano, recebeu certificações da Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC) e da Federal Aviation Administration (FAA), autoridades aeronáuticas no Brasil e nos Estados Unidos, respectivamente. O Legacy 450 foi ainda certificado pela European Aviation Safety Agency (EASA), permitindo sua operação nos países membros da União Europeia e demais nações associadas à entidade reguladora. O modelo entrou em serviço no último trimestre de 2015 e a primeira aeronave já foi entregue.

Para os próximos dez anos, a Embraer Aviação Executiva planeja crescer nos países onde já atua e consolidar sua presença global. Para isso, firmou parceria com a Atlas Air Service para atuar como representante de vendas na Europa. A empresa alemã atuará na Áustria, na Suíça e na Alemanha.

As perspectivas apontam que as aeronaves leves e de médio porte deverão ter maior participação de mercado, principalmente nos Estados Unidos e em países da Europa. A Companhia prevê ainda que as demandas no segmento serão mais altas em função dos mercados americano e chinês.

Phenom 300 no topo das entregas

O Phenom 300 da Embraer foi o jato executivo mais entregue no mundo em 2015, pelo terceiro ano consecutivo, com 70 aeronaves recebidas por clientes. O projeto da família Phenom teve como base os mais sofisticados requisitos da indústria e o produto é reconhecido como um dos mais desejados jatos leves por empresas de propriedade compartilhada, serviços de fretamento, departamentos de voos corporativos e pilotos proprietários. Por seus atributos, o Phenom 300 já possui uma frota de 320 jatos em operação, em 28 países, e acumula cerca de 300.000 horas de voo.

Entregas da Aviação Executiva em 2015



Phenom 100E
12 unidades



Phenom 300
70 unidades



Legacy 450
3 unidades



Legacy 500
20 unidades



Legacy 600/650
12 unidades



Lineage 1000E
3 unidades

**Total
120**

Parceria para produção do caça Gripen NG

A Embraer, juntamente com a empresa sueca Saab, coordenará o desenvolvimento do Projeto F-X2 (caça f-39), programa de reequipamento e modernização da frota de aeronaves militares supersônicas da Força Aérea Brasileira (FAB). A Companhia será responsável pela integração de sistemas, testes em voo, montagem final e entrega de aeronaves versão monoposto do caça Gripen NG à FAB. Ainda em parceria com a Saab, fará o desenvolvimento completo da versão biposto do caça. A Embraer enviou, em outubro de 2015, o primeiro grupo de engenheiros e técnicos à Suécia para o início do processo de transferência de tecnologia e iniciou as obras do Centro de Projeto e Desenvolvimento do Gripen na planta industrial de Gavião Peixoto (SP). A inauguração está prevista para meados de 2016.

Defesa & Segurança

Líder na indústria aeroespacial e na defesa da América Latina, a participação da Embraer Defesa & Segurança na receita da Companhia foi de 13%. Embora mantenha fortes raízes no mercado brasileiro, em 2015 o segmento buscou adotar novas estratégias com foco no mercado internacional.

No ano, o mais importante projeto do segmento foi o desenvolvimento do cargueiro KC-390, de transporte militar multimissão. Em 2015, foram realizados os primeiros testes de voo. Além disso, o Programa do Satélite Geoestacionário de Defesa e Comunicação (SGDC), cuja integração está sob responsabilidade da Visiona Tecnologia Espacial, continua com o seu cronograma, bem como com todas as entregas contratuais conforme o planejamento.

A Embraer Defesa & Segurança oferece ainda uma linha completa de soluções integradas e aplicações de Comando e Controle (C4I); radares; Inteligência, Vigilância e Reconhecimento (ISR); e espaço. Esse portfólio contempla sistemas integrados de informação, comunicação, monitoramento e vigilância de fronteiras, bem como aeronaves para transporte de autoridades e missões especiais. Com crescente atuação no mercado global, os produtos e as soluções da Defesa & Segurança estão presentes em mais de 60 países.

Em 2016, a Embraer Defesa & Segurança dará andamento ao projeto KC-390 e ao caça brasileiro Gripen. Também seguirá investindo no Projeto Sisfron (Sistema Integrado de Monitoramento de Fronteiras), que finalizou 2015, seu terceiro ano de implantação, com mais de 50% da execução do projeto. O Sisfron é conduzido pela Savis e Bradar, empresas controladas da Embraer Defesa & Segurança.

Aviação Agrícola

A Aviação Agrícola lançou, em 2015, o Ipanema 203, sexta versão do produto, já certificado pela ANAC. A aeronave é líder em seu segmento, com mais de 60% de *market share* no Brasil e mais de 1.360 unidades vendidas, das quais 19 foram entregues em 2015. O novo modelo possui *hopper* com capacidade 16% maior em volume e dois metros a mais de envergadura de asa em relação ao anterior, sendo que as pontas das asas foram reprojatadas, aumentando o controle e melhorando a eficiência da pulverização e a produtividade da aeronave. Outras novidades são o sistema de ar-condicionado, o cinto de segurança com *air bag* e a cabine mais alta, com conceito ergonômico. As alavancas de comando e os pedais também foram reprojatados, com ângulos suaves que permitem controles mais precisos.

GERAÇÃO DE VALOR

As receitas da Embraer em 2015 totalizaram R\$ 20.301,8 milhões, crescimento de 36,2% na comparação com 2014. O bom desempenho decorreu principalmente da valorização do dólar em relação ao real. O lucro líquido total foi de R\$ 241,6 milhões e o lucro por ação ficou em R\$ 0,3309. A margem bruta foi de 18,4%, 1,4 p.p. menos que em 2014, especialmente pela revisão da base de custos para determinados contratos no segmento de Defesa & Segurança, pela mudança do *mix* de produtos entregues no segmento de Aviação Comercial e pela menor margem bruta apresentada pelo negócio de Aviação Executiva.

Resultado operacional e margem operacional

O resultado operacional e a margem operacional foram de R\$ 1.103,1 milhões e 5,4%, respectivamente. Em 2014, os mesmos registros foram de R\$ 1.303,8 milhões e 8,7%. A queda ocorreu pela revisão da base de custos para determinados contratos no segmento de Defesa & Segurança, juntamente com as provisões relacionadas às despesas de redução do valor recuperável dos ativos (*impairment*) na carteira de aeronaves usadas.

Lucro líquido e lucro por ação

O lucro líquido ajustado, excluído do imposto de renda e da contribuição social diferidos e também do impacto líquido referente à provisão de certas garantias financeiras relacionadas ao pedido de concordata da Republic Airways, foi de R\$ 499,4

Satélite Geoestacionário: lançamento em 2016

O Satélite Geoestacionário de Defesa e Comunicação (SGDC) será lançado em 2016 na Guiana Francesa. É o primeiro totalmente controlado pelo governo brasileiro e está sendo construído na França. Por meio da *joint venture* Visiona Tecnologia Espacial, a Embraer (com participação acionária de 51%) e a Telebras (49%) supervisionam o trabalho e gerenciam o sistema e a absorção de tecnologia. Em 2015, foram iniciadas as instalações das antenas de 13 m para controle do satélite e realizada a junção entre a plataforma do satélite e o módulo de comunicação (carga-útil), iniciando assim o ciclo de integração e testes do satélite.

O SGDC vai permitir tráfego de informações por rede própria, aumentando a segurança e permitindo que comunidades remotas tenham acesso a serviços de comunicação em todo o País. Após lançado, ficará posicionado a uma distância de 35.786 quilômetros da superfície da Terra. A previsão é de que entre em operação no primeiro trimestre de 2017.

milhões no ano. O lucro por ação, excluindo-se esses mesmos itens, foi de R\$ 0,6839 em 2015.

Indicadores patrimoniais

A geração livre de caixa foi de R\$ 1.244,6 milhões, bem acima do uso livre de caixa apresentado em 2014, de R\$ 823,8 milhões.

Demonstrativo do Valor Adicionado (DVA) [GRI G4-EC1]

ODVA tem a finalidade de evidenciar a riqueza gerada pela Embraer e sua distribuição aos segmentos da sociedade, representados por acionistas, empregados, instituições financeiras e governo, nas esferas municipal, estadual e federal. O valor adicionado totalizou R\$ 5.907,2 e representou 29,1% da receita líquida.

Entregas da Defesa & Segurança em 2015



Super Tucano
19 unidades



EMB 145 AEW&C
1 unidade

Total
20

DVA consolidado (R\$ milhões) | GRI G4-EC1

	2015	2014	2013
Receitas	22.360,1	16.343,0	15.163,1
Insumos adquiridos de terceiros	(16.364,1)	(11.144,2)	(9.968,8)
Valor adicionado bruto	5.996,0	5.198,8	5.194,3
Depreciação e amortização	(1.073,4)	(676,8)	(633,3)
Valor adicionado líquido produzido pela entidade	4.922,6	4.522,0	4.561,0
Valor adicionado recebido em transferência	605,2	418,7	345,3
Distribuição do valor adicionado	5.527,8	4.940,7	4.906,3
Pessoal	3.342,4	2.502,3	2.368,5
Governo (impostos, taxas e contribuições)	1.251,6	1.058,1	1.126,0
Juros e aluguéis	652,2	553,7	625,4
Juros sobre Capital Próprio (JCP) e dividendos	117,8	214,3	202,1
Lucros retidos/prejuízos do exercício	123,8	581,8	575,6
Participação dos não controladores	40,0	30,5	8,7

Impostos e contribuições sociais

Os impostos, as contribuições sociais e as taxas municipais, estaduais e federais somaram R\$ 1.377,1 em 2015.

Mercado de capitais | GRI G4-41

O modelo de pulverização das ações adotado pela Companhia resulta na ampliação do direito de voto a todos os acionistas, sem distinção, com representatividade de no máximo 5% do capital social. O Estatuto Social também impõe outras condições para evitar a concentração de ações ou recibos de ações negociados na NYSE (*American Depositary Receipts* - ADRs), como proibir que qualquer acionista ou grupo de acionistas tenha participação igual ou superior a 35%

do capital da Embraer, exceto com autorização expressa da União e sujeita à realização de Oferta Pública de Aquisição (OPA). No caso de oferta de compra da Empresa, todos os acionistas, incluindo os minoritários, têm garantido direito de venda nas mesmas condições (*tag along*).

No ano, a Embraer manteve-se nas carteiras teóricas do Índice Brasil (IBrx), do Índice de Ações com Governança Corporativa (IGC), do Índice de Ações com *Tag Along* Diferenciado (Itag), do Índice do Setor Industrial (INDx), do Índice Valor Bovespa 2ª Linha (IVBx2) e do Índice Brasil 50 (IBrx50).

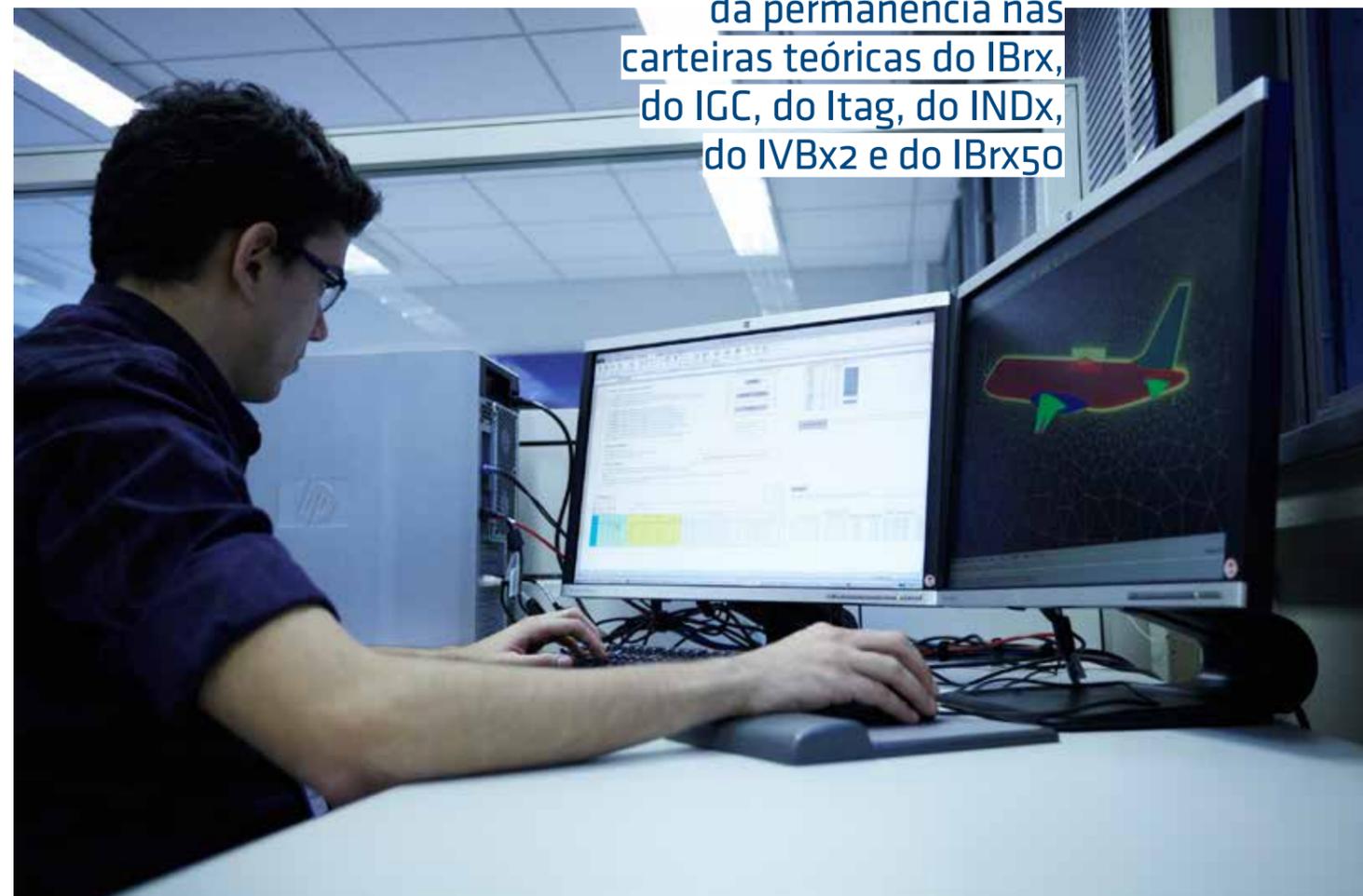
As ações da Companhia estão listadas no Novo Mercado da Bolsa de Valores de São Paulo desde 1989 e na NYSE, por meio do programa de recibos negociados (ADRs) nível III, desde 2000. As ações EMBR3 negociadas na BM&FBOVESPA encerraram 2015 cotadas a R\$ 30,19, valorização de 24% em relação ao fechamento do ano anterior, enquanto o índice da BM&FBOVESPA teve desvalorização de 13% no mesmo período. Já os *American Depositary Shares* (ADSs) da Empresa (ER), listados na NYSE, atingiram cotação de US\$ 29,54 ao fim do ano, desvalorização de 20%. A desvalorização do Dow Jones no período foi de 2%.

O valor de mercado da Embraer atingiu US\$ 5,5 bilhões em 2015, menor que no ano anterior, quando chegou a US\$ 6,8 bilhões.

Destinação dos resultados da controladora e remuneração aos acionistas

Em 2015, a Embraer distribuiu aos seus acionistas R\$ 117,8 milhões sob a forma de Juros sobre Capital Próprio (JCP), que representou um *payout* de 49% do lucro líquido consolidado de R\$ 241,6 milhões. O lucro por ação foi de R\$ 0,3309.

A Embraer manteve no ano sua posição de destaque por meio da permanência nas carteiras teóricas do IBrx, do IGC, do Itag, do INDx, do IVBx2 e do IBrx50



GESTÃO DE TALENTOS

Em consonância com o valor “Nossa gente é o que nos faz voar”, a política de gestão de pessoas visa à qualidade do clima organizacional e ao desenvolvimento contínuo dos empregados, com saúde e segurança

Com empregados de mais de 20 nacionalidades e investimentos na **capacitação**

de todos eles, incluindo pessoas com deficiência, bem como jovens, por meio do Programa Jovem Aprendiz, a Companhia visa a valorizar a diversidade e manter a excelência de suas equipes

19.373

empregados, sendo 17.007 alocados no Brasil e 2.366 no exterior, contribuíram com o desempenho qualificado alcançado pela Embraer no exercício de 2015

4,9 milhões

de reais destinados ao Programa Projetista Embraer (PPE) e ao Programa de Especialização de Engenharia (PEE), voltados aos públicos interno e externo da Embraer

90%

das vagas de liderança e 32% das demais foram preenchidas no ano pelos próprios empregados, contribuindo para a manutenção de 89% de favorabilidade do clima organizacional na Embraer

12,9 milhões

de reais alocados para a oferta de treinamentos como forma de manter a qualificação contínua do quadro funcional



PERFIL DAS EQUIPES

[G4-DMA (Emprego)]

A política de gestão de pessoas da Companhia visa à manutenção de um clima organizacional favorável, que conduza aos resultados esperados e permita a atração e retenção de talentos. Amparada por esse compromisso, a Embraer encerrou 2015 com 19.373 empregados, sendo 17.007 alocados no Brasil e 2.366 no exterior. Já a taxa de rotatividade no período foi de 6,23% (confira a formação do quadro funcional da equipe e as taxas de contratações em Indicadores GRI). [GRI G4-10, G4-LA1, G4-DMA (Diversidade e igualdade de oportunidades)]

Ainda com o propósito de manter equipes comprometidas com a excelência, a Embraer valoriza a diversidade em seu quadro funcional por entender que diferentes tipos de competências podem impulsionar o desempenho da Empresa. Ao fim de 2015, mantinha empregados de mais de 20 nacionalidades e investia na capacitação de Pessoas com Deficiência (PCD), por meio do Programa Embraer na Rota da Diversidade, existente desde 2012 e realizado em parceria com o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE). Com foco no público jovem, em 2015 o programa contou com 50 participantes. Em dezembro, o Governo do Estado de São Paulo anunciou que a Companhia foi uma das reconhecidas com o “Selo Paulista da Diversidade” (confira a composição dos grupos responsáveis pela governança e a discriminação de empregados por categoria funcional, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade, em Indicadores GRI). [GRI G4-LA12, G4-DMA (Diversidade e igualdade de oportunidades)]

Foco no desenvolvimento [G4-DMA

(Treinamento e educação), G4-DMA (Investimentos)]

A Embraer mantém programas de capacitação destinados ao aprimoramento de empregados de diferentes áreas e posições. Eles estão divididos entre temas comportamentais e técnicos, nos quais, em alguns casos nas áreas operacionais, há a necessidade de acompanhamento de um tutor (profissional que tenha realizado o curso de formação de “Padrinhos e Monitores”).

Em linha com o perfil inovador da Companhia, em 2015 foram desenvolvidos mais de 70 cursos on-line, com o objetivo de oferecer mais versatilidade ao empregado. Os cursos estão disponibilizados em diversos formatos: *e-learning*, *gamification*, *videolearning*, tutoriais e infográficos, além de aplicativos para *smartphones*. Outra forma didática adotada são vídeos curtos, denominados Pílulas do Conhecimento, que podem ser acessados a qualquer hora e de qualquer lugar.

Os empregados têm ainda à disposição um programa de bolsas de estudo, com subsídio da Companhia, para a realização de cursos de idiomas, graduação e pós-graduação. As áreas de formação, nesses casos, devem ter vínculo com os pontos de melhoria identificados no Programa de Desenvolvimento Individual (PDI).

A Embraer também possui parcerias de formação profissional, para os públicos interno e externo, como o Programa de Especialização de Engenharia (PEE), realizado com o Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA). Os participantes recebem bolsa de estudo e cumprem um cronograma de mestrado profissional em Engenharia Aeronáutica, podendo ser admitidos pela Embraer após a conclusão do curso. Há ainda o Programa Projetista Embraer (PPE), promovido em conjunto com a Faculdade de Tecnologia de São Paulo (Fatec), no qual jovens profissionais passam por capacitação técnica e monitoramento no desenvolvimento pessoal, atuando como estagiários na Companhia, com perspectivas de admissão. Em 2015, o investimento no PEE e PPE foi de R\$ 4.978.989.

A Embraer conta ainda com o Programa Pós-Carreira, que oferece suporte no planejamento de vida para empregados em fase de aposentadoria. A participação é voluntária. [GRI G4-LA10]



Os empregados da Embraer têm à disposição programas de capacitação com temas comportamentais e técnicos, além de subsídio em cursos de idiomas, graduação e pós-graduação

Cursos internos e planejamento de pré-aposentadoria

[GRI G4-LA10]

	2013	2014	2015
Empregados	80	116	90
Valor investido (R\$)	170.476	190.820	80.000*
Bolsas concedidas	80	116	90

*Consideradas as unidades da Embraer no Brasil. O programa de 2015 será encerrado em 2016, por isso o investimento é menor em comparação com os anos anteriores.

Em 2015, foram destinados R\$ 12.929.953 a treinamentos, que totalizaram 77.607 horas totais, representando 26 horas por empregado. Do total do corpo funcional, 27,5% participou de capacitação em políticas de direitos humanos (confira o número médio de horas de treinamento por ano por empregado, discriminado por gênero e categoria funcional, assim como o número total de horas de treinamento de empregados em políticas de direitos humanos nos Indicadores GRI). [GRI G4-LA9, G4-HR2]

Pilar liderança [G4-DMA (Treinamento e educação), G4-DMA (Investimentos)]

Baseada no pilar Liderança do P3E, a Companhia deu continuidade ao investimento e ao desenvolvimento interno desse público. Ações foram desenhadas para atender às necessidades funcionais e gerenciais dos líderes – essenciais para sustentar a estratégia e os rumos da Companhia ao estimular melhorias contínuas em suas equipes, promovendo a ascensão de carreiras. Nesse cenário, foi consolidada em 2015 a Escola do Líder Empresário Embraer, com o objetivo de proporcionar um ambiente de educação continuada

global, o fortalecimento do papel do Líder Empresário, a prontidão da Liderança para sucessão e o crescimento e a perpetuidade do negócio. As ações de desenvolvimento estabelecidas na escola focam o aprimoramento nos eixos Liderança, Negócio e resultado e Mercado.

Análise de desempenho |GRI G4-LA11|

A Embraer utiliza três modelos para analisar seu capital humano. Um deles é o processo de avaliação por competências, que abrange os empregados das unidades do Brasil e do exterior pelo My Embraer – ferramenta on-line de gestão global de pessoas. Os resultados subsidiam os Programas de Desenvolvimento Individual (PDI), possibilitando que o Gestor direcione o empregado a cursos voltados ao seu aprimoramento pessoal.

Outro método de avaliação é a progressão salarial automática, direcionada à mão de obra operacional em início de carreira – quando a avaliação é positiva, o empregado recebe reajuste automaticamente.

Já a avaliação da liderança busca identificar pontos fortes e oportunidades de desenvolvimento em relação às competências requeridas para os líderes da Embraer por meio de autoavaliação, assim como da avaliação do superior imediato e de subordinados, pares e clientes (modelo 360°). Em 2015, foram revistos os processos de desenvolvimento e o planejamento sucessório. Em 2016, a Companhia planeja nova revisão do ciclo (confira o percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, discriminado por gênero e categoria funcional, nos Indicadores GRI).

Crescimento interno

A Embraer promove o programa de aproveitamento interno (API), que divulga vagas para os empregados antes do anúncio para o mercado. Assim, as posições em aberto são preferencialmente preenchidas por meio de promoção (crescimento vertical) ou de movimentação lateral (crescimento horizontal). Em 2015, 90% das vagas de liderança e 32% das demais foram preenchidas pelos próprios empregados.

Primeiro programa de *trainees*

Mais de 11 mil inscrições foram recebidas para o primeiro programa de *trainees* Embraer, destinado a candidatos do Brasil. Foram ofertadas 23 vagas no Brasil para atuação em diferentes áreas das Unidades de Negócios, Aviação Comercial e Defesa & Segurança, além de Auditoria Interna, Recursos Humanos, Excelência Empresarial e Inovação,

Finanças, Tecnologia da Informação, Operações e Suprimentos. O programa, com duração de dois anos e início em 2016, engloba ações de desenvolvimento em sala de aula e em serviço (*on the job training*), incluindo a atuação em diversas áreas (*job rotation*). Há previsão de expansão do programa para os Estados Unidos em 2016.

Clima organizacional

A Embraer identifica oportunidades de melhoria contínua em seu ambiente de trabalho por meio de Pesquisa Interna de Clima Organizacional e participação em Pesquisas Externas, conduzidas por instituições de mercado. Em 2015, a Pesquisa de Clima apontou 89% de favorabilidade, três pontos percentuais acima do desempenho de 2014.

Quanto às Pesquisas Externas, em 2015 a Empresa novamente foi premiada entre as Melhores Empresas para Você Trabalhar no Brasil e na América Latina (GPTW), As Melhores Empresas para Começar a Carreira (*Você S/A*), As Melhores Empresas para Você Trabalhar (*Você S/A*) e As Melhores na Gestão de Pessoas (jornal *Valor Econômico*).

Pesquisa de Clima Organizacional da Embraer

	2013	2014	2015
Adesão*	89	91	89
Satisfação	84	86	89

*Global.

Remuneração e benefícios |G4-DMA

(Presença no mercado), G4-DMA (Emprego)

A remuneração dos profissionais é definida de acordo com a complexidade das funções, o desempenho individual e a compatibilidade com os salários fixados no mercado. É formada por remuneração fixa, que segue um plano de cargos e salários, e variável, vinculada aos resultados tanto da Embraer quanto dos próprios empregados (confira a variação da proporção do salário mais baixo, discriminado por gênero, comparado ao salário-mínimo local nos Indicadores GRI). |GRI G4-EC5|

No Brasil, os benefícios oferecidos abrangem seguro de vida, plano de saúde, cobertura para incapacidade ou invalidez (pelo seguro de vida), licença-maternidade (180 dias) e licença-paternidade (cinco dias), além de plano de aquisição de ações (Ciemb – opcional). Nas unidades do exterior, a Embraer oferece diferentes benefícios estabelecidos conforme a legislação vigente de cada país. |GRI G4-LA2|

Os empregados do Brasil e de algumas empresas coligadas e controladas podem ainda participar voluntariamente do plano de previdência complementar Embraer Prev. Não há restrição para a adesão, e o tempo de serviço é considerado para efeito de resgate do benefício. A patrocinadora (Embraer ou suas empresas controladas) deposita o mesmo valor de contribuição mensal escolhido pelo participante, sendo mantido teto de até 8% do salário do empregado. Não há taxa de carregamento sobre as contribuições mensais para os participantes, pois elas são custeadas integralmente pela patrocinadora. Há benefício similar nas unidades no exterior, conforme legislações vigentes e realidades de mercado de cada localização. |GRI G4-EC3|

Para assegurar um ambiente de trabalho seguro, saudável e em conformidade

com requisitos de ergonomia e legislações laborais e ambientais, a Empresa mantém a Política MASS (Meio Ambiente, Saúde e Segurança)



O primeiro programa de *trainees* Embraer, destinado a candidatos do Brasil, alcançou mais de 11 mil inscrições para 23 vagas em diferentes áreas da Companhia

87,8%

dos empregados são representados por integrantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), que opera em todas as unidades industriais

Saúde e segurança |G4-DMA (Saúde e segurança no trabalho), G4-DMA (Liberdade de associação e negociação coletiva)|

Em linha com a Política MASS (Meio Ambiente, Saúde e Segurança), a Embraer assume como compromissos criar e manter um ambiente de trabalho seguro, saudável e em conformidade com requisitos de ergonomia e legislações laborais e ambientais. Não há empregados envolvidos em atividades ocupacionais que apresentam alta incidência ou alto risco de doenças específicas. Os programas de saúde são desenvolvidos a partir do perfil epidemiológico das equipes, formulado por meio de exames médicos periódicos, que têm adesão de 100% dos empregados. A partir desse levantamento, a Companhia adota ações preventivas e com foco educativo, como Programa Comportamental, Programa Embraer de Reequilíbrio Tensional Ocupacional (PERTO), Plano de Ações Educativas e Comunicação, Gerenciamento de Riscos Ergonômicos e Metodologia para a Prevenção de Acidentes (*Prevention through Design*). |GRI G4-LA7|

Desde 2001, seguindo práticas reconhecidas de gestão, a Embraer mantém a certificação internacional OHSAS 18001, com a definição anual de metas do Sistema de Gestão, que visam à redução de incidentes e à melhoria das condições de trabalho. Indicadores de segurança também são monitorados e analisados mensalmente pela Diretoria e pelo Conselho de Administração, a fim de manter níveis de excelência na prevenção de acidentes.

Os empregados contam, desde 1971, com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), formada por representantes instalados, operando em todas as unidades industriais, que representam 87,8% dos empregados. A Cipa organiza uma vez ao ano a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Sipat), e seu Comitê se reúne mensalmente. O órgão é composto de representantes dos empregados, eleitos uma vez ao ano, além de, na mesma proporção, representantes indicados pelo empregador. |GRI G4-LA5|

Temas de saúde e segurança constam de acordos firmados com os sindicatos – no Brasil, 7,2% dos empregados da Embraer são sindicalizados, mas 100% são abrangidos pelas cláusulas negociadas nas convenções coletivas de trabalho – e incluem a oferta e o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI); a instalação de comitês de saúde e segurança compostos da liderança e dos empregados; a participação de representantes dos trabalhadores em vistorias de segurança e saúde e em auditorias de acidentes; o treinamento e a educação; o sistema de reclamações; e as vistorias periódicas. |GRI G4-11, G4-LA8, G4-HR4|

Com essas premissas, no ano, o número total de acidentes no quadro próprio com afastamento foi 82, e a taxa de doenças ocupacionais, 0,22% (confira os indicadores de segurança nos Indicadores GRI). |GRI G4-LA6|

Qualidade de vida

A Embraer investe em ações preventivas de saúde e promoção da qualidade de vida. As iniciativas principais estão consolidadas no programa Estar de Bem, que possui diversas vertentes para as várias etapas de vida do empregado: Minuto Estar de Bem, Estar de Bem sem o Cigarro, Estar de Bem sem Drogas, Estar de Bem com a Balança, Estar de Bem com a Maternidade, Estar de Bem com Você, Estar de Bem com a Atividade Física, Ciclo de Palesstras, Semana da Saúde, Programa de Vacinação e Programa de Reinserção.

RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

A Embraer investe em iniciativas que visam a promover o aprimoramento de seu setor de atuação e contribuir com o desenvolvimento perene das comunidades nas quais a Companhia está inserida

20 milhões

de reais direcionados em 2015 aos projetos sociais realizados pelo Instituto Embraer de Educação e Pesquisa

A gestão do acervo da memória institucional da Companhia é promovida pelo Centro Histórico Embraer, que também preserva e divulga informações sobre a história da indústria aeronáutica brasileira

A fim de aprimorar-se no pleno cumprimento das legislações ambientais vigentes e para antecipar-se a regulamentações futuras, a Companhia implantou no exercício a primeira fase de seu novo sistema de gestão de substâncias químicas de produtos

565 pessoas

engajadas em programas e atividades de voluntariado, demonstrando o compromisso com a solidariedade do quadro de empregados

960

alunos de ensino médio são beneficiados pelos Colégios Embraer Juárez Wanderley e Casimiro Montenegro Filho



INSTITUTO EMBRAER | GRI G4-S01, G4-EC7, G4-EC8, G4-DMA (Impactos econômicos indiretos), G4-DMA (Comunidades locais)

A Embraer busca transformar positivamente as comunidades no seu entorno e, assim, contribuir para o empoderamento de jovens e de instituições parceiras por intermédio da educação. Os projetos sociais, para os quais foram direcionados recursos da ordem de R\$ 20 milhões em 2015, são realizados pelo Instituto Embraer de Educação e Pesquisa. Responsável por administrar o capital de investimento social da Companhia, o Instituto tem como pilares de atuação: educação (colégios Embraer, fundo de bolsas e empreendedorismo), preservação da memória (Centro Histórico Embraer) e engajamento com a sociedade (voluntariado e Programa Parceria Social).

Colégios Embraer

O período foi marcado pela inclusão de dois novos critérios no processo seletivo dos colégios Embraer Juarez Wanderley (São José dos Campos) e Casimiro Montenegro Filho (Botucatu). O primeiro critério, de caráter socioeconômico, visa a atender alunos que possuam renda mensal bruta *per capita* de até 1,5 salário-mínimo nacio-

nal e cuja renda familiar mensal não ultrapasse nove salários-mínimos. O segundo critério traz a obrigatoriedade de o candidato ter cursado todo o Ensino Fundamental – ciclos I e II, do 1º ao 9º anos – em escola pública municipal, estadual ou federal no Brasil e estar cursando, em 2015, desde o início do ano letivo, o 9º ano do Ensino Fundamental em uma das escolas da rede pública nas cidades de São José dos Campos, Jacareí, Caçapava ou Taubaté, para concorrer às vagas de São José dos Campos, e das cidades de Botucatu, São Manuel, Areiópolis, Pardinho, Itatinga, Anhembí, Bofete e Pratânia, para concorrer às vagas de Botucatu. Os selecionados recebem bolsa integral de estudos, além de uniforme, material didático, alimentação e transporte durante o período letivo. Os alunos também têm a possibilidade de participar do Programa de Preparação para a Universidade (PPU), que fornece orientação profissional e um panorama do mercado de trabalho nas diferentes áreas de conhecimento (exatas, humanas e biológicas). Em 2015, o Colégio Embraer Juarez Wanderley figurou no *ranking* das maiores pontuações no ENEM 2014, do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (Inep), com a 1ª colocação da região do Vale do Paraíba, a 12ª do Estado de São Paulo e a 54ª do Brasil.

Empreendedorismo

A Embraer estimula o empreendedorismo interna e externamente. Para isso, mantém os seguintes programas: *Cockpit* de Talentos, Empresas em Ação, Miniempresa, Vamos Falar de Ética e Empre-sário Sombra por Um Dia.

Programa Parceria Social

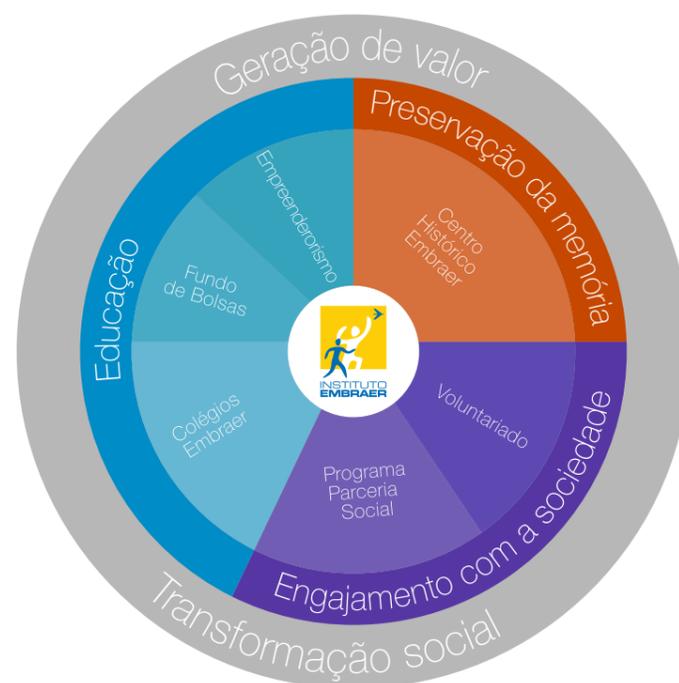
Por meio do programa Parceria Social, a Embraer financia e apoia projetos educacionais mantidos por organizações da sociedade civil. Os temas de trabalho são escolhidos em consultas públicas com representantes das comunidades locais, de forma participativa, transparente e para atender às principais demandas sociais.

Em 2015, o edital para submissão de projetos abrangeu os temas Educação Formal, Infraestrutura e Tecnologia, Empoderamento da Mulher e Prosperidade e Equidade.

Voluntariado

Mantido pelo Instituto Embraer, o programa tem por objetivo fomentar a cultura do voluntariado entre os empregados. As ações visam à valorização da cultura de solidariedade, mantendo ativa uma comunidade virtual que troca experiências e divulga oportunidades de trabalhos voluntários. Em 2015, 565* pessoas se envolveram ativamente em programas e ações de voluntariado, com destaque para o grande crescimento da atuação de empregados no exterior, que alcançou o total de 336 voluntários em Portugal, Estados Unidos e China. Durante o ano, o Instituto realizou também campanhas para estimular esse engajamento. Confira no *link* depoimentos de voluntários Embraer: www.noticiasinstituto.embraer.com.br/blog/Paginas/Detalhes.aspx?IDP=216.

*Considerando voluntários efetivamente engajados, doadores do programa Fundo de Bolsas, participantes de campanhas sociais e do portal de voluntariado corporativo, totalizam 4.805 pessoas envolvidas.



Em 2015, o Instituto Embraer focou esforços na expansão de sua atuação no exterior. Além da presença do Centro Histórico em diversas unidades, o portal de voluntariado Asas do Bem foi disponibilizado para os empregados de Évora, em Portugal. O Instituto também coordenou ações com pontos focais em diversas unidades e o número de voluntários no exterior praticamente dobrou, chegando a 336 pessoas.

Programa Fundo de Bolsas

Mantido pelo Instituto Embraer, o programa Fundo de Bolsas é concedido unicamente a ex-alunos dos colégios aprovados em universidades públicas ou particulares com isenção total de mensalidade. O objetivo é apoiar financeiramente os estudantes durante a graduação universitária, por meio de uma bolsa mensal que deve ser utilizada no custeio de despesas gerais. Visando à sustentabilidade do programa, após a inserção no mercado de trabalho e um período determinado de carência, cabe aos bolsistas restituírem o montante recebido. A iniciativa, que beneficiou 277 alunos em 2015, conta ainda com o apoio de empresas e pessoas físicas.

Por meio dos programas Fundos de Bolsas, Parceria Social e Voluntariado, o Instituto Embraer contribui com o desenvolvimento social sustentável

Cartas, princípios e outras iniciativas desenvolvidas externamente | GRI G4-15

NOME	Data de adoção	Países e/ou operações em que são aplicados	Stakeholders envolvidos
Towards Sustainable Aviation	22/03/2012	Mundial	Fornecedores, fabricantes, empresas de transporte e organizações do setor aeroespacial
Friends of Rio+20	Junho de 2012	Mundial	Empresas de diversos setores
UN Global Compact	16/06/2008	Mundial	Fornecedores, fabricantes, empresas de transporte e organizações de diversos setores
Compromisso para redução de emissão de Gases do Efeito Estufa na aviação (ICAO/ATAG)	23/09/2014	Mundial	Fornecedores, fabricantes, empresas de transporte e organizações do setor aeroespacial
Call to Action	10/12/2014	Mundial	Fornecedores, fabricantes, empresas de transporte e organizações de diversos setores
Centro de pesquisas de biocombustíveis	Inaugurado em 14/01/2015	Instalado no Brasil com potencial de impacto mundial	Parceria com a Boeing

Além dos muros

O exercício da cidadania está presente no dia a dia da Embraer. Nesse sentido, destacam-se os bombeiros, cuja atuação transborda a prevenção de incêndio nas unidades da Embraer. Os bombeiros auxiliam diretamente as comunidades locais da Rede Integrada de Emergências (Rinem) do Vale do Paraíba (SP), que reúne equipes de prefeituras, hospitais e de 39 empresas privadas para o célere atendimento a situações de perigo.

A rede pode ser acionada para fornecer apoio como primeiros socorros e salvamentos terrestres, aquáticos e em altura, além de isolamentos de área em situações de emergência, como incêndios de grandes proporções ou acidentes em rodovias. Também trabalha em defesa do meio ambiente e da fauna, em caso de queimadas.

O efetivo de bombeiros da Embraer é formado por 50 profissionais alocados nas unidades Eugênio de Melo, Faria Lima, Gavião Peixoto e Botucatu, todas localizadas no Estado de São Paulo. Para atender aos chamados, a Companhia conta com ambulância, viatura de apoio e caminhão de combate ao fogo. Por suas contribuições, os bombeiros da Embraer foram várias vezes reconhecidos e a Empresa posicionada entre as três organizações privadas que mais forneceram apoio à sociedade, conforme classificação realizada pela Rinem. A Associação Agência Brasil de Segurança (ABS) também certificou a Embraer na categoria diamante, depois de ter conquistado ouro por dois anos consecutivos, por seu compromisso com a segurança e o bem-estar social.

Centro Histórico Embraer

O Centro Histórico Embraer (CH) faz a gestão do acervo da memória institucional da Companhia, contemplando também a da indústria aeronáutica no Brasil.

No fim de 2015 e início de 2016, o Museu Catavento - Espaço Cultural da Ciência, em São Paulo, realizou exposição temática sobre Tecnologia na Aviação, contando com acervo do Instituto Embraer, que inclui uma cabine de passageiros em tamanho real. Em outubro de 2015, em parceria com a Força Aérea Brasileira (FAB), o CH lançou a exposição virtual 30 anos do primeiro voo do AMX no Brasil.



Conteúdos históricos audiovisuais e textuais podem ser conhecidos no endereço eletrônico www.centrohistoricoembraer.com.br.

PARCERIAS DE SUCESSO

| GRI G4-15, G4-16 |

Por meio da participação em associações, entidades, organismos multilaterais e iniciativas voluntárias, a Embraer busca contribuir com a formulação de políticas públicas que visem ao aprimoramento de seu setor de atuação. A participação é sempre alinhada ao programa de *compliance* e ao Código de Ética e Conduta da Companhia (saiba mais sobre a participação da Embraer em associações e organizações nacionais e internacionais nos Indicadores GRI).

Há ainda proximidade com as ações desenvolvidas no setor. Em março de 2015, na cerimônia da Aula Magna do ITA, foi anunciada a Cátedra Embraer, que terá como primeiro ocupante Carlos Cesnik, ex-engenheiro da Companhia e atualmente professor da Universidade de Michigan. A cátedra é apoiada pela Embraer e homenageia o iteano Guido Pessotti, falecido em abril de 2015.

MEIO AMBIENTE |G4-DMA (Energia), G4-DMA (Água), G4-DMA (Emissões), G4-DMA (Efluentes e resíduos)|

Alinhada às diretrizes e aos princípios de sua Política de Meio ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho (MASS), a Embraer cumpre integralmente as legislações ambientais buscando minimizar impactos e gerenciar riscos. A Companhia identificou que os principais aspectos socioambientais associados a instalações, processos e produtos são a emissão de Gases do Efeito Estufa (GEE), a geração e destinação de resíduos e o consumo de recursos naturais. A fim de reduzi-los e mitigá-los, a Companhia atua com foco no engajamento da cadeia de suprimentos e no desenvolvimento de produtos e serviços ecoeficientes. A análise dos impactos ambientais é realizada com base nas normas ISO 14001 e o desenvolvimento dos produtos cumpre requisitos do Programa de Desenvolvimento Integrado do Produto Ambientalmente Sustentável (DIPAS) (saiba mais em Crescimento Sustentado).

Em 2015, a Companhia não registrou vazamentos com volumes significativos. |GRI G4-EN24|

Gases do Efeito Estufa (GEE)

A Embraer atua em consonância com o compromisso de sustentabilidade da indústria aeronáutica – assinado em 2012 e que estabelece meta de redução no setor de 50% das emissões de GEE até 2050, tendo como base o ano de 2005. Como exemplo de iniciativas para minimizar as emissões em 2015 pode-se citar o controle de acionamento e temperatura de ar-condicionado na unidade Faria Lima, a substituição de lâmpadas por lâmpadas de LED e a movimentação de aeronave sem APU ligada na preparação para Voo da Aviação Comercial.

O inventário de emissões de Gases do Efeito Estufa da Embraer foi certificado pelo sexto ano consecutivo pela ISO 14064 parte I, que estabelece normas para quantificação, monitoramento, verificação e validação das emissões de GEE (confira os resultados do inventário de emissões da Embraer nos Indicadores GRI). |G4-EN15, G4-EN16, G4-EN17, G4-EN21|

Resíduos

A Embraer gere de forma ambientalmente responsável seus resíduos, sendo que empresas terceiras e habilitadas realizam o coprocessamento, a descontaminação, o reaproveitamento e a reciclagem e/ou a disposição final dos materiais (confira o peso total de resíduos gerados e suas destinações em Indicadores GRI). |G4-EN23|

REDUÇÃO DE EMISSÕES DE GASES DO EFEITO ESTUDA (GEE) GRI G4-EN19	Peso (tCO ₂ e)	
	2014	2015
Redesenho de processos – Escopo 1	77	98
Conversão e modernização de equipamentos – Escopo 2	47	239
Conversão e modernização de equipamentos – Escopo 1	120	0
Mudanças nos comportamentos dos empregados	22	0
Total de emissões evitadas	266	337

Obs.: Dados de emissões atmosféricas referentes às unidades SJK, EGM, TTE, Eleb, GPX e BOT.

Sistema de gestão de substâncias químicas

Em 2015, a Embraer implantou a primeira fase do novo sistema de gestão de substâncias químicas de produtos a fim de aprimorar-se no pleno cumprimento das legislações ambientais vigentes e antecipar-se a regulamentações futuras. Para a criação do sistema, foi realizado um levantamento de todas as legislações e regulamentações de substâncias químicas no mundo, bem como das tendências para o setor. O sistema permite a elaboração do *Bill Off Substance* (BOS), uma lista que

contém as substâncias que compõem cada parte das aeronaves e que garante a correta utilização bem como a plena segurança de empregados e clientes.

O E-Jet E2 é o primeiro jato da Embraer a ser fabricado a partir das informações do BOS. Para a continuidade da iniciativa, um comitê foi formado na Embraer para desenvolver a segunda fase do sistema de gestão de substâncias químicas de produtos, a ser implementada até 2017.

Energia e água

A Embraer mede e monitora o consumo de energia e de água (industrial e humano) de suas unidades por meio de uma ferramenta na intranet atualizada mensalmente. Em 2015, o consumo de energia totalizou 428.214 GJ, 0,6% menos em relação a 2014. Também foram obtidas reduções de 2.145.595 kWh/ano nos requisitos de energia nos *sites* da Embraer a partir de substituições de luminárias por LED, do controle de acionamento das centrais de ar-condicionado e da adoção de sistema de gerenciamento de energia em computadores, entre outras melhorias. |GRI G4-EN3, G4-EN6|

Como a operação da aeronave é a etapa mais longa (mais de 15 anos) do seu ciclo de vida, a redução do consumo de energia, relacionada ao consumo de combustível, apresenta grande potencial para a melhoria do seu desempenho

ambiental. O consumo de combustível é a principal despesa na operação de uma aeronave e, portanto, opções de projeto que promovam a eficiência do uso de combustível são sempre foco das fabricantes de aeronaves, atendendo assim tanto às necessidades ambientais como às de mercado. Prevista para entrar em operação em 2018, a nova geração de jatos da Aviação Comercial (E2) traz uma série de melhorias, que permitirão uma redução de até 24% do consumo de combustível e emissões. |GRI G4-EN7|

O principal consumo de água na Companhia é administrativo, em contraponto ao pequeno uso em processos industriais. O insumo advém de concessionárias locais e de poços profundos. Em 2015, a Embraer utilizou 96.0152 m³ de água, dos quais 2% correspondentes à água reciclada/reutilizada. |GRI G4-EN8, G4-EN10|

Para gerir de forma ambientalmente correta e incentivar a redução de seus consumos, a Embraer mede e monitora mensalmente dados de água e energia de suas unidades



Redução de até **24%** do consumo de combustível e emissões por assento com a nova geração de jatos da Aviação Comercial (E2), prevista para entrar em operação em 2018

Total de retirada de água por fonte (m³) |GRI G4-EN8|*

FONTES DE ÁGUA	2013	2014	2015
Águas subterrâneas	541.900	647.616	616.545
Abastecimento municipal de água ou outras empresas de abastecimento de água	103.180	115.737	344.268
Volume total de água retirada	645.080	763.353	960.813

*Para o ano de 2015, foram reportados também os dados das unidades de Belo Horizonte, Sorocaba, Fort Lauderdale, Nashville, Melbourne, Évora, Beijing e as coligadas OGMA e Harbin. O total de água retirada por fonte em 2015, considerando somente as unidades reportadas em anos anteriores, é igual a 710.544 m³.

Efluentes

Duas unidades da Embraer descartam seus efluentes em corpos d'água (Gavião Peixoto, no córrego da Mulada, e Taubaté, no córrego Boçoroca), após o devido tratamento em Estação de Tratamento de Esgoto (ETE) própria. O volume de descarte é muito inferior à capacidade de su-

porte dos corpos hídricos e ambos estão situados fora de Área de Proteção Ambiental (APA). Os demais efluentes são descartados em rede pública. (Confira os dados de descarte de água das unidades discriminados por tratamento e destinação nos Indicadores GRI). |GRI G4-EN22|

Responsabilidade com os produtos |GRI G4-EN27|

Em janeiro de 2015, a Embraer, em conjunto com a Boeing, inaugurou o Centro Conjunto de Pesquisa em Biocombustíveis Sustentáveis para a Aviação, um esforço para consolidar o estabelecimento da indústria de biocombustíveis de aviação no Brasil. Instalado no Parque Tecnológico de São José dos Campos (SP), o Centro coordenará e financiará pesquisas de universidades e outras instituições brasileiras para produção de matérias-primas, estudos de viabilidade econômica e tecnologias de processamento de biocombustíveis.

As duas empresas também anunciaram no ano parceria para melhorar o desempenho da aviação em relação a aspectos ambientais. Uma aeronave da

Embraer será utilizada a partir de 2016 na realização de testes do Programa ecoDemonstrator, da Boeing. O programa visa a acelerar o emprego de novas tecnologias com o objetivo de aumentar a segurança de voo, além de reduzir o consumo de combustível, as emissões de GEE e o ruído das aeronaves.

O ano também foi marcado pelo lançamento de manual desenvolvido pela Embraer, que contém orientações aos clientes quanto ao fim de vida das aeronaves. O objetivo é promover o descarte correto ou o reaproveitamento de partes do avião sem agredir o meio ambiente e em sintonia com os princípios de sustentabilidade adotados e defendidos pela Companhia.

1 - Base de cálculo	2015 (R\$ mil)	2014 (R\$ mil)
Receita Líquida (RL)	15.125.054	10.846.351
Resultado Operacional (RO)	241.601	796.085
Folha de Pagamento Bruta (FPB)	2.282.515	2.058.643
Valor Adicionado Total (VAT)	4.457.294	3.969.878

2 - Indicadores sociais internos	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL	% sobre VAT	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL	% sobre VAT
Alimentação	29.940	1,31	0,20	0,62	29.724	1,44	0,27	0,75
Encargos sociais compulsórios	356.425	15,61	2,36	7,40	359.781	17,48	3,32	9,06
Previdência privada	68.956	3,01	0,46	1,43	63.106	3,07	0,58	1,59
Saúde	121.458	5,30	0,80	2,51	113.678	5,52	1,05	2,86
Segurança e saúde no trabalho	21.737	0,95	0,14	0,45	15.643	0,76	0,14	0,39
Educação	471	0,02	0,00	0,01	498	0,02	0,00	0,01
Cultura	365	0,02	0,00	0,01	186	0,01	0,00	0,00
Capacitação e desenvolvimento profissional	17.791	0,78	0,12	0,37	12.160	0,59	0,11	0,31
Creches ou auxílio-creche	1.287	0,06	0,01	0,03	1.144	0,06	0,01	0,03
Esporte								
Participação nos lucros ou resultados	89.462	3,91	0,59	1,85	97.475	4,73	0,90	2,46
Transporte								
Outros	59.940	2,62	0,40	1,24	48.663	2,36	0,45	1,23
Total - Indicadores sociais internos	767.832	33,57	5,08	15,91	742.058	36,05	6,84	18,69

3 - Indicadores sociais externos	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL	% sobre VAT	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL	% sobre VAT
Educação	20.468	4,24	0,14	0,42	19.945	2,51	0,18	0,50
Cultura	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Saúde e saneamento	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Esporte	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Combate à fome e segurança alimentar	55	0,01	0,00	0,00	51	0,01	0,00	0,00
Indicador setorial								
Outros	1.149	0,24	0,01	0,02	745	0,09	0,01	0,02
Total das contribuições para a sociedade	21.672	4,49	0,14	0,45	20.741	2,61	0,19	0,52
Tributos (excluídos encargos sociais)	685.172	141,87	4,53	14,18	412.829	51,86	3,81	10,40
Total - Indicadores sociais externos	706.844	146,35	4,67	14,63	433.570	54,46	4,00	10,92

4 - Indicadores ambientais	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL	% sobre VAT	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL	% sobre VAT
Total dos investimentos em meio ambiente	19.385	4,01	0,13	0,40	12.806	1,61	0,12	0,32

Distribuição dos investimentos em meio ambiente	R\$ mil	% sobre total	R\$ mil	% sobre total
Total dos investimentos em ações de prevenção ambiental	19.385		12.806	
Total dos investimentos em ações de manutenção ambiental	0		0	
Total dos investimentos em ações de compensação ambiental	0		0	
Quanto ao estabelecimento de metas anuais para minimizar resíduos e o consumo em geral na produção/ operação para aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:	() Não tem metas () Cumpre de 0% a 50% () Cumpre de 51% a 75% (X) Cumpre de 76% a 100%		() Não tem metas () Cumpre de 0% a 50% () Cumpre de 51% a 75% (X) Cumpre de 76% a 100%	

5 - Indicadores do corpo funcional	2015 (em unidades)	2014 (em unidades)
Número de empregados(as) no fim do período	17.007	17.094
Número de admissões durante o período	827	788
Número de empregados(as) terceirizados(as)	985	912
Número de estagiários(as)	336	337
Número de empregados(as) acima de 45 anos	3.104	3.055
Número de mulheres que trabalham na empresa	2.519	2.523
Número de homens que trabalham na empresa	14.488	14.571
Percentual de cargos de chefia ocupados por mulheres	10,51	10,58
Número de negros(as) que trabalham na empresa	889	829
Percentual de cargos de chefia ocupados por negros(as)	2,60	2,67
Número de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais	755	709

6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2015	2014
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	49	49
Número total de acidentes de trabalho	191	184
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	() Direção (X) Direção e gerências () Todos(as) os(as) empregados(as)	() Direção (X) Direção e gerências () Todos(as) os(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	() Direção e gerências () Todos(as) os(as) empregados(as) (X) Todos(as) + CIPA	() Direção e gerências () Todos(as) os(as) empregados(as) (X) Todos(as) + CIPA
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	() Não se envolve () Segue as normas da OIT (X) Incentiva e segue a OIT	() Não se envolve () Segue as normas da OIT (X) Incentiva e segue a OIT
A previdência privada contempla:	() Direção () Direção e gerências (X) Todos(as) os(as) empregados(as)	() Direção () Direção e gerências (X) Todos(as) os(as) empregados(as)
A participação nos lucros ou resultados contempla:	() Direção () Direção e gerências (X) Todos(as) os(as) empregados(as)	() Direção () Direção e gerências (X) Todos(as) os(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	() Não são considerados (X) São sugeridos () São exigidos	() Não são considerados (X) São sugeridos () São exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	() Não se envolve () Apoia (X) Organiza e incentiva	() Não se envolve () Apoia (X) Organiza e incentiva

Valor total de indenizações e multas pagas por determinação da Justiça:				
Valor adicionado total a distribuir (R\$ mil):	4.457.294		3.969.878	
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	R\$ mil	% sobre total	R\$ mil	% sobre total
Governo	1.076.882	24,16	732.840	18,46
Colaboradores(as)	2.449.729	54,96	1.984.542	49,99
Acionistas	92.266	2,07	214.373	5,40
Terceiros	689.098	15,46	456.139	11,49
Retido	149.319	3,35	581.984	14,66

7 - Outras informações

INDICADORES GRI

Perfil dos empregados |GRI G4-10|

POR NÍVEL FUNCIONAL	2013 ¹		2014		2015	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretoria ²	84	7	79	8	73	9
Gerente	364	55	234	43	235	40
Supervisor	670	68	726	81	678	75
Piloto	104	0	106	0	102	0
Engenheiro	3.642	526	3.708	576	3.783	586
Profissional	1.263	956	1.271	961	1.300	965
Técnico	2.940	258	3.013	277	3.168	300
Administrativo	526	425	490	386	480	377
Operacional	6.800	590	6.619	589	6.603	599
Total por gênero	16.393	2.885	16.246	2.921	16.422	2.951
Total		19.278		19.167		19.373

POR TIPO DE CONTRATO	2013 ¹		2014		2015	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Tempo determinado	264	90	226	67	217	89
Tempo indeterminado	16.129	2.795	16.020	2.854	16.205	2.862
Total por gênero	16.393	2.885	16.246	2.921	16.422	2.951
Total		19.278		19.167		19.373

POR TIPO DE EMPREGO	2013 ³		2014		2015	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Jornada integral	15.247	2.674	16.219	2.916	16.403	2.945
Meio período	0	6	27	5	19	6
Total por gênero	15.247	2.680	16.246	2.921	16.422	2.951
Total		17.927		19.167		19.373

POR PAÍS	2013		2014		2015 ⁴	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Brasil	14.793	2.509	14.571	2.523	14.488	2.519
China	45	30	43	27	48	26
EUA	1.147	204	1.189	221	1.406	262
França	206	81	187	75	89	19
Holanda	3	0	4	1	56	10
Irlanda	2	1	2	1	0	1
Portugal	150	44	209	57	294	97
Singapura	46	17	41	16	41	17
Total por gênero	16.392	2.886	16.246	2.921	16.422	2.951
Total		19.278		19.167		19.373

FORÇA DE TRABALHO	2013		2014		2015 ⁵	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Trabalhadores próprios	16.393	2.885	16.246	2.921	14.488	2.519
Terceirizados ⁶					3.935	
Total		0		0		20.942⁶

- Em 2013, estavam segmentados os *trainees* (que são categorizados em operacionais) e os aprendizes (que são parte aprendizes PCD e administrativos e parte aprendizes Senai, que são operacionais).
- Em Diretoria estão agrupados o Diretor-Presidente, os Vice-Presidentes e os Diretores. A diferença entre os anos de 2013 e 2014 em relação ao efetivo da liderança se deve ao fato de que em 2013 foi tomada como entrada a classificação enviada pelo exterior. Em 2014, foi utilizada uma classificação equalizada.
- Em 2013, havia informações faltantes do exterior. Foram informados valores do Brasil e do exterior, exceto Estados Unidos.
- Nos anos anteriores foi informado o efetivo do Brasil por região do País, a partir de 2015 o efetivo passou a ser informado por país.
- Números referentes aos *sites* do Brasil.
- O sistema utilizado para controle de terceiros não permite o *breakdown* por gênero, porém a Embraer trabalhará para ter essa divisão no próximo relatório.

Participação em associações e organizações nacionais ou internacionais |GRI G4-16|

ORGANIZAÇÃO/ASSOCIAÇÃO	Assento no Conselho de Governança	Participação em projetos/comissões	Participação estratégica	Contribui com recursos além da taxa de inscrição/associação
AGENDA NACIONAL				
Associação Brasileira das Companhias Abertas (Abrasca)	Sim	Sim	Não	Não
Associação Brasileira das Indústrias de Materiais de Defesa e Segurança (ABIMDE)	Sim	Sim	Não	Não
Associação Brasileira de Aviação Geral (ABAG)	Sim	Sim	Não	Não
Associação Brasileira de Ciências Mecânicas (ABCM)	Não	Sim	Não	Não
Associação das Indústrias Aeroespaciais do Brasil (AIAB)	Sim	Sim	Não	Não
Associação de Comércio Exterior do Brasil (AEB)	Sim	Sim	Não	Não
Associação do Parque Tecnológico de São José dos Campos	Não	Sim	Não	Não
Associação Nacional de Pesquisa e Desenvolvimento das Empresas Inovadoras (Anpei)	Sim	Sim	Não	Não
Centro para Competitividade e Inovação do Cone Leste Paulista (CECOMPI)	Sim	Sim	Não	Não
Confederação Nacional da Indústria (CNI)*	Não	Sim	Não	Não
Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp)	Sim	Sim	Não	Não

* Participação associativa por meio do sistema Fiesp.

ORGANIZAÇÃO/ASSOCIAÇÃO	Assento no Conselho de Governança	Participação em projetos/comissões	Participação estratégica	Contribui com recursos além da taxa de inscrição/associação
AGENDA NACIONAL				
Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC)	Não	Sim	Não	Não
Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial (IEDI)	Sim	Sim	Não	Não
Movimento Empresarial para a Inovação (MEI)	Não	Sim	Não	Não
AGENDA INTERNACIONAL				
Aerospace Industries Association (AIA)	Não	Sim	Não	Não
Air Transport Action Group (ATAG)	Sim	Sim	Não	Não
Aviation Working Group (AWG)	Sim	Sim	Não	Não
Brazil Industries Coalition (BIC)	Sim	Sim	Não	Não
Câmara de Comércio Exterior Americana (Amcham)	Sim	Sim	Não	Não
Câmara Portuguesa de Comércio no Brasil (CPCB)	Sim	Sim	Não	Não
Centro Brasileiro de Relações Internacionais (CEBRI)	Sim	Sim	Não	Não
Conselho Empresarial Brasil-China (CEBC)	Sim	Sim	Não	Não
Conselho Empresarial Brasil-Estados Unidos (CEBEU)	Sim	Sim	Não	Não
European Policy Center (EPC)	Não	Sim	Não	Não
Fundação do Pacto Global	Não	Sim	Não	Não
Fundação Centro de Estudos do Comércio Exterior (Funcex)	Sim	Sim	Não	Não
General Aviation Manufacturers Association (GAMA)	Não	Sim	Não	Não
International Aerospace Environmental Group (IAEG)	Não	Sim	Não	Não
National Aeronautic Association (NAA)	Sim	Sim	Não	Não
United States Chamber of Commerce (USCC)	Não	Sim	Não	Não
Woodrow Wilson Center	Não	Sim	Não	Não
World Economic Forum (WEF)	Não	Sim	Não	Não

Limite do aspecto material fora da Organização |GRI G4-21|

TEMAS	STAKEHOLDER
Gestão de recursos naturais e resíduos	Sociedade
Emissões atmosféricas	Sociedade e clientes
Ética	Pessoas (empregados), sociedade e acionistas
Segurança do produto	Sociedade e clientes
Transparência e comunicação	Clientes, parceiros e acionistas
Gestão do ciclo de vida ambiental	Sociedade e clientes
Desenvolvimento socioeconômico local	Sociedade
Pesquisa, desenvolvimento e inovação	Clientes, parceiros e acionistas
Gestão de substâncias químicas	Clientes, parceiros, acionistas e sociedade
Gestão da cadeia de suprimentos	Clientes, parceiros e acionistas
Controle de exportações	Clientes e acionistas
Novos negócios, produtos e serviços sustentáveis	Clientes

Abordagem e frequência de engajamento de stakeholders |GRI G4-26|**Processos de consulta entre stakeholders e o mais alto órgão de governança |GRI G4-37|**

STAKEHOLDER	ENGAJAMENTO	OBJETIVO	RESPONSÁVEL	FREQUÊNCIA
Clientes	Conferência com Operadores (EOC/ EEOC)	Conferências, reuniões dedicadas e <i>workshops</i> com operadores são realizados para manter e aprimorar o relacionamento e discutir assuntos relativos às aeronaves (manutenção, operação e itens de campo). É um meio para que os clientes se manifestem de forma regular, expondo suas necessidades, seus anseios, sua satisfação, seus itens técnicos e suas experiências com os produtos da Embraer. As áreas de Suporte ao Cliente coletam, analisam, priorizam e desenvolvem planos de ação para a adoção de melhorias nos produtos e processos. É um processo de melhoria contínua.	Áreas de Suporte ao Cliente	Anual
	<i>Kaizen</i> em clientes	Auxiliar na implementação de melhorias em produtos e processos, visando ao aperfeiçoamento dos processos de interface do cliente com a Embraer.	Áreas de Suporte ao Cliente	Contínuo/ Conforme demanda
	Estudos para desenvolvimento ou melhoria de produtos	Os conhecimentos técnicos de operação de aviões de alguns clientes são utilizados nos projetos de melhorias de produto. Para tanto, esses clientes são contatados pela Companhia para realização de reuniões e estudos.	Inteligência de Mercado, Suporte ao Cliente e Engenharia	Contínuo/ Conforme demanda
	Pesquisas de satisfação de clientes	Realização de pesquisas para aferir o nível de satisfação dos clientes.	Áreas de Suporte ao Cliente	Anual
	Feiras aeronáuticas	Divulgação e apresentação de produtos a potenciais clientes e venda de aeronaves.	Área de vendas	Conforme calendário mundial

STAKEHOLDER ENGAJAMENTO	OBJETIVO	RESPONSÁVEL	FREQUÊNCIA	
Fornecedores	Embraer Suppliers Conference (ESC)	Alinhamento estratégico, apresentação dos cenários futuros e alinhamento de expectativas dos fornecedores e da Embraer, além de premiação dos melhores fornecedores do ano.	CEO, VPs das Unidades de Negócio e Diretores	Anual
	Supply Chain Alignment (SCA), Supply Chain Quality Alignment (SQA)	Alinhamento estratégico e operacional, apresentação dos cenários e desafios do ano, alinhamento de expectativas dos fornecedores e da Embraer, planos de trabalho e de ação.	Gerentes e Diretores de Programa e Área da Qualidade de Fornecedores	Anual
	Executive meeting (plano de ação e book de indicadores com os fornecedores)	Acompanhamento dos indicadores e planos de ação e alinhamento de expectativas dos fornecedores e da Embraer.	CEO, VPs das Unidade de Negócio e Diretores	Trimestral
	Customer Support Meeting (CSM)	Reunião dedicada ao <i>aftermarket</i> , com objetivo de acompanhar com os executivos dos fornecedores os assuntos que impactam a frota e os operadores da Embraer. Nessas reuniões executivas, são discutidos e apresentados planos de ação para assuntos técnicos e comerciais para a frota e os operadores individuais.	CEO, VPs das Unidade de Negócio e Diretores	Trimestral
	Program Review Meeting (PRM)	Acompanhamento técnico/operacional das atividades de desenvolvimento dos programas, série e <i>aftermarket</i> . Acompanhamento de plano de ação e correção de rotas.	Diretores e Gerentes de Programas	Semestral
Acionistas	Reunião do Conselho de Administração	Acompanhamento do desempenho da Embraer e aprovação do Plano Estratégico (PE) e do Plano de Ação (PA).	VP Jurídica	Conforme calendário
	Comitê de Estratégia (CEST)	Assessoramento na definição do PE e PA e acompanhamento da gestão e dos resultados.	CEO	Conforme calendário
	Comitê de Auditoria e Riscos (CAR)	Assessoramento em temas de riscos e controles internos.	CEO	Conforme calendário
	Comitê de Recursos Humanos (CRH)	Assessoramento na eleição ou destituição de Diretores e estabelecimento de suas respectivas funções, definição de políticas de remuneração e de RH, entre outros.	VP de Pessoas	Conforme calendário
	Portal de Relações com Investidores	Canal de comunicação entre a Embraer e seus investidores/acionistas, a fim de transmitir informações com transparência e equidade, zelando pela governança corporativa.	Diretoria Relações com Investidores	Contínuo
	Relatório Anual	Ferramenta de comunicação e transparência aos <i>stakeholders</i> sobre as práticas sustentáveis da Companhia, em alinhamento às práticas de sustentabilidade.	Gerência de Sustentabilidade Corporativa	Anual
	Embraer Day	Momento de interação da Companhia com seus principais analistas e investidores, com foco nas principais informações da Embraer no período.	Diretoria Relações com Investidores	Semestral
	Reuniões com Ministério do Trabalho e Emprego	Relacionamento com órgãos reguladores, inspeções rotineiras e atendimento à legislação.	Gerência de Segurança do Trabalho, Saúde Ocupacional e Meio Ambiente	Bimestral
Sociedade	Reuniões Cetesb, Vigilância Sanitária, Polícia Federal/ Estadual, Ministério do Exército, prefeitos, secretários municipais de educação, entidades de classe e associações empresariais brasileiras	Relacionamento com órgãos reguladores, inspeções rotineiras e atendimento à legislação. Reuniões para levantamento de necessidades e expectativas dos municípios relacionadas à educação e ao desenvolvimento social. Discussões estratégicas e políticas setoriais, além de maior integração e aprendizado com diversos setores.	Gerência de Sustentabilidade Corporativa/ Gerência de Segurança do Trabalho, Saúde Ocupacional e Meio Ambiente	Ao longo do exercício vigente/ Quinzenal

STAKEHOLDER ENGAJAMENTO	OBJETIVO	RESPONSÁVEL	FREQUÊNCIA	
Sociedade	Participação em fóruns e organizações internacionais (WEF, ATAG, IATA, ICAO, UNDP, Global Compact, OMC, AWG, entre outros)	Contribuir para o debate, propondo estratégias, melhores práticas e soluções para temas globais, além de apoiar o diálogo público-privado.	Diretoria de Relações Externas e Gerência de Sustentabilidade Corporativa	Ao longo do exercício vigente
	Reuniões com governos federal e estadual, prefeituras e agências governamentais	Garantir entendimento pleno sobre ações e projetos da Embraer; elaborar mecanismos para o fortalecimento da relação da sociedade privada e do governo; contribuir para formulação de políticas públicas de interesse da indústria aeroespacial.	Diretoria de Relações Externas e Gerência de Sustentabilidade Corporativa	Ao longo do exercício vigente
	Blog do Diretor-Presidente	Canal de comunicação direta do Presidente com todos os empregados da Embraer.	Presidente	Contínuo
	Ciclo de Valores	Eventos entre líder e empregados para disseminação e internalização dos Valores Embraer. Dividido em ciclos integrados: prática individual, prática coletiva e adequação de processos, ferramentas e políticas.	Diretoria de Gestão da Cultura e Comunicação Interna	Bimestral
Pessoas	Reuniões de acompanhamento de PA/PMS e alinhamento semestral	Reuniões para acompanhar a evolução do PA e do PMS, em que o líder dá instruções e toma ações de correção de rota para atingimento das metas acordadas.	Líderes	No mínimo trimestral
	Pesquisa de clima e reuniões entre líderes e empregados	Realização de pesquisas para conhecimento do nível de satisfação dos empregados e encontros com os empregados para divulgação, elaboração de planos de ação setoriais e acompanhamento da evolução de ações de melhoria do clima.	Líderes	Contínuo
	Helpline	Ferramenta confidencial para que empregados e partes interessadas possam informar ou buscar apoio sobre questões éticas e de comportamento relacionadas a possíveis violações das políticas da Embraer ou de leis e regulamentos.	Diretoria de Compliance	Contínuo
	Dia Azul	Encontros para refletir e celebrar as práticas dos valores da Companhia.	Diretoria de Gestão da Cultura e Comunicação Interna	Bimestral
	Mensagens aos Gestores	Instrumento de comunicação para toda a liderança, que visa a suportar os líderes na orientação aos empregados em assuntos específicos.	Diretoria de Gestão da Cultura e Comunicação Interna	Contínuo

Perfil do mais alto órgão de governança e dos seus comitês |GRI G4-38|

COMITÊ	Função		Independência (alguém de fora da Organização, sem vínculo)	Número de outras funções e compromissos	Natureza de outras funções e compromissos	Gênero	
	Executiva	Não executiva				Mulher	Homem
Alexandre Gonçalves Silva		x	x	3	Membro de Conselhos de Administração		x
Sergio Eraldo de Salles Pinto		x	x	5	Presidente de companhia e membro de Conselhos de Administração		x
Alexandre Magalhães Filho		x		4	Membro de Conselhos de Administração, Fiscal e Deliberativo		x
Antonio Franciscangelis Neto		x					x
Cecília Mendes Garcez Siqueira		x	x	1	Diretora de Administração Previ	x	
Herbert Claros da Silva		x		1	Vice-Presidente de sindicato		x
Israel Vainboim		x	x	5	Presidente de Conselhos de Administração e Fiscal e do Conselho da Câmara Brasil-Israel de Comércio e membro de Conselhos de Administração e Deliberativo		x
João Cox Neto		x	x	2	Presidente de companhia e membro de Conselho de Administração		x
Josué Christiano Gomes da Silva		x	x	4	Presidente e Copresidente de companhia, Presidente de Conselho de Administração e membro de Conselho		x
Pedro Wongtschowski		x	x	9	Presidente e membro de Conselhos		x
Samir Zraick		x	x				x
Frederico Pinheiro Fleury Curado	x			5	Membro de Conselhos de Administração		x
Marco Tulio Pellegrini	x						x
Jackson Medeiros de Farias Schneider	x			5	Vice-Presidente de Fundação e membro de Conselhos		x
José Antonio de Almeida Filippo	x						x
Mauro Kern Junior	x			2	Membro de Conselho Curador e Fundação		x
Paulo Cesar de Souza e Silva	x						x
Terena Penteado Rodrigues	x					x	
Maurício Rodrigues Aveiro		x					x
Nelson Krahenbuhl Salgado		x					x

Medidas tomadas para desenvolver e aprimorar o conhecimento do mais alto órgão de governança sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais |GRI G4-43|

MEDIDAS	Órgão de governança	Econômicos	Ambientais	Sociais
Apresentação sobre deveres dos administradores, com foco em <i>insider trading</i>	Conselho de Administração	x		
Apresentação sobre assuntos ambientais nas unidades da Companhia	Conselho de Administração		x	
Apresentação do Instituto Embraer de Educação e Pesquisa (IEEP)	Conselho de Administração			x
Visibilidade de temas atuais de governança nos Estados Unidos	Conselho de Administração	x		
Treinamento anual de <i>compliance</i>	Conselho de Administração	x		
Apresentação do Comitê de Gestão Financeira	Diretoria	x		
Apresentação dos trabalhos do Comitê de Controle e de Riscos Ambientais (CCRA)	Diretoria		x	
Apresentação dos trabalhos do Comitê de Sustentabilidade	Diretoria		x	x
Apresentação do Comitê de Ética	Diretoria	x		

Variação da proporção do salário mais baixo, discriminado por gênero, comparado ao salário-mínimo local em unidades operacionais importantes |GRI G4-EC5|

PAÍS	Gênero	Menor salário pago			Referência	Relação percentual (%)
		2013	2014	2015		
Brasil	Homens	BRL 1.155,00	BRL 1.337,60	BRL 1.339,80	BRL 788,00 ¹	170
	Mulheres	BRL 1.148,62	BRL 1.337,60	BRL 1.470,55		187
EUA	Homens	USD 2.621,41	USD 1.733,33	USD 1.733,33	USD 1.395,33 ²	124
	Mulheres	USD 2.588,42	USD 2.080,00	USD 2.080,00		149
Portugal	Homens	EUR 700,00	EUR 700,00	EUR 700,00	EUR 505,00 ³	139
	Mulheres	EUR 821,54	EUR 700,00	EUR 700,00		139
França	Homens	EUR 1.890,00	EUR 1.891,99	EUR 1.891,99	EUR 1.455,52 ⁴	130
	Mulheres	EUR 1.475,23	EUR 1.891,99	EUR 1.513,59		104

1. Salário-mínimo no Brasil.

2. Salário-mínimo no estado da Flórida.

3. Salário-mínimo em Portugal.

4. Salário-mínimo na França.

São consideradas unidades operacionais importantes aquelas onde a Embraer está presente e que possuem quantidade significativa de efetivo. Não foram considerados os escritórios dos seguintes países: Irlanda, Singapura, China e Holanda, pois somados representam apenas 1,11% do efetivo.

Consumo de energia elétrica por unidade |GRI G4-EN3|

Consumo em MW/h

	Consumo em MW/h
Faria Lima	65.864
Botucatu	17.291
Évora	14.218
Eugênio de Melo	13.707
Gavião Peixoto	13.443
OGMA	12.929
ELEB	10.959
Melbourne	8.147
Taubaté	4.031
Nashville	3.626
Fort Lauderdale	2.180
Sorocaba	900
Harbin	830
Belo Horizonte	636
Beijing	179
TOTAL	168.940

EMISSIONES DIRETAS DE GASES DO EFEITO ESTUFA POR FONTE (ESCOPO 1 – EM TCO ₂ E) GRI G4-EN15	2013	2014	2015	Varição (%)
Processos de combustão	49.567	28.165	28.343	1
Emissões fugitivas	2.343	2.111	3.058	45
Total	51.910	30.276	31.401	4

Obs.: Dados de emissões atmosféricas referentes às unidades SJK, EGM, TTE, Eleb, GPX e BOT.

EMISSIONES INDIRETAS DE GASES DO EFEITO ESTUFA POR FONTE (ESCOPO 2 – EM TCO ₂ E) GRI G4-EN16	2013	2014	2015	Varição (%)
Geração de eletricidade, calor ou vapor	11.063	16.693	15.699	-6

Obs.: Dados de emissões atmosféricas referentes às unidades SJK, EGM, TTE, Eleb, GPX e BOT.

OUTRAS EMISSIONES INDIRETAS RELEVANTES DE GASES DO EFEITO ESTUFA (ESCOPO 3 – EM TCO ₂ E) GRI G4-EN17	2013	2014	2015	Varição (%)
Transportes de empregados e materiais	8.864	7.569	8.396	11
Viagens de negócios	19.109	20.949	23.859	14
Outras emissões (gerenciamento de resíduos)	705	771	1.866	142
Total	28.678	29.289	34.121	16

Obs.: Gases incluídos nos cálculos e taxa potencial de aquecimento global (ou fonte GWP): dióxido de carbono (CO₂) – 1; metano (CH₄) – 25; óxido nitroso (N₂O) – 298; hidrofluorcarbonetos (HFCs) – 140 a 11.700; perfluorcarbonetos (PFCs) – 8.830.
Dados de emissões atmosféricas referentes às unidades SJK, EGM, TTE, Eleb, GPX e BOT.

Descarte total de água, discriminado por qualidade e destinação |GRI G4-EN22|

VOLUME TOTAL DE DESCARTE DE ÁGUA (M ³)	2013	2014	2015
Doméstico¹	442.602	372.878	414.049
SJK	292.078	213.196	164.318
BOT	46.551	54.435	38.518
EGM	56.249	46.867	56.970
GPX	36.650	38.009	34.465
TTE	11.074	20.371	13.311
OGMA	N/C	N/C	104.165
HEAI	N/C	N/C	2.302
Industrial²	79.472	72.233	117.892
SJK	28.627	23.708	25.690
BOT	39.716	37.702	37.670
EGM	4.161	4.160	4.200
GPX	920	615	827
ELEB	6.048	4.923	4.714
OGMA	N/C	N/C	19.562
HEAI	N/C	N/C	1.763
EVO	N/C	N/C	23.466

1. Somatório de efluentes domésticos de 2015 apenas para as unidades anteriormente reportadas: 307.528 m³.2. Somatório de efluentes industriais de 2015 apenas para as unidades anteriormente reportadas: 73.101 m³.

Peso total de resíduos, discriminado por tipo e método de disposição |GRI G4-EN23|*

MÉTODO DE DISPOSIÇÃO	Resíduos perigosos (kg)	Resíduos não perigosos (kg)
Reciclagem	113.000	12.284.373
Compostagem	-	1.007.740
Coprocessamento	1.090.759	9.214
Recuperação, inclusive recuperação de energia	2.217.450	2.489.554
Incineração (queima de massa)	12.487	373.635
Aterro sanitário	-	1.408.181
Aterro industrial	29.869	-
Tratamento em ETE	757.770	695.380
Tratamento físico-químico	128.537	29.360
Total	4.349.872	18.297.437

*Os dados de resíduos perigosos da unidade de Évora, não incluídos na tabela, totalizam 96,7 t e são encaminhados para empresa responsável que os trata e dispõe de acordo com a legislação local. A variação nos resultados entre os anos de 2014 e 2015 é decorrente da inclusão dos dados da unidade de Évora e das coligadas OGMA e Harbin, além das anteriormente já reportadas unidades SJK, EGM, ELEB, BOT, GPX e TTE. Não estão incluídos os dados referentes às unidades da Embraer nos Estados Unidos.

Número total e a taxa de rotatividade de empregados por faixa etária, gênero e região em 2015

[GRI G4-LA1]

PAÍS	Faixa etária	Homens		Mulheres		Total geral	
		Total	%	Total	%	Total	%
Brasil	Abaixo de 30 anos	221	1,14	99	0,51	320	1,65
	Entre 30 e 50 anos	350	1,81	97	0,50	447	2,31
	Acima de 50 anos	132	0,68	13	0,07	145	0,75
Brasil total		703	3,63	209	1,08	912	4,71
China	Abaixo de 30 anos	1	0,01	0	0,00	1	0,01
	Entre 30 e 50 anos	2	0,01	9	0,05	11	0,06
	Acima de 50 anos	0	0,00	0	0,00	0	0,00
China total		3	0,02	9	0,05	12	0,06
EUA	Abaixo de 30 anos	15	0,08	4	0,02	19	0,10
	Entre 30 e 50 anos	67	0,35	12	0,06	79	0,41
	Acima de 50 anos	31	0,16	4	0,02	35	0,18
EUA total		113	0,58	20	0,10	133	0,69
França	Abaixo de 30 anos	7	0,04	6	0,03	13	0,07
	Entre 30 e 50 anos	51	0,26	41	0,21	92	0,47
	Acima de 50 anos	12	0,06	4	0,02	16	0,08
França total		70	0,36	51	0,26	121	0,62
Portugal	Abaixo de 30 anos	5	0,03	0	0,00	5	0,03
	Entre 30 e 50 anos	15	0,08	4	0,02	19	0,10
	Acima de 50 anos	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Portugal total		20	0,10	4	0,02	24	0,12
Irlanda	Abaixo de 30 anos	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	Entre 30 e 50 anos	1	0,01	0	0,00	1	0,01
	Acima de 50 anos	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Irlanda total		1	0,01	0	0,00	1	0,01
Singapura	Abaixo de 30 anos	1	0,01	0	0,00	1	0,01
	Entre 30 e 50 anos	1	0,01	1	0,01	2	0,01
	Acima de 50 anos	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Singapura total		2	0,01	1	0,01	3	0,02
Total geral		912	4,71	294	1,52	1206	6,23

Número total e a taxa de novas contratações por faixa etária, gênero e região em 2015 [GRI G4-LA1]

PAÍS	Faixa etária	Homens		Mulheres		Total geral	
		Total	%	Total	%	Total	%
Brasil	Abaixo de 30 anos	464	2,40	153	0,79	617	3,18
	Entre 30 e 50 anos	156	0,81	50	0,26	206	1,06
	Acima de 50 anos	4	0,02	0	0,00	4	0,02
Brasil total		624	3,22	203	1,05	827	4,27
China	Abaixo de 30 anos	1	0,01	1	0,01	2	0,01
	Entre 30 e 50 anos	7	0,04	7	0,04	14	0,07
	Acima de 50 anos	0	0,00	0	0,00	0	0,00
China total		8	0,04	8	0,04	16	0,08
EUA	Abaixo de 30 anos	98	0,51	22	0,11	120	0,62
	Entre 30 e 50 anos	210	1,08	28	0,14	238	1,23
	Acima de 50 anos	51	0,26	5	0,03	56	0,29
EUA total		359	1,85	55	0,28	414	2,14
França	Abaixo de 30 anos	10	0,05	1	0,01	11	0,06
	Entre 30 e 50 anos	5	0,03	0	0,00	5	0,03
	Acima de 50 anos	0	0,00	0	0,00	0	0,00
França total		15	0,08	1	0,01	16	0,08
Holanda	Abaixo de 30 anos	7	0,04	2	0,01	9	0,05
	Entre 30 e 50 anos	34	0,18	7	0,04	41	0,21
	Acima de 50 anos	11	0,06	0	0,00	11	0,06
Holanda total		52	0,27	9	0,05	61	0,31
Portugal	Abaixo de 30 anos	36	0,19	23	0,12	59	0,30
	Entre 30 e 50 anos	76	0,39	22	0,11	98	0,51
	Acima de 50 anos	1	0,01	0	0,00	1	0,01
Portugal total		113	0,58	45	0,23	158	0,82
Singapura	Abaixo de 30 anos	1	0,01	1	0,01	2	0,01
	Entre 30 e 50 anos	5	0,03	1	0,01	6	0,03
	Acima de 50 anos	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Singapura total		6	0,03	2	0,01	8	0,04
Total geral		1.177	6,08	323	1,67	1.500	7,74

Acidentes de trabalho com afastamento para o total de trabalhadores (empregados próprios)¹ [GRI G4-LA6]

REGIÃO	2013 ²	2014 ²	2015	
			Mulheres	Homens
América do Sul (Brasil)	44	47	2	36
América do Norte (Estados Unidos da América)	11	11	3	17
Europa, Médio Oriente e África	8	6	7	17
Ásia	0	0	0	0
Total	63	64	12	70

1. Considerado um acidente fatal ocorrido em 2015 e para ele atribuído 6.000 dias perdidos conforme NBR 14280.

2. Os dados de 2013 e 2014 estão consolidados, pois não havia a discriminação por gênero.

Taxa de frequência de acidentes com afastamento para o total de trabalhadores (empregados próprios) |GRI G4-LA6|

REGIÃO	2013	2014	2015
América do Sul (Brasil)	1,37	1,45	1,17
América do Norte (Estados Unidos da América)	4,30	4,29	7,63
Europa, Médio Oriente e África	11,16	6,96	22,23
Ásia	0	0	0
Total	1,77	1,77	2,25

Fatalidades para o total de trabalhadores (empregados próprios) |GRI G4-LA6|

REGIÃO	2015			
	2013	2014	Mulheres	Homens
América do Sul (Brasil)	0	0	0	1
América do Norte (Estados Unidos da América)	0	0	0	0
Europa, Médio Oriente e África	0	0	0	0
Ásia	0	0	0	0
Total	0	0	0	1

Taxa de doenças ocupacionais para o total de trabalhadores (empregados próprios) |GRI G4-LA6|

REGIÃO	2013	2014	2015	
	Número de doenças ocupacionais - Mulheres + Homens			Taxa de doenças ocupacionais
América do Sul (Brasil)	28	15	8	0,25
América do Norte (Estados Unidos da América)	0	0	0	0
Europa, Médio Oriente e África	0	0	0	0
Ásia	0	0	0	0
Total	28	15	8	0,22

Taxa de dias perdidos (acidentes + doenças) para o total de trabalhadores (empregados próprios) |GRI G4-LA6|

REGIÃO	2013		2014		2015	
	Número de dias perdidos	Taxa de dias perdidos	Número de dias perdidos	Taxa de dias perdidos	Número de dias perdidos	Taxa de dias perdidos
América do Sul (Brasil)	1440	44,83	993	30,55	6.945*	213,7
América do Norte (Estados Unidos da América)	614	240,09	203	79,23	423	161,47
Europa, Médio Oriente e África	92	128,37	110	127,65	438	405,64
Ásia	0	0	0	0,00	0	0
Total	2146	60,15	1306	36,08	7.806	214,04

*Considerado um acidente fatal ocorrido em 2015 e para ele atribuído 6.000 dias perdidos conforme NBR 14280.

Acidentes com afastamento para o total de trabalhadores (terceirizados) |GRI G4-LA6|

REGIÃO	2013	2014	2015	
			Mulheres	Homens
América do Sul (Brasil)	33	22	0	17
América do Norte (Estados Unidos da América)	0	0	0	0
Europa, Médio Oriente e África	11	12	0	1
Ásia	0	0	0	0
Total	44	34	0	18

Taxa de frequência de acidentes com afastamento para o total de trabalhadores (terceirizados) |GRI G4-LA6|

REGIÃO	2013	2014	2015
América do Sul (Brasil)	4,02	2,37	1,49
América do Norte (Estados Unidos da América)	0	0	0
Europa, Médio Oriente e África	24,99	29,10	4,95
Ásia	0	0	0
Total	5,08	3,51	1,54

Fatalidades para o total de trabalhadores (terceirizados) |GRI G4-LA6|

REGIÃO	2013	2014	2015
América do Sul (Brasil)	0	0	0
América do Norte (Estados Unidos da América)	0	0	0
Europa, Médio Oriente e África	0	0	0
Ásia	0	0	0
Total	0	0	0

Taxa de dias perdidos (acidentes + doenças) para o total de trabalhadores (terceirizados) |GRI G4-LA6|

REGIÃO	Mulheres + Homens					
	2013		2014		2015	
	Número de dias perdidos	Taxa de dias perdidos	Número de dias perdidos	Taxa de dias perdidos	Número de dias perdidos	Taxa de dias perdidos
América do Sul (Brasil)	315	36,58	223	24,04	210	1,49
América do Norte (Estados Unidos da América)	0	0	0	0	0	0
Europa, Médio Oriente e África	0	0	0	0	17	4,95
Ásia	0	0	0	0	0	0
Total	315	34,00	223	23,00	227	1,54

Número médio de horas de treinamento por ano por empregado, discriminado por gênero e categoria funcional |GRI G4-LA9|*

CATEGORIA FUNCIONAL	2013		2014		2015	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretoria						
Carga horária total	803	270	1.101	297	5.383	967
Total de empregados na categoria	84	7	79	8	73	9
Horas por empregados na categoria	10	39	14	37	74	107
Gerente						
Carga horária total	6.244	1.390	4.512	1.692	16.544	3.312
Total de empregados na categoria	364	55	234	43	235	40
Horas por empregados na categoria	17	25	19	39	70	83
Supervisor						
Carga horária total	42.731	4.279	31.266	3.901	35.363	4.015
Total de empregados na categoria	670	68	726	81	678	75
Horas por empregados na categoria	64	63	43	48	52	54
Piloto						
Carga horária total	1.160	0	1.332	0	1.285	0
Total de empregados na categoria	104	0	106	0	102	0
Horas por empregados na categoria	11	0	13	0	13	0
Engenheiro						
Carga horária total	158.778	27.585	133.344	23.180	105.260	18.843
Total de empregados na categoria	3.642	526	3.708	576	3.783	586
Horas por empregados na categoria	44	52	36	40	28	32
Profissional						
Carga horária total	44.047	27.723	31.691	21.669	29.652	21.756
Total de empregados na categoria	1.263	956	1.271	961	1.300	965
Horas por empregados na categoria	35	29	25	23	23	23
Técnico						
Carga horária total	115.267	21.893	98.781	14.151	95.219	8.807
Total de empregados na categoria	2.940	258	3.013	277	3.168	300
Horas por empregados na categoria	39	85	33	51	30	29
Administrativo						
Carga horária total	20.002	19.118	16.108	13.558	11.382	8.679
Total de empregados na categoria	526	425	490	386	480	377
Horas por empregados na categoria	38	45	33	35	24	23
Operacional						
Carga horária total	242.002	17.779	197.431	14.677	179.383	11.229
Total de empregados na categoria	6.800	590	6.619	589	6.603	599
Horas por empregados na categoria	36	30	30	25	27	19
Total						
Carga horária total	631.033	120.038	515.565	93.126	479.470	77.607
Total de empregados	16.393	2.885	16.246	2.921	16.422	2.951
Horas por empregados	38	42	32	32	29	26

*Houve alteração de dados com relação a anos anteriores pois, em 2014, utilizou-se o padrão Embraer de categorização funcional. Na consolidação das horas de treinamento *per capita*, em que era considerado o total de participantes em treinamento, houve alteração para ser considerado o número de efetivos da Empresa. Os dados de 2013, 2014 e 2015 são globais. Em 2015 houve um aumento de horas de treinamento para a Liderança, devido à implantação da Escola do Líder.

Análise de desempenho e desenvolvimento de carreira em 2015 |GRI G4-LA11|

CATEGORIA FUNCIONAL	Total de homens	Número de homens que recebem avaliação regular	Porcentagem dos homens que recebem avaliação regular	Total de mulheres	Número de mulheres que recebem avaliação regular	Porcentagem das mulheres que recebem avaliação regular
Diretoria	73	73	100	9	9	100
Gerente	235	235	100	40	40	100
Supervisor	678	0	0	75	0	0
Piloto	102	97	95	0	0	0
Engenheiro	3.783	3.763	99	586	573	98
Profissional	1.300	1.193	92	965	896	93
Técnico	3.168	2.909	92	300	271	90
Administrativo	480	418	87	377	310	82
Operacional	6.603	6.196	94	599	494	82
Total	16.422	14.884	91	2.951	2.593	88

Composição dos grupos responsáveis pela governança e discriminação de empregados por categoria funcional, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade |GRI G4-LA12|

EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL	Total	Mulher (%)	Homem (%)
Diretoria	82	11	89
Gerente	275	15	85
Supervisor	753	10	90
Piloto	102	0	100
Engenheiro	4.369	13	87
Profissional	22.65	43	57
Técnico	3.468	9	91
Administrativo	857	44	56
Operacional	7.202	8	92
Total	19.373	15	85

EMPREGADOS POR GRUPOS MINORITÁRIOS*	2014	2015
Número de negros(as) que trabalham na empresa	829	889
Percentual de cargos de chefia ocupados por negros(as)	2,67	2,60
Número de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais	709	755

* Os dados referem-se somente ao Brasil.

EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL	Total	Abaixo de 30 anos (%)	De 30 a 50 anos (%)	Mais de 50 anos (%)
Diretoria	82	0	45	55
Gerente	275	1	67	32
Supervisor	753	1	81	18
Piloto	102	0	54	46
Engenheiro	4.369	20	68	12
Profissional	2.265	14	73	12
Técnico	3.468	22	62	17
Administrativo	857	35	53	12
Operacional	7.202	24	69	7
Total	19.373	20	68	12

Número total de horas de treinamento de empregados em políticas de direitos humanos ou procedimentos relacionados a aspectos dos direitos humanos relevantes para as operações da Organização, incluindo o percentual de empregados treinados [GRI G4-HR2]

PAÍS	Número de horas dedicadas por empregados (unidades)	Número total de horas dedicadas	Percentual de horas dedicadas
Brasil	510.867	3.006	0,6
China	1.421	16	1,2
Portugal	2.775	93	3,6
EUA	40.692	536	1,4
França	462	14	3,2
Singapura	455	20	4,7
Holanda	404	35	9,3
Irlanda	1	1	100
Total	557.077	3.721	0,7

Número de queixas e reclamações relacionadas a práticas trabalhistas registradas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal [GRI G4-LA16]/Número de queixas e reclamações relacionadas a impactos em direitos humanos registradas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal [GRI G4-HR12]

	2015 (Helpline)
Relatos reportados no canal de denúncias	304
Fora do escopo	40
Dentro do escopo	264
Medidas aplicadas	64
Advertências e suspensões	9
Dispensas	8
Outras (<i>coaching</i> , monitoramento, orientação, campanha de conscientização e melhoria de processos e políticas)	47

Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas (t) [GRI G4-EN21]

CATEGORIAS	2013	2014	2015
	Volume de emissões em kg ou múltiplos	Volume de emissões em kg ou múltiplos	Volume de emissões em kg ou múltiplos
NOx	153	103	97
SOx	2	2	2
Compostos Orgânicos Voláteis (COV)	39	27	20
Material Particulado (MP)	28	36	26

Obs.: Dados de emissões atmosféricas referentes às unidades SJK, EGM, TTE, Eleb, GPX e BOT.

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI [GRI G4-32]

CONTEÚDOS PADRÃO GERAIS

CONTEÚDOS PADRÃO GERAIS	Página	Pacto global
ESTRATÉGIA E ANÁLISE		
G4-1	6 e 7	
G4-2	5 e 33 a 35	
PERFIL ORGANIZACIONAL		
G4-3	16	
G4-4	16 e 19 a 20	
G4-5	16 a 17	
G4-6	16 a 17	
G4-7	Embraer S.A.	
G4-8	16 a 17	
G4-9	17	
G4-10	48 e 66 a 67	6
G4-11	53	3
G4-12	30 a 31	
G4-13	28 e 40	
G4-14	33 a 35	
G4-15	58 e 59	
G4-16	58 e 67 a 68	
ASPECTOS MATERIAIS IDENTIFICADOS E LIMITES		
G4-17	2	
G4-18	2	
G4-19	3	
G4-20	3	
G4-21	3 e 69	
G4-22	2	
G4-23	2	
ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS		
G4-24	10 e 11	
G4-25	10	
G4-26	10 e 69 a 71	
G4-27	3	

PERFIL DO RELATÓRIO

G4-28	2
G4-29	2
G4-30	2
G4-31	2
G4-32	2 e 84 a 87
G4-33	2

GOVERNANÇA

G4-34	21 a 23
G4-35	23
G4-36	21
G4-37	21 e 69 a 71
G4-38	23 e 72
G4-39	Não respondido
G4-40	21 a 23
G4-41	21 a 23 e 44 a 45
G4-42	21 a 23
G4-43	21 e 43
G4-44	22
G4-45	23
G4-46	33 a 35
G4-47	22
G4-48	3
G4-49	25

ÉTICA E INTEGRIDADE

G4-56	18 e 24	10
G4-57	24 e 25	10
G4-58	25	10

CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS

ASPECTOS MATERIAIS	Informação sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissões	Pacto global
CATEGORIA: ECONÔMICA				
Desempenho econômico	G4-DMA	35		
	G4-EC1	43 e 44		
	G4-EC2	35		7
	G4-EC3	51		
Presença no mercado	G4-DMA	51		
	G4-EC5	51 e 73		6
Impactos econômicos indiretos	G4-DMA	56 a 58		
	G4-EC7	56 a 58		
	G4-EC8	56 a 58		
CATEGORIA: AMBIENTAL				
Energia	G4-DMA	60 a 63		
	G4-EN3	61 e 74		7 8
	G4-EN6	61		8 9
Água	G4-EN7	61		8 9
	G4-DMA	60 a 63		
	G4-EN8	61 e 63		7 8
Emissões	G4-EN10	61		8
	G4-DMA	60 a 63		
	G4-EN15	60 e 74		7 8
	G4-EN16	60 e 74		7 8
	G4-EN17	60 e 74		7 8
	G4-EN19	60		8 9
Efluentes e resíduos	G4-EN21	60 e 83		7 8
	G4-DMA	60 a 63		
	G4-EN22	63 e 75		8
	G4-EN23	60 e 75		8
Produtos e serviços	G4-EN24	60		8
	G4-DMA	30		
	G4-EN27	63 e 86	Atualmente indisponível. Ainda não é possível quantificar as extensões das mitigações, pois o programa iniciou-se em 2015.	7 8 9
Avaliação ambiental de fornecedores	G4-DMA	30 a 31		
	G4-EN32	30		8
	G4-EN33	31		8
Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a impactos ambientais	G4-DMA	25		
	G4-EN34	25		8
CATEGORIA: SOCIAL				
SUBCATEGORIA: Práticas trabalhistas e trabalho decente				
Emprego	G4-DMA	48 a 51		
	G4-LA1	48, 76 e 77		6
	G4-LA2	51		

Saúde e segurança no trabalho	G4-DMA	53		
	G4-LA5	53		
	G4-LA6	53, 77 e 79		
	G4-LA7	53		
Treinamento e educação	G4-LA8	53		
	G4-DMA	48 a 50		
	G4-LA9	49 e 80		6
	G4-LA10	48 e 49		
Diversidade e igualdade de oportunidades	G4-LA11	50 e 81		6
	G4-DMA	48		
	G4-LA12	48 e 81		6
Avaliação de fornecedores em práticas trabalhistas	G4-DMA	30 a 31		
	G4-LA14	30		
	G4-LA15	30		
Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a práticas trabalhistas	G4-DMA	25		
	G4-LA16	25 e 83		
SUBCATEGORIA: Direitos humanos				
Investimentos	G4-DMA	30 a 31 e 48 a 50		
	G4-HR1	30		2
	G4-HR2	49 e 82		1
Não discriminação	G4-DMA	24		
	G4-HR3	25		6
Liberdade de associação e negociação coletiva	G4-DMA	53		
	G4-HR4	53		3
Trabalho infantil	G4-DMA	30 a 31		
	G4-HR5	30		5
Trabalhos forçados ou análogo ao escravo	G4-DMA	30 a 31		
	G4-HR6	30		4
Avaliação de fornecedores em direitos humanos	G4-DMA	30 a 31		
	G4-HR10	30		2
Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a direitos humanos	G4-DMA	25		
	G4-HR12	25 e 83		1
SUBCATEGORIA: Sociedade				
Comunidades locais	G4-DMA	56 a 58		
	G4-SO1	56 a 58		1
Combate à corrupção	G4-DMA	23 e 24		
	G4-SO3	23 a 25 e 87	Atualmente indisponível. Não informado o número total e percentual de operações submetidas a avaliações de riscos.	10
	G4-SO4	24		10
	G4-SO9	30 a 31		
Avaliação de fornecedores em impactos na sociedade	G4-DMA	30 a 31		
	G4-SO11	25		
Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a impactos na sociedade	G4-DMA	25		
	G4-SO11	25		
SUBCATEGORIA: Responsabilidade pelo produto				
Rotulagem de produtos e serviços	G4-DMA	38		
	G4-PR5	38		

CRÉDITOS

COORDENAÇÃO GERAL

Vice-Presidência de Pessoas e Sustentabilidade
Gerência de Sustentabilidade Corporativa

CONSULTORIA DE INDICADORES, COORDENAÇÃO EDITORIAL, DESIGN E REVISÃO

TheMediaGroup

CONTEÚDO

TheMediaGroup/KMZ Conteúdo

VERSÃO EM INGLÊS

Gerência de Sustentabilidade Corporativa

FOTOGRAFIA

Acervo Embraer

