

A woman with long dark hair, wearing a light blue striped shirt, is looking into an open refrigerator. She is holding a banana and a loaf of bread. The refrigerator is filled with fresh produce, including broccoli, tomatoes, and jars of sauce. The image has a teal overlay.

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2017 & 2018

embraco

mensagem da liderança

A transformação é um pilar da nossa cultura e, aliada à inovação e ao espírito de vitória, é uma vantagem competitiva

Mensagem da liderança 102-14

Somos uma empresa global de refrigeração guiada pelo propósito de promover qualidade de vida - aos nossos colaboradores, clientes, comunidades e parceiros - por meio de soluções inovadoras. Para sustentar essa missão nos mais de 80 países onde estamos presentes comercialmente, a Embraco busca se transformar em processos, produtos e serviços, considerando o desenvolvimento de nossas pessoas e a contribuição sustentável para o sucesso de nossos clientes como fatores-chaves.

Em meio a várias inovações implantadas, merece destaque a evolução do nosso posicionamento de mercado: de uma indústria de compressores herméticos para uma provedora de soluções integradas aos sistemas de nossos clientes. Por outro lado, mantivemos o foco na entrega com qualidade atrelada à redução do impacto ambiental. Isso é possível por meio de um portfólio cada vez mais eficiente, de alta performance e que conta com tecnologia de ponta.

Aliada a este conceito de transformação contínua, no início de julho de 2019 um importante capítulo da história da companhia foi iniciado: a Nidec, líder global na fabricação de motores de precisão, concluiu com sucesso a aquisição da Embraco, que foi incorporada à Divisão de Global Appliance da Nidec. Desde então, tenho a honra de liderar um time experiente de colaboradores em que a vontade de fazer a diferença na qualidade de vida de todos é notável.

Nas próximas páginas você poderá conferir alguns dos destaques do nosso negócio nos últimos dois anos (2017/2018). Além disso, este relatório oficializa a renovação do nosso compromisso com os 10 princípios do Pacto Global e reforça nosso apoio aos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU).

Boa leitura!

Valter Tarazono

CEO da Divisão de Global Appliance da Nidec



|| Somos uma empresa global de refrigeração guiada por um propósito: promover qualidade de vida por meio de soluções inovadoras. ||

temas estratégicos para a Embraco

Sustentabilidade vai além de desenvolver soluções inovadoras e de garantir eficiência nas operações: é parte dos nossos princípios como empresa

Temas estratégicos para a Embraco

Publicado a cada dois anos, nosso relatório de sustentabilidade aborda os principais destaques relacionados aos temas materiais da Embraco. Esta publicação reúne dados quanti e qualitativos referentes às operações de 1º de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2018, e foi desenvolvida de acordo com a metodologia da Global Reporting Initiative (Standards), modalidade essencial, sem assecuração externa. [102-48](#), [102-49](#), [102-50](#), [102-52](#), [102-54](#), [102,56](#)

Em 2018, publicamos nossa Comunicação de Progresso (COP), referente à atuação em 2017 e, no ano anterior, o relatório bianual, com escopo 2015 e 2016 (GRI G4). [102-51](#)

Por motivos estratégicos não publicamos informações financeiras em nosso relatório de sustentabilidade. Tais resultados são divulgados apenas para os acionistas. [102-45](#)

Como é a nossa gestão do desempenho econômico 103 | 201

Globalmente temos como principais políticas a elaboração de relatórios financeiros internos de acordo com as Normas e Políticas Internacionais descritas no US-GAAP (*United States Generally Accepted Accounting Principles*), e de acordo com a IFRS (*International Financial Reporting Standards*), para relatórios financeiros oficiais locais.

As metas relacionadas ao desempenho econômico influenciam o Resultado da Participação nos Lucros (PPR). Monitoramos todos os KPIs financeiros mensalmente, com previsão semanal dos resultados do mês atual.

Nossos resultados e relatórios são auditados por empresas globais para assegurar a acuracidade dos dados financeiros. Para garantir o cumprimento de nossas operações, contamos com uma equipe de Controles Internos, composta por cinco pessoas, que atua em tempo integral e realiza auditorias em todas as unidades.

Temos um processo anual estabelecido de construção dessas metas financeiras, com orçamento validado dentro da empresa e com o acionista principal. Desde 2017, usamos a metodologia do orçamento base zero tanto para a previsão do orçamento

quanto para o controle e execução deste para todas as despesas da empresa.

Compartilhamos nossos resultados financeiros em reunião mensal com o CEO e o CFO do acionista principal, e o VP responsável pelo negócio da Embraco.

Externamente, somos parte de uma companhia listada tanto no Brasil (B3), quanto nos Estados Unidos (Dow Jones), e os resultados auditados e consolidados fazem parte dessa divulgação nacional, compartilhados trimestralmente com o acionista principal.

PACTO GLOBAL E TÓPICOS MATERIAIS

102-12 102-46 102-47 103-1

Somos signatários do Pacto Global desde 2004 e desenvolvemos projetos e ações que promovem metas específicas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), relacionados aos nossos tópicos materiais.

Revisamos a estratégia de sustentabilidade em 2017 e 2018. Na etapa de diagnóstico, analisamos primeiro as principais informações sobre tendên-

cias, riscos e desafios globais e depois cruzamos com o respectivo grau de importância para o nosso modelo de negócio e operação, considerando o impacto sobre os nossos *stakeholders*. [102-44](#)

O processo envolveu a análise de documentos e a escuta de clientes – a partir da avaliação anual que realizamos sobre nossas atividades e da pesquisa de satisfação –, relacionando cada fonte

de pesquisa a seu respectivo público. Após avaliar aspectos gerais, focamos na percepção de nossos *stakeholders*, registrada em documentos internos, e utilizamos os *inputs* deles para validar os tópicos materiais identificados em nosso processo de materialidade de 2015. Como resultado, mapeamos nove que refletem as questões econômicas, ambientais e sociais mais significativas, relacionadas à nossa operação e atividades. [102-44](#)

Com frentes bem definidas em nossa estratégia, desenvolvemos projetos e ações que conectam os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) aos nossos tópicos materiais.

Nossos públicos estratégicos [102-40](#)



Clientes



Governo



Acionistas



Colaboradores



Terceiros



Fornecedores



Comunidades do entorno das operações da Embraco



Instituições de pesquisa, desenvolvimento e ensino

Identificamos os *stakeholders* de acordo com o grau de abrangência dos impactos do nosso modelo de negócio sobre esses públicos. [102-42](#)



RELACIONAMENTO COM PÚBLICOS ESTRATÉGICOS

O processo envolveu ações de engajamento que realizamos com *stakeholders*, como: pesquisas com públicos estratégicos (vendedores, clientes e colaboradores), eventos internos e externos, painéis corporativos consultivos e com a comunidade, processos de avaliação, editais de projetos conjuntos, acordos coletivos e outros mecanismos.

Dessa forma, levamos em consideração os documentos que registram e formalizam nossas relações e interações com cada público. Esse item

pode incluir as principais conclusões das pesquisas com clientes sobre aspectos relacionados a preferências, necessidades, satisfação e insatisfação, realizadas durante o período abrangido pelo relatório de sustentabilidade. [102-43](#) [102-44](#)

O levantamento dos temas prioritários feito pela análise dos documentos foi então utilizado para validar nossos tópicos materiais identificados no processo de materialidade de 2015. [102-44](#)

Nossa estratégia tem foco em três frentes:

Compliance e reputação de marca [dentro e fora da organização]

1

SOLUÇÕES SUSTENTÁVEIS

- ▶ Pesquisa, desenvolvimento e inovação em produto, serviços e processos. [dentro e fora da organização]

2

OPERAÇÕES SUSTENTÁVEIS

- ▶ Treinamento, educação e desenvolvimento de colaboradores. [dentro da organização]
- ▶ Gestão da saúde e segurança no trabalho. [dentro da organização]
- ▶ Gestão operacional e eficiência (energia, água, resíduos e efluentes). [dentro da organização]

3

PARCERIAS SUSTENTÁVEIS

- ▶ Incentivo às melhores práticas em sustentabilidade na cadeia de fornecedores. [dentro e fora da organização]
- ▶ Qualidade e satisfação do cliente. [dentro e fora da organização]
- ▶ Engajamento da sociedade. [fora da organização]

Foco em eficiência energética e mudanças climáticas [dentro e fora da organização]



NOSSA PRESENÇA É MUNDIAL

Princípios e Valores
Governança
Compliance



SOLUÇÕES SUSTENTÁVEIS

Pesquisa, desenvolvimento e inovação em produto, serviços e processos
Fornecer soluções de alta eficiência energética é estratégico para a área de Pesquisa e Desenvolvimento, assim como reduzir o impacto ambiental em todo o ciclo de vida das soluções (leia mais na página 16).



OPERAÇÕES SUSTENTÁVEIS

No ambiente de trabalho

Desenvolvemos e engajamos os colaboradores em nossa cultura de diversidade a fim de promover a segurança e crescimento profissional. A gestão da saúde e segurança no trabalho é, para nós, um tema essencial, assim como a gestão operacional e a eficiência do consumo de energia, água e da geração de resíduos e efluentes (leia mais na página 24).



PARCERIAS SUSTENTÁVEIS

Cooperação e cocriação na cadeia de valor

Investimos em qualidade e na satisfação de nossos clientes, incentivamos as melhores práticas em sustentabilidade na cadeia de fornecedores e também contribuimos com as comunidades onde estamos por meio de programas sociais e de trabalho voluntário (leia mais na página 42).



COMO É A NOSSA GESTÃO DE SUSTENTABILIDADE

Para nós, sustentabilidade vai além de desenvolver soluções inovadoras e de garantir eficiência nas operações, é parte dos nossos princípios como empresa. Temos um time comprometido em gerar impacto positivo e que preza pelo compartilha-

mento de valor com parceiros de negócio, clientes, fornecedores e sociedade. É dessa forma que sustentamos o crescimento do nosso negócio enquanto promovemos resultados alinhados à missão de oferecer uma melhor qualidade de vida às pessoas.



NOSSA VISÃO DE SUSTENTABILIDADE É GLOBAL E INTERCONNECTADA

Temos uma estratégia global de gestão de aspectos econômicos, ambientais e sociais, executada e adaptada por nossos times locais, de acordo com as demandas e o contexto de cada operação.

Nosso time de sustentabilidade fortalece a nossa gestão, potencializando os impactos positivos do trabalho que desenvolvemos com capilaridade, abrangendo todas as áreas da companhia.

Para cada um de nossos temas materiais há uma área responsável pelo desenvolvimento de estratégias e monitoramento dos resultados.



Guia Exame de Sustentabilidade

Em 2018, participamos pela nona vez do *ranking* das empresas mais sustentáveis do Brasil, de acordo com o *Guia Exame de Sustentabilidade*. Fomos reconhecidos na categoria “Eletroeletrônicos” pelo case de engajamento para a gestão de água (leia mais na página 40).

noSSa presença é mundial

A Embraco está no mercado desde 1971. Iniciamos em Joinville (SC, Brasil) e expandimos para todos os hemisférios ¹⁰²⁻¹

Nossa presença é mundial¹

102-3 102-4 102-7

1/5 dos compressores do mundo são da marca Embraco

 presença comercial
**em mais
de 80 países** 102-6

 capacidade produtiva de
37 milhões
de compressores por ano

 **11 unidades**
de negócio

 **10 mil**
colaboradores

 **47 laboratórios
de pesquisa**
em quatro continentes

 Investimento
anual em P&D de
3% a 4%
da receita líquida

 **Cerca de 500 pessoas**
envolvidas em Pesquisa e Desenvolvimento –
100 em universidades parceiras

NOSSOS PRINCÍPIOS 102-16

MISSÃO

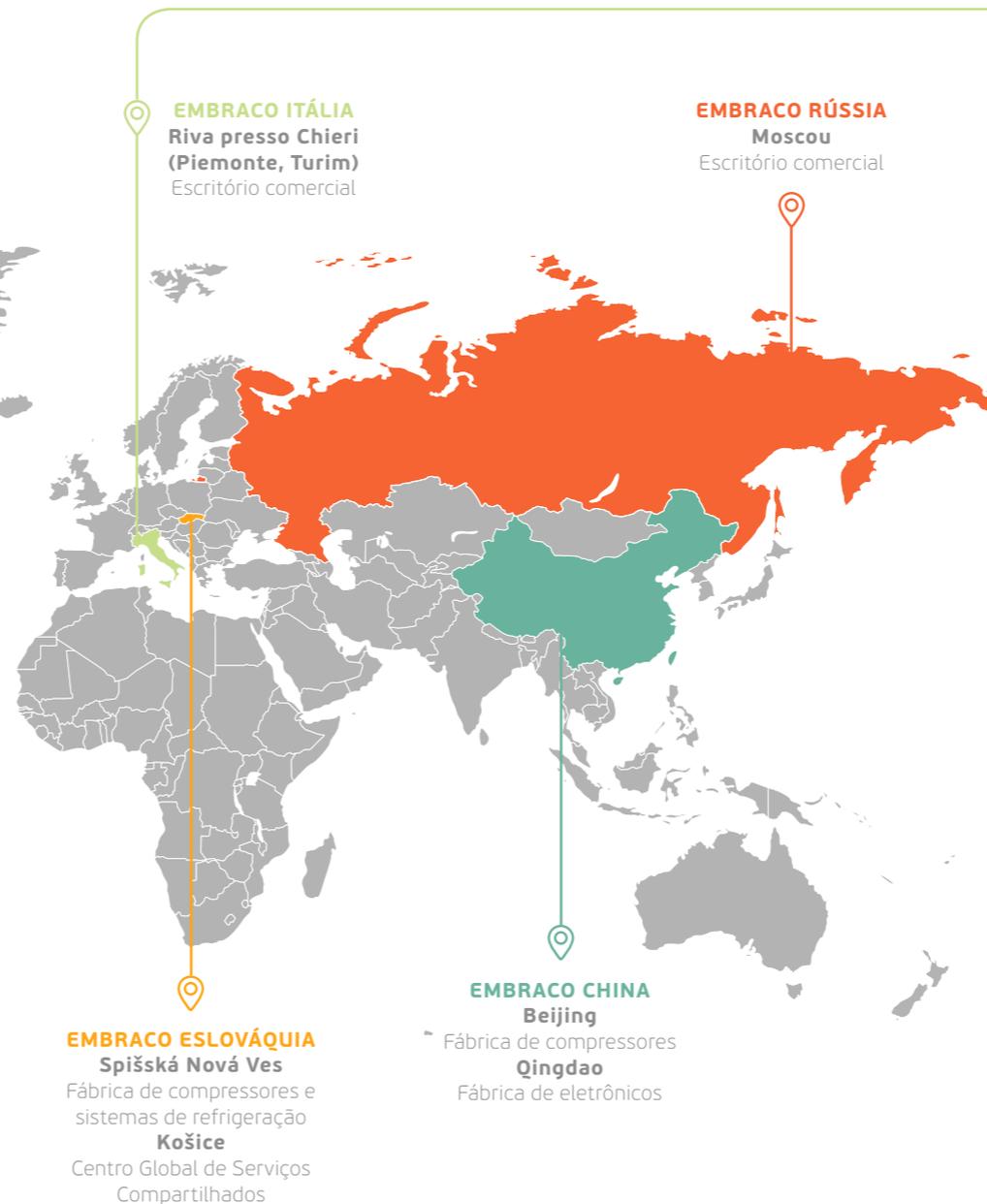
Oferecer soluções
inovadoras para uma
melhor qualidade
de vida.

VALORES

Respeito
Integridade
Diversidade & inclusão
Trabalho em equipe
Espírito de vitória

Em julho de 2019, a Embraco foi vendida para a Nidec Corporation, empresa japonesa líder global na fabricação de motores de precisão. Todos os dados deste relatório refletem informações anteriores a este fato.

Estamos no mercado há 48 anos, com origem na cidade de Joinville (SC), no Brasil.¹



Acordo de reindustrialização na Itália 102-4 102-7

Em julho de 2018 assinamos um acordo de reindustrialização da planta de Riva presso Chieri (Turim, Itália). O acordo foi resultado de um trabalho conjunto e de contínua colaboração entre representantes dos colaboradores, autoridades públicas e órgãos oficiais locais, e viabilizou a transferência dos 413 colaboradores da operação para a Ventures, uma empresa israelense-chinesa que fabrica robôs limpadores movidos a energia solar e purificadores de água.

Por ser um país estratégico para a Embraco, continuamos dando assistência a nossos clientes por meio de um escritório comercial, e a distribuição e comercialização de nossos produtos é garantida por meio de uma malha logística bem estruturada.

1. A Embraco é uma pessoa jurídica de direito privado – Sociedade Limitada. 102-5

NOSSA ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

Durante 2017 e 2018, contamos com uma sólida estrutura de governança corporativa que lidera nossos negócios e estratégia com experiência e pioneirismo. Nosso mais alto órgão de governança, portanto com o maior poder de decisão, é a equipe do Presidente, formada por cinco Vice-Presidentes e dois Diretores. Entre os Vice-Presidentes estão os responsáveis pela área de Operações, Pesquisa e Desenvolvimento, Finanças, Recursos Humanos, Comunicação e Sustentabilidade, e Vendas e Marketing. Esse grupo é responsável por: [102-18](#)

Definir nosso direcional estratégico:

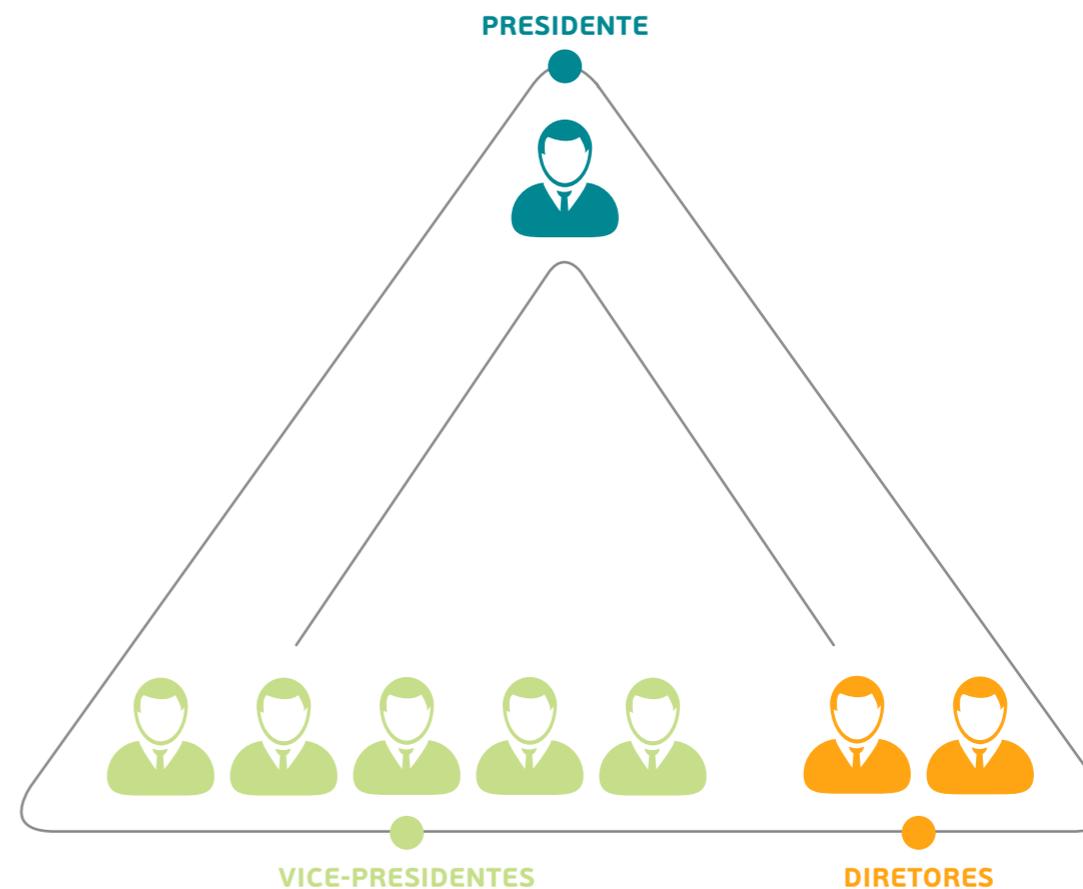
- Desdobrar e monitorar o desempenho da empresa e dos executivos com relação à execução da estratégia;
- Estabelecer metas alinhadas à nossa missão e aos objetivos de longo prazo.

Temos uma sólida estrutura de governança corporativa que lidera nossos negócios e estratégia com experiência e pioneirismo.

GERENCIAMENTO DE RISCOS

Os Vice-Presidentes e Diretores avaliam decisões-chave em relação a aspectos econômicos, ambientais e sociais que influenciam os nossos resultados. Também são responsáveis pelo gerenciamento dos riscos e possíveis impactos relacionados à nossa atividade e operação, avaliando aspectos importantes do ponto de vista do princípio da precaução. [102-11](#)

A cada semana, o *staff* – do qual fazem parte o Presidente e os Vice-Presidentes – se reúne para discutir os resultados do negócio, questões legais e de saúde e segurança, e seus respectivos processos, com o olhar para a gestão dos riscos e identificação de oportunidade de melhoria.



Estrutura da equipe do Presidente em 2018.

COMPLIANCE

A nossa reputação é consequência direta de tudo o que fazemos. É por isso que nosso time jurídico é responsável pela gestão de *Compliance* e de todas as questões relacionadas à ética dentro de nossas atividades. Essa área é responsável por:

- Realizar treinamentos e conduzir a gestão dos casos de denúncia relacionados à violação de aspectos éticos;
- Analisar periodicamente os documentos e procedimentos internos para o aperfeiçoamento contínuo;
- Gerenciar nossos canais de comunicação disponíveis para o registro de denúncias.

Todos os públicos têm acesso às nossas diretrizes sobre ética e *compliance*, presentes no Código de Ética, nas Políticas Globais de *Compliance* e na Carta com os Princípios e Valores Organizacionais.

Nós acreditamos na responsabilidade das organizações no que diz respeito ao relacionamento com a administração pública nacional e internacional. Em linha com o Pacto Global das Nações Unidas, sustentamos que as empresas devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo a extorsão e o suborno.

Anticorrupção

Estamos alinhados aos Princípios do Pacto Global das Nações Unidas e trabalhamos contra a extorsão, o suborno e todas as formas de corrupção.

Ética e canais de comunicação 103-2

Utilizamos um sistema independente para recebimento e gerenciamento de denúncias. Os relatórios recebidos por outros meios, como e-mail, telefone ou diretamente dos funcionários, também são inseridos no sistema de gerenciamento de casos pela equipe de *Compliance*. Todas as demandas e registros recebidos por linha direta, *e-mail*, telefone, etc. são analisados internamente pelos investigadores designados e *feedbacks* formais são concedidos aos reclamantes e ações corretivas são aplicadas quando apropriado.

Nosso Comitê de Ética é formado por representantes da Embraco, dos departamentos Jurídico de Recursos Humanos e de Segurança Corporativa.

Documentos e ações focados em ética

- Para fortalecer nossos princípios e valores com parceiros de negócio, compartilhamos o Código de Conduta com fornecedores.
- Seguimos as determinações da Sarbanes-Oxley (SOX), lei norte-americana que reduz o risco de fraude financeira.
- Realizamos auditorias periódicas em nossas operações.
- Temos procedimentos específicos para implementar nossas políticas globais de *compliance*, como doações e liberdade de associação.



Canais de denúncia

Colaboradores, fornecedores, terceiros e consumidores podem registrar denúncias de violação ao Código de Ética da Embraco *online*. Os casos são tratados com confidencialidade, garantindo o direito ao anonimato e a não represália aos denunciantes.

CAPACITAÇÃO EM ÉTICA

Treinamentos realizados com foco em ética e compliance	2017	2018
Número de colaboradores	1.400	368
Número de seções	47	19
Percentual de líderes	75%	100%
Compliance e-learning	2017	2018
Número de colaboradores	100% da área administrativa	100% da área administrativa
Número de seções	3	2

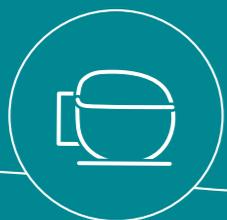
Temos 17 Políticas de Conformidade Globais (PCG) que explicam em detalhe tópicos importantes, como Leis de Concorrência Antitruste, Diversidade, Oportunidades Iguais e Respeito no Local de Trabalho, Meio Ambiente, Saúde e Segurança.



soluções sustentáveis

Eficiência energética, inovação e alta performance guiam o desenvolvimento do nosso portfólio

Soluções sustentáveis: inovação, eficiência energética e alta performance



SOLUÇÕES SUSTENTÁVEIS: pesquisa, desenvolvimento e inovação em produto, serviços e processos

Estamos comprometidos em fornecer soluções de alta eficiência energética, e isso é estratégico para o mercado e para a área de Pesquisa e Desenvolvimento, que, continuamente, busca meios para reduzir o impacto ambiental em todo o ciclo de vida das soluções.

Como referência em nosso segmento, oferecemos soluções e serviços para a refrigeração **residencial, comercial** (como supermercados, restaurantes e aplicações médicas), de **distribuição e revenda**, além de termos uma área específica dedicada a **novos negócios**.

Para desenvolver soluções inovadoras para uma melhor qualidade de vida, seguimos tendências e direcionamentos globais como:



Qualidade na preservação dos alimentos;



Eficiência energética – produtos que consomem cada vez menos energia elétrica e com o pioneirismo no uso de refrigerantes naturais;



Competitividade – soluções com menor volume de material, seguindo a estratégia de miniaturização.



É dessa forma que passamos a olhar cada vez mais a inovação de fora para dentro.

Entendemos primeiro os desafios e as necessidades de nossos clientes para então desenvolver um portfólio referência de mercado.

Diferenciação por meio de um portfólio que entrega eficiência energética, redução de impacto ambiental no ciclo de vida do produto, confiabilidade e qualidade.



Somos parceiros de negócio dos nossos clientes, cocriando soluções em refrigeração.

Disponibilizamos uma plataforma completa que combina desenvolvimento de compressores, de serviços e de soluções de alta qualidade e performance.

Alimentos mais frescos e refrigeradores mais econômicos

REFRIGERAÇÃO RESIDENCIAL 102-2

Compressores herméticos para refrigeração de *freezers*, refrigeradores e frigobares domésticos.

Com o foco na perspectiva e experiência do consumidor, buscamos entregar compressores cada vez mais silenciosos (com entrega de conforto), eficientes (que reduzem a conta de energia) e que conservem melhor os alimentos.

CERTIFICADO E APROVADO PARA REGIÕES COM INSTABILIDADE DE ENERGIA

A solução **FMX** foi certificada e aprovada pelo Instituto VDE com uma vida útil de 25 anos. Para mercados como a Índia, essa é uma característica relevante, já que é projetado para funcionar de forma confiável e segura em um ambiente com amplas variações de tensão (sem estabilizador).

Desenvolvida inicialmente para o mercado de refrigeração residencial, a tecnologia passou a integrar também o portfólio comercial.

Tecnologia de velocidade variável: 20 anos de avanço na eficiência energética

Segundo estudo de demanda energética realizado pela Empresa de Pesquisa Energética (EPE), o uso do refrigerador representa 20% do consumo total de energia elétrica de uma residência. É com base em dados como esse, e alinhado a tendências mundiais como a necessidade de redução do consumo energético que desenvolvemos soluções cada vez mais eficientes.

A solução *Fullmotion Inverter*, desenvolvida há 20 anos, foi a primeira da indústria de refrigeração a apresentar a tecnologia de velocidade variável, que faz com que o compressor adapte sua capacidade de acordo com a necessidade de resfriamento do *freezer* ou refrigerador.

A cada geração lançada temos aumentado cerca de 5% o ganho de eficiência energética: do primeiro modelo, o VEM, até um dos mais recentes, o VESF, houve melhora de 32% no consumo de energia do compressor.



Em 2017, lançamos na China o compressor FMX com controle eletrônico (*fullmotion inverter*), a solução mais compacta e otimizada existente até então.

Completo portfólio para o segmento Comercial

REFRIGERAÇÃO COMERCIAL 102-2

Compressores herméticos, unidades condensadoras e unidades seladas para estabelecimentos comerciais – utilizados em adegas refrigeradas, expositores de supermercados e padarias, equipamentos para aplicações médica e científica, entre outros.

A solução *Fullmotion Inverter*, de velocidade variável, também é ideal para supermercados, restaurantes e padarias, sendo uma das linhas mais eficientes quando se fala em economia de energia.

O lançamento mais recente para esse segmento é o **FMFT**, o primeiro compressor bivolt para refrigeração comercial e um dos mais eficientes do mundo na sua faixa de capacidade. Desenvolvido para o varejo, setor médico e restaurantes, reduz em até 30% o consumo de energia. Por ser bivolt, atende a diferentes regiões do mundo, mesmo em situações de instabilidade na rede elétrica.

Além do *Fullmotion*, lançamos o compressor **Scroll**, que amplia o portfólio de 2 para 13 hp, e o **NJX** – o primeiro compressor de sua categoria na faixa de 2HP com apenas um pistão que entrega confiabilidade e baixos níveis de ruído.

Ao mercado europeu, apresentamos o **Bioma**, unidade condensadora mais silenciosa para lojas de conveniência e restaurantes, e o **Sliding unit**, equipamento que facilita a instalação e os serviços de manutenção, reduzindo os custos de operação em lojas de conveniência e supermercados.



Solução *Plug n' Cool* reduz mais de 30% de energia em supermercado

Em 2017, o Mig Atacarejo, uma rede de supermercados familiar do Brasil, substituiu o antigo sistema de refrigeração pela solução *Plug n' Cool*, unidade selada de refrigeração da Embraco com foco em aplicações verticais tanto para resfriados quanto para congelados.

Como resultado, foi constatada melhor conservação de alimentos nos expositores e melhor capacidade de refrigeração, com redução de 32% no consumo de energia, além do ganho de 25% em espaço interno para exibição dos produtos.

Por ser um sistema *Plug in*, o tempo de instalação é 70% menor e oferece maior facilidade para manutenção e limpeza, além de funcionar com refrigerante natural, como o R290 (propano).

Saiba mais sobre os nossos produtos:

<https://products.embraco.com/products/compressors>

Soluções digitais para atender mais de 80 países

DISTRIBUIÇÃO E REVENDA 102-2

Distribuimos peças e realizamos reposição para distribuidores, varejistas, instaladores e técnicos refrigeristas (profissionais que prestam serviço de manutenção dos equipamentos, com atendimento do cliente *in loco*).

Além de unidades em sete países, contamos com uma equipe de distribuidores e consultores locais, que atuam em conjunto com nosso time de vendas e de engenharia para suporte técnico, em localidades como Austrália, Nova Zelândia, Índia, Japão, Indonésia e Tailândia.

Os especialistas trabalham focados em ouvir o mercado, em atender às necessidades dos clientes e também dos especificadores (fabricantes de alimentos e bebidas) e consumidores.

CLUBE DA REFRIGERAÇÃO

Outro canal de importante interação com o público, que reitera nosso propósito em compartilhar conteúdo e conhecimento, é o Clube da Refrigeração, um canal de comunicação que surgiu como revista impressa em 1984 e, há mais de cinco anos, conta com uma versão online, além de conteúdo acessível no Facebook.

Tendências do mundo da refrigeração, informações técnicas e educativas estão disponíveis em sete idiomas.



Toolbox: o aplicativo dos técnicos refrigeristas

O aplicativo *Toolbox* (disponível para *download* na App Store e Play Store) é um dos instrumentos que oferecemos para apoiar o trabalho dos técnicos. Nele, o usuário encontra:

- Uma seção de diagnóstico de problemas, verificando causas e soluções que apoiam o técnico durante a avaliação do equipamento, *in loco*.
- Apoio aos profissionais de venda por meio de orientação e recomendação dos modelos de compressores mais adequados para cada aplicação.
- Portfólio de produtos, referências cruzadas de compressores do mercado, localização de lojas de refrigeração, régua de gás refrigerante, entre outras funcionalidades.

Novos negócios: um olhar diferenciado para a cadeia do frio 102-2

Atendemos às necessidades do mercado ao investir no desenvolvimento de serviços capazes de agregar valor ao negócio dos nossos clientes e que, consequentemente, possibilitem melhores experiências ao consumidor final.

INTERNET DAS COISAS PARA GERENCIAMENTO DE PRODUTOS NO PONTO DE VENDA

Em 2017, lançamos o diili, uma disruptiva plataforma de serviços que se baseia em uma solução completa de Internet das Coisas (IoT). Por meio de seu sistema, a gestão de refrigeradores comerciais nos pontos de venda torna-se mais estratégica ao entregar inteligência na utilização, manutenção e desempenho energético.

O diili apresenta um modelo de negócio que entrega valor real para fabricantes de equipamentos e marcas de bens de consumo não duráveis e varejistas, traduzindo de forma prática o conceito de inovação defendido pela área de Novos Negócios da companhia.



Desenvolvendo inovação para o futuro

Investimos de **3% a 4%** do nosso faturamento, por ano, em Pesquisa e Desenvolvimento. Contamos com **47 laboratórios** e **500 profissionais** dedicados à inovação, dos quais em torno de 100 estão alocados em universidades de referência em engenharia.

Como resultado, 59% da nossa receita é proveniente de produtos lançados nos últimos seis anos.

Essa constante busca por inovações tem nos desafiado a adotar uma postura cada vez mais ágil e simples. Nosso objetivo é alinhar os processos internos aos dos clientes, construindo um fluxo de desenvolvimento que entregue valor a ambos os lados.

ENTREGAS COM MAIS VELOCIDADE

Nos últimos três anos implementamos melhorias de processos que reduziram o tempo de **desenvolvimento de produtos** de 35 para 15 meses.

Também reduzimos significativamente o tempo para **entrega de amostras** aos clientes, processo que envolve uma etapa de validação da solução antes da implementação. Tal feito foi conquistado

a partir da revisão de processos e da identificação de oportunidades de melhoria, com ganho de eficiência, segurança e qualidade.



PIONEIRISMO EM REFRIGERANTES NATURAIS

Sempre seguimos práticas de desenvolvimento de produto alinhadas às novas exigências da legislação europeia – cujas normas são as mais criteriosas e rigorosas em relação a temas como saúde, segurança e qualidade.

Somos pioneiros na utilização de refrigerantes naturais, como o propano (R290), para todos os segmentos e lideramos o desenvolvimento de produtos da linha comercial. Em paralelo a isso, contamos com um amplo portfólio que se vale de refrigerantes alternativos e transitórios para os clientes que ainda não migraram para os hidrocarbonetos.



Compartilhando conhecimento

Eficiência energética e uso de refrigerantes naturais são temas de nossos treinamentos para clientes como montadoras, distribuidores e lojistas, assim como para profissionais do setor, como técnicos refrigeristas. Esse tipo de prática é também parte de agendas de eventos dos quais participamos com o objetivo de compartilhar com o mercado nossas inovações e promover debates construtivos.

Fábrica de inventores: temos mais de 3 mil patentes

Resultado do nosso DNA inovador e de parcerias com instituições e universidades globalmente reconhecidas, temos 1.200 patentes depositadas vigentes – cada uma delas válida por 20 anos. Considerando o total de depositadas até hoje – na Europa, Estados Unidos, Ásia e Brasil, esse número aumenta para 3.000, um dado que nos coloca entre as empresas privadas com maior montante de patentes nos Estados Unidos e no Brasil.

Nos últimos três anos depositamos cerca de 200 novas patentes. Algumas estão ligadas a projetos

lançados recentemente, como o VESF, tecnologia *invert*er (leia mais sobre o *Fullmotion Inverter* na página 18) e o FMX, que faz parte da última geração de compressores *invert*er para refrigeradores domésticos e comerciais. O FMX responde por 74 patentes, depositadas entre 2016 e 2018, que protegem a propriedade intelectual da maior parte dos componentes do produto.

ECOSSISTEMAS DE INOVAÇÃO

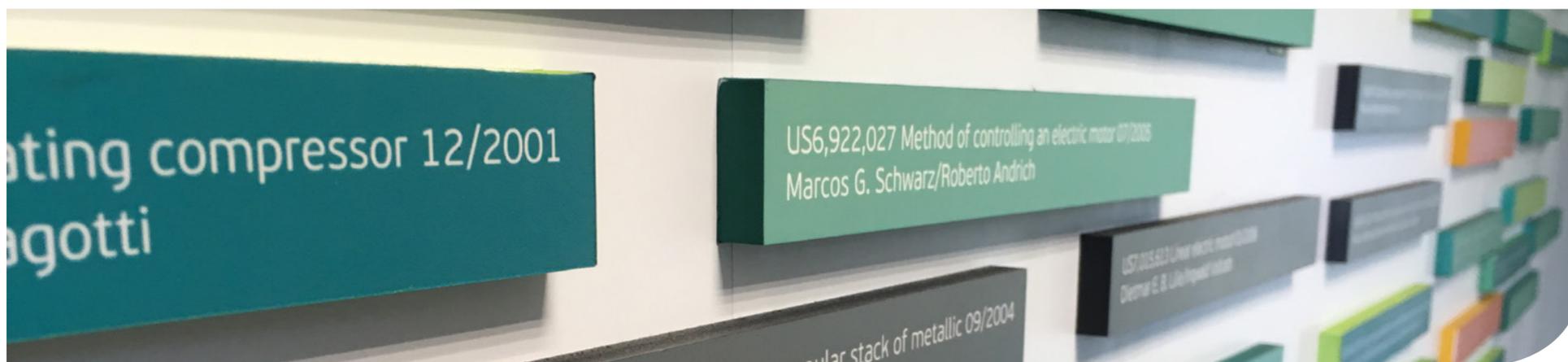
Nossa cultura de inovação vai além dos portões da empresa, chegando a universidades e institutos de

pesquisa, parceiros-chave para troca de conhecimento e desenvolvimento de soluções que respondam às expectativas do mercado. No Brasil, há 37 anos, temos uma parceria com a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

Também mantemos relações com *startups* com foco em inovação e desenvolvimento de soluções, por meio de projetos, parcerias, editais e eventos.

Desenvolvemos projetos com parceiros como:

- Universidade Federal de Santa Catarina (Brasil)
- Universidade do Estado de Santa Catarina (Brasil)
- Senai (Brasil)
- Universidade Regional de Blumenau (Brasil)
- Unisociesc (Brasil)
- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (México)
- Politehnica University Timisoara (Romênia)
- Fraunhofer Institute (Alemanha)
- RWTH Aachen University (Alemanha)
- University of Illinois (EUA)
- University of Glasgow (Reino Unido)
- University of Shanghai (China)



Contribuímos com a promoção de agendas importantes para o setor

Participamos ativamente da articulação de políticas públicas que contribuem para o desenvolvimento do nosso setor de atuação, com foco em questões ligadas à inovação, eficiência energética, desenvolvimento profissional e regulamentação do setor de refrigeração. Entre as organizações com que cooperamos estão: [102-13](#)

- Associação Brasileira da Indústria Elétrica e Eletrônica (Abinee);
- Associação Brasileira de Internet Industrial (ABII);
- Associação Brasileira de Refrigeração, Ar-Condicionado, Ventilação e Aquecimento (Abrava);
- Associação Nacional de Pesquisa e Desenvolvimento das Empresas Inovadoras (Anpei);
- Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (Fiesc);
- Associação para o Desenvolvimento de Recursos Humanos da Eslováquia;
- Associação de Refrigeração e Ar Condicionado da Eslováquia;

- Câmara Americana do Comércio da Eslováquia;
- Associação de Fabricantes de Eletrodomésticos dos Estados Unidos (AHAM);
- Distribuidores Internacionais de Aquecimento, Ar Condicionado e Refrigeração dos Estados Unidos (HARDI);
- Sociedade Americana de Engenheiros de Aquecimento, Refrigeração e Ar Condicionado (ASHRAE);
- Centro Estúdio Galileo da Itália;
- União Russa de Empresas da Refrigeração;
- Associação de Fabricantes de Eletrodomésticos da China (CHEEA);
- Associação Nacional de Fabricantes para a Indústria da Refrigeração do México (ANFIR);
- Cluster de Eletrodomésticos de Nuevo León do México (CLELAC);
- Aceleradora global do mercado de refrigerantes naturais (SHECCO).



operações sustentáveis

Oferecemos um ciclo contínuo de treinamento, aprendizagem e transformação para fábricas ainda mais produtivas e seguras

Operações sustentáveis: zero acidente, zero defeito, zero sucata, zero resíduo e zero desperdício



OPERAÇÕES SUSTENTÁVEIS: no ambiente de trabalho

Treinamos nossos colaboradores e investimos em educação e desenvolvimento. A gestão da saúde e segurança no trabalho é, para nós, um tema essencial, assim como a gestão operacional e a eficiência no consumo de energia, água e na geração de resíduos e efluentes.

Desde 2013 adotamos em nossas operações a Manufatura de Classe Mundial (WCM, na sigla em inglês), uma metodologia rigorosa e integrada que visa melhorar o desempenho operacional a partir do envolvimento, motivação e qualificação das pessoas. O WCM está sendo implementado em todas as plantas da companhia por meio de um ciclo contínuo de treinamento, aprendizagem e transformação que faz com que nossas fábricas produzam compressores de modo cada vez mais eficiente e pelas mãos de profissionais treinados.

A avaliação é medida por pontos, de zero a 100, na qual o nível bronze representa a primeira grande conquista em uma jornada rumo à certificação máxima, que é a *World Class*. Atualmente contamos com a Medalha de Bronze nas plantas do Brasil Compressores, China Compressores, Eslováquia e México, atestado de que estamos avançando na busca pela excelência nas linhas de produção,

nos colocando em um seleto grupo de fábricas no mundo que já conquistaram esse nível.

COMO FUNCIONA A METODOLOGIA

O objetivo é melhorar a segurança e ampliar a produtividade por meio de um conjunto de definições, princípios, políticas e técnicas que ajudam a identificar possíveis gargalos seguindo o conceito zero: zero defeito, zero acidente, zero quebra, zero estoque, entre outros.

A metodologia é composta por 12 pilares técnicos e dez gerenciais. Segurança, por exemplo, é um dos pilares técnicos e visa treinar os colaboradores para que eles sejam capazes de identificar e prevenir potenciais riscos. Já os pilares gerenciais buscam garantir o comprometimento das pessoas em todos os níveis, o planejamento estratégico do WCM e a alocação de recursos humanos e financeiros necessários à sua implementação.



Avanço rumo à excelência da produção: certificação bronze do WCM em quatro de nossas plantas.



Simplificação, criatividade e eficácia para aperfeiçoar nossos processos

No Brasil, desde 1997 temos um programa de sugestões que busca excelência operacional: o Círculo de Controle de Qualidade (CCQ). A partir dele, operadores se organizam em grupos para identificar possíveis falhas ou melhorias nos processos produtivos.

Além das melhorias, o CCQ estimula e valoriza o potencial criativo dos profissionais, abrangendo todas as dimensões do processo produtivo – desde

sugestões de soluções para a área de compras de materiais indiretos até possíveis trocas de materiais dos ferramentais de uma prensa.

Em 22 anos o CCQ já implementou mais de 140.000 sugestões, sendo que cerca de 30% foram implementadas nos últimos 2 anos. Esse aumento recente e significativo é resultado direto da disseminação dos conceitos e ferramentas do WCM no dia a dia de nossas operações.

Participação de colaboradores no CCQ

68%
em 2017

61%
em 2018

média de
15 soluções
por participante

mais de
48 mil projetos
implantados nos últimos dois anos

CERTIFICAÇÕES

ISO 9001



Baseada em princípios de gerenciamento de qualidade, inclui o foco no cliente, a motivação e o envolvimento da alta liderança, a abordagem por processo e melhoria contínua.



Compressores Fundição Componentes



Compressores Eletrônicos



Compressores



Compressores

OHSAS 18001



Focada no gerenciamento de saúde ocupacional e segurança, fornece uma estrutura para identificar, controlar e reduzir os riscos no local de trabalho.



Compressores Fundição Componentes



Compressores Eletrônicos



Compressores

IECQ QC 080.000



Estabelece procedimentos para fabricantes de produtos e componentes elétricos e eletrônicos para implementação de um processo de gerenciamento de substâncias perigosas.



Compressores Fundição Componentes



Compressores Eletrônicos



Compressores

ISO 14001



Norteia a implementação de sistemas de gerenciamento ambiental para melhorar a performance e cumprir obrigações legais.



Compressores Fundição Componentes



Compressores Eletrônicos



Compressores

IATF 16949



Em conjunto com a ISO 9001, define requisitos de sistema de gerenciamento de qualidade para design e desenvolvimento, produção e, quando relevante, instalação e serviço de produtos relacionados ao mercado automotivo.



Eletrônicos

Excelência em pessoas 103 | 401

Desenvolvemos e engajamos nossos colaboradores em uma cultura de diversidade. Nosso time é plural, composto por profissionais de diferentes nacionalidades, gerações, experiências e formações.

Nossa gestão tem o objetivo de atrair, desenvolver e reter talentos dispostos a entregar qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho e está sempre pautada pelo respeito, integridade, diversidade, inclusão e espírito de vitória. Para tanto, o processo é coordenado por um time global, em conjunto com os times locais, e envolve auditorias – tanto interna como externa – constantes. 103 | 401

Seguindo a nossa estratégia de pessoas, oferecemos um ambiente inspirador e inovador e, atrelado a isso, procuramos fornecer as ferramentas necessárias para que nossos talentos tenham uma excelente experiência de trabalho e alcancem resultados extraordinários. Trabalhamos com base em três pilares:

- **Performance extraordinária** – organização altamente eficaz, que proporciona consistentemente resultados acima das expectativas;

- **Ótimas pessoas** – talentos diversos e preparados para serem líderes do futuro;
- **Cultura vencedora** – interna e externamente reconhecida como ótimo lugar para trabalhar.

ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

A equipe global de atração de talentos tem a missão de recrutar pessoas que estejam alinhadas ao nosso modelo de liderança. Nosso objetivo é encontrar oportunidades de carreira, valorizando inicialmente o time interno e procurando candidatos externos caso haja necessidade. 202-2

Nos últimos dois anos intensificamos programas como o de sucessão, que valoriza e reconhece os profissionais internos a partir de promoções.

No processo de atração de talentos valorizamos e incentivamos a comunicação constante com os candidatos e nos relacionamos com respeito e transparência.

A integração começa durante a seleção, já que os profissionais selecionados têm a oportunidade de entender melhor o negócio e nossos desafios.

Proporção de membros da alta direção contratados na comunidade local (%) 202-2

Unidade	2016	2017	2018
Brasil Compressores	86	98	99
Brasil Fundição	-	-	-
Brasil Componentes	-	-	100
China Compressores	100	91	92
China Eletrônicos	100	100	100
Itália	100	90	83
México	100	50	56
Eslováquia	100	75	75
Estados Unidos	75	40	25
Rússia	100	100	100

Nota 1: A alta direção é composta de níveis de trabalho que são responsáveis pela implementação da nossa estratégia.

Nosso relacionamento com as comunidades se reflete no aproveitamento de talentos locais. Aliado ao reconhecimento da performance dos colaboradores, esse cenário se faz presente, inclusive, em posições de liderança.



MODELO DE LIDERANÇA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Trabalhamos com um modelo de liderança que visa orientar o comportamento e as atitudes dos colaboradores de acordo com os nossos valores. Partimos da premissa de que todos são líderes – do negócio, de uma função, de uma equipe ou de si mesmo –, e que devem ser protagonistas de suas carreiras e do seu desenvolvimento.

Para potencializar o crescimento profissional dos nossos talentos utilizamos o *Career Compass*, uma ferramenta que auxilia o mapeamento, discussão e documentação de um plano de carreira, identificando os próximos passos e experiências válidas para o seu desenvolvimento.

Carreira W

Desenvolvemos e retemos talentos a partir da carreira W, uma metodologia que respeita a diversidade de ambições e habilidades dos colaboradores. Esse modelo prevê três caminhos possíveis a serem trilhados: administrativo, técnico ou liderança de projetos. A companhia dá a oportunidade para que o colaborador identifique e escolha qual trajetória profissional deseja seguir.

Sucessão

O potencial de crescimento de cada colaborador, nas carreiras administrativa, técnica ou de proje-

tos, é avaliado por um Comitê de Sucessão que tem como diretriz básica o modelo de liderança. Para trazer cada vez mais diversidade ao negócio, nossos líderes contam com metas relacionadas a performance, a gênero e a nacionalidade.

Engajamento

Realizamos periodicamente uma pesquisa global que avalia o engajamento dos colaboradores mensalistas e horistas, viabilizando um ambiente de trabalho inclusivo e inspirador. A consulta é confidencial e os dados coletados são considerados como *inputs* para o desenvolvimento de ações de melhoria. A pesquisa aborda os seguintes tópicos:

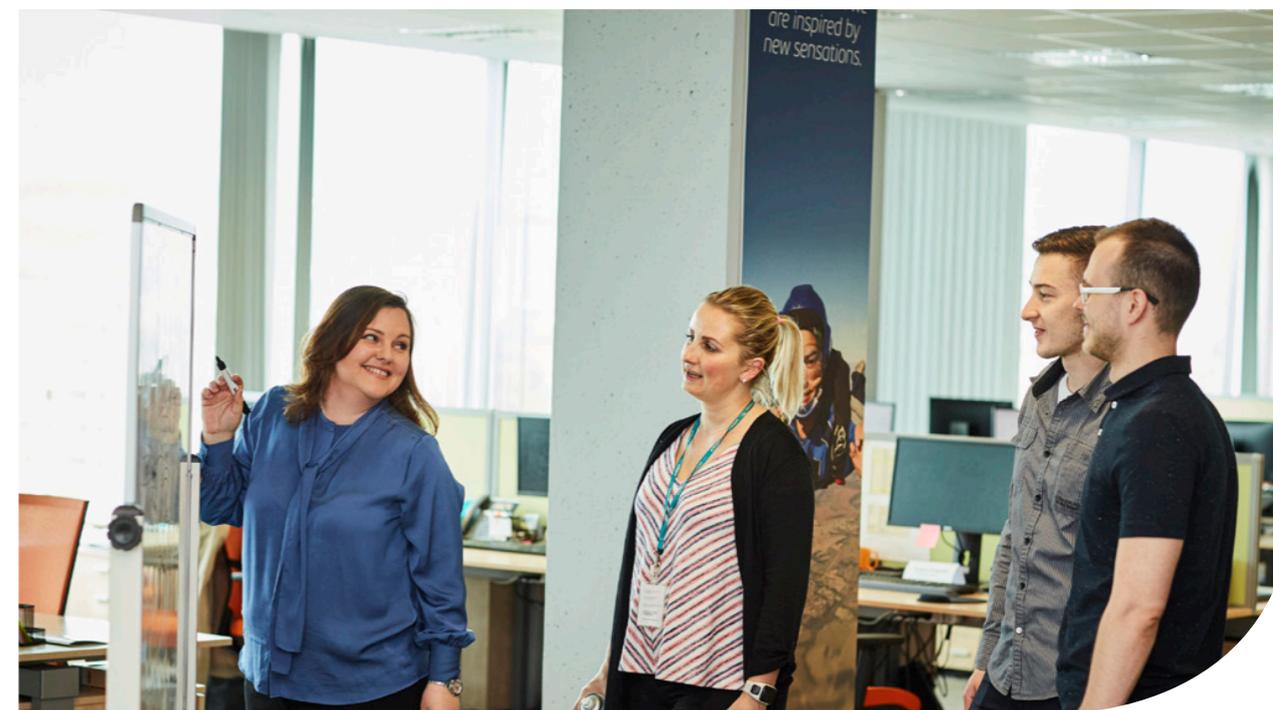
- Percepção dos colaboradores sobre os líderes;
- Identificação de pontos fortes;
- Identificação de oportunidades de melhoria.

Em 2017, 86% dos colaboradores da Embraco responderam à pesquisa e nossa taxa de engajamento geral foi de 76%. A partir das avaliações obtidas, diversas ações foram realizadas ao longo de 2018 por meio de times locais e também a partir do Comitê de *Mindset and Culture*, um grupo que semanalmente se reúne para discutir e imple-

mentar iniciativas que resultem em melhorias no engajamento de colaboradores.

Um indicador de sucesso da pesquisa e das ações resultantes dela é o reconhecimento, por dez anos, no Guia Você S/A - As 150 Melhores Empresas para Trabalhar, *ranking* publicado pela revista Você S/A, que premia as organizações mais proeminentes em relação a RH e práticas de gestão.

Acreditamos que cada colaborador deve ser protagonista de sua própria carreira, e isso norteia as ferramentas e trajetórias que disponibilizamos na frente de desenvolvimento de talentos.



Think Tank: desenvolvimento com propósito e alinhado ao nosso modelo de liderança

O programa *Think Tank*, conduzido em Joinville (SC) pela Associação Projeto Resgate, desenvolve líderes inovadores e transformacionais, combinando capacitações teóricas em metodologias de inovação (como *Design Thinking*, Teoria U e *Design for Change*) com a experiência prática de liderar grupos de jovens na busca de soluções para problemas relevantes da comunidade.

Desde 2017, nos valemos deste programa para potencializar o desenvolvimento de futuros líderes.

Home Office

O programa de *home office* surgiu como uma resposta à demanda natural de mercado, reflexo da busca pelo equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Em 2018, iniciamos o piloto no Brasil, com adesão de cerca de 50% dos colaboradores administrativos elegíveis. Em 2019, pretendemos expandir o benefício para nossas unidades na Eslováquia, Estados Unidos, Itália e México.

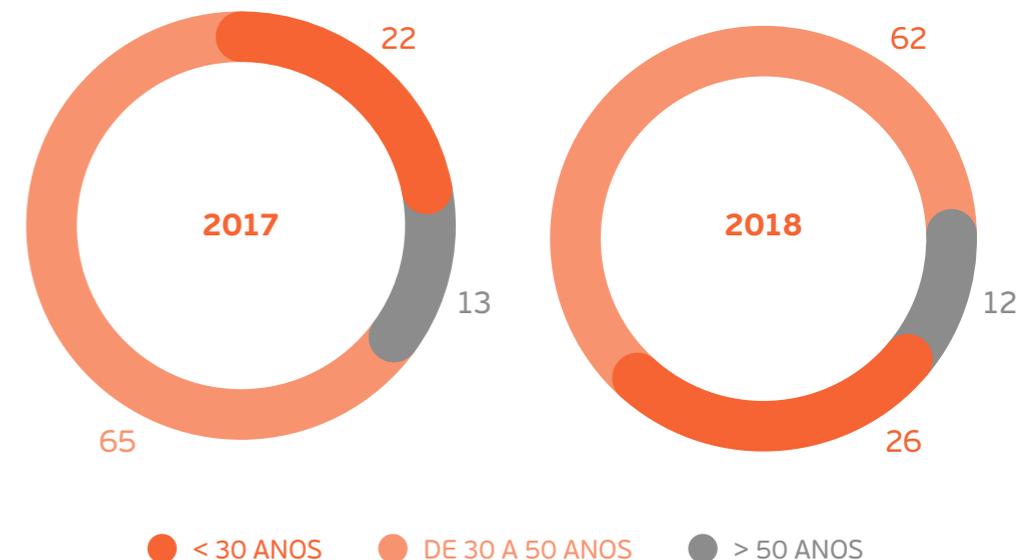
DADOS SOBRE NOSSOS COLABORADORES 102-8

Por sermos uma empresa com presença global e atuação em vários mercados, os dados referentes aos colaboradores variam conforme a operação, sendo reflexo de contextos econômicos, da cultura de trabalho, entre outros fatores regionais.

Na Itália tivemos um decréscimo no número de colaboradores em função do acordo de reindustrialização que descontinuou a operação e manteve um escritório comercial no país (leia mais na página 12).

Para compor o dado relacionado aos quadros de colaboradores, consideramos aqueles que trabalharam até 31 de dezembro de cada ano. Licenças médicas e maternidade não são consideradas, assim como licença não remunerada e o número de *trainees*, aprendizes, estagiários e terceiros.

COLABORADORES POR FAIXA ETÁRIA (%) 102-8



Colaboradores por categoria funcional e gênero 102-8	2016		2017		2018	
	M	F	M	F	M	F
Presidentes e Vice-Presidentes	8	1	8	1	6	1
Diretores	22	1	23	1	23	1
Gerentes Seniores	73	13	68	11	61	13
Líderes	150	58	308	76	282	76
Administrativo	1.297	555	1.033	489	968	456
Operacional	6.204	2.458	5.934	2.561	5.734	2.356
Outros	82	44	0	0	0	0
TOTAL	7.836	3.130	7.374	3.139	7.074	2.899

Colaboradores por gênero e região 102-8	2016			2017			2018		
			TOTAL			TOTAL			TOTAL
Brasil Compressores				3.044	807	3.851	3.204	853	4.057
Brasil Fundição	3.858	1.221	5.079	242	11	253	257	16	273
Brasil Componentes				204	236	440	205	223	428
China Compressores	1.155	313	1.468	1.039	273	1.312	969	252	1.221
China Eletrônicos	50	178	228	64	169	233	55	188	243
Itália	383	169	552	376	163	539	28	10	38
México	828	435	1.263	880	668	1.548	808	541	1.349
Eslováquia	1.535	791	2.326	1.492	784	2.276	1.517	793	2.310
Estados Unidos	23	17	40	27	16	43	28	17	45
Rússia	4	6	10	6	12	18	3	6	9
TOTAL	7.836	3.130	10.966	7.374	31.39	10.513	7.074	2.899	9.973

Nota: em 2016 não tínhamos disponíveis os números do Brasil por unidade.

Colaboradores por tipo de emprego 102-8	2016		2017		2018	
						
Tipo de emprego						
Jornada integral	7.452	3.034	7.371	3.136	7.070	2.897
Jornada parcial	384	96	3	3	4	2
TOTAL	7.836	3.130	7.374	3.140	7.074	2.899

Colaboradores cobertos por acordos de negociação coletiva (%) 102-41	2016	2017	2018
Brasil Compressores	100	100	100
Brasil Fundição	100	100	100
Brasil Componentes	100	100	100
China Compressores	95	95,4	99,4
China Eletrônicos	N/A	N/A	N/A
Itália	100	100	100
México	71	72	73
Eslováquia	100	100	100
Estados Unidos	N/A	N/A	N/A
Rússia	N/A	N/A	N/A

Nota: na China, a negociação coletiva não é obrigatória, assim, a unidade de Compressores não considera funcionários aposentados e estagiários. Já a China Eletrônicos trabalha com contratos individuais e não coletivos. No México apenas colaboradores operacionais são cobertos por acordos coletivos. Nos Estados Unidos e Rússia, a legislação local não exige acordo de negociação coletiva.

Colaboradores contratados, por faixa etária 401-1	2016	2017	2018
Nº	Nº	Nº	Nº
< 30 anos	1.063	960	1.348
De 30 a 50 anos	794	808	901
> 50 anos	32	53	53
TOTAL	1.889	1.821	2.302
Por gênero	Nº	Nº	Nº
Homens	1.345	1.000	1.278
Mulheres	551	821	1.024
TOTAL	1.889	1.821	2.302
TAXA TOTAL	18%	17%	23%

Colaboradores que deixaram de fazer parte do nosso time, por faixa etária 401-1	2016	2017	2018
Nº	Nº	Nº	Nº
< 30 anos	1.031	886	991
De 30 a 50 anos	880	1.041	1.498
> 50 anos	142	228	425
TOTAL	2.053	2.155	2.914
Por gênero	Nº	Nº	Nº
Homens	1.248	1.446	1.855
Mulheres	805	709	1.059
TOTAL	2.053	2.155	2.914
TAXA TOTAL	19%	20%	29%

Nota: A variação das taxas de novos colaboradores e dos que deixaram o nosso time de um ano para o outro ocorreram devido ao contexto do México, onde há mais rotatividade, e devido ao acordo de reindustrialização na Itália (leia mais na página 12).

Remuneração 103 | 202

Seguindo o objetivo de atingir resultados extraordinários, a Embraco busca reconhecer os talentos por seus esforços. Nesse sentido, a política salarial segue critérios meritocráticos para recompensar performance.

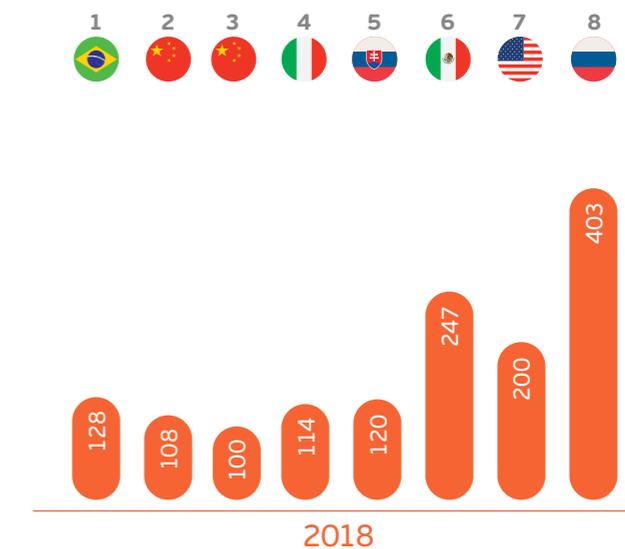
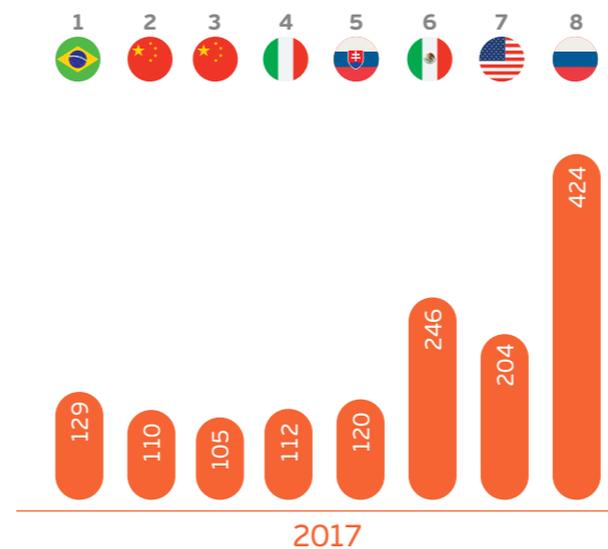
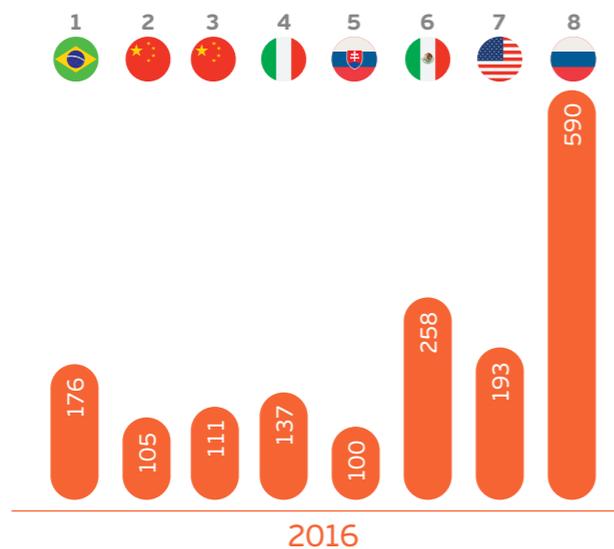
Programa de participação nos resultados

Além da remuneração fixa, oferecida a todos os colaboradores, a empresa utiliza um Programa de Participação nos Resultados (PPR) para motivar o trabalho em equipe e o espírito de vitória. Além das nossas metas corporativas, cada país possui suas metas locais.

VARIAÇÃO ENTRE O SALÁRIO MAIS BAIXO E O SALÁRIO MÍNIMO (%) 202-1

UNIDADES

1. Brasil
2. China Compressores
3. China Eletrônicos
4. Itália
5. Eslováquia
6. México
7. Estados Unidos
8. Rússia



Nota: Os valores percentuais valem para os gêneros masculino e feminino.

Nota 2: Na Rússia temos somente colaboradores em cargos administrativos. Por esse motivo a porcentagem é superior à dos demais países.

Nosso plano de benefícios e aposentadoria 201-3

No Brasil, todos os nossos colaboradores podem contribuir com 1% do salário nominal até R\$ 7.780,00 para fins de aposentadoria e plano de benefícios – acima desse valor, é possível optar pela contribuição de até 5,5% da diferença – e a contribuição da empresa varia entre 50% e 200% do valor investido de acordo com a idade do profissional.

Nos Estados Unidos, a contribuição começa após o terceiro mês de trabalho e o colaborador tem a opção de contribuir com 6% de sua remuneração e a empresa participa com o mesmo valor.

Na Itália, a adesão é voluntária e está prevista em acordos coletivos. A contribuição é de 1,4% para colaboradores e 4% para gestores. A companhia contribui com o mesmo valor.

Todas as nossas plantas produtivas têm salas onde são realizados treinamentos contínuos, parte da metodologia WCM.

Como gerenciamos treinamento e desenvolvimento 103 | 404

Nossa estratégia para esse tópico considera perspectivas globais e específicas de cada operação da Embraco, baseada na metodologia de aprendizagem EEE (Experiência, Exposição e Educação). Com o apoio dos times de gestão de talentos corporativa e locais, cada área tem autonomia para investir em cursos e iniciativas que atendam às suas necessidades e desafios de negócios. Já as competências organizacionais são endereçadas pelas iniciativas globais de treinamento.

Em 2018, diversificamos os treinamentos a partir da utilização de ferramentas online para cursos à distância e formação a partir de multiplicadores internos que são capacitados para replicar o conhecimento adquirido. Nesse contexto, o pilar de Desenvolvimento de Pessoas do WCM é peça-chave ao promover um ambiente de aprendizado contínuo.



Fábrica de Líderes

A maior parte da nossa força de trabalho é composta por operadores, que por sua vez são gerenciados por supervisores. Por exercerem papel de protagonista no dia a dia da produção, recebem capacitação específica que visa desenvolver e potencializar competências técnicas e habilidades de liderança. Esse programa global é denominado Fábrica de Líderes.

Média de horas de treinamento de colaboradores por categoria funcional e gênero 404-1	2016		2017		2018	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Executivo (Presidente, Vice-Presidente, Diretores Gerência Sênior)	21,3	19,6	8,7	14,7	6,1	19,1
Líderes	22,2	24,7	4,6	7,5	8,3	14,3
Administrativo, Operação e outros	23,3	14,3	19,0	10,7	9,6	9,8
TOTAL	23,3	14,6	18,3	10,7	9,5	10,0

PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO DE ASSISTÊNCIA PARA A TRANSIÇÃO 404-2

Programa	Tipo de iniciativa	Público
Fábrica de Líderes	Treinamento de habilidades de liderança	Supervisores
Academia de Liderança	Treinamento de habilidades de liderança	Gerentes, gerentes seniores e diretores
Treinamento de Conformidade	Cursos online sobre legislação e código de conduta	Todos os colaboradores
Programa de Bolsas no Site Brasil	Apoio financeiro para treinamento externo ou cursos de educação	Colaboradores da operação e da carreira técnica

Nota 1: Oferecemos diferentes opções de treinamento para nossos colaboradores, no entanto, nenhum deles focado na preparação para a aposentadoria.

Nota 2: Para o público administrativo prestamos serviços de recolocação no mercado nos casos de rescisões resultantes de reestruturação (não apenas liderança, mas também nível de analistas).

Nossa política de educação vai além da experiência na sala de aula. Disseminamos conhecimento por meio de ações como:



Coaching Executivo



Experiência internacional



Rotação e acompanhamento de trabalho



Mentoria

Jornada Embraco

Acompanhamos a experiência de nossos colaboradores com base na Jornada Embraco: uma plataforma online que possibilita o monitoramento e o desenvolvimento a partir de três etapas anuais:

Alinhamento e Compromisso

Definição de metas para o ano com base na estratégia e nas prioridades da empresa.

Desenvolvimento e Entrega

Avaliação e revisão das entregas realizadas até aquele momento e, caso necessário, reajuste da trajetória do colaborador.

Confirmação e Recompensa

Avaliação das entregas ao final do ano, o que influencia a remuneração variável de cada colaborador.



Para a etapa de avaliação de desempenho, usamos o modelo EP&R (Desempenho Extraordinário e Resultados) e compartilhamos *feedbacks* com os colaboradores, como forma de apoiar seu desenvolvimento profissional.

Colaboradores que recebem análises de desempenho (%) 404-3	2016			2017			2018		
			TOTAL			TOTAL			TOTAL
TOTAL	19,78	20,06	19,86	19,53	18,41	19,20	18,94	18,87	18,92

Nota: Avaliamos 100% dos colaboradores mensalistas (Presidência, Vice-Presidência, Diretoria, Gerência Sênior, Líderes e Administrativo).

Saúde e segurança 103 | 403

A segurança dos nossos colaboradores é prioridade. Além das rotinas locais, nas quais cada planta promove reuniões de alinhamento semanais entre a gerência e colaboradores, mensalmente o tema é abordado na reunião global de liderança em que participam o Presidente, Vice-Presidentes, Diretores e Gerentes seniores de todas as unidades.

Para a gestão operacional, nos baseamos no princípio do melhoramento contínuo e trabalhamos a saúde e a segurança por meio da aplicação do WCM e de normas internacionais de certificação. Com base na metodologia, avaliamos as condições de cada posto de trabalho e, em conjunto com os colaboradores, desenvolvemos ações para eliminar ou mitigar possíveis riscos.

META DE ZERO ACIDENTE E DOENÇA OCUPACIONAL

Promovemos ações de engajamento, por meio de uma cultura de segurança, que contemplam:

Compartilhamento de Melhores Práticas

rede de cocriação e inteligência coletiva em processos;

Todo dia é dia de falar sobre segurança

cultura da atitude segura diariamente, construindo espaços de diálogo sobre o tema;

Kaizens de segurança

novas ideias e sugestões de nossos colaboradores que aperfeiçoem as práticas e processos operacionais. Entre 2017 e 2018, tivemos quase 50.000 sugestões;

Treinamento de Auditoria de Gerenciamento de Segurança (SMAT, em inglês)

a ferramenta nos apoia a criar um ambiente de trabalho seguro a partir da observação do comportamento dos colaboradores;

Grupo Autônomo de Segurança

reunimos colaboradores protagonistas para liderar os processos que são parte da nossa rotina de segurança, atividades específicas (inspeções e auditorias), além de apoiar a construção da cultura de aprendizagem em segurança em nossas operações.



Reforçamos entre os nossos colaboradores as regras de ouro de segurança que:

- Difundem a cultura do comportamento seguro e orientações sobre condutas específicas relacionadas à rotina da nossa atividade;
- Reforçam os principais tópicos e riscos relacionados ao nosso modelo de negócio e operação;
- Ressaltam a importância da divulgação das orientações e recomendações de segurança para todos os colaboradores, fornecedores e visitantes que estejam em qualquer uma das nossas fábricas.

A saúde também é um assunto prioritário no nosso ambiente de trabalho, por isso buscamos implementar programas que envolvam tanto questões ligadas à saúde ocupacional (relacionada ao trabalho) quanto saúde assistencial.

Nosso principal objetivo é proporcionar aos colaboradores os cuidados necessários para a execução de suas atividades, contribuindo para o dia a dia mais saudável. Nesse sentido, realizamos progra-

mas para: garantir condições ergonômicas, a saúde alimentar, a conservação auditiva e respiratória, assim como programas de controle da pressão arterial e de monitoramento da saúde ocupacional, com a realização de exames periódicos, prática de ginástica laboral e o incentivo a atividades físicas.

Nosso processo de gestão está em constante aprimoramento. A tabela a seguir demonstra a tendência dos principais índices e dados monitorados.

Taxas de Saúde e Segurança 403-2	2016	2017	2018
Taxa de Lesões	2,57	2,28	2,32
Taxa de Doença Ocupacional	0,11	0,04	0,09
Taxa de Dias Perdidos	7,19	3,71	6,12

Taxa de absenteísmo por unidade 403-2	2016	2017	2018
Brasil Compressores	2,60	2,79	2,83
Brasil Fundição	3,14	2,94	3,18
Brasil Componentes	2,04	1,76	1,61
China Compressores	0,70	1,62	1,57
China Eletrônicos	0,73	0,50	0,71
Itália	2,67	-	-
México	2,23	2,69	2,40
Eslováquia	2,67	3,01	3,30
Estados Unidos	0	0	0
Rússia	-	-	-

Nota: Justificativa do cálculo de absenteísmo local: Atualmente o controle, cálculo e gerenciamento são feitos separadamente em cada planta, pois as definições usadas variam de acordo com legislação e cultura.

Sobre tópicos relativos à saúde e segurança cobertos por acordos formais com sindicatos 403-4

Nossas atividades em todas as plantas são desenvolvidas com o objetivo de atender às leis, requisitos contratuais e outros pontos estabelecidos em acordo trabalhista, não limitando as ações realizadas a essas questões. Essas diretrizes são monitoradas de forma contínua e sistemática com o suporte de empresas especializadas. Para garantir a saúde e a segurança, reforçamos continuamente a importância do uso de equipamentos de proteção individual, realizamos treinamentos específicos com foco em prevenção e participamos de reuniões com sindicatos locais.



Comitês de Segurança 403-1

Todas as nossas fábricas possuem comitês formais de saúde e segurança. Globalmente, são 252 colaboradores membros desses comitês que representam 100% dos times das plantas produtivas.

Considerando o total de colaboradores da Embraco, 99,5% da força de trabalho é representada pelos comitês de segurança, que, por não serem obrigatórios nos escritórios administrativos, não abrangem os times da Itália e da Rússia, onde não temos fábricas.

Eficiência ambiental

103 | 302 103 | 303 103 | 305 103 | 306

A gestão operacional e a eficiência no consumo de recursos naturais e na geração de resíduos e efluentes fazem parte do nosso compromisso de reduzir continuamente o impacto ambiental de produtos e processos, incluindo a prevenção da poluição e a proteção do meio ambiente.

Esse compromisso é reforçado pela nossa Política Global, Regras de Ouro de Meio Ambiente e Energia, certificação ISO 14001 e pela metodologia WCM, que tem como objetivo atingir excelência global nas operações, por meio da melhoria contínua e simplificação nos processos de produção.

Auditorias em processos

Iniciativas como treinamentos específicos, mapeamento de melhorias de processos e auditorias

focadas são implementadas com objetivo de aumentar o envolvimento e a responsabilidade das pessoas na gestão de meio ambiente e energia. As lideranças são igualmente envolvidas e fazem auditorias semanais para medir o retorno dessas ações. Além disso, temos também auditorias internas e externas de ISO 14001 e utilizamos o Treinamento e Auditoria de Gerenciamento de Meio Ambiente (EMAT, na sigla em inglês), que envolve colaboradores de diferentes níveis para cuidar da condição ambiental e comportamental, além de auxiliar na implementação de atividades diárias para reduzir o impacto negativo no meio ambiente.

Os dados dessas auditorias são analisados por equipes multidisciplinares que determinam planos de ação para tratar as anomalias identificadas.

Energia

103 | 302

Todo gerenciamento de energia é pautado na metodologia WCM. Com base no consumo de diferentes fontes, priorizamos executar projetos pilotos em áreas que nos permitem estudar e compreender em detalhes a dinâmica entre consumo e produtividade. A partir dos dados coletados nesses projetos é possível adotar soluções e estratégias para maximizar a eficiência energética dos processos.

Outros métodos usados globalmente para a gestão de energia englobam ações como monitoramento online de consumo, quantificação de perdas e auditorias específicas para garantir que os recursos sejam aplicados de forma eficaz.

Nosso gerenciamento energético realiza:

- Escolha de áreas de modelos de energia (com base no consumo de vetores de energia);
- Medição online;
- Quantificação de perdas de energia e projetos de eficiência energética.

Os projetos que implementamos reduziram o consumo de energia elétrica em 13%, de 2016 a 2018, o que representa o consumo mensal de uma cidade com aproximadamente 300 mil habitantes. Realizamos ações como:

- Desenvolvimento de diversos projetos de automação (HVAC, torres de refrigeração, etc.);
- Substituição de equipamentos por outros mais eficientes (pressão, ar comprimido, consumo, etc.);

- Realização do projeto piloto de Energia Solar;
- Utilização de iluminação de LED e sensores.

Em relação ao consumo de energia (gigajoules consumidos), houve redução de 10,5% entre 2017 e 2018, e de 4,5% entre 2016 e 2017. Quando olhamos para o Index de Intensidade Energética (GJ por compressores produzidos), as reduções foram de 5,5% entre 2017 e 2018 e de 7,4% entre 2016 e 2017. [302-4](#)

CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO [302-1](#)

Consumo de combustíveis (GJ)	2016	2017	2018
Energia Elétrica	941.442	900.353	814.490
Gás Natural	543.781	512.685	456.710
Gás Liquefeito de Petróleo (GLP)	8.400	12.970	5.690
Diesel	2.412	2.329	2.219
Gasolina (petróleo)	904	1.071	761
TOTAL	1.496.940	1.429.406	1.279.872

Emissões [305-1](#) [305-2](#) [305-3](#)

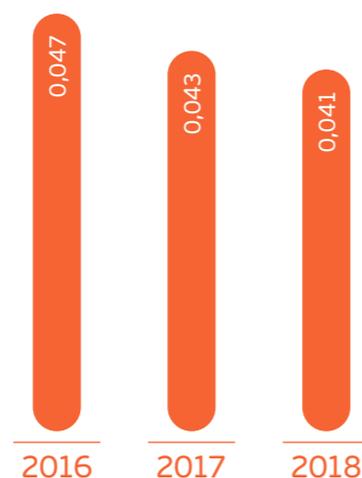
Nossa principal estratégia para reduzir as emissões de gases de efeito estufa (GEE) é consumir menos energia elétrica. Em 2018, considerando nossas operações globais, conseguimos diminuir aproximadamente 10% das emissões por compressor produzido, quando comparado a 2017. Esse resultado se deve principalmente à redução: do consumo de energia, do fator de

emissão para a geração de eletricidade do Brasil e dos números da Itália, devido à reindustrialização.

Também usamos a ferramenta de cálculo do Programa GHG Brasileiro como forma de padronização, ajustando os fatores de emissão para a geração de energia elétrica de cada país.

INTENSIDADE ENERGÉTICA [302-3](#)

(Razão de GJ por compressor produzido)



Redução de 13% do consumo de energia elétrica, de 2016 a 2018, a partir dos projetos implementados.

Emissões diretas e indiretas de gases de efeito estufa – (t CO ₂ eq)	Escopo 1	Escopo 2	Total	Index (kg CO ₂ eq/Compressores)
2016	38.799	57.141	95.940	2,92
2017	38.849	56.406	95.255	2,90
2018	31.087	49.314	80.401	2,58

Água 103 | 303

O gerenciamento do uso de água também segue as diretrizes do WCM, que prioriza e escolhe processos críticos para entender em detalhes todos os fenômenos envolvidos no consumo.

Como o consumo consciente de água é assunto recorrente em todos os níveis da organização, contamos com programas de monitoramento diário por edificação. Também temos outro, feito pelos próprios operadores, que monitora o horário de operação das máquinas ou equipamentos críticos. Dessa forma é possível mapear e resolver rapidamente possíveis casos de sobreconsumo.

A partir de dados minuciosamente detalhados, tem sido possível adotar medidas e projetos de máxima eficiência no consumo, como: reaproveitamento da água de chuva, reutilização de água no próprio processo ou para fins sanitários, substituição por equipamentos mais eficientes, entre outros.

De 2016 a 2018 os resultados desses programas e da estratégia de gestão contribuíram para a redução de 17% no consumo de água, uma economia equivalente a mais de 110 milhões de litros (volume correspondente ao consumo mensal de uma cidade de aproximadamente 35 mil habitantes).

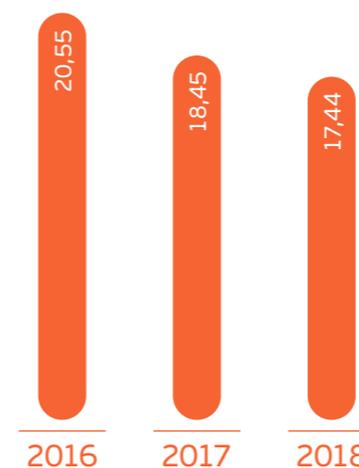


CONSUMO DE ÁGUA (M³) 303-1 | 303-3

Água retirada por fonte (m³) 303-1 303-3	2016	2017	2018
Águas subterrâneas	220.647	178.201	155.139
Abastecimento municipal de água ou outras empresas de abastecimento de água	434.022	428.446	387.867
TOTAL	654.669	606.647	543.006

TAXA DE CONSUMO

(Litros por compressores produzidos)



Percentual e volume total de água reciclada e reutilizada	2016	2017	2018
Água reciclada (m³)	243.958	221.815	191.831
Percentual reutilizado (%)	27	27	26

Efluentes e resíduos 103 | 306

A gestão de resíduos segue as diretrizes do WCM, com foco na metodologia 5R (Recusar, Reduzir, Reutilizar, Reciclar e Recuperar energia).

Além dos controles, dos programas e dos projetos da operação, todas as empresas responsáveis pela gestão de resíduos passam por um processo rígido de certificação – que envolve exigências legais, atendimento à documentação obrigatória e o processo de licenciamento. Também são realizadas auditorias do-

cumentais e presenciais, sendo necessária aprovação antes do início das atividades.

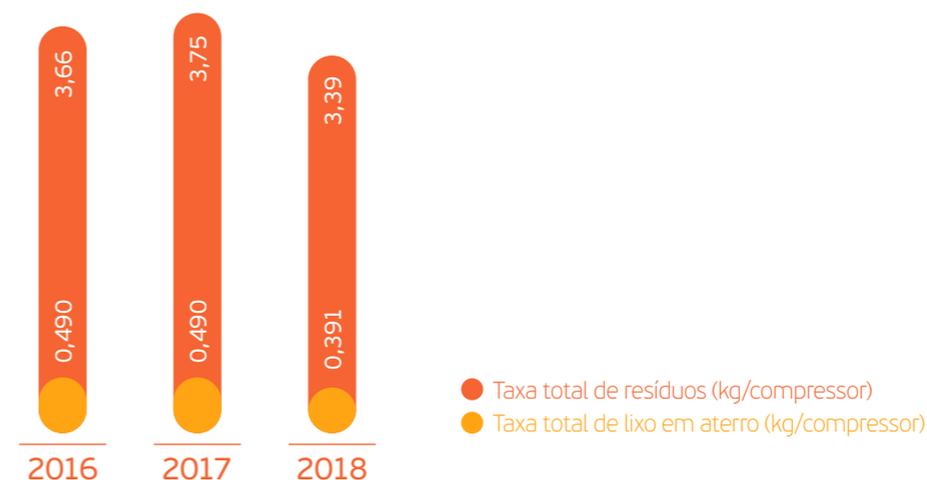
A gestão dos efluentes segue processos rigorosos que garantem o descarte conforme a legislação local, com monitoramentos diários e mensais para controle da qualidade. Caso algum parâmetro ultrapasse os limites internos definidos, é elaborado um plano de ação para correção imediata. Sempre que necessário, os relatórios são enviados para os órgãos ambientais responsáveis.



RESÍDUOS, DISCRIMINADOS POR TIPO E MÉTODO DE DISPOSIÇÃO (toneladas) 306-2

Tipo de resíduos	Resíduos não perigosos			Resíduos perigosos			Total
	Aterro	Reciclagem	Incineração ou recuperação	Aterro	Reciclagem	Incineração ou recuperação	
Método de disposição							
2016	15.330,59	97.350,81	575,95	297,53	2.937,47	186,02	116.678,37
2017	15.888,34	103.211,00	729,10	183,20	2.371,57	1.012,99	123.395,73
2018	11.955,81	89.458,77	861,20	228,09	2.086,12	864,07	105.454,07

TAXAS POR COMPRESSOR PRODUZIDO



parcerias sustentáveis

A cocriação está entre os esforços em busca da entrega de impactos positivos ao longo de nossa cadeia de valor

Parcerias sustentáveis



PARCERIAS SUSTENTÁVEIS: cooperação e cocriação na cadeia de valor

Tudo o que fazemos por meio de nossas operações e modelo de negócio tem o objetivo de gerar impacto positivo nas regiões onde estamos presentes e aos públicos com os quais nos relacionamos. Neste sentido, investimos em qualidade, incentivamos as melhores práticas em sustentabilidade na cadeia de fornecedores e contribuimos com as comunidades onde estamos por meio de programas sociais e de trabalho voluntário.

Nossos clientes

As inovações e soluções que desenvolvemos são pensadas para entregar valor e impacto positivo aos nossos clientes, proporcionando a melhor experiência de atendimento antes e depois da venda (leia mais sobre nossos produtos e serviços na página 20).

Queremos ser reconhecidos como parceiro de negócio preferencial de nossos clientes e, por esse motivo, acompanhamos de perto seus desafios e necessidades para então apoiá-los em estratégias e processos que resultem em ganho de qualidade, competitividade e eficiência.

Endosso de qualidade

Ao longo de quase cinco décadas de presença no mercado, construímos uma marca forte, referência em eficiência, qualidade e inovação. Realizamos algumas parcerias em *co-branding*, endossando marcas e produtos de clientes que utilizam nossos compressores, atestando a qualidade de seus atributos aos consumidores finais.

Sistema de Gerenciamento de Reclamações de Clientes

Implantamos um novo sistema global para tratativa de reclamações de clientes em todas as plantas. Hoje, as reclamações podem ser registradas pelo time de qualidade ou diretamente pelos clientes.

Satisfação do cliente e índice de qualidade

Ouvir os clientes é uma atividade fundamental para atender cada vez melhor às demandas. Com o objetivo de identificar o nível de satisfação desse público em relação à nossa marca e os principais fatores que influenciam na sua decisão de compra, desde 2012 realizamos uma pesquisa.

Percepção de qualidade

Para monitorar de perto a percepção dos clientes, temos o Índice de Qualidade. Nossa meta para 2017 e 2018 era 90% e conseguimos atingir **91% e 94%** respectivamente.

Resultados pesquisa 2017



226
clientes



56
países



Quesito com
nota mais alta:
performance
do produto



Bons resultados em qualidade,
assistência de qualidade,
capacidade de resposta do
fornecedor e suporte técnico

Inspiramos nossos fornecedores a olhar para o impacto positivo de suas operações 103 | 414

Engajamos nossos fornecedores na realização de práticas para a geração de impactos positivos – sociais, ambientais, além do econômico –, e na gestão de riscos e desenvolvimento de medidas mitigatórias assertivas.

No Dia do Fornecedor (*Supplier Day*), evento global realizado uma vez por ano, reunimos nossos principais parceiros de negócio. Nos últimos dois anos, 405 fornecedores participaram de eventos no Brasil e na China, celebrando nossas conquistas dos últimos anos e repactuando o compromisso de conduzir os negócios e as operações em linha com os princípios e valores da Embraco.

REALIZAMOS AVALIAÇÃO SOCIOAMBIENTAL DE NOSSOS FORNECEDORES 103 | 308

Nosso Código de Conduta é o documento que direciona o relacionamento e gestão dos fornecedores. Suas diretrizes e princípios abordam regulamentos, normas de responsabilidade social, ambiental e conformidade.

Para proteger e garantir a dignidade da pessoa humana em todas as frentes de atuação e assim inibir e combater o trabalho infantil, forçado e análogo ao escravo, os temas são abrangidos nas nossas Condições Gerais de Fornecimento, que devem ser formalmente aceitas por todos os fornecedores durante o processo de contratação. 103 | 408 103 | 409

Em 2018, assim como nos dois anos anteriores, não foram encontrados fornecedores com impactos ambientais negativos. 308-2

Nenhum fornecedor teve riscos para a ocorrência de trabalho forçado ou escravo ou trabalho infantil. 408-1 409-1

Essa gestão e relacionamento com fornecedores diretos é conduzida pelo departamento de Compras, que adota diversas metodologias de acordo com qualidade do produto, logística, relacionamento e os riscos de abastecimento. O processo de avaliação também analisa aspectos ambientais, envolvendo os processos apresentados a seguir.

Avaliação de Substâncias Perigosas

Autodeclaração na qual o fornecedor indica uso ou não de substâncias perigosas, classificando-as em um dos quatro grupos a seguir:

- Substâncias relacionadas à política de RoHS;
- Substâncias de alta preocupação (SVHC-REACH);
- Substâncias perigosas proibidas;
- Substâncias perigosas tratadas como uma exceção.

AVALIAÇÃO DE FORNECEDOR POTENCIAL 2018 102-9

Operação	Novos fornecedores	Fornecedores com avaliação de potencial
Brasil	8	5
China Compressores	0	0
China Eletrônicos	7	7
México	5	2
Eslováquia	3	3
TOTAL	23	17

100% dos novos fornecedores contratados em 2018, 2017 e 2016 foram selecionados com base em critérios socioambientais, detalhados no nosso Código de Conduta. 308-1 414-1 414-2



Avaliação de fornecedor potencial 408-1 409-1

Nossos fornecedores realizam uma autoavaliação denominada Avaliação de Fornecedor Potencial. Nela, devem confirmar se os requisitos da Embraco em relação à qualidade, competitividade, confiabilidade, sustentabilidade e práticas organizacionais estão sendo atendidos. Ao final, uma pontuação é informada e, caso não seja atingido o padrão necessário, um plano de melhoria pode ser implementado para cumprimento dos requisitos mínimos exigidos.

Processo de Auditoria do Fornecedor

103-408 | 103-409

Esse processo visa averiguar a veracidade da Avaliação de Fornecedor Potencial. Todos os anos auditamos os que apresentam problemas de qualidade durante o ano anterior e alguns mais estratégicos.

308-1 102-9

Desenvolvimento de uma base diversificada de fornecedores

Nossa presença e atuação global requer o desenvolvimento de uma base de fornecedores diversificada. Por conta disso, nosso time de Compras combina um portfólio de fornecedores com habilidade de entrega global com aqueles que atuam localmente.

Em 2018, contamos com 481 fornecedores de materiais diretos para peças – elétricas, metálicas, polímeros, entre outras – que compõem o compressor. 102-9

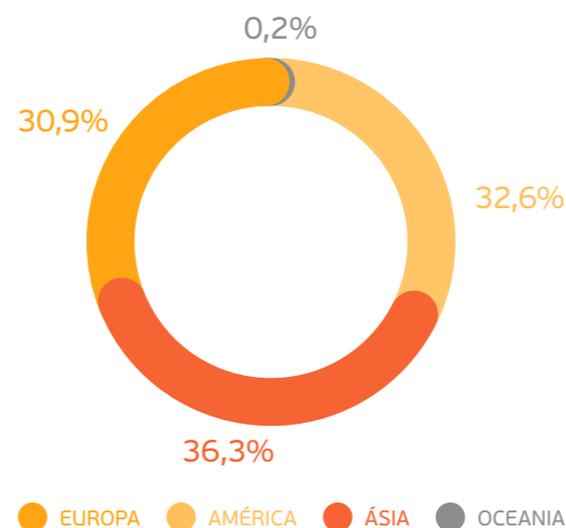
Monitoramos a cadeia do metal 408-1 409-1

Nossos fornecedores são avaliados em relação ao não uso de minerais de conflito (*conflict minerals*), que são aqueles extraídos em países onde o comércio desses produtos financia atividades ilícitas, a violência e viola Direitos Humanos. Temos acesso a uma lista de fornecedores¹ que comercializam minerais de conflito, dos quais os fornecedores da Embraco não podem comprar produtos.

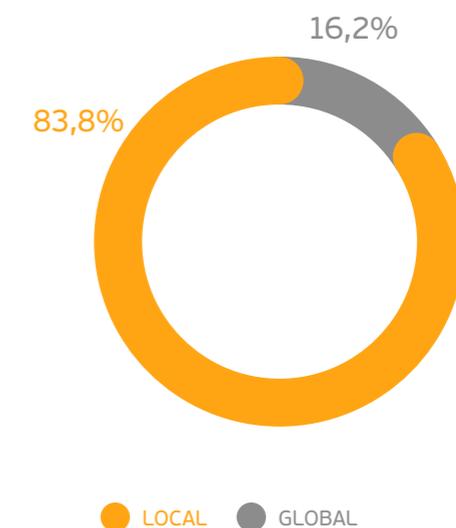
1. A lista é elaborada por uma organização não governamental, disponível em: <http://www.responsiblemineralsinitiative.org/>

LOCALIZAÇÃO DO FORNECEDOR 102-9

Distribuição geográfica por continente



DISTRIBUIÇÃO GLOBAL DE FORNECEDORES POR TIPO, DE ACORDO COM O NÚMERO GLOBAL 102-9



* Local: entrega apenas para uma planta da Embraco.
* Global: entrega para duas ou mais plantas da Embraco.

Gerar desenvolvimento é importante para nós

Entendemos que o nosso modelo de negócio, nossa marca e operações são plataformas para a geração de impacto e valor positivo nas comunidades onde estamos presentes. Engajamos e incentivamos nossos colaboradores para que atuem voluntariamente em projetos e atividades nos entornos.



ESTADOS UNIDOS
Trabalho comunitário
Doações



Voluntariado no abrigo de mulheres

Atividade voluntária de apoio ao abrigo feminino contra a violência doméstica.



MÉXICO
Trabalho comunitário
Doações



Campanha "Apadrinhe uma criança"

Evento de voluntariado e doação de presentes para crianças de comunidades carentes.



BRASIL
Programas sociais
Doações



Plogging

Atividade de limpeza voluntária que incentiva a prática de esportes e conscientização sobre descarte de resíduos.



ESLOVÁQUIA
Trabalho comunitário
Doações
Programas sociais



iNOVEum

Palestras, cursos e *workshops* para alunos do Ensino Médio com o objetivo de transformar ideias em negócios viáveis.

Doações para famílias em situação de crise

Mutirão de limpeza durante passeio, ressaltando a importância do trabalho voluntário e a preservação do meio ambiente.



CHINA
Trabalho comunitário
Programas sociais



Educação para crianças migrantes

Realizado por voluntários que se comunicam com alunos por meio de cartas mensais e encontros presenciais semestrais.

Proteção ambiental

Mutirão de limpeza durante passeio, ressaltando a importância do trabalho voluntário e a preservação do meio ambiente.

Promovemos a educação ambiental com o Prêmio Embraco de Ecologia

O Programa coloca a educação ambiental no centro das discussões, dentro e fora da sala de aula, incentivando e reconhecendo práticas socioambientais nas instituições públicas de ensino de Joinville.

Dessa forma, o prêmio contribui para aprofundar o conhecimento e as metodologias que sustentam a implementação da política das escolas sustentáveis, capacitando os alunos a serem agentes fiscalizadores e transformadores da instituição, de suas famílias, bairros e cidade.



Prêmio Embraco de Ecologia foi classificado como boa prática do Pacto Global:



25 edições
realizadas



+ de 800
projetos
inscritos



+ de 100
selecionados
e implantados



+ de 100 mil
pessoas
beneficiadas

Incentivamos a prática de esporte e o lazer

Ofecemos à comunidade de Joinville (SC), aos nossos colaboradores e a seus dependentes uma ampla estrutura para a prática de esportes e lazer. A Associação Desportiva Embraco (ADE) conta com pista de atletismo, parque, restaurante, quiosques para eventos e oferece serviços como academia, aula de ginástica, vôlei, futebol, basquete, yoga e dança.



Sumário de Conteúdo GRI 102-55

GRI Standard	Divulgação	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
DIVULGAÇÕES GERAIS				
PERFIL ORGANIZACIONAL				
GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-1 Nome da organização	10		
	102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços	18, 19		
	102-3 Localização da sede	11, 12		
	102-4 Localização das operações	11, 12		
	102-5 Natureza da propriedade e forma jurídica	12		
	102-6 Mercados atendidos	11		
	102-7 Porte da organização	11, 12		
	102-8 Informações sobre empregados e trabalhadores	30, 31		8
	102-9 Cadeia de fornecedores	44, 45		
	102-10 Mudanças significativas na organização e na sua cadeia de fornecedores	Não houve		
	102-11 Abordagem ou princípio da precaução	13		
	102-12 Iniciativas desenvolvidas externamente	6		
	102-13 Participação em associações	23		

GRI Standard	Divulgação	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ESTRATÉGIA				
GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-14 Declaração do tomador de decisão sênior	3		
ÉTICA E INTEGRIDADE				
GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-16 Valores, princípios, padrões e normas de comportamento	11		16
GOVERNANÇA				
GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-18 Estrutura da governança	13		
ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS				
GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-40 Lista de grupos de <i>stakeholders</i>	6		
	102-41 Acordos de negociação coletiva	31		8
	102-42 Identificação e seleção de <i>stakeholders</i>	6		
	102-43 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	43		
	102-44 Principais tópicos e preocupações levantadas	6, 7		

GRI Standard	Divulgação	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
PRÁTICAS DE REPORTE				
GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-45 Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	5		
	102-46 Definindo o conteúdo do relatório e limites do tópico	6		
	102-47 Lista dos tópicos materiais	6		
	102-48 Reformulações de informações	5		
	102-49 Mudanças no relatório	5		
	102-50 Período do relatório	50		
	102-51 Data do relatório mais recente	51		
	102-52 Ciclo do relatório	5		
	102-53 Ponto de contato para perguntas sobre o relatório	53		
	102-54 Opção de acordo com o GRI Standards	5		
	102-55 Sumário de Conteúdo GRI	48		
	102-56 Asseguração externa	5		

GRI Standard	Divulgação	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
TÓPICOS MATERIAIS				
DESEMPENHO ECONÔMICO				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	6		
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	14		1, 5, 8, 16
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	5		
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	33		
PRESENÇA NO MERCADO				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	6		
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	14		
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	32		
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Variação da proporção do salário inicial mais baixo comparado ao salário mínimo local	32		1, 5, 8
	202-2 Proporção de membros da alta direção contratados na comunidade local	27, 28		8

GRI Standard	Divulgação	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ENERGIA				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	6		
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	14		
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	38		
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	39		7, 8, 12, 13
	302-3 Intensidade energética	39		7, 8, 12, 13
	302-4 Redução do consumo de energia	39		7, 8, 12, 13
	302-5 Redução da necessidade de energia de produtos e serviços			O desenvolvimento de produtos e soluções tem como foco a eficiência energética (ver capítulo soluções sustentáveis). Esse indicador está em estudo internamente e será reportado no próximo ciclo.

GRI Standard	Divulgação	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ÁGUA				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	6		
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	14		
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	38, 40		
GRI 303: Água 2016	303-1 Total de retirada de água por fonte	40		6, 7
	303-3 Percentual e volume total de água reciclada e reutilizada	40		6, 8, 12
EMISSIONES				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	6		
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	14		
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	38		
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas de gases de efeito estufa (Escopo 1)	39		3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 2)	39		3, 12, 13, 14, 15
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa	39		13, 14, 15

GRI Standard	Divulgação	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
EFLUENTES E RESÍDUOS				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	6		
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	14		
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	39, 41		
GRI 306: Efluentes e resíduos 2016	306-2 Resíduos, discriminados por tipo e método de disposição	41		3, 6, 12
	306-3 Vazamentos significativos	Não houve		3, 6, 12, 14, 15
AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	6		
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	14		
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	44		
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	100% dos novos fornecedores contratados foram selecionados com base em critérios ambientais, em 2017 e 2018		
	308-2 Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	44		

GRI Standard	Divulgação	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
EMPREGO				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	6		
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	14		
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	27		
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Taxas de novas contratações e de rotatividade de empregados	32		5, 8
SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	6		
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	14		
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	35		
GRI 403: Saúde e segurança ocupacional 2016	403-1 Empregados representados em comitês formais de saúde e segurança	37		8
	403-2 Tipos de lesões, taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e número de mortes relacionadas ao trabalho	37		3, 8
	403-4 Tópicos relativos à saúde e segurança cobertos por acordos formais com sindicatos	37		8

GRI Standard	Divulgação	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
TREINAMENTO E EDUCAÇÃO				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	6		
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	14		
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	33		
GRI 404: Treinamento e educação 2016	404-1 Média de horas de treinamento por ano por empregado	34		4, 5, 8
	404-2 Programas de aprendizagem contínua para empregados e preparação para a aposentadoria	34		8
	404-3 Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira	35		5, 8
TRABALHO INFANTIL				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	6		
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	14		
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	44		
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores identificados como de risco significativo para a ocorrência de trabalho infantil	44, 45		8, 16

GRI Standard	Divulgação	Página/URL	Omissão	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	6		
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	14		
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	44		
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores identificados como de risco significativo para a ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo	44, 45		8
AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	6		
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	14		
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	44		
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	44		
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	44		5, 8, 16

Coordenação geral

Embraco - Comunicação e Sustentabilidade Corporativa

Reportagem, edição, projeto gráfico, gestão de projeto e consultoria GRI

rpt.sustentabilidade

Fotografias

Arquivo Embraco

Diretorias Corporativa de Recursos Humanos, Comunicação e Sustentabilidade da Embraco

Rua Rui Barbosa, 1.020, caixa postal 91

CEP: 89219-901

Joinville - Santa Catarina, Brasil.

Contato

Dúvidas e pedidos de esclarecimentos sobre o Relatório de Sustentabilidade 2017 e 2018 devem ser enviados para o *e-mail* corporate.communication@embraco.com. 102-53

The logo for Embraco, consisting of the word "embraco" in a lowercase, white, sans-serif font. The background of the entire page is a teal-to-green gradient with a white wavy line at the bottom.