

Exercício / Period 2007

Relatório de Sustentabilidade
Sustainability Report **2008**

Responsabilidade dá futuro

Responsibility is the Future

 **Embraco**[®]

A capa deste Relatório reproduz uma pintura rupestre (arte sobre pedras) de 10 mil anos, fotografada por Yvonne Stepanow, que recebeu a iconografia de uma família, não-original, composta no mesmo estilo da arte rupestre. A imagem nos mostra que responsabilidade não é algo novo, mas está presente com o homem desde as primeiras civilizações. Evidencia, também, o quanto é importante preservar o ontem e o hoje para garantir um futuro sustentável.

The cover of this Report reproduces a 10 thousand-year-old rock painting (art on stones), photographed by Yvonne Stepanow, which illustrates a family, non-original, composed in the same style of stone art. The image shows us that responsibility is not something new, but has been present in man since the earliest civilizations. Also evident is how important it is to preserve the yesterday and today to ensure a sustainable future.

Mensagem do Presidente	4
<i>Message from the President</i>	
Mensagem da Diretoria	6
<i>Message from the Board</i>	
Perfil Embraco	10
<i>Embraco Profile</i>	
Liderança Tecnológica	18
<i>Technology Leadership</i>	
Excelência Operacional	28
<i>Operational Excellence</i>	
Crescimento de Receitas e Geração de Valor	40
<i>Revenue Growth and Value Creation</i>	
Pessoas	48
<i>Our People</i>	
Sustentabilidade	62
<i>Sustainability</i>	



Ernesto Heinzelmann, Presidente
President

Sustentabilidade no presente, no passado e no futuro

“Estamos plantando um futuro sustentável porque, mais do que um tema para este Relatório, acreditamos inteiramente que ‘Responsabilidade dá Futuro’”.

“We are planting a sustainable future because, more than just a theme for this Report, we fully believe that ‘Responsibility is the Future’”.

O ano de 2007 foi cheio de conquistas para a Embraco, mesmo com as condições adversas do mercado internacional, o que acabou por qualificar ainda mais essas realizações. Os resultados alcançados são reflexo direto das ações plantadas ao longo de anos, permeadas pelo princípio da Sustentabilidade e com estratégias e metas definidas em equipe.

Neste ano, a Embraco completa dez anos ininterruptos de liderança mundial. A valorização e reconhecimento que a organização conquistou em todo o mundo, no que se refere à forma de atuação de uma empresa e suas responsabilidades com as pessoas, com o meio ambiente e com o desenvolvimento, tem como base a transparência de suas ações em sintonia com o chamado *Triple Bottom Line*, conceito que ganhou difusão ampla muito depois de a Embraco já atuar dessa forma.

O princípio da Sustentabilidade, que estava latente na Embraco desde o início das suas operações, foi internalizado num conceito bem

Sustainability in the present, past and future

The year 2007 was full of achievements for Embraco even under adverse international market conditions, which ultimately qualified our accomplishments even more. The results achieved are a direct reflection of the actions implemented throughout the years, permeated by the principle of Sustainability and strategies and targets defined in teams.

This year Embraco completes ten uninterrupted years of global leadership. The appreciation and recognition that the organization has captured

around the world, with regards to the company's way of doing business and its responsibility to people, environment and development, has as a sustainable base the transparency of its actions in line with the so-called Triple Bottom Line, a concept that gained broad dissemination many years after Embraco had already been working in this way.

The principle of Sustainability, which had been latent in the company since the start of its operation, was internalized into a much wider concept: to be sustainable with all parties involved, in everything we do, all the time. In 2003, Social Responsibility became one of Embraco's five global strategies. Now, in 2008, it became known as Sustainability, because we believe that this term shows more clearly

mais ampliado: o de ser sustentável com todas as partes envolvidas, em tudo o que fazemos, o tempo todo. Em 2003, Responsabilidade Social passou a ser uma das cinco estratégias globais da organização. Agora, em 2008, passou a ser denominada Sustentabilidade, por acreditarmos que o termo mostra de forma mais clara a importância da gestão com o olhar voltado para a perenidade do negócio.

Somos líderes porque estamos consolidando o trabalho em equipe, temos eficiência nas operações, soluções conjuntas para reduzir custos e porque temos o desenvolvimento tecnológico como nosso grande aliado. Valorizamos pessoas e formamos os líderes que serão os responsáveis por passar adiante e para as próximas gerações os nossos valores, princípios e crenças. Temos um diferencial a apresentar no mercado, que pode ser traduzido nesta grande mobilização da organização, a do trabalho em time.

Por todos esses motivos, a Embraco rea-

firma mais do que nunca sua posição de signatária do Pacto Global (ONU), opção que fez em 2004, porque acreditamos que estamos, de forma prática e progressiva, caminhando rumo à construção de uma organização mais sustentável.

Adotar as diretrizes para elaboração de Relatórios da GRI (*Global Reporting Initiative*) é mais uma demonstração prática da Embraco sobre sua transparência com as partes interessadas. Este é o terceiro ano consecutivo que o Relatório de Sustentabilidade da Embraco é elaborado com base nas orientações da GRI, o que nos permite afirmar que este relato é um processo vivo e em permanente evolução.

O legado que a Embraco quer deixar é o de uma organização responsável, com pessoas comprometidas com essa forma responsável de agir. Estamos plantando um futuro sustentável porque, mais do que um tema para este Relatório, acreditamos inteiramente que “Responsabilidade dá Futuro”.

the importance of a management with a vision focused on the continuity of the business.

We are leaders because we are consolidating teamwork, we have operational efficiency, joint solutions to reduce costs, and because we have technology development as our great ally. We value people and train the leaders who will be responsible to disseminate and, pass on to the future generations, our values, principles and beliefs. We have a differential to present to the market, which can be translated in the great mobilization of the company, in teamwork.

For all these reasons, Embraco more than ever, reaffirms its position as a signatory of the Global Compact (UN), an option it made in 2004, because we believe that we, in a practical and

progressive way, are moving towards the construction of a more sustainable organization.

Adopting the guidelines for drawing up the GRI Reports (Global Reporting Initiative) is another practical demonstration of Embraco's transparency with the stakeholders. This will be the third consecutive year that Embraco's Sustainability Report is based on the guidelines of the GRI, which allows us to say that this report is a living process and in constant evolution.

The legacy that Embraco wants to leave is of a responsible company, with people committed to this responsible way of acting. We are sowing a sustainable future because, more than just a theme for this Report, we fully believe that “Responsibility is the Future”.

Resultados com Responsabilidade

Desafios de ordem econômica estimularam a criatividade das equipes na busca de alternativas como forma de reforçar o grande diferencial Embraco para o mercado global. O esforço conjunto e sustentado em bases sólidas deu mais do que certo e fez de 2007 um ano marcante em termos de resultado operacional, financeiro, de qualidade, de produtividade, de ações de responsabilidade social e segurança. Confira a avaliação de cada um dos diretores da Embraco e as perspectivas para 2008.



Johni Richter, diretor de Operações Brasil e China.

“Com fábrica nova e também produto novo – hoje o mais competitivo da Embraco – o ano de 2007 marcou uma experiência nova da Embraco na China. Adotamos processos mais modernos e um produto de alta eficiência energética. Reformulamos o ambiente onde nossos funcionários tra-

balham para torná-lo mais organizado e saudável. Na planta Brasil, a consolidação da filosofia *Lean* foi o grande diferencial de 2007. A enorme motivação das nossas equipes resultou no melhor ano em qualidade e segurança no trabalho da Embraco. A motivação dos CCQs – Círculos de Controle de Qualidade mostrou-se fundamental para melhoria dos processos internos e da produtividade. Em relação à Fábrica de Componentes, que inclui Fundação e Itaiópolis, sua competitividade em termos de qualidade e custos a credenciaram a abastecer também as plantas da China, Eslováquia e Itália.”

Results with Responsibility

Challenges stimulated the creativity of the teams in search of alternatives as a way to strengthen Embraco's great differential in the global market. The joint effort and sustained on solid foundations turned out more than right and made 2007 an outstanding year in terms of operating, financial, quality, productivity, social responsibility actions and safety results. See below the evaluation of each of Embraco's officers and the forecasts for 2008.

"The year 2007 marked a new experience for Embraco in China, with a new plant and also a new product — today Embraco's most competitive product. We adopted the most modern processes and a high energy efficiency product. We remodeled the environment where our employees work to make it more organized and healthy. In the Brazil plant, the consolidation of Lean philosophy was the great differential in 2007. The enormous motivation resulted in the best year in quality and work safety of Embraco. The motivation of the QCC – Quality Control Circles proved itself essential for improving internal processes and productivity. For the Component Factory, which includes the Foundry and Itaiópolis, their competitiveness in terms of quality and costs accredited them to also supply the plants in China, Slovakia and Italy."

Johni Richter, Brazil-China Chief Operating Officer

“O ano de 2007 foi importante para a Embraco porque definiu a consolidação de um momento de transição, que começou em 2005, quando se partiu de uma situação de resultados atípicos para a organização gerados por um ambiente externo desfavorável.



Henrique Haddad,
diretor Financeiro

Essa transição só foi possível porque diversas frentes dentro da Embraco tiveram sucesso na execução de suas metas. Essa, aliás, é outra característica importante do ano que passou: ele brinda os frutos do trabalho em equipe. Sabendo que as dificuldades no cenário econômico mundial seriam inevitáveis, tentamos nos antecipar aos problemas e apresentar soluções rápidas. O compromisso de metas junto ao acionista foi alcançado um ano antes do planejado e o lucro operacional ficou acima da previsão interna. Outra conquista importante foi o aumento da participação das unidades de fora do Brasil no resultado global.”

“The year 2007 was important for Embraco because it defined the consolidation of a transition moment, which began in 2005 when it started from a situation of atypical results for the company generated by an unfavorable external environment. This transition was only possible because several workstreams within the organization have had success in the implementation of their goals. This, incidentally, is another important characteristic of the past year: it celebrates the fruits of teamwork. Knowing that the difficulties in the global economic scenario would be unavoidable, we tried to anticipate the problems and present quick solutions. The commitment to the targets jointly with the shareholders was reached a year ahead of plan and operating profit was above the internal forecast. Another important achievement was the increased participation of sites outside Brazil in the overall results.”

Henrique Haddad, Corporate Financial Officer

“As plantas da Europa percorreram em 2007 um caminho importante. No caso da Itália, foi um ano fundamental para demonstrar que a reestruturação foi determinante para a melhoria dos resultados gerais da operação. Com um trabalho disciplinado e focado em metas agressivas, todas as pessoas envolvidas com a



Lainor Driessen, diretor de Operações Embraco Europa

planta italiana demonstraram capacidade de superação e motivação. Aliado a um trabalho importante da equipe de vendas, a produção foi plena, com melhoria significativa de produtividade. Na Eslováquia, o ano também foi igualmente positivo. Com vendas e produção em alta, os resultados foram muito bons, dando continuidade ao processo de consolidação da planta. Os trabalhos do Programa de Gestão Integrada foram desenvolvidos com dedicação exemplar, suportando os resultados financeiros e os ganhos de eficiência e de produtividade. O desenvolvimento e treinamento das pessoas foi outro ponto forte no ano que passou.”

“The plants in Europe went through an important path in 2007. In the case of Italy, it was a crucial year to demonstrate that the restructuring was vital to improve the overall results of the operation. With a disciplined work and focused on aggressive targets, all those involved with the Italian plant demonstrated ability to overcome and be motivated. Allied to the important work of the sales team, the production was full, with a significant improvement in productivity. In Slovakia, the year was equally positive. With high sales and high production, the results were very good, giving continuity to the plant’s consolidation process. The work of the Integrated Management Program was developed with exemplary dedication, supporting the financial results, the gains in efficiency and productivity. The development and training of people was another strong point in this past year.”

Lainor Driessen, Embraco Europe
Chief Operating Officer

“Houve progressos significativos para a Embraco em 2007, com destaque para o Modelo de Gestão Embraco (MGE). Constituímos um comitê para gestões corporativas e a prova disso está no resultado obtido pela avaliação interna, baseada nos critérios da Fundação Nacional da Qualidade. Essa *performance* também é fruto do foco que mantivemos em nossos planos desde 2005, como a consolidação da filosofia *Lean Thinking*, que no meu entendimento também é fator decisivo para as grandes conquistas de 2007. Também é preciso mencionar a abertura de novos horizontes com o desenvolvimento de novos produtos e o estudo de negócios. Para isso, a atuação de nossas lideranças e a motivação das nossas pessoas são essenciais. Nesse caminho a percorrer, a Embraco mantém o foco na sustentabilidade – um dos nossos pilares – em cada etapa do processo de gestão, cada vez com mais certeza de que para ter futuro é preciso ser uma organização alinhada com o equilíbrio econômico, ambiental e social.”



Mário Ussyk, diretor corporativo de Planejamento e Gestão

“Tanto para o mercado de refrigeração doméstica e comercial como para o segmento de soluções de refrigeração, o ano de 2007 foi importante porque estabelecemos negócios com novos clientes. Em todas as regiões com as quais a Embraco mantém negócios, como Ásia, África, Oriente Médio e em países como a Índia e o Japão, estamos buscando aumentar a participação principalmente no segmento comercial. Para ter um diferencial hoje é preciso, acima de tudo, ser sustentável. Por isso, a Embraco trabalha para minimizar desperdícios dos recursos naturais que utiliza durante o processo produtivo até o uso racional de materiais nos produtos que fabrica. Para 2008, o objetivo é introduzir novos produtos nos mercados emergentes e criar uma linha de produtos em que possa ser aplicado o CO₂ – gás refrigerante natural. Os Jogos Olímpicos de Beijing também podem incrementar nossos negócios na Ásia.”



Laércio Hardt, diretor corporativo de Vendas e Marketing

“There was significant progress for Embraco in 2007, highlighting the Embraco Management Model (MGE). We put together a committee for corporate management and the proof of this is in the result obtained in the internal evaluation, based on the National Foundation for Quality criteria. This performance is also the fruit of a focus that we have had on our plans since 2005, as the consolidation of the Lean Thinking philosophy that in my understanding is also a decisive factor for the great achievements of 2007. We also need to mention the opening of new horizons with the development of new products and the study of businesses. For this, the performance of our leadership and motivation of our people are essential. Moving this way, Embraco keeps the focus on sustainability – one of our pillars – in every step of the management process, with ever growing conviction, that in order to have a future you must be an organization aligned with economic, environmental and social balance.”

Mário Ussyk, Corporate Strategic Planning & Management Systems Officer

The year 2007 was important because we established business with new customers, for both the domestic and commercial refrigeration markets as well as for the segment of cooling solutions. In all regions, like Asia, Africa, Middle East and in countries such as India and Japan, we are seeking to increase participation mainly in the commercial segment. To have a differential today we must, above all, be sustainable. Hence, Embraco works to minimize the waste of natural resources used during the production process up to the rational use of materials in the products it manufactures. For 2008, the goal is to introduce new products in emerging markets and create a line of products that CO₂ – natural cooling gas – can be applied. The Olympic Games in Beijing may also increase our business in Asia”.

Laércio Hardt, Corporate Sales and Marketing Officer

“O ano de 2007 insere-se num importante ciclo da Embraco que busca trabalhar as lideranças da organização, principalmente no que diz respeito à relação com os liderados. Os resultados alcançados no ano passado são frutos de um investimento de muitos anos e de um alinhamento cultural e de valores, o que faz com que cada funcionário, cada líder, entenda seu papel e saiba a importância da sustentabilidade para o negócio. Essa tarefa é permanente. No ano passado também criamos um novo marco na planta Brasil, incluindo com mais ênfase a diversidade no nosso meio, não apenas para cumprir o aspecto legal, mas para trazer um novo olhar para a nossa organização. Outro importante avanço em 2007 foi o lançamento do Código de Ética da Embraco no Brasil e a revitalização dos nossos Valores, por meio da campanha “Quem tem Valor dá o Exemplo”. Em 2008, vamos dar andamento à disseminação do Código de Ética para os funcionários da China, Eslováquia, Estados Unidos e Itália.”



Luis Figueiredo, diretor corporativo de Pessoas

“Desenvolvemos tecnologia não apenas pela tecnologia em si, mas fundamentalmente porque agrega valor. E na Embraco ela é sustentada por três pilares: Talentos, que são as pessoas e todo o processo de atração, retenção e desenvolvimento de profissionais; Estrutura, que são os diferentes laboratórios, os *softwares* e *hardwares*; e Rede de Parcerias e de Conhecimento. São esses pilares que geram produtos e resultados diferenciados. Temos os melhores compressores do mundo se considerarmos o baixo consumo de energia, o uso reduzido de matéria-prima e ainda o baixo ruído dos equipamentos. Nada disso seria possível se liderança tecnológica não fosse uma estratégia global da Embraco. A área de *Procurement* teve um papel fundamental em 2007 com a consolidação de vários procedimentos internos, como compra conjunta em sinergia com a Whirlpool. Foi criado ainda um escritório avançado de *Procurement* na China e foram incentivadas importantes práticas de sustentabilidade em toda a cadeia de fornecedores.”



Roberto Holthausen Campos, diretor corporativo de Procurement, Tecnologia e EECON

“The year 2007 inserts itself in an important cycle of Embraco to work the company’s leaders, particularly with regard to relationships with subordinates. The results achieved last year are fruits of an investment of many years and an alignment with culture and values, which means that each employee, each leader, understands his/her role and knows the importance of sustainability for the business. This task is permanent. Last year also, we created a new milestone in the Brazil plant which was to put more emphasis on diversity in our midst, not only to meet the legal aspect, but to bring a new vision for our organization. Another important advance in 2007 was the launch of Embraco’s Code of Ethics in Brazil and the revitalization of our Values, through a campaign “Those with Values, Lead by Example”. In 2008, we will continue the dissemination of the Code of Ethics for employees in China, Slovakia, the United States and Italy.”

Luis Figueiredo, Corporate People Officer

“We develop technology not only for the technology itself, but basically because it adds value. And at Embraco it is sustained by three pillars: Talents, which are the people and the whole process of attraction, retention and development of professionals; Structure, which are the different laboratories, software and hardware; and Network of Partnerships and of Knowledge. These are pillars that create differentiated products and results. We have the best compressors in the world for low energy consumption, reduced use of raw materials and also, the low noise level of the equipment. None of this would be possible if technology leadership was not a global strategy of Embraco. The Procurement area had a key role in 2007 with the consolidation of several internal procedures such as joint purchasing in synergy with Whirlpool. Furthermore, an advanced Procurement office was created in China and important sustainability practices were encouraged throughout the supply chain.”

Roberto Holthausen Campos, Corporate Procurement and Technology Officer and EECON Officer



Capacidade
+ 27 milhões
de compressores ao ano

*Production capacity exceeding
27 million compressors a year.*

Até **3%** do
faturamento líquido
são investidos todos
os anos no custeio
de Pesquisa e
Desenvolvimento

*Up to **3 percent** of net sales are
invested every year in Research and
Development*

Mais de **10 mil**
pessoas trabalhando na
Embraco em âmbito mundial

*More than **10 thousand** people work
at Embraco worldwide.*

Liderança sustentável

Especializada em soluções para refrigeração, a Embraco é líder mundial no mercado de compressores herméticos para refrigeração, com cerca de 22% de *market share*. Fundada em março de 1971, tem sede em Joinville (SC), no Sul do Brasil, fábricas na Itália, Eslováquia e China e três escritórios de vendas e assistência técnica, nos Estados Unidos, no México e na Itália.

Sustainable Leadership

Specialized in cooling solutions, Embraco is a world leader in the market of hermetic compressors for cooling, with 22 percent market share. Founded in March 1971, it is based in Joinville (SC), in southern Brazil, and has plants in Italy, Slovakia and China, and three sales and technical assistance offices in the United States, Mexico and Italy.

Missão

OFERECER SOLUÇÕES INOVADORAS PARA UMA MELHOR QUALIDADE DE VIDA.

Visão

SER, EM TODOS OS MERCADOS, O FORNECEDOR PREFERENCIAL DE SOLUÇÕES PARA REFRIGERAÇÃO.

Valores

COMPROMETIMENTO

EXCELÊNCIA

INOVAÇÃO

INTEGRIDADE

RESPEITO

ESPÍRITO DE VITÓRIA

Mission

PROVIDE INNOVATIVE SOLUTIONS FOR A BETTER QUALITY OF LIFE.

Vision

TO BE, IN EVERY MARKET, THE PREFERRED PROVIDER OF COOLING SOLUTIONS.

Values

COMMITMENT

EXCELLENCE

INNOVATION

INTEGRITY

RESPECT

SPIRIT OF WINNING

Cerca de **22%** de participação no mercado mundial de compressores

22 percent participation in the global compressor market.

Produtos Embraco presentes em mais de **80 países** nos **5 continentes**

Embraco products are present in more than 80 countries on 5 continents.



Brasil – Considerada a maior e uma das mais modernas fábricas de compressores do mundo, a Embraco Brasil emprega aproximadamente 5,4 mil funcionários e tem capacidade produtiva para aproximadamente 17 milhões de compressores ao ano. É certificada pelas ISO 9001 (Qualidade), ISO 14001 (Meio Ambiente), OHSAS 18001 (Saúde e Segurança) e QC 080.000 (Controle de Substâncias Nocivas) e exporta cerca de 70% de sua produção. A matriz, em Joinville (SC), abriga o parque fabril e o centro de tecnologia, com diversos laboratórios.

Ainda em Joinville, distantes alguns quilômetros da sede, estão a Fundação Embraco e a Embraco Electronic Controls (EECON), responsável pelo desenvolvimento e comercialização de controles eletrônicos. Em Itaiópolis, município do planalto norte de Santa Catarina, a Embraco Itaiópolis produz componentes para compressores e sistemas de refrigeração.

Itália – A fábrica italiana foi adquirida em 1994, mas desde 1956 já produzia compressores da marca Aspera. Está localizada em Riva Presso Chieri, província de Turim. Com mais de 500 funcionários, tem capacidade produtiva de 2,3 milhões de compressores/ano e obteve as certificações ISO 9001, ISO 14001 e OHSAS 18001. No distrito de Fontaneto, na cidade de Chieri, fica a Eurosales, escritório de vendas e assistência técnica dedicada à Europa.

China – Resultado de uma *joint venture* em 1995 com o grupo Snowflake, que atua no setor de eletrodomésticos, a Embraco Snowflake fica em Beijing, capital da República Popular da China. Em maio de 2006, foi inaugurada a nova fábrica para substituir a planta da área urbana. Localizada no distrito industrial, tem capacidade produtiva plena de 4,5 milhões de compressores ao ano, e é dedicada à produção do compressor EM, reconhecido mundialmente por sua tecnologia avançada. Com 1,2 mil funcionários, a nova fábrica é certificada pela ISO 9001.



Eslováquia – Com início das atividades em 1998 e oficialmente inaugurada em 1999, a planta eslovaca está localizada em Spišská Nová Ves, região nordeste do país. A fábrica possui as ISO 9001 e ISO 14001. São 2,5 mil funcionários e capacidade produtiva para 4,4 milhões de compressores ao ano. Na planta eslovaca também há uma linha de montagem de unidades condensadoras, destinadas à refrigeração comercial.

Estados Unidos – Localizada em Duluth, estado da Geórgia, a Embraco North America (ENA) foi fundada em 1987 e é responsável pela venda dos produtos nos Estados Unidos, Canadá e México. Administra também dez depósitos de produtos em vários estados e atua no mercado de revenda, atendendo mais de 500 distribuidores. A ENA abriga cerca de 60 funcionários.

México – A Embraco México está instalada na cidade de San Pedro Garza García, estado de Nuevo León, norte do país, e compreende um escritório comercial e um centro de distribuição de produtos.

Brazil – Considered the largest and one of the most modern compressor plants in the world, Embraco Brazil employs approximately 5,400 workers and has a production capacity for approximately 17 million compressors per year. It is certified by ISO 9001 (Quality), ISO 14001 (Environment), OHSAS 18001 (Health and Safety) and QC 080.000 (Control of Harmful Substances) and exports about 70 percent of its production. The headquarters, in Joinville (SC), house the industrial site and the technology center, with several laboratories.

Also in Joinville, a few kilometers away from the headquarters, are the Embraco Foundry and Embraco Electronic Controls (EECON), responsible for the development and selling of electronic controls. In Itaiópolis, municipality of Planalto Norte of Santa Catarina, Embraco Itaiópolis produces components for compressors and refrigeration systems.

Italy – The Italian plant was acquired in 1994, but since 1956 has produced compressors under the brand Aspera. It is located in Riva Presso Chieri, province of Turin, in the northern region of the country. With over 500 employees, it has a production capacity of 2.3 million compressors per year and ISO 9001, ISO 14001 and OHSAS 18001 certification. In the district of Fontaneto, in the town of Chieri, is Eurosales, the sales and technical support office dedicated to Europe.

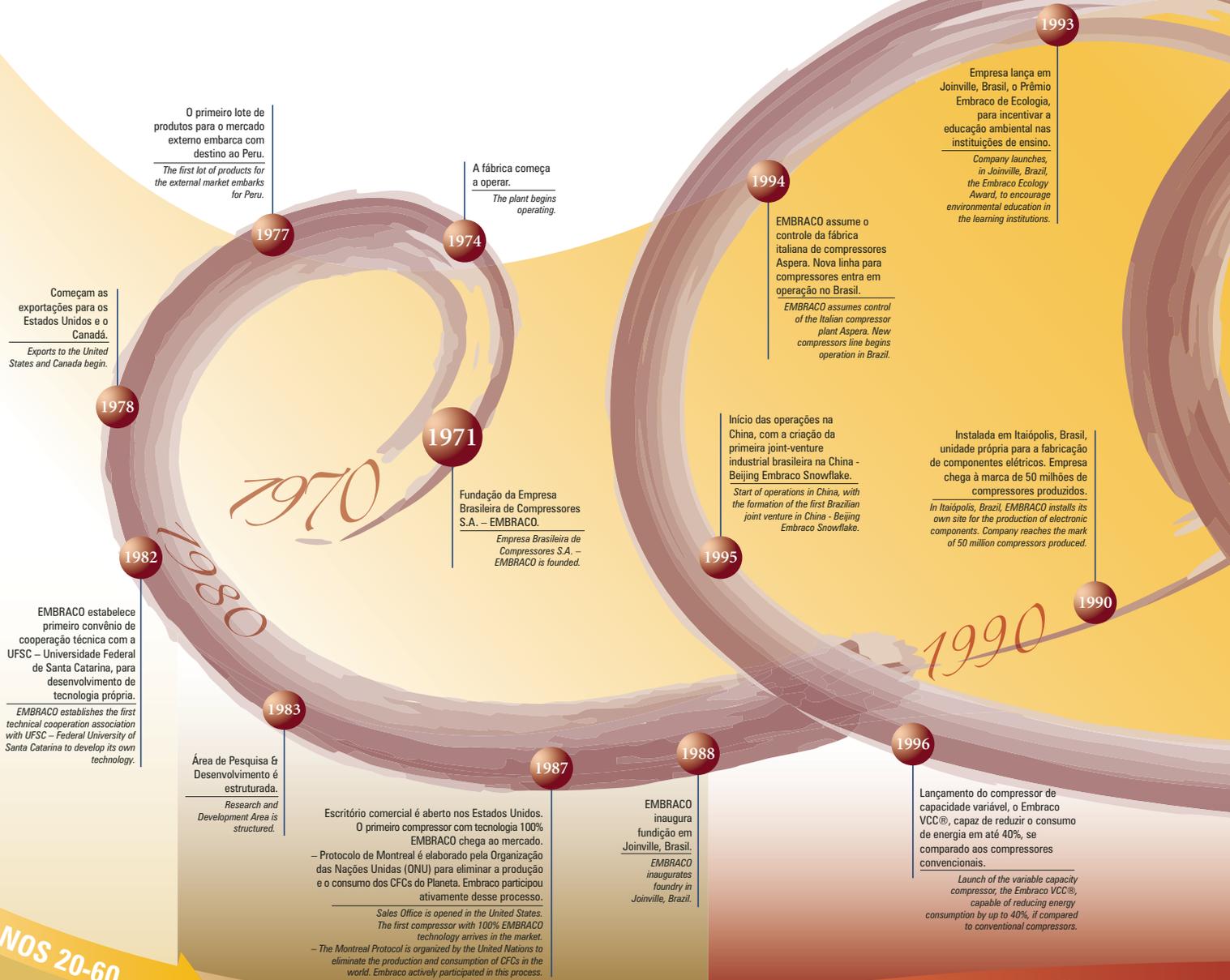
China – The result of a joint venture established in 1995 with the group Snowflake, which operates in the home appliance sector, Embraco Snowflake is located in Beijing, the capital of the People's Republic of China. In May 2006, a new factory was inaugurated to replace the plant in the urban area. Located in the industrial district near the international airport, it has double the production capacity, reaching 4.5 million compressors a year at full capacity. This plant is dedicated to the production of the EM compressor, recognized worldwide for its advanced technology. With 1,200 employees, the new plant is ISO 9001 certified.

Slovakia – Beginning activities in 1998 and officially inaugurated in 1999, the Slovak plant is located in Spišská Nová Ves, in the northeastern region of the country. The factory has ISO 9001 and ISO 14001 certification. There are around 2,500 employees and production capacity for 4.4 million compressors a year. In the Slovak plant there is also an assembly line of condenser units for commercial refrigeration.

United States – Located in Duluth, in the state of Georgia, Embraco North America (ENA) was founded in 1987 and is responsible for the sale of products in the United States, Canada and Mexico. It also manages 10 product warehouses in several states and attends the resale market, serving more than 500 distributors. ENA has about 60 employees.

Mexico – Embraco Mexico is installed in the city of San Pedro Garza García, in the State of Nuevo Leon, in the north of the country, and includes a sales office and a product distribution center.

TEMPO EMBRACO:



1977
O primeiro lote de produtos para o mercado externo embarca com destino ao Peru.
The first lot of products for the external market embarks for Peru.

1974
A fábrica começa a operar.
The plant begins operating.

1978
Começam as exportações para os Estados Unidos e o Canadá.
Exports to the United States and Canada begin.

1971
Fundação da Empresa Brasileira de Compressores S.A. – EMBRACO.
Empresa Brasileira de Compressores S.A. – EMBRACO is founded.

1982
EMBRACO estabelece primeiro convênio de cooperação técnica com a UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina, para desenvolvimento de tecnologia própria.
EMBRACO establishes the first technical cooperation association with UFSC – Federal University of Santa Catarina to develop its own technology.

1983
Área de Pesquisa & Desenvolvimento é estruturada.
Research and Development Area is structured.

1987
Escritório comercial é aberto nos Estados Unidos. O primeiro compressor com tecnologia 100% EMBRACO chega ao mercado.
– Protocolo de Montreal é elaborado pela Organização das Nações Unidas (ONU) para eliminar a produção e o consumo dos CFCs do Planeta. EMBRACO participou ativamente desse processo.
Sales Office is opened in the United States. The first compressor with 100% EMBRACO technology arrives in the market.
– The Montreal Protocol is organized by the United Nations to eliminate the production and consumption of CFCs in the world. EMBRACO actively participated in this process.

1988
EMBRACO inaugura fundição em Joinville, Brasil.
EMBRACO inaugurates foundry in Joinville, Brazil.

1994
EMBRACO assume o controle da fábrica italiana de compressores Aspera. Nova linha para compressores entra em operação no Brasil.
EMBRACO assumes control of the Italian compressor plant Aspera. New compressors line begins operation in Brazil.

1995
Início das operações na China, com a criação da primeira joint-venture industrial brasileira na China - Beijing EMBRACO Snowflake.
Start of operations in China, with the formation of the first Brazilian joint venture in China - Beijing EMBRACO Snowflake.

1990
Instalada em Itaiópolis, Brasil, unidade própria para a fabricação de componentes elétricos. Empresa chega à marca de 50 milhões de compressores produzidos.
In Itaiópolis, Brazil, EMBRACO installs its own site for the production of electronic components. Company reaches the mark of 50 million compressors produced.

1996
Lançamento do compressor de capacidade variável, o EMBRACO VCC®, capaz de reduzir o consumo de energia em até 40%, se comparado aos compressores convencionais.
Launch of the variable capacity compressor, the EMBRACO VCC®, capable of reducing energy consumption by up to 40%, if compared to conventional compressors.

1993
Empresa lança em Joinville, Brasil, o Prêmio Embraco de Ecologia, para incentivar a educação ambiental nas instituições de ensino.
Company launches, in Joinville, Brazil, the Embraco Ecology Award, to encourage environmental education in the learning institutions.

ANOS 20-60

ANOS 70-80

ANOS 90

1920 – Criação da Liga das Nações, para promover a paz e a segurança mundiais no pós-guerra. / *Creation of the League of Nations, to promote world peace and security in the post-war.*

1948 – A Organização das Nações Unidas (ONU) publica a Declaração Universal dos Direitos Humanos. / *The United Nations (UN) publishes the Universal Declaration of Human Rights.*

1972 – Publicação de *Os Limites do Crescimento*, pelo Clube de Roma, evidenciando a insustentabilidade do modelo de produção e consumo vigentes. – Conferência de Estocolmo. / *Publication of The Limits to Growth, by the Club of Rome, highlighting the unsustainability of the existing model of production and consumption. – Conference in Stockholm.*

1983 – Câmara Americana lança, no Brasil, o Prêmio ECO, para valorizar projetos sociais de empresas. / *American Chamber of Commerce launches, in Brazil, the ECO Award, to value the social projects of companies.*

1986 – Nasce no Brasil a Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial (Fides), que visa a humanização das empresas e sua integração com a sociedade, com base em princípios éticos. / *The Foundation for Business Development Institute (Fides) is created, aimed at the humanization of businesses and their integration with society, based on ethical principles.*

1991 – Criação da Fundação Nacional da Qualidade (Brasil) e início do desenvolvimento dos Critérios de Excelência do Prêmio Nacional de Qualidade (PNQ). A Fundação adota os critérios de premiação do Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA), dos Estados Unidos. / *Creation of the National Quality Foundation (Brazil) and development of The Criteria for Excellence of the National Quality Award (PNQ) begins. The Foundation adopts the award criteria of the Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA), from the United States.*

1992 – Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, no Rio de Janeiro – criação da Agenda 21. / *The United Nations Conference on Environment and Development, in Rio de Janeiro – creation of Agenda 21.*

1996 – Criação da British Standards (BS 8800) para certificar a gestão da segurança e da saúde no trabalho. / *Creation of the British Standards (BS 8800) to ensure the management of safety and health at work.*

SUSTENTABILIDADE CONSTRUÍDA DESDE O PRINCÍPIO

SUSTAINABILITY BUILT FROM THE BEGINNING

1992

Embraco Brasil conquista a certificação ISO 9001. Inicia a produção de compressores para gases alternativos aos CFCs. Embraco foi pioneira na América Latina e a primeira, em nível mundial, na produção em larga escala de produtos com gases refrigerantes alternativos aos CFCs.

Embraco Brazil achieves ISO 9001 certification. Starts production of compressors for gas alternatives to CFCs. Embraco was a pioneer in Latin America and the first, globally, in the large scale production of products with alternative coolant gases to CFCs.

2006

Nova fábrica da China é inaugurada e inicia a fabricação de um novo produto. No Brasil, a EMBRACO passa a operar com a razão social Whirlpool S.A.

New plant in China is inaugurated, starts the manufacture of a new product. In Brazil, EMBRACO begins operating under the name Whirlpool S.A.

1998

Início das operações da Embraco Eslováquia.

Start of operations of Embraco Slovakia.

2005

Concluída a ampliação da fábrica de Itaipópolis, que dobra de tamanho e passa a fabricar trocadores de calor (condensadores e evaporadores) para o novo negócio "Cooling Solutions".

The expansion of the Itaipópolis plant is concluded, which doubles in size and will manufacture heat exchangers (condensers and evaporators) for the new "Cooling Solutions" business.

2004

Escritório de vendas é instalado no México. EMBRACO torna-se signatária do Global Compact, movimento liderado pela ONU.

Sales Office is established in Mexico. EMBRACO becomes signatory of the Global Compact, movement led by the UN.

2003

Início das atividades da Embraco Electronic Controls (EECON), para produção de componentes eletrônicos utilizados nos compressores.

Start of Embraco Electronic Controls (EECON) for the production of electronic components used in compressors.

Início das atividades da EECON na China. As plantas do Brasil, Itália e Eslováquia são certificadas pela QC 080.000, norma internacional que estabelece procedimentos para o controle e a eliminação de substâncias nocivas ao meio ambiente. Embraco Snowflake é certificada pela ISO 14001.

Start of EECON's activities in China. The plants in Brazil, Italy and Slovakia are QC 080.000 certified, an international standard that establishes procedures for the control and elimination of substances that are harmful to the environment. Embraco Snowflake is ISO 14001 certified.

2000

2007/2008

A PARTIR DE 2000 / SINCE 2000

1997 – Surge a Global Reporting Initiative (GRI), para relatar as atividades sustentáveis das companhias. / *The Global Reporting Initiative (GRI) emerges, to report the activities of sustainable companies.*

– É formalizado o Protocolo de Kioto, em Conferências das Nações Unidas no Japão. / *The Kyoto Protocol is formalized, in the United Nations Conferences in Japan.*

1998 – Criação do Instituto Ethos, no Brasil. / *The Ethos Institute is created, in Brazil.*

1999 – Como secretário-geral da Organização das Nações Unidas, Kofi Annan lança as bases para o Pacto Global, primeira proposta vinda da ONU tratando do tema responsabilidade social empresarial. / *As Secretary General of the United Nations, Kofi Annan lays the foundation for the Global Compact which is the first proposal coming from the UN that addresses the corporate social responsibility issue.*

2000 – Criação dos Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial (Brasil). / *Establishment of Ethos Indicators of Corporate Social Responsibility.*

– Lançamento oficial do Pacto Global. / *Official launch of the Global Compact.*

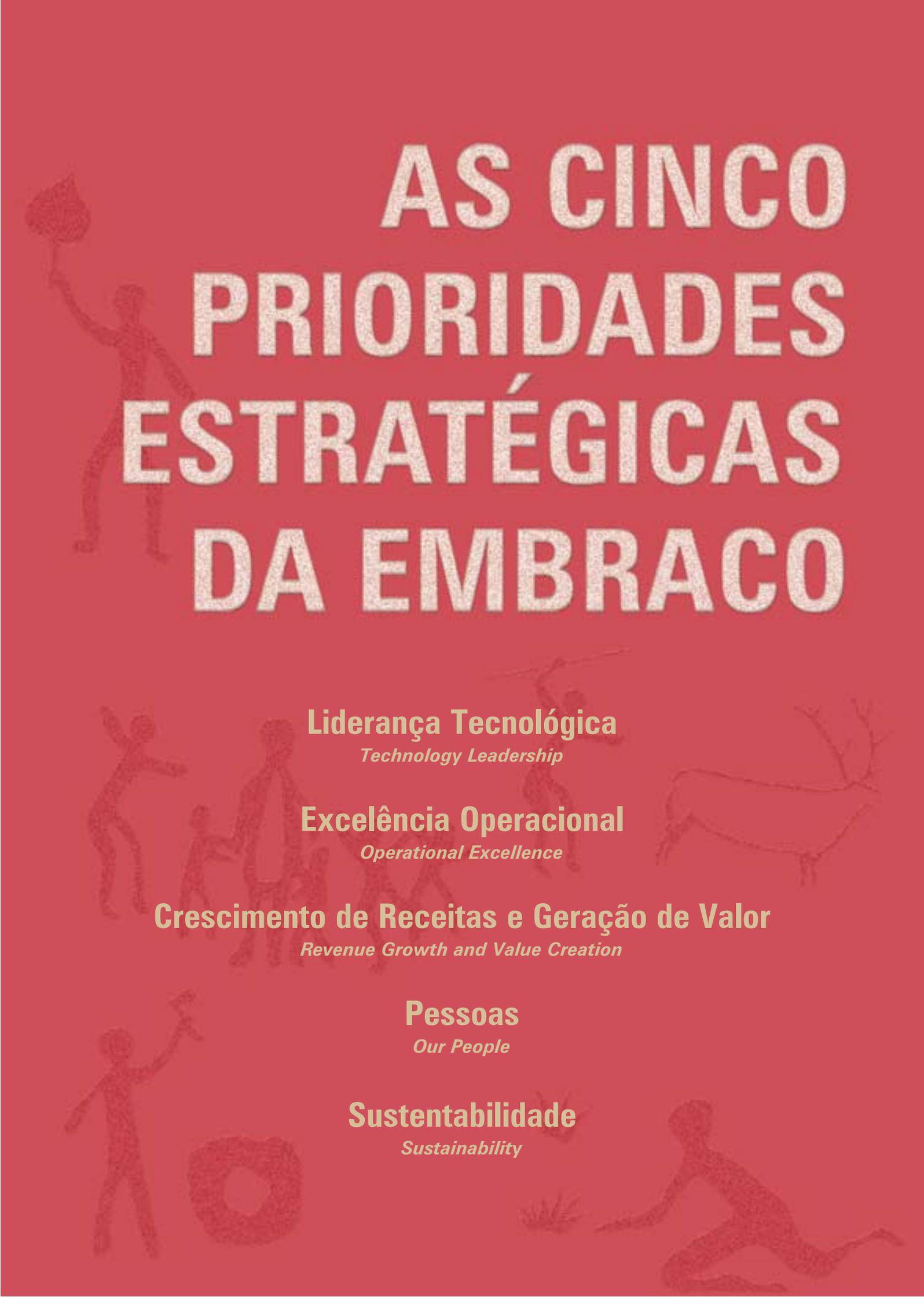
– Cúpula do Milênio, considerada a maior reunião de dirigentes mundiais de todos os tempos, de onde saíram as Metas do Milênio. / *The Millennium Summit, considered the largest meeting of world leaders of all time, from where the Millennium Goals originated.*

2002 – As Nações Unidas aprovam a Carta da Terra, que pretende ter a abrangência da Declaração dos Direitos Humanos. / *The United Nations approves the Earth Charter, which intends to be included in the Declaration of Human Rights.*

2004 – Grupo de Trabalho, em Estocolmo, inicia as ações para finalizar a norma ISO 26000, que trata de questões relacionadas à Responsabilidade Social. / *Work Group, in Stockholm, initiates actions to complete the ISO 26000 standard, which deals with issues related to Social Responsibility.*

2005 – Entra em vigor o Protocolo de Kioto. Ao todo, 141 países aderiram ao Protocolo. / *The Kyoto Protocol goes into effect. In total, 141 countries adhere to the Protocol.*

AS CINCO PRIORIDADES ESTRATÉGICAS DA EMBRACO



Liderança Tecnológica

Technology Leadership

Excelência Operacional

Operational Excellence

Crescimento de Receitas e Geração de Valor

Revenue Growth and Value Creation

Pessoas

Our People

Sustentabilidade

Sustainability

Liderança Tecnológica, Excelência Operacional, Crescimento das Vendas e Geração de Valor, Pessoas e Sustentabilidade. Essas são as cinco prioridades estratégicas da Embraco. Todas foram confirmadas em 2007 pelas lideranças e ganharam um detalhamento maior em cada uma, através da inserção de diretrizes específicas.

As cinco estratégias, além dos seus conceitos individuais, são complementares entre si.

A partir de 2008, a estratégia Responsabilidade Social passou a se chamar Sustentabilidade. Neste caso, os aspectos econômicos, sociais e ambientais (*Triple Bottom Line*) ficaram mais evidenciados no Modelo de Gestão Embraco. Ao longo de 2007 foram aprofundadas as ações relacionadas à valorização e à gestão da diversidade e disseminação dos princípios éticos, assim como foi dado um maior estímulo ao desenvolvimento das comunidades locais e à estruturação de um trabalho buscando conscientização social e ambiental.

EMBRACO'S FIVE STRATEGIC PRIORITIES

Technology Leadership, Operational Excellence, Revenue Growth and Value Creation, Our People and Sustainability. These are Embraco's five strategic priorities. All were confirmed in 2007 by the leaders and each one gained greater detail, through the insertion of specific guidelines.

The five strategies, besides their individual concepts, complement each other.

In 2008, the Social Responsibility strategy was renamed Sustainability. In this case, the economic, social and environmental aspects (Triple Bottom Line) became more evident in Embraco's Management Model. Throughout 2007 the actions related to the valuing and management of diversity and the dissemination of the ethical principles were increased, as well as a greater impetus was given to the development of the local communities and the structuring of a work seeking social and environmental awareness.

Liderança Tecnológica

A Embraco é reconhecida mundialmente pela tecnologia de ponta de seus produtos e por oferecer soluções inovadoras em refrigeração. Tecnologia é a base de sustentação e a razão de ser da Embraco e a liderança tecnológica, por sua vez, é o reflexo dos investimentos contínuos que ela faz em Pesquisa e Desenvolvimento. A evolução tecnológica constante trouxe geração de valor para a organização. Hoje a Embraco possui o compressor tecnologicamente mais avançado do mundo, o EMB (China), e alcançou 75% de redução do consumo de energia elétrica dos compressores nas duas últimas décadas. A alta eficiência energética, a miniaturização, o baixo ruído, a utilização de novos gases refrigerantes e a redução no consumo de matérias-primas mostram na prática como a Embraco contribui para o meio ambiente através da inovação tecnológica.

Technology Leadership

Embraco is recognized worldwide for the cutting-edge technology of its products and for offering innovative cooling solutions. Technology is the base of support and raison d'être of Embraco and technology leadership, in turn, is a reflection of the continuous investments that the company makes in Research and Development. The constant technological change has brought value creation to the organization. Today Embraco has the most technologically advanced compressor in the world, the EMB (China) and has achieved a 75 percent reduction in the energy consumption of electric compressors in the last two decades. The high energy efficiency, miniaturization, low noise level, use of new cooling gases and reduction in raw material consumption show, in practice, how Embraco contributes to the environment through technological innovation.





Para um planeta melhor

O reflexo da evolução tecnológica da Embraco na vida das pessoas e do planeta é maior do que se imagina. O produto final da Embraco, o compressor, está por toda parte: na maioria das residências em todo o mundo e em inúmeras aplicações comerciais. A Embraco contribuiu significativamente para a inovação desse produto, conferindo-lhe alta eficiência energética, o que significa redução do consumo de energia elétrica ou melhor desempenho do equipamento. Essa evolução, fruto da vocação tecnológica e dos constantes investimentos em P&D, reduziu nas duas últimas décadas em 75% o consumo necessário de energia dos compressores. E o que parece interessante do ponto de vista econômico ganha proporções bem maiores do ponto de vista ambiental. Um estudo realizado pela Embraco mostrou que, se não houvesse essa evolução tecnológica e o mundo continuasse a utilizar a mesma solução de vinte anos atrás seriam necessárias 2,5 usinas hidrelétricas com a capacidade de Itaipu para suprir a demanda excedente. É a tecnologia agregando valor e gerando um planeta melhor.

Recorde de patentes

A liderança tecnológica da Embraco dá sustentabilidade ao negócio. Isso fica evidenciado pelo fato de 64% do faturamento de 2007 ser proveniente de novos produtos – aqueles lançados há menos de quatro anos. Por esse motivo, o desenvolvimento e a pesquisa recebem investimentos contínuos de 3% sobre o faturamento líquido anual, o que gera alta *performance* na criação de soluções, desenvolvimento de novos produtos e, conseqüentemente, de novos negócios. A Embraco é a maior organização brasileira em depósito de cartas-patentes nos Estados Unidos. Ao todo, detém 770 patentes e o volume de patentes registradas em 2007 duplicou em relação a 2006.

Tecnologia na Embraco

40 laboratórios no mundo

Equipes de desenvolvimento na China, Brasil, Eslováquia e Itália

Mais de **400** pessoas envolvidas em pesquisa (doutores, mestres, engenheiros e técnicos)

Technology in Embraco

40 laboratories in the world

Development teams in China, Brazil, Slovakia and Italy.

More than 400 people involved in research (doctors, masters, engineers and technicians)

40% dos profissionais de P&D da Embraco vieram de projetos de pesquisas com universidades

40 percent of Embraco's R & D professionals came from research projects with universities

Geração de valor para todos

A parceria da Embraco com universidades e instituições de pesquisa em todo o mundo gera mais que conhecimento. Agrega valor para todos os envolvidos: benefícios para as universidades, que têm a oportunidade de realizar pesquisa científica e disseminar novos conhecimentos; para os alunos e pesquisadores, que podem obter reconhecimento profissional através da publicação das pesquisas; e para a organização, que pode executar a pesquisa aplicada, formar novos profissionais e proteger o conhecimento através do registro de patentes. Valores comuns como Excelência, Inovação e Comprometimento também unem os interesses das partes envolvidas e podem ex-

plicar o sucesso dessas parcerias há cerca de 30 anos. Hoje, aproximadamente 300 profissionais participam dessa rede de conhecimento entre universidade e organização. Em 2007, a Embraco manteve parceria com 18 instituições e universidades, nas áreas de acústica, materiais, refrigeração, termodinâmica e mecânica. Destaque para a área de ferramentas de gestão da inovação, que passa a integrar o rol dos focos de pesquisa da Embraco. O primeiro convênio para essa área foi feito com o Instituto Fraunhofer, na Alemanha. A Embraco ainda mantém convênios com Alemanha (ITA – RWTH Aachen), Portugal (ITL Lisboa), Suíça (IBM – EPFL) e China (Xangai), entre outros.

Knowledge network generates value for all

Embraco's partnerships with universities and research institutions throughout the world generates more than knowledge. It adds value for all those involved: benefits for the universities, which have the opportunity to conduct scientific research and disseminate new knowledge; for students and researchers who can obtain pro-

fessional recognition through the publication of the research, and for the company, which can execute applied research, train new professionals and protect the knowledge through the registration of patents. Common Values such as Excellence, Innovation and Commitment, also unite the interests of the parties involved and can explain the success of these partnerships of close to 30 years. Today, approximately 300 professionals make up this network of knowledge between universities and the company. In

2007, Embraco maintained partnerships with 18 institutions and universities in the areas of acoustics, materials, refrigeration, thermodynamics and mechanics. Highlight to the area of innovation management tools, which will integrate the role of Embraco's focuses on research. The first agreement for this area was made with the Fraunhofer Institute in Germany. Embraco also maintains agreements with Germany (ITA – RWTH Aachen), Portugal (ITL Lisbon), Switzerland (IBM - EPFL) and China (Shanghai), and others.

For a better planet

The reflection of Embraco's technological evolution in people's lives and the planet is greater than you can imagine. Embraco's final product, the compressor, is everywhere: in most homes throughout the world and in many commercial applications. Embraco has contributed significantly to the innovation of this product, delivering high energy efficiency, which means reducing electrical energy consumption with the same or better equipment performance. This evolution, the result of technological vocation and the constant investments in R & D, has reduced, in the last two decades, by 75 percent the energy consumption of compressors. And what seems interesting from an economic point of view gains much greater proportions from the environmental point of view. A study carried out by Embraco showed that if this technological evolution had not occurred and the world continued to use the same

solution from twenty years ago, 2.5 hydroelectric plants with capacity of the Itaipu power plant would be needed to meet the additional demand. That means technology adding value and creating a better planet.

Record number of patents

Embraco's technology leadership gives sustainability to the business. This is evident in the fact that 64 percent of the 2007 sales came from new products – those launched less than four years ago. Therefore, development and research receive continuous investments of 3 percent on annual net sales, which generates high performance in creating solutions, developing new products and, consequently, new businesses. Embraco is the largest Brazilian company in patent filings in the United States. In all, the company holds 770 patents and the volume of patents registered in 2007 doubled in relation to 2006.

Novo compressor ecológico

A Embraco saiu na frente ao utilizar o gás natural como refrigerante de compressores. Antecipando-se ao mercado, lançou no mercado europeu o primeiro refrigerador utilizando isobutano, que faz parte da família de gases HC (hidrocarbonos). Esse gás é 100% inofensivo tanto para a camada de ozônio como para o efeito estufa. Seguindo a filosofia de lançar refrigerantes mais amigáveis ao meio ambiente, após o Protocolo de Montreal, a Embraco lançou o R134a, R600a (isobutano) e propano.

A Embraco Brasil está produzindo desde maio de 2007 o compressor EK, desenvolvido para a refrigeração de sorvetes e bebidas, entre outras aplicações comerciais. O grande diferencial da série de compressores EK é utilizar o gás carbônico (CO₂) como gás refrigerante, um fluido natural de grande apelo ecológico em função do mínimo impacto sobre o aquecimento global quando comparado a gases sintéticos como os CFCs. O desenvolvimento do produto consumiu quatro anos de pesquisas. As primeiras unidades produzidas foram para os mercados da Europa, Japão e China.

O CO₂ utilizado no sistema de refrigeração vem de empresas especializadas que captam o gás, o envasam e o transportam para a Embraco. Esse CO₂, que agrediria o meio ambiente, é utilizado pela Embraco como fluido em seus compressores.

New ecological compressor

Embraco came out ahead by using natural gas as a compressor coolant. Anticipating market needs, the first refrigerator using isobutane, which is part of the family of HC gases (hydrocarbons) was launched in Europe. This gas is 100 percent harmless both to the ozone layer and for the greenhouse effect.

Following the philosophy of launching more environmentally friendly coolants, after the Montreal Protocol, Embraco launched the R134a, R600a (isobutane) and propane.

Embraco Brazil has been producing, since May 2007, the EK compressor, developed for the refrigeration of ice cream and beverages, among other commercial applications. The great differential in the EK series of compressors is the use of carbon dioxide (CO₂) as a cooling gas, a natural

fluid of great ecological appeal due to its minimum impact on global warming when compared to synthetic gases such as CFCs. The development of the product consumed four years of research. The first units were produced for the markets of Europe, Japan and China.

The CO₂ used in the cooling system comes from specialized companies that capture the gas, bottle it and transport it to Embraco. It is this CO₂ that would harm the environment, which is used by Embraco as fluid in their compressors.

Lower energy consumption

With state-of-the-art technology, compact and quiet, the EMB compressor was launched in China in May 2007. This product has energy consumption 20 percent lower than the EC, a compressor manufactured for more than a decade in the Chinese

plant. Therefore, the EMB is characterized as the most efficient in the world in terms of electric energy consumption. Moreover, the new compressor weighs 4.5 kilograms less than the EC, which reduces costs for the manufacturer and the customer since it uses less raw material, and is easier to store and transport. Studies show that if the Chinese industry were to adopt the EMB compressor, no less than 17 thousand tons of aluminum, steel, iron and copper wires would be saved each year, besides reducing annually 1,360 tons of carbon dioxide.

In 2007, 2.5 million EMB compressors were manufactured in the Chinese plant. For 2008, the forecast is to reach 4.5 million. As most of this production will be directed initially to the Chinese market, Embraco will contribute directly to the Chinese government's plan that establishes by 2010 a 20 percent reduction of power consumption in the country.

Baixo consumo de energia

Com tecnologia de ponta, compacto e silencioso, foi lançado na China, em maio de 2007, o compressor EMB. Esse produto tem consumo de energia 20% menor que o EC, compressor fabricado durante mais de uma década na planta chinesa. Por isso, o EMB caracteriza-se como o mais eficiente do mundo do ponto de vista do consumo de energia elétrica. Além disso, o novo compressor pesa 4,5 quilos a menos em relação ao EC, o que reduz custos para o fabricante e para o cliente, já que utiliza menos matéria-prima e é mais fácil de estocar e transportar. Estudos mostram que se a indústria chinesa adotasse o compres-

sor EMB, a cada ano seria possível economizar nada menos que 17 mil toneladas em alumínio, aço, ferro e fios de cobre, além de reduzir anualmente 1.360 toneladas de dióxido de carbono emitidos na atmosfera.

Em 2007, foram fabricados na planta chinesa 2,5 milhões de compressores EMB. Para 2008, a perspectiva é chegar a 4,5 milhões. Como a maior parte dessa produção será dirigida num primeiro momento ao mercado chinês, a Embraco vai contribuir diretamente para o plano do governo local, que estabelece até 2010 uma redução de consumo de energia no país de 20%.



Microcompressor, solução inovadora

A Embraco apresentou ao mercado internacional uma solução inovadora que marca seu ingresso no ramo da informática – um microcompressor para refrigerar estações conhecidas como *docking stations*. Equipada com o microcompressor, esse tipo de estação vai resfriar o computador, aumentando em até

20% sua *performance* final. Em fase adiantada de desenvolvimento, a solução foi apresentada pela primeira vez em setembro de 2007, no Intel Development Forum, nos Estados Unidos. O mercado receberá não apenas o microcompressor – cujas dimensões são um pouco maiores do que as de uma caneta –, mas uma uni-



dade de refrigeração, que contempla também um controlador eletrônico produzido pela Embraco Electronic Controls (EECON) e outros componentes do sistema de refrigeração, como condensador, evaporador e tubo capilar.

A aplicação do microcompressor está agora sendo estudada para outros segmentos além da informática, como linhas automotiva e médica.



Novo componente

Em junho de 2007, a Embraco Brasil, unidade de Itaiópolis, começou a fabricar um novo componente utilizado em unidades condensadoras, o tanque de líquido. A inovação abriu a oportunidade de novos mercados em *Cooling Solutions*. Com capacidade produtiva estimada em 80 mil peças por ano, o componente será exportado para a Eslováquia e Estados Unidos.

New component created

Embraco Brazil, Itaiópolis unit, began manufacturing in June 2007 a new component used in condenser units, the liquid tank. The innovation opened the opportunity for new markets in Cooling Solutions. With production capacity estimated at 80 thousand pieces per year, the component will be exported to Slovakia and the United States.

Microcompressor, innovative solution

Embraco presented to the international market an innovative solution that marks its entry into the information technology industry – a micro compressor to cool docking stations. Equipped with the micro compressor, this type of station cools the computer, increasing by up to 20 percent its final performance. Currently in an advanced stage of development, the solution was first presented in September 2007, at the Intel Development Forum, in the United States. The market will receive not only the micro compressor – whose dimensions are slightly larger than a pen – but also a cooling unit, which includes an electronic controller produced by Embraco Electronic Controls (EECON) and other components of the cooling system, like condenser, evaporator and capillary tube.

The application of the micro compressor is now being studied for other segments besides the computer, like the automotive and medical lines.



Cases de sucesso

No Brasil, uma parceria de 26 anos com a Universidade Federal de Santa Catarina gerou em 2006 a implantação do POLO, um centro de excelência em refrigeração, instalado dentro da universidade, pioneiro em todo o mundo. Foram construídos e equipados 15 laboratórios de sistemas de refrigeração, compressores e termofísica com o apoio da Embraco, Financiadora de Estudos e Projetos (Finep), Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes). Atualmente, mais de cem profissionais – professores, pesquisadores e

alunos – estão diretamente envolvidos no projeto.

Laboratório de ensaios – Em parceria com a Sociedade Educacional de Santa Catarina (Sociesc), instituição de ensino referência no Brasil na área de educação e tecnologia, a Embraco deu mais um importante passo a favor da inovação e da tecnologia. Inaugurou um laboratório de ensaios de motores elétricos, instalado na área de Metrologia da instituição de ensino. Essa área é fruto do projeto de pesquisa sobre motores elétricos para compressores herméticos, desenvolvido por meio de uma parceria entre a Finep, a Embraco e a Sociesc.

Premiações por inovação

A vocação da Embraco para inovar é reconhecida também pelos prêmios conquistados. No final de 2007 foram dois: o primeiro pela *Revista Amanhã*, em que, com base numa pesquisa realizada pela consultoria Edusys, a Embraco aparece em primeiro lugar entre as 30 organizações

mais inovadoras da região Sul do Brasil; e o segundo reconhecimento veio da pesquisa *Exame/Monitor*, que analisou 228 projetos inscritos por 112 companhias e selecionou o VCC – Compressor de Capacidade Variável como uma das dez maiores inovações do Brasil na última década.

Success cases

In Brazil, a 26-year partnership with the Federal University of Santa Catarina, created, in 2006, the implementation of POLO, a center of refrigeration excellence, installed inside the university, a pioneer in the world. Fifteen laboratories of refrigeration systems, compressors and thermo physics were built and equipped with the support of Embraco, Finep (Funding for Studies and Projects), CNPq (National Council for Scientific and Technological Development) and Capes (Coordination of the Improvement of Higher Educated Personnel). Currently, over 100 professionals – professors, researchers and stu-

dents - are directly involved in the project.

Testing laboratory – *In partnership with Educational Society of Santa Catarina, an educational reference in Brazil in the area of education and technology, Embraco took another important step in favor of innovation and technology. A laboratory for testing electric motors was inaugurated, installed in the Metrology area of the university. This area is a result of the research project on electric motors for hermetic compressors, developed through a partnership between the Funding for Studies and Projects, Embraco and Educational Society of Santa Catarina.*

Awards for innovation

Embraco's vocation to innovate is also recognized by the awards it has won. At the end of 2007, there were two: the first from the Magazine Amanhã that, based on a survey conducted by the consultancy Edusys, Embraco ranked first among the 30 most innovative companies in the southern region of Brazil; and the second recognition came from an Exame/Monitor survey, which analyzed 228 projects registered by 112 companies, and selected the VCC – Variable Capacity Compressor as one of the 10 greatest Brazilian innovations in the last decade.

Excelência Operacional

As palavras de ordem na Embraco para essa prioridade estratégica são: produtividade com qualidade. Iniciativas que aumentem a eficiência operacional, através de um processo integrado de gestão, dando foco às melhores práticas, certamente vão resultar na oferta de excelência ao cliente. Avanços em iniciativas como o *Lean Thinking*, aumentos significativos de projetos no CCQ (Círculos de Controle de Qualidade) e reconhecimento no Modelo de Gestão Embraco são exemplos dessa melhoria na prática. Certificações que atestam a qualidade dos processos também fazem parte da estratégia de Excelência Operacional.

Operational Excellence

The watchword in Embraco for this strategic priority is "Productivity with quality". Initiatives to increase operational efficiency through an integrated management process, with focus on best practices, will certainly result in offering excellence to customers. Advances in initiatives such as Lean Thinking, significant increases of projects in QCC (Quality Control Circles) and recognition in the Embraco Management Model are examples of this improvement in practice. Certifications that attest to the quality of processes are also part of the Operational Excellence strategy.



Novo patamar de excelência

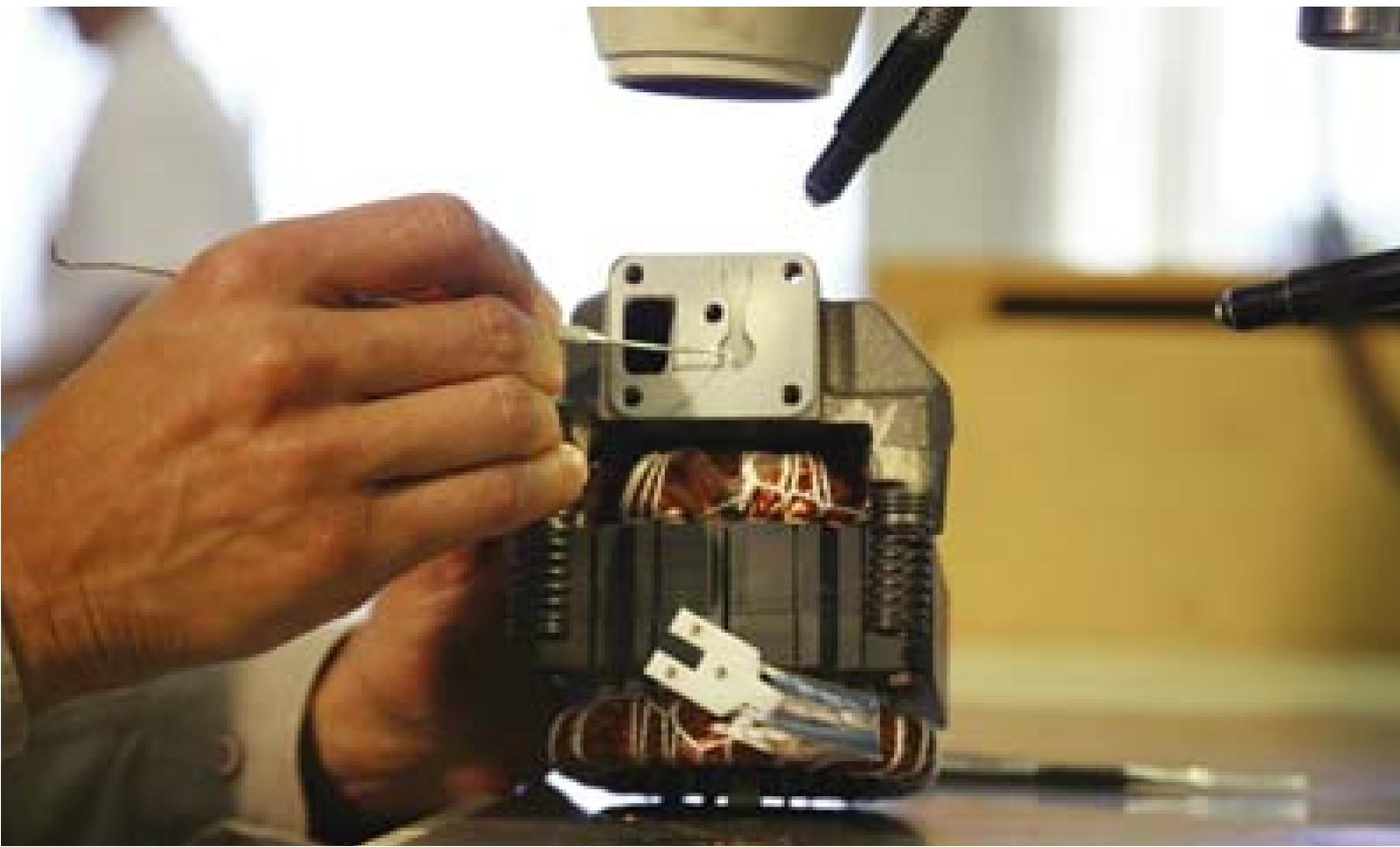
Com o objetivo não apenas de medir o desempenho das plantas, mas principalmente de melhorar as competências internas, a Embraco adota o Modelo de Gestão Embraco (MGE), baseado nos critérios de avaliação da Fundação Nacional da Qualidade (FNQ). Com análise das *performances* em liderança, estratégia e planos, clientes, sociedade, liderança, informação e conhecimento, pessoas, processos e resultados, o modelo mostrou avanços importantes em todas as plantas e inclusive superação das metas em todas elas, como foi o caso da planta Brasil, em que foi atingido um resultado de 726 pontos, quando a meta era 704.

Essa avaliação aconteceu no final de 2007 em três etapas: identificação das práticas em cada processo, auto-avaliação realizada por comitês ou gestores e auditoria externa anual (entrevistas com funcionários de praticamente todos os processos e análise dos resultados da organização). Entre os itens avaliados, as ações ligadas à sustentabilidade receberam um peso maior que as edições passadas, exigindo da Embraco uma postura de liderança também na maneira como a organização identifica e trata os seus impactos ambientais, como promove ações de desenvolvimento sustentável e como envolve as partes interessadas nas questões relativas à responsabilidade social.

A evolução da pontuação MGE em todas as plantas

The evolution of MGE scores in all plants

Planta / Plant	2006	2007
Brasil / Brazil	699	726
EECON / ECON	490	632
Eslováquia / Slovakia	533	558
China / China	565	597
Itália / Italy	381	493
Estados Unidos / United States	544	577



Programa de Gestão Integrada

Esse programa global da Embraco tem como objetivo central a implementação e gestão de iniciativas de melhoria de lucro operacional e de redução de capital de giro, por meio da integração entre áreas e fábricas, monitoramento e avaliação de progresso permanente e pela transparência interna.

Centrado em seis frentes de trabalho – Materiais Diretos, Materiais Indiretos e Serviços, Logística Integrada, Produtividade, Vendas e Gestão de Portifólio e Capital de Giro, ele foi implantado em 2005, sendo estendido em 2007 para todas as unidades. Nesse ano foi introduzida a metodologia e ferramentas nas unidades da Itália, China e Estados Unidos, que passaram o último semestre de 2007 fazendo a implantação do programa e estimulando idéias, várias inclusive já incorporadas aos resultados. Nesse período, o Programa continuou a gerar resultados positivos em todas as fábricas, como por exemplo o melhor aproveitamento

de matéria-prima, menos desperdício, otimização da cadeia logística, redução de estoques e aumento da produtividade. Todas definiram e buscaram metas agressivas e todas, sem exceção, conseguiram resultados expressivos dados os desafios que tinham, inclusive preparando uma base sólida para os desafios dos próximos anos.

A planta da Eslováquia obteve destaque pela disciplina no acompanhamento dos projetos e pelo comprometimento de todas as equipes. No Brasil, onde o programa existe desde 2005, o desafios maiores foram manter o alto nível de expectativas, o envolvimento das pessoas e identificar novas iniciativas e formas de trabalho no terceiro ano do Programa.

Algumas mudanças na dinâmica de monitoramento de resultados proporcionaram às áreas e unidades a oportunidade de compartilhar metas, buscar soluções integradas e alavancar conhecimentos específicos da organização, além de priorizar melhor as ações.

Hight degree in excellence

In order to not only measure the performance of the plants, but mainly to improve the internal competencies, Embraco adopted the Embraco Management Model, based on criteria for assessing of National Foundation for Quality. With analysis of the performance in leadership, strategy and plans, customers, society, leadership, information and knowledge, people, processes and results, the model showed significant progress in all plants and even exceeded the targets in all of them, as was the case in the Brazil plant that achieved a score of 726 points, when the goal was 704.

This evaluation occurred at the end of 2007 in three steps: identifying the practices in each process, self-evaluation by committees or managers, and annual external audits (interviews with employees of virtually all processes and analysis of the organization's results). Among the items evaluated, the actions related to the company's sustainability received a greater weight than the past editions, demanding from Embraco a posture of a leader company also in how the organization identifies and treats its environmental impacts, how it promotes

sustainable development actions and involves stakeholders on issues related to social responsibility.

Integrated Management Program

This global program of Embraco has as its main objective the implementation and management of initiatives to improve operating profit and the reduction of working capital by means of integration between areas and plants, permanent monitoring and evaluating of advances and by the internal transparency.

Focusing on six workstreams – Direct Materials, Indirect Materials and Services, Integrated Logistics, Productivity, Sales and Portfolio Management and Working Capital, it was implemented in 2005, and extended in 2007 to all sites. This year the methodology and tools were introduced at the sites in Italy, China and the United States, that spent the last half of 2007 making the implementation of the program and stimulating ideas, several of which have already been incorporated in

the results. And in this period, the Program continued to generate positive results in all plants, such as better use of raw materials, less waste, optimization of the logistics chain, reduction of stocks and increase in productivity. Everyone set and sought aggressive goals and all, without exception, achieved significant results given the challenges they had, including preparing a solid foundation for the challenges of the coming years.

The Plant in Slovakia won prominence for the discipline in monitoring projects and the commitment of all teams. In Brazil, where the program has existed since 2005, the biggest challenges were to maintain the high level of expectations, the involvement of people and identify new initiatives and ways of working in the third year of the Program.

Some changes in the dynamics of tracking the results provided the areas and sites the opportunity to share goals, seek integrated solutions, leverage specific expertise of the organization, in addition to better prioritization of actions.

Simplificando processos, multiplicando resultados

O segundo ano de implantação da filosofia *Lean Thinking* (pensamento enxuto, em inglês) sedimentou a operação de uma das mais importantes iniciativas de Excelência Operacional da Embraco. Isso porque a ferramenta mostrou-se essencial para a competitividade, a liderança e o crescimento sustentável da organização. Além disso, o *Lean* assegura a melhoria continuada de processos e de operações, com produtos e serviços de excelência e redução efetiva de custos.

O ano de 2007 foi o período de implantação global da ferramenta. O *Lean* foi iniciado em plantas da Itália, China, Eslováquia e Estados Unidos, ao mesmo tempo em que atingia um grau de maturidade maior no Brasil, *site* onde a implantação ocorreu em 2005. Mesmo com essa diferença de estágios de amadurecimento da filosofia *Lean* nas unidades, os resultados já são globais e incontestáveis. Até o final de 2007, três mil

funcionários da Embraco – considerando-se todas as plantas da organização – estavam envolvidos com a filosofia *Lean*. Foram implantados ao todo 197 *workshops* de *kaizen*.

Até o final de 2008, a meta é ter quatro mil pessoas diretamente ligadas ao conceito e, gradualmente, expandi-lo para toda a cadeia produtiva. Esse processo já foi iniciado em 2007 com a implantação da filosofia *Lean* nos escritórios da Embraco North America.

Melhorias obtidas na Embraco Global (2007)

Improvements obtained in Embraco Global (2007)

796 ações em qualidade / *actions in quality*

556 ações em ergonomia e segurança /
actions in ergonomics and safety

854 ações com foco no 5S / *actions with focus on 5S*

18 ações voltadas à melhoria da acessibilidade interna /
actions geared toward improvement of internal accessibility



Ganhos concretos e menos perdas

A Embraco Brasil foi a primeira planta a traduzir a filosofia *Lean* para a prática. Por isso, os resultados são bastante visíveis no conjunto da organização e os processos já possuem um domínio maior por parte das equipes. Para se ter uma idéia do aumento de produtividade e, conseqüentemente, da redução de custos provocados pela filosofia *Lean*, a taxa de produção de compressores teve um incremento que equivale à implantação de uma nova linha de montagem na fábrica. Analisando o fato pela questão ambiental, tem-se ainda ganhos significativos com a não-utilização de mais água e energia para colocar essa nova linha em funcionamento. Do ponto de vista de sustentabilidade, significa menos desperdício e redução da utilização

de recursos naturais. Para que esse conceito seja aplicado continuamente na organização e gere resultados importantes no futuro, está sendo criado o Sistema de Produção Embraco, um guia de como produzir sem desperdício.

Esse bom resultado foi alcançado não só por novos processos que aumentaram a produtividade da mão-de-obra, mas também pela redução da indisponibilidade de equipamentos por manutenção. Hoje a Embraco praticamente zerou o tempo útil gasto com máquinas que ficavam paradas esperando por consertos e reposição de peças. Há dois anos, esse índice era de 5,4%, ou seja, a cada hora perdia-se em média três minutos e meio com manutenção de equipamentos.

Simplifying processes, multiplying results

The second year of implementation of the Lean Thinking philosophy seeded the operation of one of the most important initiatives of Embraco's Operational Excellence. This is because the tool has proved to be essential for competitiveness, leadership and sustainable growth of the organization. In addition, Lean ensures the continuous improvement of processes and operations, with products and services of excellence and effective reduction of costs.

The year 2007 was the year of global implementation of the tool. Lean was initiated in the plants of Italy, China, Slovakia and the United States, while also reaching a higher degree of maturity in Brazil, a site where the implementation occurred in 2005. Even with this difference in maturity stages of Lean philosophy in the sites, the results are already global and indisputable. By the end of 2007, three thousand Embraco employees - considering all the company's

plants - were involved with the Lean philosophy. In all, 197 kaizen workshops were implemented.

By the end of 2008, the goal is to have four thousand people directly linked to the concept, and gradually expand to the entire value chain. This process has already started in 2007 with the implementation of the Lean philosophy in the sales offices of Embraco North America.

Concrete gains and fewer losses

Embraco Brazil was the first plant to transform the Lean philosophy into practice. Hence, the results are quite visible throughout the company and the processes already have a greater command by the teams. To get an idea of the productivity increase and hence the reduction in costs caused by the Lean philosophy, the rate of compressor production had an increase that is equivalent to the implementation of a new assembly line at

the plant. Analyzing the fact from the environmental aspect, there are significant gains with the non-use of more water and energy to place this new line in operation. From the viewpoint of sustainability, it means less waste and reduction in the use of natural resources. For this concept to be implemented continuously in the company and to generate important results in the future, the company is creating the Embraco Production System, a guide on how to produce without waste.

This good result was achieved not only by new processes which increased the productivity of the workforce, but also by reducing the unavailability of equipment for maintenance. Today, Embraco virtually zeroed the time spent on machines that were standing waiting for repairs and replacement of parts. Two years ago, this index was 5.4 percent, or for every hour an average of three and a half minutes was lost with equipment maintenance.

Duas mil melhorias em um ano

Juntas, a Embraco Joinville, Fundação, EECON e Itaiópolis trouxeram mais de duas mil melhorias nas áreas de qualidade, ergonomia e segurança, 5S e acessibilidade.

Na área da Qualidade, por exemplo, as ações implementadas nos *workshops* de *kaizen* contribuíram para atingir a melhor *performance* de toda a história da Embraco, com rejeição de apenas 75 compressores a cada um milhão produzidos. Há dois anos esse índice era de 82 por milhão.

Em segurança e meio ambiente, várias ações contribuíram para a melhoria dos indicadores da planta Brasil. Em várias unidades fabris a Embraco está há mais de mil dias sem acidentes com afastamento. Isso representa um resultado de referência mundial e um recorde absoluto no histórico da Embraco. Outro ponto importante a ser registrado entre os benefícios das ações realizadas na filosofia *Lean* foi a inclusão de pessoas com deficiência física na agenda dos *workshops* de *kaizen*, para que fossem identificadas por elas as dificuldades de acesso para se trabalhar nas linhas de produção da Embraco.

Two thousand improvements in one year

Together, Embraco Joinville, Foundry, EECON and Itaiópolis brought more than two thousand improvements in the areas of quality, ergonomics and safety, 5s and accessibility.

In the area of Quality, the actions implemented in kaizen workshops helped to achieve, the best performance in the company's entire history, a rejection rate of only 75 compressors out of every one million produced. Two years ago this rate was 82 per million.

In safety and environment, several actions contributed to the improvement of the Brazil plant's indicators. In various production sites Embraco is over a thousand days without accidents involving leave. This is a result of a world reference and absolute record in Embraco's history. Another important point to be registered between the benefits of the actions carried out in Lean philosophy was the inclusion of people with special needs on the kaizen workshops' agenda, so they could identify their access difficulties to work on Embraco's production lines.





Recorde de projetos

A Embraco conta com 392 Círculos de Controle de Qualidade. São quase 2 mil funcionários nas plantas Brasil e China. Isso significa dizer que mais de 30% dos funcionários dessas duas plantas participam ativa e diretamente do CCQ.

Em 2007 foram implantados nada menos que 6.394 projetos de melhoria, patamar bem superior à meta anual estabelecida, que era de 3.800 projetos.

Os Círculos funcionam da seguinte maneira: cada grupo possui de quatro a seis integrantes e reúne-se pelo menos uma vez por mês, sob a coordenação de

um líder. Nesses encontros são discutidas as soluções para os problemas considerados prioritários em sua área de trabalho. Uma das metodologias aplicadas é o PDCA, sigla em inglês que significa planejar, desenvolver, controlar e avaliar.

Além do amadurecimento da cultura interna de CCQs na Embraco, o aumento do volume de projetos deve-se também à nova forma de avaliação do desempenho dos Círculos, que estimulou uma maior produtividade dos grupos e, conseqüentemente, gerou mais melhorias e melhor desempenho para a organização.



Amigo do CCQ

Uma inovação fez parte das atividades dos Círculos de Controle de Qualidade (CCQ) em 2007. Foi criada com sucesso a figura do “amigo do CCQ”, com o objetivo de estimular a participação livre dos funcionários. Com isso deixou de ser prerrogativa do circulista, membro oficial integrante do CCQ, a proposição de projetos. O “amigo do CCQ” tem liberdade para apresentar idéias diretamente a um Círculo, que vai, por sua vez, acolher e desenvolver a implantação. Com essa inovação, 813 dos 6.394 projetos desenvolvidos em 2007 tiveram como origem um “amigo” voluntário. Para 2008, a coordenação do CCQ pretende estender o mesmo conceito para os prestadores de serviço da Embraco.

União que virou referência

Quando a filosofia *Lean* foi introduzida na Embraco Brasil em 2005, muitos imaginaram que haveria um conflito de ações e objetivos com o trabalho que já estava sendo realizado pelo CCQ desde 1997. Bastou um ano de experiência com os dois programas operando concomitantemente para que os gestores percebessem que, além de não haver choque cultural entre os dois conceitos, eles se complementam por um objetivo único maior que é fazer mais e fazer melhor. A diferença é que o *kaizen* é um evento orientado que requer planejamento, identificação de oportunidades de melhoria, foco em metas desafiadoras e curto prazo, enquanto o CCQ ocorre de forma voluntária e sem prazos pré-estabelecidos. Na Embraco, a conciliação dos dois sistemas provou ser possível e produtiva principalmente porque promove o espírito de equipe e aproxima as pessoas. Muitas organizações que estão em fase de implantação e conciliação das duas filosofias têm utilizado a Embraco como *benchmarking*.

Records of projects

Embraco has 392 Quality Control Circles. There are 2,000 employees who work in the Brazil and China plants. This means that over 30 percent of employees of these two plants participate, actively and directly, in the QCC.

In 2007 not less than 6,394 improvement projects were implemented, a level well above the annual established target of 3,800 projects.

Each one of the Circles has 4 to 6 members, meeting at least once a month, under the coordination of a leader. At these meetings solutions for the problems considered priorities in their work areas are discussed. One of the methodologies applied is PDCA acronym in English that means plan, do, check and act.

Besides the maturing of the internal culture of QCCs in Embraco, the increased volume of projects should also be the new way of assessing the performance of the Circles, which has stimulated greater productivity of the groups and therefore has generated more improvements and better performance for the organization.

Friend of QCC

One innovation was part of the activities of QCC in 2007. The figure of the "Friend of QCC" was successfully created with the aim of stimulating the free participation of employees. With this the proposition of projects was now no longer the prerogative of the QCC circulation person, official member of the QCC. The "friend of the QCC" is free to submit ideas directly to a Circle which in turn will host and develop the implementation. With this innovation, 813 of the 6,394 projects developed in 2007 originated from a "friend" volunteer. For 2008, the coordination of the QCC wants to extend the same concept for Embraco's service providers.

QCC and Lean: a union that became a benchmark

When the Lean philosophy was introduced in Embraco Brazil in 2005, many imagined that there would be a conflict of actions and goals with the work that was already being done by QCC since 1997. It took just one year of experience with the two programs operating concurrently for the managers to notice that besides there not being cultural shock between the two concepts, they complemented each other by a single goal which is to do more and do it better. The difference is that Kaizen is an orientated event that requires planning, identification of opportunities for improvement, focus on challenging targets and the short term, while the QCC occurs on a voluntary basis and without pre-established deadlines. In Embraco, the reconciliation of the two systems proved to be possible and productive mainly because it promotes team spirit and brings people together. Many organizations that are in the implementation phase and reconciliation of the two philosophies have used Embraco as a benchmark.

Sustentabilidade na cadeia produtiva

Desde a década de 80 a Embraco possui mecanismos para avaliar seus parceiros comerciais, mas as exigências quanto ao comportamento dos fornecedores em relação às questões socioambientais ganharam ênfase a partir de 2005. Atualmente, todos os fornecedores passam por avaliações periódicas por meio de programas de auditorias de qualidade, em que os aspectos relacionados à sustentabilidade também são avaliados. A Embraco trabalha diretamente com um universo de cerca de 350 fornecedores de Materiais Diretos nos três continentes em que possui unidades fabris.

Para manter a cadeia de fornecedores motivada a Embraco promove, no Brasil, uma premiação anual que recebe o nome de Fornecedor Destaque, que completou 16 anos de existência em 2007. O objetivo é premiar a excelência de organizações a partir de critérios como comprometimento, qualidade, responsabilidade socioambiental e evolução de custos. Também nesse ano foi realizada a primeira edição do prêmio Fornecedor Destaque na Embraco Snowflake, na China, tendo sido bem recebida por todo o mercado que busca, cada vez mais, melhorar as práticas administrativas, ambientais e sociais.

Código de Conduta para fornecedores

Outro passo importante para manter os conceitos de sustentabilidade cada vez mais evidentes foi a formação de um comitê composto de funcionários das áreas de *Pro-*



urement e Responsabilidade Social. Para 2008 está prevista a realização de seminários com todos os fornecedores de Materiais Diretos (matérias-primas) da Embraco, para discutir esse tema e definir conjuntamente os próximos passos.

Também está previsto o lançamento de um Código de Conduta, que promete alinhar ainda mais os fornecedores às estratégias da Embraco e consolidar a formação de uma carteira de fornecedores conectada aos conceitos de sustentabilidade.

Sustainability in the value chain

Since the 80's Embraco has had mechanisms to evaluate its business partners, but the demands on suppliers' behavior regarding social-environmental issues has gained more emphasis since 2005. Currently, all suppliers go through periodic evaluations through audit programs of quality, in which aspects of sustainability are also evaluated. Embraco works directly with a universe of about 350 suppliers of Direct Materials on three continents in which it has plants.

To keep the value chain motivated Embraco promotes, in Brazil, an annual award which was named *Featured Supplier*, which completed 16 years of existence in 2007. The goal is to reward excellence of companies based on criteria such as commitment, quality, socio-environmental accountability and cost evolutions. Also this year the first edition was held in *Embraco Snowflake* in China and has been well received across the market that increasingly seeks to improve administrative, environmental and social practices.

Another important step to keep the concepts of sustainability increasingly evident was the formation of a committee composed of employees from the Procurement and Social Responsibility areas. In 2008, it is scheduled to conduct workshops with all Embraco's suppliers of direct materials (raw materials). The objective is to discuss this issue and jointly define the next steps.

Also forecasted is the launch of a Code of Conduct, which promises to align, even more, the suppliers to Embraco's strategies and consolidate the formation of a portfolio of suppliers connected to Embraco's sustainability concepts.

Embraco achieves QC 080.000

In early 2007, Embraco Brazil was the first company in the southern hemisphere to be QC 080.000 certified. By adopting this commitment and implementing a Management System of Harmful Substances (SGSN), Embraco proves that it not only seeks the sustainability of its business, but also that of the Planet, making it better for future generations.

The standard, that establishes procedures for the control and disposal of substances considered harmful to the environment, came only to consolidate a practice already adopted by Embraco. Since April 2005, the compressors manufactured by Embraco for the world market were already free of a number of substances banned by international law, such as lead, chromium 6, cadmium, mercury, among others.

The certification was attained at Embraco's sites in Italy, Slovakia and Brazil in 2007.

A conquista da QC 080.000

No início de 2007, a Embraco Brasil foi a primeira organização no Hemisfério Sul a ser certificada pela norma QC 080.000. Ao adotar esse compromisso e implantar um Sistema de Gestão de Substâncias Nocivas (SGSN), a Embraco prova que não busca a sustentabilidade somente do seu negócio, mas também do planeta, tornando-o melhor para as futuras gerações.

A norma, que estabelece procedimentos para o controle e a eliminação de substâncias consideradas nocivas ao meio ambiente, só veio consolidar uma prática já adotada pela Embraco. Desde abril de 2005, os compressores fabricados pela Embraco que chegam ao mercado mundial já estão livres de uma série de substâncias proibidas por legislações internacionais, tais como chumbo, cromo 6, cádmio, mercúrio, entre outras.

Além do Brasil, a certificação QC 080.000 foi obtida nas unidades da Embraco na Itália e na Eslováquia.

CRESCIMENTO DE RECEITAS E GERAÇÃO DE VALOR



Entender os cenários nos mercados em que a Embraco atua, estar próxima aos clientes, analisar riscos e oportunidades, traçar estratégias de forma a se antecipar a crises, preparar as plantas para atender às novas demandas. Essas são as diretrizes da Embraco para manter a liderança e continuar a crescer de forma sustentável.

Revenue growth and value creation

Understand the scenarios in the markets where Embraco operates, be close to customers, analyze risks and opportunities, outline strategies in order to anticipate a crisis, prepare the plants to meet the new demands. These are Embraco's guidelines to maintain the leadership and continue to grow in a sustainable way.



Estratégia de Negócio

Sustentabilidade integrada ao ambiente de negócios, à agenda de vendas, ao processo de compras e, ainda, direcionando as relações da Embraco com o mercado. Esse foi o conjunto estratégico para as ações de negócio da organização no ano de 2007, que evidencia de forma transparente no mercado global seu comprometimento com o conceito *Triple Bottom Line* (TBL).

Analisar as receitas de acordo com cada um dos mercados compradores, melhorar o *mix* de produtos e, ainda, pesquisar as melhores oportunidades de compras globais. Essas foram algumas das ações que explicam o fato de a organização ter colocado na China seu produto mais competitivo, o compressor EM, e ter superado as restrições de crescimento sinalizadas a partir da crise hipotecária nos Estados Unidos.

As lideranças e o conjunto de funcionários mostraram em equipe que a Embraco aprendeu a trabalhar com a redução de custos que não afeta a qualidade, cortando desperdícios e eliminando gastos. Ferramentas como o *Lean Thinking*, o Programa de Gestão Integrada e os Círculos de Controle de Qualidade contribuíram para o crescimento da Embraco, através do aumento da produtividade e das vendas.



Foco e criatividade

A Embraco apresentou em 2007 resultados positivos diante de um ambiente que já se mostrava desfavorável economicamente. O contexto era de grande flutuação das moedas nos mercados em que ela atua e crescimento continuado dos preços das matérias-primas, além do pré-anúncio de uma crise econômica nos Estados Unidos. Com foco, energia e criatividade para enfrentar e superar as adversidades, a Embraco mostrou sua capacidade de reação no mercado global e construiu um resultado sem precedentes na sua história.

Mas, o mais importante é verificar que esse crescimento deu-se não só nas

receitas. O ano de 2007 foi também o melhor até hoje em diversos indicadores, como qualidade dos produtos, segurança no trabalho e produtividade. A Embraco confirmou sua liderança mundial no segmento de compressores herméticos pelo décimo ano consecutivo.

Mas para que esse crescimento se apresentasse de forma sustentável do início ao fim, foi preciso rever processos. A partir da identificação de inúmeras novas oportunidades para o futuro, a Embraco estabeleceu ferramentas específicas para otimizar recursos e evitar desperdícios.



Business strategy

Sustainability integrated with the business environment, the sales schedule, the buying process, and even, directing the company's relations with the market. That was the strategic set for Embraco's business actions in 2007, which transparently shows in the global market its positioning as a sustainable company, committed to the concept Triple Bottom Line (TBL).

Examine the income according to each one of the buyer markets, improve the mix of customers and products, and research the best opportunities for global purchases. These were some of the actions that guided Embraco's business area in 2007 and that also explains the fact that the organization placed, in China, its most competitive product, the EM compressor, and overcame the growth restrictions flagged from the

mortgage crisis in the United States.

The leaders and all the employees showed as a team that the company has learned to work with cost reductions (that do not affect quality), cut waste and eliminate costs. Tools such as Lean Thinking, Integrated Management Program and Quality Control Circles, contributed to Embraco's growth

Focus and Criativity

In 2007 Embraco showed positive results in an environment that already showed economical disadvantage. The setting was of large currency fluctuations in markets where the company operates and continued growth in raw materials prices, besides the pre-announcement of an economic crisis in the United States. With focus, energy and creativity to confront and overcome the adversities, Embraco

showed its ability to respond in the global market and built an unprecedented result in its history.

But more important is to verify that this growth was not only on revenue. The year 2007 was also the best so far in various indicators such as product quality, work safety and productivity. Worldwide, the market share in 2007 was 22 percent, confirming Embraco's global leadership in the hermetic compressor market segment for the 10th consecutive year.

But for this growth to be present in a sustainable way from start to finish, it was necessary to review the processes. From the identification of many new opportunities for the future, Embraco established specific tools to optimize resources and avoid waste., through increased productivity and sales.

Novos negócios, novos mercados

Em 2007, 64% do faturamento total da Embraco vieram da comercialização de novos produtos, confirmando mais uma vez a vocação da organização para a liderança tecnológica. A preocupação mundial com a utilização racional dos recursos naturais e com os controles de emissão de CO₂ trouxe um cenário de negócios muito positivo para a Embraco e proporcionaram um incremento na receita. Um dos destaques foi o crescimento acima de 20% nas operações da Embraco Cooling Solutions (ECS), área responsável por oferecer aos clientes soluções integradas de refrigeração. Ou seja, é a tecnologia gerando valor.

O bom desempenho em vendas também foi liderado pela equipe da Embraco Snowflake.

Investir no desenvolvimento dos mercados emergentes da Ásia, África, Oriente Médio e Índia fez parte da estratégia de crescimento da Embraco em 2007. A crise gerada no mercado, a partir dos Estados Unidos, foi antecipada e ações adequadas foram implementadas, cuja efetividade evitou queda no faturamento.

Para 2008, o cenário é de cautela diante dos riscos do mercado internacional. A Embraco vai utilizar todos os seus diferenciais competitivos, como tecnologia e qualidade aplicados ao produto, para se sobrepôr a possíveis dificuldades nos principais mercados compradores. Além disso, estão previstos os lançamentos de novos compressores à base de CO₂, gás refrigerante natural, que apresenta alto potencial de aceitação no mercado mundial.



New businesses, new markets

In 2007, 64 percent of Embraco's total revenue came from the sales of new products, confirming once again the company's vocation for technology leadership. The global concern with the rational use of natural resources and the control of CO₂ emissions, brought a very good business scenario for Embraco and provided a revenue increase. One of the highlights was the over 20 percent growth in the operations of Embraco Cooling Solutions (ECS); the area responsible for offering customers integrated cooling solutions. That is technology generating value.

Good sales performance was also led by the team of Embraco Snowflake.

Investing in the development of the emerging markets of Asia, Africa, Middle East and India was part of the company's growth strategy in 2007. The crisis generated

Produtividade e mercado em expansão

Maior capacidade de produção, instalações modernas e um mercado em plena expansão fizeram com que a nova fábrica da China, a Embraco Snowflake, apresentasse em 2007 superação nas suas metas.

Essa unidade nasceu para a fabricação exclusiva do compressor EM, que garante baixo consumo de energia e funcionamento silencioso, atendendo as exigências mundiais de qualidade. O objetivo de atender a crescente demanda do mercado mundial por eficiência energética foi plenamente atendido em 2007. As vendas aumentaram de forma significativa e o compressor EM reforçou suas principais qualidades tecnológicas no mercado. Sua fabricação exige processos mais simples, tornando a planta e o processo produtivo alinhado ao compromisso da Embraco de produzir cada vez mais com o mínimo impacto ambiental possível. Em novembro de 2007, a Embraco Snowflake foi certifi-

cada pela ISO 14001, sem nenhuma não-conformidade registrada, um marco histórico.

A fábrica, que já foi construída seguindo as diretrizes da filosofia *Lean Thinking*, visando garantir a máxima eficiência nos espaços disponíveis, implantou oficialmente seu primeiro *workshop* de *kaizen* em março de 2007 e fechou o ano com outros 14.

O envolvimento das pessoas é ponto-chave para o sucesso da Embraco Snowflake, que cresce com o objetivo não só de atender o mercado chinês, em franca expansão, mas também o de exportação a partir da China. Por isso, a Embraco tem investido na capacitação das pessoas, no desenvolvimento de competências e também no aprimoramento da política de benefícios. Na China, um dos diferenciais da Embraco em relação ao mercado é o pagamento do Programa de Participação de Resultados aos funcionários, o que traz grande motivação à equipe.

in the market, from the United States, was anticipated and appropriate actions were implemented, which effectively prevented a drop in revenue.

For 2008, the scenario is caution considering the risks of the international market. Embraco will use all its competitive differentials, such as technology and quality applied to the product to overlap the possible difficulties in key buyer markets. Moreover, the launch of new compressors based on CO₂, a natural cooling gas, which has high acceptance potential in the world market, is planned.

Productivity and expanding market

Increased production capacity, modern facilities, and a market in full expansion have made it possible for the

new plant in China, Embraco Snowflake, to exceed its targets in 2007.

This site was created exclusively to manufacture the EM compressor, which ensures low energy consumption and silent operation, meeting the global quality demands. The objective of answering the growing demand of the world market for energy efficiency has been fully met in 2007. Sales increased significantly and the EM compressor reinforced its main technological qualities in the market. Its manufacturing requires simpler processes, making the plant and the production process aligned with Embraco's commitment to produce, each time more, with the least possible environmental impact. In November 2007, Embraco Snowflake was ISO 14001 certified, without any non-compliance recorded, a milestone.

The plant which had already been built following the guidelines of the Lean Thinking philosophy in order to ensure maximum efficiency in the available spaces officially implemented its first Kaizen in March 2007 and closed the year with another 14.

Involvement of the people is key to Embraco Snowflake's success, which grows with the objective not only to attend the Chinese market, in complete expansion, but also to export from China. For this, Embraco has invested in training people, developing competencies and also improving benefit policies. In China, one of Embraco's differentials in the market is the payment of the Participation of Results Program (Profit Sharing) to the employees, which brings great motivation to the team.



Excelência em eletrônica

A EECON – Embraco Electronic Controls é um centro de excelência em eletrônica, que tem por missão aliar alta tecnologia ao desenvolvimento de soluções focadas nas necessidades de mercado. Registrou um crescimento em 2007 de 30%, com *performance* similar em 2006. No ano passado, a EECON identificou e iniciou o desenvolvimento de novos produtos para a refrigeração comercial, segmento que até então não utilizava componentes eletrônicos. Esses novos produtos serão lançados em 2008.

Além da unidade brasileira, em Joinville,

a EECON estabeleceu em 2007 uma nova unidade na cidade de Qingdao, na China, com o objetivo de prestar suporte técnico ao mercado e prospectar o desenvolvimento de novos produtos. A presença na China permite aproveitar de forma integral as novas oportunidades que surgem em alta velocidade pelo aquecimento do mercado consumidor. Operando oficialmente desde novembro de 2007, a unidade EECON da China vai atender dois segmentos: produtos eletrônicos e Embraco Compressores.

Demanda global

Num primeiro momento, a produção de TSDs, dispositivos de partida para compressores, destina-se ao mercado local atendido pela Embraco Snowflake e em seguida atenderá também a demanda da Embraco na Europa, no Brasil e nos Estados Unidos.

Além do TSD, a EECON produzirá na China também o controle eletrônico para compressores do tipo VCC – Compressor de Capacidade Variável, produto de alta eficiência energética que ajusta a velocidade do compressor de acordo com a necessidade de refrigeração de geladeiras ou *freezers*.

Tanto no Brasil como na China, a EECON segue a norma internacional QC 080.000.

Os aspectos e impactos ambientais significativos da unidade no Brasil são a geração de efluentes domésticos e o descarte de papelão e plástico. Os efluentes são tratados em sistema fossa filtro e os descartes são vendidos para reciclagem.

A produtividade, a partir da implantação da filosofia *Lean*, aumentou significativamente. Houve investimento na implantação de uma terceira linha e a produção saltou de 800 mil componentes para 1,6 milhão. Os níveis de acidente com afastamento estão completamente zerados. Em toda a história da EECON não houve registro de qualquer acidente de trabalho.

Soluções para refrigeração

Oferecer soluções completas e inovadoras de refrigeração. Esta é a missão da Embraco Cooling Solutions, que oferece aos clientes a possibilidade de adquirir sistemas de refrigeração completos, em vez de comprar os componentes e montá-los internamente. Dessa forma, a ECS atua diretamente na cadeia de valor dos clientes.

Em 2007, a ECS registrou um crescimento de 16% na receita líquida e espera-se um crescimento adicional de 40% para 2008. Instalada no Brasil, na cidade de Itaiópolis, e também com

operações nos Estados Unidos e na Eslováquia, a Cooling Solutions consolidou o desenvolvimento de uma série de processos de melhoria que resultou em aumento da produtividade, maior agilidade do pedido à entrega e melhoria dos indicadores de qualidade que já estavam acima do padrão de mercado. Com a crise financeira dos Estados Unidos, a ECS reformatou seu *mix* de produtos para buscar uma melhor equação entre volume e rentabilidade, compensando dessa forma a perda no volume de vendas.

Excellence in electronics

EECON – Embraco Electronic Controls is a center of excellence in electronics, with the mission to combine high technology to the development of solutions focused on the needs of the market. EECON registered a growth of 30 percent in 2007, with a similar performance in 2006. EECON identified and started, in 2007, the development of new products for commercial refrigeration, a segment that until then had not used electronic components. These new products will be launched in 2008.

In addition to the Brazilian site in Joinville, EECON established in 2007 a new site in the city of Qingdao, in China, aiming to provide technical support to the market and prospect the development of new products. The presence in China can make full use of the new opportunities that arise at high speed by the warming up of the consumer market. Operating officially since November 2007, the EECON site in China will attend two segments: electronic products and Embraco compressors.

Initially, the production of TSDs, starting devices for compressors, will be for the local market served by Embraco

Snowflake and then will also supply Embraco's demand in Europe, Brazil and the United States.

In addition to the TSD, EECON will also produce in China the electronic control for the VCC type compressors – Variable Capability Compressor – a high energy efficiency product that adjusts the speed of the compressor according to the cooling need of the refrigerators or freezers.

In Brazil, as well as in China, EECON follows the international standard QC 080.000 regarding the non-use of materials harmful to people and the environment, such as cadmium, lead, among others. Beside the QC 080.000.

The significant environmental aspects and impacts of the site in Brazil are the generation of domestic waste and disposal of cardboard and plastic. The waste is treated in a tank filter system and disposed materials are sold for recycling.

Productivity, from the implementation of the Lean philosophy, has increased significantly. There was investment in the implementation of a third line and production jumped from 800 thousand components to 1.6 million. The levels of accidents with leave are

completely zero. In EECON's entire history there has been no record of any work accident.

Cooling solutions

Provide complete and innovative cooling solutions. This is the mission of Embraco Cooling Solutions that offers customers the opportunity to acquire refrigeration systems, instead of buying the components and assembling them internally. Thus, ECS operates directly in the customer's value chain.

In 2007, ECS recorded 16 percent growth in net revenues and expects an additional growth of 40% for 2008. Installed in Brazil, in the city of Itaiópolis, and also with operations in the United States and Slovakia, the Cooling Solutions has consolidated the development of a series of improvement processes that resulted in increased productivity, greater agility from the order to the delivery, and improvement of quality indicators which were already above the market standard. With the financial crisis in the United States, ECS reformatted its product mix looking for a better equation between volume and profitability, thus offsetting the loss in sales volume.



PESSOAS





Pessoas constituem o maior valor da Embraco. Por isso, a organização investe no desenvolvimento pessoal, na construção de um ambiente saudável e na gestão do clima. Essa estratégia – Pessoas – desdobra-se em três iniciativas: Confiança e Engajamento, Gestão de Potenciais e Gestão de Desenvolvimento, todas alicerçadas na Excelência, um dos Valores da Embraco.

Our people

People represent Embraco's most valuable asset. Hence, the company invests in personal development, in building a healthy environment and climate management. This strategy – Our People – breaks down into three initiatives: Trust and Engagement, Potential Management and Development Management, all based on Excellence, one of the company's values.

Jeito de Liderar Embraco

Em 2007, a Embraco deu um passo importante rumo ao aprimoramento de suas lideranças. Criou o programa Jeito de Liderar Embraco, que marca um novo tempo na organização porque vai formar na prática lideranças alinhadas às estratégias da Embraco. Aproveitando a cultura já absorvida pelas lideranças atuais, os treinamentos estão sendo ministrados pelos próprios líderes e especialistas, para que haja disseminação do conhecimento entre as áreas, de forma conectada à realidade da organização.

Em 2008, a meta é que 300 lideranças da Embraco participem do Jeito de Liderar Embraco, com pelo menos 50 horas de treinamento cada uma.

Novos Trainees

O processo de seleção de *trainees* em 2007 escolheu 23 talentos, que estão desenvolvendo projetos em diferentes áreas como Gestão de Pessoas, Planejamento e Gestão, Finanças, Tecnologia e Responsabilidade Social, entre outras.

A divulgação do programa atraiu sete mil inscritos, dando à Embraco a opção de selecionar candidatos dentro de um grupo bem mais diversificado do ponto de vista cultural e de formação acadêmica.

Na China e na Eslováquia há programas de *trainee* similares aos do Brasil.

Treinamento

A Embraco investiu **111.286 horas** em treinamento em 2007. Foram aproximadamente **11 mil** participações em cursos internos e externos.

Training

Embraco invested 111,286 hours in training in 2007. There were approximately 11 thousand participations in internal and external courses.

Embraco's Way of Leading

In 2007, Embraco took an important step towards the improvement of its leadership. It created the program Embraco's Way of Leading, which marks a new era in the organization because it will form in practice leaders aligned with the company's strategy. Taking advantage of a culture already absorbed by the current leadership, the training sessions are being taught by the leaders themselves and specialists, so that there is dissemination of knowledge between the areas in a way that is connected to the company's reality. Embraco's leaders will be trained to be the leaders of the future, with responsibility and have the sustainability of the business as his/her greatest focus when it is time to lead.

In 2008, the goal is that 300 Embraco leaders participate in Embraco's Way of Leading, with at least 50 hours of training for each one.

Discover talents and develop competencies

At Embraco the Talent Pool Program identifies the potential and performance of each person at Embraco to evaluate which ones should be prepared to be the successors of the current leaders or occupy new positions within the company. In 2007 a new update of the assessment of competencies and leadership potential was done. They are individual assessments, comprehensive, that when applied steadily, facilitate the career evolution of the professional, in terms of competency and behavior. For 2008, the great challenge in the

area of People will be to prepare the leaders so that they themselves are increasingly able to identify development actions necessary for his/her team and for him/herself.

New Trainees

The selection process for trainees in 2007 selected 23 talents, who are developing projects in different areas such as People Management, Planning and Management, Finance, Technology and Social Responsibility, among others.

The dissemination of the program attracted seven thousand candidates, giving Embraco the option to select candidates within a group much more diverse from a cultural and academic training point of view.

In China and Slovakia there are trainee programs similar to those from Brazil.

Descobrir talentos e desenvolver competências

Na Embraco, o Programa *Talent Pool* identifica o potencial e o desempenho de cada uma das pessoas da Embraco, para avaliar quais deverão ser preparadas para sucederem os atuais líderes ou ocuparem novas posições dentro da organização. Em 2007 foi feita uma nova atualização da avaliação de competências e potencial das lideranças. São avaliações individuais, profundas,

que, quando aplicadas de forma constante, facilitam a evolução do profissional na carreira, em termos de competência e de comportamento. Para 2008, o grande desafio da área de Pessoas será preparar os líderes para que eles próprios estejam cada vez mais aptos a identificar ações de desenvolvimento necessárias para suas equipes e para si mesmos.



Avaliação de desempenho

Todos os anos, os funcionários da Embraco passam pela Avaliação de Desempenho.

Uma das principais mudanças, que vale a partir de 2008, é considerar também o desempenho da célula de trabalho. Com isso, o peso do indicador de Comportamento passa a ser de 50%, enquanto o de Resultado responde pelos outros 50%.

Já os mensalistas contam com uma ferramenta própria, o Processo de Gerenciamento de *Performance*, que avalia o desempenho dos mensalistas

da Embraco e cujos resultados podem ser acompanhados pelos funcionários.

Também um novo modelo de documento foi criado para fornecer um relatório individual a cada funcionário, aplicado depois de uma reunião com o seu líder. Assim, todos os funcionários recebem agora *feedback* sobre seus pontos fortes e áreas para desenvolvimento. Esse direcionamento contribui para a evolução da empregabilidade do funcionário, assim como para seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Recrutamento interno é intensificado

Em 2007 a Embraco proporcionou mais oportunidades de promoção interna que em qualquer outro período de sua história. Isso porque foi intensificado o processo de recrutamento interno, motivando muitos profissionais da Embraco a buscarem melhorias salariais e promoções de cargo, todas as vezes que uma nova vaga era aberta.

No ano de 2007 foram abertas **39** oportunidades de Recrutamento Interno.

39 Internal recruitment opportunities were opened in 2007

Performance Evaluation

Every year, Embraco's employees go through a Performance Evaluation. The development of the career plan was made easier with the improvements implemented in the evaluation processes for the hourly workers both direct and indirect.

One major change, starting in 2008, is also to consider the performance of the work cells. By doing it, the weight of the Behavior indicator will be 50 percent, while the Result will answer for the other 50 percent.

The monthly workers rely on their

own tool, the Performance Management Process, which assesses the performance of Embraco's monthly workers and whose results may be accompanied by the employees.

A new type of document was created to provide an individual report for each employee, which is applied after a meeting with his/her leader. Therefore, all employees now receive feedback on their strengths and areas for development. This guidance contributes to the evolution of the employee's employability, as well as for his/her personal and professional development.

Internal Recruitment is intensified

In 2007, Embraco provided more opportunities for internal promotion than in any other period of its history. This was because the process of internal recruitment was increased; motivating many professionals at Embraco to seek better salaries and job promotions every time a new vacancy was opened.

An eye on the future

The Preparation for Retirement Program, launched in 2007, offers guid-



O Programa de Preparação para a Aposentadoria, lançado em 2007, oferece orientação aos funcionários que estão prestes a se aposentar, ensinando-os a lidar bem com essa nova fase da vida. No total, 98 pessoas que em 2007 estavam com idade superior a 53 anos foram convidadas a participar do programa. A adesão foi de mais de 60% das pessoas, que, voluntariamente, decidiram integrar-se ao PPA.

O programa, por meio de palestras e *workshops*, dá-se em três frentes:

Bio – saúde física, sexualidade, nutrição e longevidade;

Psico – emocional e auto-desenvolvimento para outros desafios da vida;

Social – aspectos financeiros, legislação, previdência e empreendedorismo.

Nos seis meses que antecedem a saída de um funcionário da Embraco para a aposentadoria, os funcionários vão ser beneficiados ainda com 32 horas livres por mês para tratar de assuntos relacionados à aposentadoria.

Programa de Estágio premiado

Eleito o melhor modelo de Santa Catarina, o Programa de Estágio da Embraco recebeu do Instituto Euvaldo Lodi, entidade ligada à Federação das Indústrias de Santa Catarina (Fiesc), o “Prêmio Catarinense das Melhores Práticas de Estágio”. O reconhecimento é reflexo do investimento constante da Embraco no Programa, na formatação de profissionais e na descoberta de novos talentos.

Entre os principais diferenciais do programa de estágio da Embraco estão o direcionamento do estagiário para atividades correlatas ao seu curso, a presença constante de orientação profissional, a transparência sobre a política de estágio na organização e as possibilidades de participar dos processos de recrutamento interno e contratação efetiva após o período.

ance to employees who are about to retire, teaching them how to deal well with this new phase of life. Altogether, 98 people that, in 2007, were over 53 years old were invited to participate in the program. The membership was over 60 percent of people who, voluntarily, decided to join the PPA.

The program, through lectures and workshops, takes place on three fronts:

Bio – physical health, sexuality, nutrition and longevity

Psycho – emotional and self-development for other challenges in life, and

Social – financial aspects, legislation, welfare and entrepreneurship.

In the six months preceding their departure from Embraco to retire, employees will also be benefited with 32 free hours per month to deal with issues related to retirement.

Internship Program awarded

Elected the best model of Santa Catarina, Embraco’s internship program received from the Instituto Euvaldo Lodi, entity linked to the Federation of Industries of Santa Catarina, the “Catarinense

Award of Best Practices for Internships”.

The recognition is a reflection of Embraco’s continuous investment in the Program, the training of professionals and the discovery of new talents.

Among the main differentials of Embraco’s internship program are the directing of the interns for activities related to their corresponding courses, the constant presence of professional orientation, the transparency about the internship policy in the company and the possibilities of participating in internal recruitment and actual hiring after the period.

Benefícios mais que legais

A política de benefícios de uma organização, ao lado de outros fatores, é um dos principais motivadores da atração de novos profissionais e também da retenção de talentos. É também o leque de benefícios que vai proporcionar o bem-estar do funcionário e os sentimentos de estabilidade e segurança, além de prover os cuidados necessários à sua família. Na Embraco, os benefícios são concedidos dentro do conceito de sustentabilidade do negócio. Em 2007, foi realizada uma análise de todos os benefícios existentes e foram avaliados quais deles eram mais valorizados pelas pessoas e quais necessitavam ser ajustados para o foco da sustentabilidade do negócio.



More than just the legal benefits

The benefits policy of an organization, along with the other factors, is one of the major attraction motivators for new professionals and also for the retention of talent. It is also the range of benefits that will provide the well-being of the employee, the feelings of stability and security, besides the provision of the necessary care to his/her family. In Embraco, the benefits are granted within the concept of sustainability of the business. In 2007, an analysis of all existing benefits was conducted and it assessed which of them were most valued by people and which needed to be adjusted to the focus of sustainability of the business.

PPR

The final result of the Participation in the Results Program, the PPR, reflects Embraco's excellent performance in 2007. And not only in numbers. The program achieved historic marks and presented excellent results in almost all indicators. The PPR was distributed as follows:

Brazil	Embraco Joinville and Itaiópolis: 2.34 salaries Foundry: 2.55 salaries EECON: 2 salaries
China	1.49 salaries
Slovakia	1.00 salaries
ENA	1.00 salaries
Italy	In Italy, the PPR will be implemented in 2008

Thermometer of the actions

Carried out every two years, the survey that measures the organizational climate in all Embraco's plants and offices was applied the last time at the end of 2006, with the results in early 2007. Since then the work of the People area has been to provide answers and seek solutions for each of the items mentioned as improvement opportunities. The goal for the research that occurs in 2008 is to surpass, by 8 percent, the current general satisfaction level of the employees, which at Embraco Brazil was 7.3 points on a scale from 0 to 10.

Among the improvements made with the information obtained in the last Survey, Embraco can highlight the establishment, in ENA, of a program for employee development and a newsletter so that everyone will be informed and aware of current events; the concern about health and quality of life of the employee

in Slovakia, with the creation of an infirmary and massage therapy; the implementation of a methodology for assessing employee performance in Italy, and 5S actions implemented to improve the work environment in China.

In Brazil, since 2006 four work groups have been structured, to support the climate management in Embraco: People, Work Environment, Relationship and Social Responsibility. Along 2007 various actions were implemented by the Pillars and in the months of October and November the monitoring was performed, which proved the perception, of all the employees, of a "significant improvement in the climate" with emphasis on the relationship between the leader and subordinate. The monitoring showed that the leaders came closer to the people and in the day-to-day of each one, improving relations between the two parties.

Participação nos resultados

O resultado final no Programa de Participação nos Resultados, o PPR, reflete o excelente desempenho da Embraco em 2007. E não apenas nos números. O programa alcançou marcas históricas e apresentou excelentes resultados em quase todos os indicadores. O PPR foi assim distribuído:

BRASIL	Embraco Joinville e Itaiópolis: 2,34 salários Fundição: 2,55 salários EECON: 2 salários
CHINA	1,49 salário
ESLOVÁQUIA	1,00 salário
ENA	1,00 salário
ITÁLIA	Na Itália, o programa de participação nos resultados será implementado em 2008



Termômetro das ações

Realizada a cada dois anos, a pesquisa que mede o clima organizacional em todas as fábricas e escritórios da Embraco foi aplicada pela última vez no final de 2006, com os resultados apurados no início de 2007. De lá para cá o trabalho da área de Pessoas tem sido o de dar respostas e buscar soluções para cada um dos itens apontados como oportunidades de melhoria. A meta para a pesquisa que ocorre em 2008 é superar em 8% o nível atual de satisfação geral dos funcionários, que no Brasil, por exemplo, é 7,3 pontos, numa escala que vai de 0 a 10.

Entre as melhorias realizadas com as informações obtidas na última Pesquisa, destaque para a criação, na ENA, de um programa para desenvolvimento do funcionário e de uma *newsletter*

para que todos fiquem informados e saibam dos eventos atuais; a preocupação com a saúde e a qualidade de vida do funcionário na Eslováquia, com a criação de uma enfermagem e massoterapia; a implementação de uma metodologia para avaliar o desempenho dos funcionários na Itália e ações de 5S implantadas para melhorar o ambiente de trabalho na China.

No Brasil, desde 2006 foram estruturados quatro grupos de trabalho para dar sustentação à gestão de clima na Embraco: *Pessoas, Ambiente de Trabalho, Relacionamento e Responsabilidade Social*. Ao longo de 2007 diversas ações foram implementadas pelos Pilares, como a realização de monitoramentos, que evidenciaram que os líderes se aproximaram mais das pessoas.

Chineses mais capacitados

A Embraco Snowflake elegeru como plano de ação para 2007 o foco no desenvolvimento e capacitação profissional. Com uma nova fábrica inaugurada há pouco mais de um ano e modernas instalações, o momento era de promover o crescimento pessoal e profissional dos funcionários, estimulando um convívio saudável, organizado e seguro. Além da aplicação do programa *Talent Pool* com o objetivo de analisar perfis e identificar novas competências, a Embraco Snowflake capacitou 400 chineses, oriundos do meio agrícola, para trabalharem numa planta fabril. Um Centro Educacional (ECD) será colocado em operação em 2008, com foco em educação e integração.



Melhorias na Eslováquia

Por meio de diversas ações implantadas em 2006 e 2007, todas visando a valorização das pessoas, a planta eslovaca da Embraco alcançou excelente *performance* em vários indicadores. Entre as ações implementadas junto aos mais de 2,4 mil funcionários estão: o estímulo ao trabalho em times e maior interação com outras plantas, principalmente Brasil; a implantação de um plano de carreira em nível operacional; mudança de critérios de recrutamento, valorizando o aproveitamento de talentos internos para cargos de liderança; e realização de pesquisa de base salarial e políticas salariais entre as empresas do mercado eslovaco, com aplicação de reajustes na estrutura de salários.

Turnover em queda

Turnover falling		
2006	2007	Meta 2008 Goal for
2,08%	1,69%	0,7%

Chinese better trained

Embraco Snowflake, elected as an action plan for 2007 the focus on professional development and training. With a new plant inaugurated just over a year ago and modern facilities, it was the moment to promote the personal and professional growth of the employees, encouraging a healthy coexistence, organized and secure. Besides the implementation of the Talent Pool, program with the purpose of analyzing profiles and identifying new skills, Embraco Snowflake trained 400

Chinese, from the agricultural environment to work in a manufacturing plant. An Educational Center (ECD) will be put into operation in 2008, focusing on education and integration.

Improvements in Slovakia

Through various activities implemented in 2006 and 2007, all of which were focused on people development, the Embraco Slovak plant achieved excel-

lent performance on several indicators. Among the actions implemented together with more than 2,400 employees are: the incentive to work in teams and greater interaction with other plants, mainly Brazil; the implementation of a career plan on an operational level; criteria changes for recruitment, valuing the use of internal talent for leadership positions; and execution of research on the base salary and salary policies among companies in the Slovak market, with application of adjustments in the wage structure.

Saúde, Segurança e Meio Ambiente

Em 2007, a área Gestão de SSMA (Saúde Ocupacional, Segurança e Meio Ambiente) melhorou a estruturação da análise crítica de requisitos dos processos de saúde, segurança e meio ambiente criando os Fóruns de SSMA no Brasil. Até então essas análises abordavam apenas requisitos do programa de ergonomia dentro de comitês. A partir dessa estruturação, os indicadores de SSMA ganharam uma nova abordagem, mais ampla e com avaliações mensais. Os fóruns ocorrem mensalmente e contam com a assessoria de dois profissionais da gestão de SSMA, um do processo de saúde ocupacional e outro dos processos de segurança e meio ambiente. Os indicadores de cada processo são analisados, bem como os avanços e os desafios para a melhoria contínua. Os resultados dessa análise são levados pelo líder para conhecimento e análise junto ao gestor da área em reuniões semanais. Os cinco comitês existentes até 2006 transformaram-se em 15 fóruns. O processo agora está mais otimizado porque a discussão e a proposição de soluções ficaram mais próximas de cada unidade.



Health, Safety and Environment Processes

In 2007, the area of EHS Management (Health, Safety and Environment), improved the structure of critical analysis of the requirements of health, safety and environment processes creating the EHS Forums at Embraco Brazil. Until then these critical analy-

ses addressed only requirements of the program of ergonomics within committees. From this structure, EHS indicators gained a new approach, broader and with monthly assessments. The forums occur monthly and rely on the advice of two professionals from EHS management; one from the occupational health process and the other from safety and environment. The indicators of each process

are analyzed as well as the progress and challenges for continuous improvement. The results of this analysis are taken by the leader for information and analysis with the manager of the area in weekly meetings. The five existing committees until 2006 were transformed into 15 forums. The process is now more optimized because the discussion and proposals for solutions are closer to each unit.

Ambiente seguro e saudável

Em 2007, a Embraco alcançou o melhor resultado de segurança em mais de 35 anos de atividades operacionais da Planta Brasil. Investimentos e foco em ações preventivas proporcionaram o excelente resultado alcançado pela organização em Segurança e Saúde Ocupacional. Como exemplos de ações preventivas podem-se citar os eventos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, realizados em conjunto com a gestão de SSMA, como Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho e Meio Ambiente, Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trânsito e Semana de Saúde e Meio Ambiente, além das contribuições importantes do *Lean* e CCQ. Prova disso é o número de acidentes com afastamento. Em 2007 foram apenas sete casos, um índice que

demonstra a superação da meta, que era de 12, e evidencia a redução expressiva em relação aos anos anteriores, quando o melhor resultado até então alcançado fora de 11 acidentes em 2003. Esse resultado é excepcional se adotarmos por parâmetro os padrões brasileiros e mundiais de segurança no trabalho. Mas o resultado se torna ainda mais especial pelo fato de uma das unidades a atingir essa marca ser a de Fundição, que segundo normatização do Ministério do Trabalho possui atividades que a elevam ao nível máximo de riscos de acidentes, denominado grau 4.

Os bons índices também se estendem para a área de Saúde Ocupacional. Em 2007, nenhum caso de doença ocupacional foi registrado.



Voluntários em ação

A equipe da Brigada Voluntária da Embraco está sempre pronta para ajudar. Composta por 260 integrantes, a Brigada passou por diversos treinamentos em 2007, como forma de aprimorar as técnicas de combate a emergências e primeiros socorros.

Para manter a integração e sinergia desse time, foi realizado o 29º Encontro Anual da Brigada de Emergência da Embraco, com provas de combate a incêndio

e primeiros socorros para que o grupo demonstrasse as mais modernas técnicas aprendidas durante os treinamentos e compartilhasse experiências.

E para verificar o preparo da Brigada, a Embraco realiza, ao longo do ano, vários exercícios simulados de emergência, contemplando os diversos cenários de cada planta e, dessa forma, preparando os brigadistas para as situações que podem vir a acontecer na rotina do ambiente de trabalho.

Lean como aliado

A filosofia *Lean Thinking* proporcionou a criação e implantação de 494 ações de melhorias em 2007, somente nas áreas de Saúde e Segurança. Essas ações têm como objetivo eliminar ou minimizar

um risco de acidente ou à saúde do trabalhador. As melhorias relacionadas a meio ambiente também estão sendo abordadas e implementadas e passarão a ser melhor quantificadas em 2008.

A safe and healthy environment for all

In 2007, Embraco achieved the best safety results in more than 35 years of operational activities of the Brazil Plant. Investments and focus on preventive actions provided the excellent results achieved by the organization for Occupational Safety and Health. As examples of preventive actions we can mention the events of Internal Committee for Prevention and Accidents held in conjunction with the management of HSE, as Internal Week of Prevention of Work and Environmental Accidents, Internal Week for the Prevention of Traffic Accidents, Week of Health and Environment, in addition to the important contributions of Lean and OCC. Proof of this is the number of accidents with leave. In 2007 there were only seven cases, an indicator that shows the over achievement of the target, which was 12, and evidence of the significant reduction compared with previous years, when the best result achieved so

far was 11 accidents in 2003. This result is exceptional if we adopt the parameter of work safety by the Brazilian and global standards. But the result becomes even more special because one of the sites to reach this mark is the Foundry, which according to the Ministry of Labor standardization, has activities that raise the maximum level of risk for accidents, known as grade 4.

The good indicators also extend to the Occupational Health area. In 2007, no cases of occupational illness were recorded.

Volunteers in action

Embraco's Voluntary Fire Brigade team is always ready to help. Consisting of 260 members, the brigade went through several training courses in 2007 as a way to improve techniques to fight emergencies and first aid.

To maintain the integration and synergy of this team, we conducted the 29th Annual Meeting of Embraco's Emergency Brigade which participated

in fire-fighting and first aid tests, demonstrating the most modern techniques learned during training and sharing experiences.

And to verify the Brigade's preparation, Embraco held, throughout the year, several exercises simulating emergencies, contemplating the various scenarios for each plant and thus preparing the firefighters for situations that may happen in the daily routine of the work environment.

Lean as an ally

The Lean Thinking philosophy provided the creation and implementation of 494 improvement actions in 2007, in the areas of health and safety alone. An improvement in health and safety is characterized by an action that has the clear objective to eliminate or minimize the risk of accidents or the health of the worker. Actions related to improving the environment are also being addressed and implemented and will be better quantified in 2008.

Exames em dia

Na Embraco, todos os funcionários realizam anualmente exames de saúde a fim de atender um requisito legal e verificar o seu estado de saúde. Em 2007, foi atingida a marca de 100% de exames periódicos realizados entre os funcionários da Embraco Brasil. O teste de glicemia foi o exame adicional escolhido para ser aplicado nos funcionários nesse ano. Dos 3.900 exames realizados, numa primeira amostragem houve 328 registros de exames com resultados alterados de glicemia. Esses dados servirão para a estruturação de um programa voltado às pessoas com diabetes, que será implantado no futuro. É importante registrar que o número de casos potenciais de diabetes em relação ao número de funcionários examinados, cerca de 8%, está abaixo do índice médio divulgado pela Organização Mundial da Saúde, que é da ordem de 15% da população.

Hipertensão sob controle

Para que a hipertensão seja tratada de forma preventiva e não corretiva, em 2007 a Embraco convidou todos os funcionários da planta Brasil a fazerem o monitoramento de sua pressão arterial. Dos 3.240 que realizaram os exames, 148 foram identificados como hipertensos, segundo os parâmetros indicados pela OMS. Essas pessoas passaram a ter acompanhamento permanente e a integrar um grupo que recebe orientações periódicas sobre alimentação, atividade física e outros hábitos saudáveis que podem contribuir para o bem-estar e o controle da doença.



Up-to-date exams

In Embraco, all employees have an annual health examination in order to meet a legal requirement and verify the state of their health. In 2007, it was reached the mark of 100 percent of periodic examinations carried out with Embraco Brazil's employees. The blood glucose test was the additional examination chosen to be applied to employees this year. Of the 3,900 examinations carried out in a first sample there were 328 exam records with altered blood glucose results. This data will serve for the structuring of a program aimed at people with diabetes, which will be installed in the future. But it is important to register that the number of potential cases of diabetes compared to the number of em-

ployees examined, about 8 percent, is below the average indicator released by the World Health Organization, which is around 15 percent of the population.

Hypertension under control

So that hypertension be treated preventively rather than correctively, in 2007 Embraco invited all employees of the Brazil plant to monitor their blood pressure. Of the 3,240 who did the examinations, 148 were identified as hypertensive, according to the parameters set by WHO. These people now have permanent monitoring and joined a group that receives periodic orientation on diet, physical activity and other healthy habits that can contribute to their well-being and disease control.

Saúde e solidariedade



Cuidar bem da própria saúde e da saúde da família, mas também destinar uma dose de solidariedade para quem precisa. Em 2007, os funcionários da Embraco Brasil mostraram que são capazes de conciliar as duas coisas, participando de uma campanha de conscientização para a doação de medula óssea. O objetivo da Embraco foi reunir o maior número de doadores inscritos dentro do seu universo para aumentar a oferta de medulas ósseas no sistema de saúde. Toda a campanha foi coordenada pelo Hemosc, órgão público estadual de saúde, que realizou os testes de sangue com os 1.854 doadores voluntários inscritos na Embraco. Essas pessoas passaram a fazer parte do Registro Nacional de Doadores Voluntários da Medula Óssea (Redome) e os dados genéticos ficam disponíveis para toda a rede de hospitais e clínicas especializadas em transplantes de medula óssea do mundo.

Menos cigarros

A realização, em 2007, de um exame voluntário de fluxo respiratório com os funcionários do Brasil identificou os fumantes, os quais serão convidados a participar de um programa antifumo a ser implementado em 2008. Já na Eslováquia, em novembro de 2007, foi dado início a um programa antitabagismo que já envolveu cem funcionários voluntariamente. Esse programa, cuja primeira etapa encerra em novembro de 2008, prevê a realização de campanhas de comunicação e reuniões periódicas em grupos, que utiliza o apoio mútuo e depoimentos dos participantes como principais ferramentas para abandonar o vício de fumar. A Embraco também está subsidiando a compra de pastilhas de nicotina e dando orientação psicológica individual.

Health and Solidarity

Take good care of your own health and that of your family, but also devote a dose of solidarity for who needs it. In 2007, employees of Embraco Brazil showed that they are able to join the two by their participation in an awareness campaign for bone marrow donation. Embraco's goal was to gather the greatest number of donors registered within its universe to increase the supply of bone marrow in the health system. The entire campaign was coordinated by Hemosc, a state public health agency, which conducted the blood tests with 1,854 volunteer donors enrolled in Embraco. These people became part of the National Registry of Bone Marrow Volunteer Donors (Redome) and the genetic data are available for the entire network of hospitals and clinics specialized in bone marrow transplants throughout the world. For the success of the campaign, Embraco counted on the help of 200 employees, trained to act as multipliers, making colleagues aware of the importance of this act of solidarity.

Quit smoking

The completion, in 2007, of a voluntary respiratory flow examination with employees from the Brazil plant identified the smokers, who will be invited to participate in an anti-smoking program to be implemented in 2008. And in Slovakia in November 2007 an anti-smoking program was started that has already involved 100 employees voluntarily. This program, whose first phase ends in November 2008, provides for the carrying out of communication campaigns and periodical group meetings, using the mutual support and testimonials of participants as the main tools to quit the habit of smoking. Embraco is also subsidizing the purchase of nicotine tablets and giving individual psychological guidance.

Sustentabilidade

A Sustentabilidade está diretamente associada às demais iniciativas estratégicas da Embraco. A Liderança Tecnológica está conectada ao conceito de desenvolver alta tecnologia para preservar o meio ambiente, por meio do lançamento de produtos com alta eficiência energética e que cada vez mais utilizem menos matérias-primas e causem menos ruídos ao meio ambiente. A Excelência Operacional também está ligada à Sustentabilidade à medida em que elimina desperdícios e promove a qualidade e a produtividade. Já o Crescimento de Receitas e Geração de Valor busca o aumento da receita, levando em consideração todos os conceitos de sustentabilidade, o que impacta diretamente na reputação da organização, agrega valor aos seus produtos e reforça os valores internos da organização. Por fim, Pessoas define toda a relação da organização com os seus funcionários, e tem como pilares o investimento no desenvolvimento pessoal e profissional, o ambiente saudável e a gestão do clima.

Sustainability

Sustainability is directly linked to Embraco's other strategic initiatives. The Technology Leadership is connected to the concept of developing high technology to preserve the environment by launching high energy efficiency products that increasingly use fewer raw materials and cause less noise to the environment. The Operational Excellence is also linked to Sustainability to the extent that it eliminates waste and promotes quality and productivity. Revenue Growth and Value Generation, seeks to increase revenue, taking into account all the concepts of sustainability, which directly impact the organization's reputation, add value to their products and strengthen the organization's internal values. Finally, Our People defines all the relationships of the organization with its employees, and has the support pillars of investment in personal and professional development, a healthy environment and climate management.



Foco nos negócios

A Embraco define como sustentabilidade adotar uma postura ética e transparente no relacionamento que estabelece com seus diversos públicos e assegurar que não só os aspectos econômicos, mas também os ambientais e sociais sejam considerados nessas relações.

Esse conceito está presente na forma como a Embraco faz negócios no mercado mundial, oferecendo um produto de alta tecnologia e que apresenta um diferencial ecológico capaz de reduzir o uso de recursos naturais, por exem-

plo. Também é traduzido, nas boas práticas internas, como reutilização da água, coleta reciclada do lixo e análise de impactos ambientais. A Embraco entende que a sustentabilidade no negócio também está presente na valorização das pessoas. Quando cria canais para ouvir os seus funcionários, desenvolve programas para a melhoria da sua qualidade de vida e favorece um ambiente que valoriza a inclusão de grupos historicamente discriminados por meio de ações afirmativas.

Focus on business

Embraco has defined sustainability: adopt an ethical and transparent stance in relationships established with its various publics and ensure that not only economic aspects but also the environmental and social ones, are considered in these relations.

This concept is present in the way Embraco does business in the world market, offering a high technology product and one that presents an ecological differential able to reduce the use of natural resources, for example. It is also translated into good internal practices, such as water reuse and trash recycling. Embraco understands that sustainability in business is also present in valuing people, when you create channels to listen to your employees, develop programs to improve their quality of life and promote an environment that values the diversity of groups historically discriminated against, by means of affirmative action.

Diagnosis points the way

In 2006, Embraco's Social Responsibility area started a comprehensive diagnosis project in all of Embraco's plants, to demonstrate the SR practices in the management of processes, which showed a strong interest from leadership in integrating environmental and social aspects to the economic ones. This diagnosis was important to show where Embraco was investing, to which public and for what purpose. This is because one of the guidelines of Embraco's Social Responsibility is to develop, support or promote actions that are aligned with the company's strategies. In other words, it was necessary to know in depth the content of the SR actions to later on adjust the focus of activity, with the strategic direction.

In 2007, this diagnosis was increased with the application of Ethos Indicators in all plants, to link the processes with the business, and to gather data for the preparation of an action plan for improvements. This plan is in the

implementation process in all plants and the new global assessment will be made in 2010. Embraco set a goal to reach stage 3 (see stage 3 of Ethos) by 2010.

Children and adolescents

The Social Investment (SI) policy is based on the planned, monitored and voluntary use of private resources, from private and legal entities in social projects of public interest. All social investments made by Embraco are strategic and are aligned to the organization's SI policy and meet the guidelines set for each type of action. Furthermore, it is essential that this investment contributes to the development of the community, ensuring an effective transforming action.

From an internal survey, Health and Education were defined as the areas of action for social investments. Children and adolescents were the target publics selected as priorities for the programs.

Diagnóstico aponta caminhos

Em 2006, a área de Responsabilidade Social da Embraco iniciou um amplo trabalho de diagnóstico em todas as plantas da Embraco para evidenciar as práticas de RS no gerenciamento dos processos, o que mostrou haver um forte interesse das lideranças em integrar os aspectos ambientais e sociais aos econômicos. Esse diagnóstico foi importante para mostrar em que a Embraco estava investindo, objetivando qual público e com qual propósito. Isso porque uma das diretrizes da Responsabilidade Social da Embraco é desenvolver, apoiar ou promover ações que estejam alinhadas com as estratégias da organização.

Ou seja, era necessário saber em profundidade o conteúdo das ações de RS para num segundo momento ajustar o foco de atuação com o direcionamento estratégico.

Em 2007, esse diagnóstico foi aprofundado com a aplicação dos Indicadores Ethos em todas as plantas, para relacionar os processos com o negócio e, ainda, para reunir subsídios para a elaboração de um plano de ação de melhorias. Esse plano está em processo de implementação em todas as plantas e a nova avaliação global será feita em 2010. A Embraco definiu como meta atingir o estágio 3 do Ethos até 2010.

Crianças e adolescentes

A política de Investimento Social (IS) tem como conceito o uso planejado, monitorado e voluntário de recursos privados, provenientes de pessoas físicas ou jurídicas, em projetos sociais de interesse público. Todos os investimentos sociais realizados pela Embraco são estratégicos e estão alinhados à política de IS da organização, e devem atender as diretrizes definidas para cada tipo de ação. Além

disso, é fundamental que esse investimento contribua para o desenvolvimento da comunidade, assegurando uma atuação efetivamente transformadora.

A partir de uma pesquisa interna foram definidas como áreas de atuação para os investimentos sociais a Saúde e a Educação. Crianças e adolescentes foram os públicos-alvo escolhidos como prioritários para os programas.

Investimento Social Externo (em reais)

External Social Investment (in reais)

ÁREAS / AREA	2007
Educação / Education	548.854,17 / 548,854.17
Educação Ambiental / Environmental Education	185.000,00 / 185,000.00
Cultura / Culture	308.000,00 / 308,000.00
Saúde e Saneamento / Health and Sanitation	0,00 / 0.00
Esporte / Sports	26.000,00 / 26,000.00
Combate à Fome / Combat Hunger	0,00 / 0.00
Outros / Other	154.547,10 / 154,547.10
Total	1.222.401,27 / 1,222,401.27



15 anos de educação ambiental

Uso racional da água, implantação de horta orgânica e preservação de áreas nativas. Essas são algumas boas idéias que partiram de escolas públicas e particulares de Joinville e Itaiópolis ao longo de 15 anos do Prêmio Embraco de Ecologia, completados em 2007. A iniciativa, consolidada como um importante programa de educação ambiental da Embraco, já apoiou o desenvolvimento de 56 projetos. O importante é verificar que o tema dos projetos, em sua maioria, reflete a realidade ambiental nos entornos da escola proponente.

O objetivo é despertar nas novas gerações o respeito pelo meio ambiente e a responsabilidade pela conservação dos recursos naturais.

Os números do Programa *The Program's numbers*

173 escolas / *schools enrolled*

500 trabalhos inscritos / *projects submitted*

56 projetos premiados / *projects awarded*

70 mil alunos envolvidos / *students involved*

Festa da ecologia na Itália

Em 2007 a Embraco Itália promoveu a I Festa da Ecologia, na localidade de Riva di Chieri, região onde está localizada a fábrica da Embraco. A mobilização em prol do meio ambiente aconteceu em junho e reuniu mais de mil pessoas, entre funcionários, familiares e comunidade. Alunos de escolas da região apresentaram objetos feitos com materiais reciclados e ainda trabalhos em pintura com temas relacionados à preservação ambiental. Os funcionários da unidade italiana pintaram e fizeram instalações artísticas remetendo à temática ambiental.



Inclusão digital

Entre os programas de Investimento Social da Embraco está o Espaço do Saber Digital, que, só em 2007, envolveu cerca de 700 funcionários e familiares. Dois espaços com equipamentos, computadores e monitores de vídeo foram estruturados nas unidades Itaiópolis e Joinville para que funcionários e familiares tenham acesso à Internet e recebam cursos e orientações de informática.

15 years of environmental education

The rational use of water, implementation of organic vegetable garden and preservation of natural areas. These are some good ideas that started from public and private schools of Joinville and Itaiópolis over the 15 years of the Embraco Ecology Award, completed in 2007. The initiative, consolidated as a major environmental education program of Embraco, has already supported the development of 56 projects. The important thing is to verify that the theme of the projects, for the most part, reflects the environmental reality in the surroundings of the proponent school. Since the first edition in 1992, the initiative has directly involved more than 70,000 students.

The goal is to awaken, in the new generations, respect for the environment and responsibility for the conservation of natural resources.

Ecology festival in Italy

In 2007, Embraco Italy promoted the Ecology Festival in the town of Riva di Chieri, region where Embraco's plant is located. The movement for the environment took place in June and brought together more than a thousand people, including employees, family members and the community. Students from schools in the region presented objects made from recycled materials and paintings with themes related to environmental preservation. Employees from the Italian site painted and made artistic installations focused on the environmental theme.

Digital inclusion

Among Embraco's Social Investment programs is the Digital Knowledge Space that, in 2007 alone, involved about 700 employees and family members. Two spaces with equipment, computers and video monitors, were set up in the Itaiópolis and Joinville units so that employees and family members could have access to the internet, and receive computer courses and orientation.



A força do voluntariado

Dedicar 3.458 horas a trabalhos voluntários. Essa foi a missão cumprida pelos 130 funcionários da Embraco Brasil que participaram do Programa de Voluntariado Embraco (Prove), que beneficiou diretamente 2,8 mil pessoas e 15 instituições em 2007.

O Prove é um programa que faz parte da Política de Investimento Social da Embraco.

Esse programa estimula a contribuição de todos na formação de uma sociedade mais justa, além de formar cidadãos mais conscientes. O Prove conta com um Comitê Gestor para que constantemente sejam alinhadas as

ações do programa com as diretrizes e práticas da gestão de Responsabilidade Social da Embraco. As principais atividades desenvolvidas pelos voluntários do Prove em 2007 foram: reforço escolar, ações recreativas, visitas a hospitais, oficinas lúdicas, oficina de artes, mágicas, atendimento odontológico, atividades educativas, contação de histórias e artesanato. Para 2008 estão previstas ações como capacitação de voluntários e participação em eventos de voluntariado. Além disso, há indicadores para mensuração qualitativa dos resultados alcançados.

Resgate da cidadania

Desde 1994, a Embraco contribui com o Projeto Resgate, que desenvolve dois programas em Joinville: o Abrindo Portas para o Aluno e o Abrindo Portas para o Trabalho. Por intermédio de parcerias, a organização disponibiliza a jovens e crianças da comunidade bolsas de estudo, vale-transporte e cursos diversos. Oito escolas particulares de Joinville cederam 88 vagas no ensino fundamental e médio a crianças atendidas pelo projeto,

somente em 2007. Os programas também contemplam apoio para jovens que queiram se matricular em cursos técnicos, profissionalizantes e de línguas.

Em 2007, foi oferecida capacitação profissional a 172 crianças e adolescentes. Outra importante meta alcançada nesse ano foi inserir doze jovens joinvilenses, bolsistas do Programa Abrindo Portas para o Aluno, no Ensino Superior.

The power of volunteerism

To devote 3,458 hours to volunteer work. That was the mission accomplished by the 130 Embraco Brazil employees who participated in Embraco's Volunteer Program and that directly benefited 2,800 people and 15 institutions in 2007.

Prove is a program that is part of Embraco's Social Investment Policy.

This program encourages the contribution of all in creating a more just society, and making citizens that are more aware. Prove has a Management Committee so that the actions of the program be constantly aligned with the guidelines and practices of Embraco's

Social Responsibility management. The main activities developed by Prove volunteers in 2007 were: strengthening education, recreational activities, visits to hospitals, recreational workshops, art workshops, magic, dental care, educational activities, story telling and crafts. Actions planned for 2008 include: training volunteers and participation in events of volunteerism. In addition there are qualitative indicators for measuring outcomes.

Citizenship rescue

The Rescue Project, which has received support from Embraco since 1994, has developed two programs in Joinville: "Opening Doors for the Student"

and "Opening Doors for Work." Through partnerships, the organization provides scholarships, transportation vouchers, and various courses to community youngster and children. Eight private schools from Joinville gave 88 vacancies in secondary school and high school to children assisted by the project in 2007 alone. The programs also include support for young people who want to enroll in technical, vocational and language courses.

In 2007, job training to 172 children and adolescents was offered. Another important goal achieved this year was to insert 12 youngsters from Joinville, Opening Doors for the Student Program scholarship holders, into Higher Education.

Vila do Sol

Voltada ao atendimento de 130 crianças e jovens – de 0 a 15 anos de idade –, filhos de pessoas que estão presas, Sun Village (Vila do Sol) recebe um suporte diferenciado da Embraco, por meio do trabalho voluntário de funcionários que ministram aulas de inglês. Periodicamente são ainda arrecadados e doados alimentos e roupas. A disposição da Embraco em desenvolver essa iniciativa tem como diretriz o estímulo ao trabalho voluntário de seus funcionários e ainda o entendimento da oportunidade de oferecer a essas crianças e adolescentes a possibilidade de, ao aprender o idioma inglês, serem compe-



titivas no mercado de trabalho.

Para 2008 está previsto um estímulo ainda maior para o trabalho voluntário, com as ações de 5S em Sun Village e também a implantação de um programa de formação profissional para jovens, que terão a

oportunidade de fazer estágio na própria Embraco Snowflake.

Já no Hospital da Criança de Pequim, a Embraco coordena um trabalho de acompanhamento da recuperação de crianças que estão internadas.

Dança latina na Eslováquia

Na planta eslovaca da Embraco as participações de investimento social ocorreram em parceria com outras organizações ou com o governo. Esse é o caso do Hospital de Spišská Nová Ves, cidade da região norte do país onde está localizada a fábrica, que teve a ala pediátrica totalmente reformada pela Embraco em 2006. Para promover a integração cada vez

maior com a comunidade, a Embraco decidiu apoiar uma das festas mais importantes para os moradores dali: a celebração de Natal. Para espantar o frio de zero grau Celsius, a festa contou com a apresentação de grupos de música e danças latinas, que representaram a cultura brasileira, e também com o preparo de uma tradicional sopa de Natal dos eslovacos, a *Kaputsnica*.

Sun Village

Geared to care for 130 children and young people – from 0 to 15 years of age – and children of people who are imprisoned, Sun Village receives a differentiated support from Embraco, through the volunteer work of employees who administer English classes. Periodically, food and clothing are also collected and donated. Embraco's reason to develop this initiative is to stimulate volunteer work by its employees and also the understanding of offering these children and adolescents the possibility to, by learning English, be competitive in the job market.

For 2008 an even greater incentive for voluntary work is forecasted, with 5S actions in Sun Village and also the implementation of a vocational training program for young people, who will have the opportunity to do internships in Embraco Snowflake.

And in the Beijing Children's Hospital, Embraco coordinates a project that monitors the recovery of children who are hospitalized.

Latin Dance in Slovakia

In Embraco's Slovak plant the social investment participations have been done in partnership with other organiza-

tions or with the government. This is the case of the Hospital in Spišská Nová Ves, a city in the north region of the country where the plant is located, which had the pediatric wing fully reformed by Embraco in 2006. To promote the growing integration with the community, Embraco decided to support one of the most important holidays for the residents there: the Christmas celebration. To scare away the cold of minus zero degrees Celsius, the festival included the presentation of Latin music and dance groups, which represented the Brazilian culture, and also the preparation of a traditional Slovak Christmas soup, the Kaputsnica.

Indicadores Sociais Internos 2007

Internal Social Indicators 2007

Investimento Social Interno (em mil reais) / Internal Social Investment (in thousand reais)

Alimentação / Food	4.659 / 4,659
Encargos sociais compulsórios / Mandatory payroll taxes and benefits	55.859 / 55,859
Previdência Privada / Private pension plan	3.119 / 3,119
Saúde / Health	11.875 / 11,875
Segurança e saúde no trabalho / Safety and medicine at workplace	5.385 / 5,385
Educação / Education	1.129 / 1,129
Cultura / Culture	0,00 / 0.00
Capacitação e desenvolvimento profissional / Training and professional development	2.661 / 2,661
Creches ou auxílio creche (maternal) / Day care or stipend for Day care	158 / 158
Participação nos lucros ou resultados / Profit sharing	23.179,91 / 23,179.91
Outros / Others	0,00 / 0.00
Total Investimento Social Interno / Total-Internal Social Investment	108.024,00 / 108,024.00

Indicadores do Corpo Funcional / Employee composition indicators

Nº de empregados ao final do período / Nr. of employees at the end of term	5.324 / 5,324
Nº de admissões durante o período / Nr. Hires at the end of term	382 / 382
Nº de empregados terceirizados / Nr. Outsourced employees	677 / 677
Nº de estagiários / Nr. Of interns	113 / 113
Nº de empregados acima de 45 anos / Nr. Of employees over 45 years	808 / 808
Nº de mulheres que trabalham na organização / Nr. Of women working at the company	1.025 / 1,025
% de cargos de chefia ocupados por mulheres / Percent of management positions occupied by women	6,53 / 6.53
Nº de negros que trabalham na organização / Nr. Of black employees working at the company	85 / 85
% de cargos de chefia ocupados por negros / Percent of management positions occupied by African descendants	0,50 / 0.50
Nº de portadores de deficiência ou necessidades especiais / Nr. Of disabled employees	119 / 119



Vozes e corações afinados

O Coral Canta Embraco, formado por funcionários da unidade Itaiópolis, já soma oito anos de ensaios, aulas, dedicação e apresentações. São dezoito vozes que, juntas, já emocionaram muita gente nos eventos e celebrações da Embraco e das comunidades do entorno. Quem tem a oportunidade de assistir a uma apresentação do grupo logo percebe que a harmonia vai além das notas musicais. A maioria dos integrantes do Coral Canta Embraco está no grupo desde os primeiros ensaios e a sintonia entre eles dissemina conceitos importantes para o público, como integração, respeito e a importância do trabalho em equipe. Em 2007, o grupo fez seis apresentações para aproximadamente sete mil pessoas.

Diversão e aprendizado em cena

Eles são apenas oito, mas formam uma trupe que faz muito barulho. Sem economizar no humor e na descontração, o grupo de Teatro Embraco está sempre presente quando o momento pede envolvimento e conscientização dos funcionários. Com apresentação de peças e esquetes para as unidades da Embraco no Brasil e comunidades vizinhas, é por meio da arte e da diversão que o grupo transmite mensagens importantes, encenando situações bem próximas do cotidiano das pessoas. O repertório inclui mais de 35 peças encenadas desde a fundação do grupo, há dez anos. Só em 2007 eles se apresentaram para mais de 14 mil pessoas e atuaram diretamente em atividades importantes, como a disseminação do Código de Ética, o Dia “S” e a Mostra de CCQ.

Fine tuned voices and hearts

Embraco's Singing Choir, formed by employees of the Itaiópolis site, has already had eight years of rehearsals, classes, dedication and presentations. They are eighteen voices that together have already moved many people in the events and celebrations of Embraco and the surrounding communities. Who has the opportunity to watch a presentation of the group, soon realizes that the harmony goes beyond the musical notes. Most members of Embraco's Singing Choir have

been in the group since the first rehearsals and the harmony between them disseminates important concepts to the public, such as integration, respect and the importance of teamwork. In 2007, the group gave six presentations to approximately seven thousand people.

Entertainment and learning in the scene

There are only eight of them, but they form a troupe that makes a lot of noise. Without saving on the humor and relaxation, Embraco's Theatre group is always present when the moment calls for involve-

ment and awareness of the employees. With the presentation of plays and skits for Embraco's sites in Brazil and neighboring communities, it is through art and entertainment that the group transmits important messages, staging situations close to the daily lives of the people. The repertoire includes over 35 pieces staged since the founding of the group 10 years ago. In 2007 alone they performed for more than 14,000 people and participated directly in important activities such as the dissemination of the Code of Ethics, "S" Day and QCC Exhibitions.



Respeito às diferenças

Etnia, gênero, deficiência, idade, classe social ou nacionalidade. O Programa de Valorização da Diversidade está mostrando na prática que esses fatores não podem ser admitidos como barreiras para o crescimento profissional e pessoal dos funcionários da Embraco. Iniciado em 2006, a partir da implementação de uma série de ativida-

des de sensibilização e educação do público interno, hoje esse programa já possui ações efetivas, como: novo mecanismo de seleção e treinamento com entidades que atendem pessoas com deficiência, adaptação arquitetônica das instalações e capacitação de funcionários para comunicação pela Língua Brasileira de Sinais.

Aprender para valorizar

Em 2007, segundo ano da implantação do programa na Embraco Brasil, foram realizados *workshops* da diversidade com 210 funcionários, sendo que 270 outros de áreas estratégicas e lideranças participaram no primeiro ano do programa. Mais de 500 funcionários, familiares e integrantes da comunidade de Joinville tiveram a oportunidade de assistir a uma palestra com Steven Dubner, especialista em esportes para pessoas com deficiência.

Outros 70 funcionários da Embraco Joinville, EECON e Fundação participaram do curso de Libras, a Língua Brasileira de Sinais, sendo que um grupo de surdos foi capacitado em português e Libras instrumental para que pudesse ter mais facilidades no dia-a-dia, como entender seu extrato bancário, ler placas de sinalização e até mesmo a sua folha de pagamento. Hoje, a maior comunidade de surdos de Joinville está na planta da Embraco.

Empregabilidade

O número de funcionários com algum tipo de deficiência vem aumentando gradativamente. Em 2007, mais de 120 deficientes foram contratados e capacitados para o trabalho, com o projeto Talentos da Diversidade. A Embraco pretende atrair profissionais com deficiência auditiva, física, visual e mental, também através de parcerias com entidades. No total serão contratados em 2008 e 2009 114 pessoas com deficiência. O diferencial do projeto é que as pessoas selecionadas vão trabalhar apenas meio período e no outro expediente terão a oportunidade de estudar, seja no Ensino Médio, Técnico ou faculdade, além de poder aprender um novo idioma.

Novos públicos

O Programa da Diversidade também se propõe a melhorar a participação de novos públicos, como mulheres, negros, jovens e pessoas com mais de 40 anos, nos quadros de funcionários da Embraco. Uma das metas é aumentar para 10% a participação de mulheres nos cargos de liderança, que atualmente é de 6,3%, e para 22% o percentual de mulheres em todas as plantas da Embraco Brasil. Outra meta do programa é elevar a atual participação de 0,5% de negros em cargos de liderança para 4%. O prazo para que as metas sejam atingidas é de três anos.

Esse programa também tem o objetivo de facilitar a inclusão de pessoas advindas de bairros que concentram população de baixa renda e, ainda, buscar a contratação daqueles profissionais com idade mais avançada e que o mercado de trabalho já demonstra dificuldade em absorver.

Respect the differences

Ethnicity, gender, disability, age, social class or nationality. The Pro-Diversity Program is showing by doing that these factors can not be admitted as barriers for the professional and personal growth of Embraco's employees. Initiated in 2006, from the implementation of a series of awareness and educational activities for the internal public, today this program already has effective actions such as: new selection and training mechanism with entities that serve disabled people, architectural adaptation of facilities, staff training for communication by Brazilian Sign Language.

Learn to Value

In 2007, the second year of the program's implementation in Embraco Brazil, diversity workshops were also held with 210 employees, being that 270 others from strategic areas and leaders participated in the first year of the program. Another 70 employees from Embraco Joinville, EECON and the Foundry participated in a sign language course, the Brazilian Sign Language, while a group of deaf people were trained in Portuguese and instrumental sign language so they could make their day-to-day lives easier, such as understanding their bank statement, reading signs and even their payroll stubs. Today, Joinville's largest deaf community is at Embraco's plant.

Employability

The number of employees with some type of disability is increasing gradually. In 2007, over 120 disabled people were hired and trained to work, with the Talents of Diversity project. Embraco intends to attract professionals with hearing, physical, visual and mental impairments, also through partnerships with entities. In total 114 people with disabilities will be hired in 2008 and 2009. The differential of the project is that the people selected will work only part time and in the other period will have the opportunity to study, whether in high school, technical school or college, besides being able to learn a new language.

New Publics

The Diversity Program also proposes to enhance the participation of new publics, such as women, African descendants, young people and people over 40, into Embraco's workforce. One of the goals is to increase the participation of women in leadership positions to 10 percent, which is currently 6.3 percent and the percentage of women in all Embraco Brazil plants to 22 percent. Another goal of the program is to raise the current 0.5 percent percentage of African descendants in leadership positions to 4 percent. The deadline to reach these targets is three years.

This program also aims to facilitate the inclusion of people coming from districts that have a concentration of inhabitants with low incomes, and seeks to hire those professionals that are older and that the job market has shown difficulty in absorbing them.

Espírito de Vitória, o novo Valor Embraco

Os cinco primeiros valores da Carta de Valores Embraco – Comprometimento, Excelência, Inovação, Integridade e Respeito – foram escolhidos a partir de um *workshop* realizado em 1999, que consultou 10% dos funcionários em todas as plantas da organização. Em 2007, um novo valor foi incorporado: Espírito de Vitória,

depois de a organização perceber que ele já fazia parte do dia-a-dia da Embraco e de seus funcionários.

Uma campanha com o tema “Quem tem valor, dá o exemplo” foi realizada para sensibilizar os funcionários para a importância dos Valores e o significado de cada um deles no dia-a-dia das pessoas.



Negócios com integridade

A Embraco acredita que a excelência na condução dos negócios passa pelo quesito ética. Depois de um amplo processo de participação, que envolveu diretamente cerca de 10% dos funcionários – aproximadamente 900 pessoas, de todas as plantas da Embraco – foi lançado em 2007 o Código de Ética. O documento inicia com a seguinte declaração: “Realizamos nossos negócios com honestidade, justiça e respeito pelo indivíduo e pelo público em geral, sempre tendo em mente que não há uma maneira correta de fazer o que é errado”. E são os limites do certo e do errado, do ético e do antiético, assim como da importância em agir de forma responsável, que constam desse Código.

Código de Ética

A disseminação do conteúdo do Código de Ética foi amplamente trabalhada no Brasil em 2007, utilizando diversos meios de comunicação interna, como informativos e apresentações do grupo de teatro. Em 2008, está sendo disseminado para todas as plantas da organização. Hoje, o documento é tema de discussões no programa de ambientação de todo novo funcionário da organização. Na planta Brasil foi criado um Comitê de Ética formado por lideranças, para que fossem analisados casos específicos e dadas recomendações, conforme os questionamentos de cada funcionário.

O Código de Ética, que é a consolidação de mais um passo para a gestão socialmente responsável da Embraco, estabelece ainda os canais certos para comunicação de eventual irregularidade que for do conhecimento do funcionário e assegura apoio, sigilo e garantia de não-retaliação a qualquer iniciativa de relato.

Spirit of Winning, the new Value of Embraco

The first five values of Embraco's Letter of Values – Commitment, Excellence, Innovation, Integrity and Respect – were chosen from a workshop held in 1999, which consulted 10 percent of the employees in all the company's plants. In 2007 a new value was included: Spirit of Winning. This value was incorporated after the organization noticed that it was already part of the day-to-day life of Embraco and its employees.

A campaign with the theme "Those With Values, Lead by Example" was held to sensitize all the employees about the importance of Values and the meaning of each of them in people's day-to-day life.

Business with integrity

Embraco believes that excellence in conducting business passes through the question of ethics. After a broad process of participation, directly involving about 10 percent of the employees, approximately 900 people from all of Embraco's plants, the Code of Ethics was launched in 2007. The document begins with the following statement: "We carry out our business with honesty, justice and respect for the individual and the general public, always bearing in mind that there isn't a correct way to do what is wrong." The limits of right and wrong, the ethical and anti-ethical as well as the importance to act in a responsible manner, is what is contained in this Code.

Code of Ethics

The dissemination of the Code of Ethics' contents was fully performed in Brazil in 2007, using various means of internal communication, such as newsletters and presentations by the Theater group. In 2008, the Code is being disseminated to all of the organization's plants. Today, the document is the subject of discussions in the initiation program for all new employees of the organization. In the Brazil plant an Ethics Committee, composed of leaders, was created in order to analyze specific cases and give recommendations, depending on the questioning of each employee.

The Code of Ethics, which is the consolidation of one more step towards company's socially responsible management, establishes the right channels to communicate a possible irregularity which is known by the employee and ensure support, confidentiality and guarantee non-retaliation to any reporting initiative.



Lazer e esporte para a integração

A Associação Desportiva Embraco, com sedes em Joinville e em Itaiópolis, promove uma série de projetos sociais e oferece atividades de lazer e esporte para todos os funcionários da Embraco Brasil e também da comunidade. Com uma estrutura de 85 mil metros quadrados, 70% dela ocupada por quadras, campos, *playgrounds*, trilhas e edificações que somam 8,5 mil metros de área construída, a Associação é hoje o principal ponto de encontro e integração de quem trabalha ou mora próximo às unidades da Embraco. Por mês, a associação recebe em média 37 mil visitas. Confira algumas dessas atividades e projetos:

- **Projeto Jovem Cidadão** – Iniciado em 2004, essa iniciativa da Fundação Municipal de Esportes em parceria com a Embraco oferece atividades esportivas para filhos de funcionários e crianças das comunidades próximas, além de patrocinar a participação desses jovens em campeonatos. Em 2007, foram 6.218 participações de crianças de 7 a 11 anos, que desenvolveram atividades nas modalidades de futsal, atletismo e futebol de campo.
- **Escola de Iniciação Esportiva** – Filhos de funcionários e moradores das comunidades próximas à Associação, que tenham entre 6 e 14 anos de idade, podem se inscrever em diversas modalidades esportivas. Em 2007, 260 crianças participaram das atividades. Um projeto pioneiro para a introdução de práticas esportivas visando crianças com deficiência física será também lançado em 2008.
- **Acampamento de férias** – O evento já é uma tradição há 17 anos. Em 2007, 500 filhos de funcionários gastaram energia nas muitas atividades de dois dias e uma noite de acampamento.
- **Festival da Canção** – Um dos grandes eventos de integração da Embraco, reúne aproximadamente 3 mil pessoas. Já foi responsável pela revelação de vários talentos musicais, que hoje atuam profissionalmente.
- **Festa das Crianças** – Mais de 3 mil meninos e meninas, filhos de funcionários das unidades da Embraco Brasil, divertiram-se no Dia das Crianças. Um concurso de desenhos fez parte da programação e serviu para ilustrar o Calendário 2008 da Embraco, com 12 desenhos feitos nesse dia.

SIM à qualidade de vida

A Embraco desenvolveu ações importantes, que visam intensificar a melhoria da qualidade de vida para os funcionários, a partir do conceito de Saúde Integral. Nesse cenário, o Pilar de Responsabilidade Social do Clima lançou e implementou em 2007 o programa SIM – Saúde, Integração e Movimento.

O objetivo do SIM é despertar a conscientização para a importância do equilíbrio físico e emocional, além de proporcionar atividades físicas e recreativas. Sob a coordenação de um



profissional de educação física e monitoramento de outros dois professores, além de acompanhamento de uma nutricionista e de um médico cardiologista, o SIM oferece atividades diárias na

Associação Desportiva Embraco. Também no programa existem ações focadas no conceito biopsicossocial, que disseminam a cultura da co-responsabilidade de cada indivíduo para a manutenção da saúde.

Atividades como ioga e tai chi chuan, além da orientação de uma nutricionista, também fazem parte dessa iniciativa.

Leisure and sport for integration

The Embraco Sports Association, based in Joinville and Itaiópolis, promotes a number of social projects and offers leisure and sports activities for all Embraco Brazil employees and also the community. With a structure of 85,000 square meters, 70 percent of it occupied with courts, fields, playgrounds, trails and buildings that total 8,500 meters of built area, the Association is today the main meeting and integration point of those who work or live near Embraco's sites. The association receives an average of 37,000 visitors per month. See below some of these activities and projects below:

- **Young Citizen Project** – Initiated in 2004, this initiative of the Municipal Sports Foundation in partnership with Embraco, offers sports activities for the employee's children and youngsters from the nearby communities, in addition to sponsoring the participation of these young people

in championships. In 2007, 6,218 child participants from 7 to 11 years developed activities in sports such as futsal, athletics and soccer.

- **Sports Initiation School** – Children of employees and residents of communities near the Association, who are between 6 and 14 years old, can enroll in various sports. In 2007, 260 children participated in the activities. A pioneer project for the introduction of sports to target children with physical disabilities will also be launched in 2008.
- **Camp Vacation** – The event has been a tradition for 17 years. In 2007, 500 employee's children spent their energy on many activities during the two days and one night of camping.
- **Song Festival** – One of the major integration events at Embraco, unites 3,000 people. And it has been responsible for the revelation of several musical talents, who today act professionally.
- **Children's Party** – More than three thousand boys and girls, children of employees from Embraco's sites in Brazil, enjoy themselves on Children's Day. A drawing competi-

tion was part of the program and served to illustrate Embraco's 2008 Calendar, with 12 drawings made on this day.

YES to Quality of Life

Embraco developed an important action within the management seeking to enhance the employee's quality of life from the concept of Integral Health. In this scenario, the Climate Social Responsibility Pillar launched and implemented, in 2007, the program Health, Integration and Movement.

The goal of this program is to arouse awareness to the importance of physical and emotional balance, while providing physical and recreational activities. Under the coordination of a physical education professional, monitoring from two other teachers, in addition to accompaniment by a nutritionist and a cardiologist, this program offers daily activities in Embraco Sports Association. There are also in the program actions focused on biopsychosocial concepts, which spread the culture of co-responsibility of each individual for health maintenance. Activities such as yoga and tai chi, in addition to the guidance of a nutritionist, are also part of this initiative.

Top Verde para um mundo melhor



Há sete anos, a Embraco desenvolve o Programa Top Verde, responsável por dar destino correto a compressores usados. Nesse período, mais de 1,3 milhão de compressores passaram pelo processo de reciclagem, sendo 220 mil só em 2007.

Esse processo constitui-se em resgate, transporte, desmontagem e separação de materiais como cobre, alumínio, aço, óleo e peças fundidas, que compõem o compressor. Para cada unidade desmontada, quase dez quilos de materiais deixam de ocupar os aterros sanitários e retornam ao ciclo produtivo. Isso quer dizer que, em toda a história do Top Verde, mais de 12 mil toneladas de materiais ganharam destino correto.

O ganho ambiental nesse caso é duplo. Isso porque o Programa também evita que compressores antigos à base de CFC – gás que agride a camada de ozônio e contribui para o aumento do efeito estufa – sejam recondicionados e reutilizados pelo mercado.

O Programa Top Verde é auto-sustentável: o compressor antigo, matéria-prima para o processo de reciclagem, possui valor na troca por um novo, mas esse custo é compensado com a venda dos materiais reciclados.

Para 2008, a meta da Embraco é reciclar 300 mil unidades de compressores. O estímulo virá de campanhas de comunicação junto ao consumidor e aos distribuidores em 43 postos de troca que serão instalados nas principais cidades brasileiras.

Top green for a better world

Seven years ago, Embraco developed the Top Green Program, responsible for giving the correct destination of used compressors. During this period, over 1.3 million compressors went through the recycling process, with 220,000 in 2007 alone.

This process consists of the collection, transport, disassembly and separation of materials such as copper, aluminum, steel, oil and castings, which make up the compressor. For each unit dismantled, nearly ten kilograms of materials no longer occupy the sanitary landfills and

return to the production cycle. This means that throughout the history of Top Green, more than 12 thousand tons of materials went to their correct destination.

The environmental gain in this case is twofold. That's because the Program also prevents old compressors based on CFCs – gas that harms the ozone layer and contributes to increasing the greenhouse effect – to be reconditioned and reused by the market.

The Top Green Program is self-sustaining: the old compressor, raw material for the process of recycling, has

value in the exchange for a new one, but this cost is offset by the sale of the recycled materials. For 2008, Embraco's goal is to recycle 300 thousand compressor units. The incentive will come from communication campaigns with consumers and distributors in 43 exchange posts to be installed in major Brazilian cities.

Photo caption: The area for disassembling compressors in order to recycle the materials was restructured to operate at a level of environmental excellence and increase the installed capacity to 300 thousand compressors per year.

Indicadores Ambientais / Environmental Indicators

Uso de resíduos / Use of waste

Compressores / Compressors		Fundição / Foundry		Componentes / Components	
Resíduo de madeira Waste woods	376,00 t	Resíduo plástico / Waste plastics	5,64 t	Lâmpadas fluorescentes Fluorescent lights	0,02 t
Óleo de refrigeração contaminado Contaminated coolongs oils	440,00 t	Lâmpadas fluorescentes Fluorescent lights	0,14 t	Embalagens vazias e contaminadas Contaminated empty containers	0,61 t
Óleo lubrificante usado Used lubricant oils	189,08 t	Resíduo de papel e papelão Waste paper and cardboard	12,78 t	Outros resíduos perigosos de processo Other dangerous residues from process	33,32 t
Resíduo gerado fora do processo industrial Waste generated out of the Industrial Process	240,00 t	Óleo lubrificante usado Used lubricant oils	1,84 t	Resíduo de madeira Waste woods	68,27 t
Lodo de ETE Mud from industrial effluent treating station	252,00 t	Óleo de refrigeração contaminado Contaminated cooling oils	15,38 t	Resíduo de papel e papelão Waste paper and cardboard	58,10 t
Resíduo plástico Waste plastics	85,46 t	Sucata metais ferrosos Scrap ferrous metals	115,08 t	Resíduo têxtil contaminado Contaminated textile waste	2,56 t
Lâmpadas fluorescentes Fluorescent lights	0,37 t	Sucata metais não-ferrosos Scrap non-ferrous metals	0,33 t	Óleo lubrificante usado Used lubricant oils	1,20 t
Resíduo de papel e papelão Waste paper and cardboard	364,09 t	Embalagens vazias contaminadas Contaminated empty containers	10,77 t	Resíduo plástico Waste plastic	17,54 t
Embalagens vazias contaminadas Contaminated empty containers	93,9 t			Resíduo metálico Waste metal	4,09 t
Sucata de metais ferrosos Scrap ferrous metals	61.490,00 t			Sucata de metais ferrosos Scrap ferrous metals	41,59 t
				Sucata de metais não-ferrosos Scrap non-ferrous metals	296,57 t
EECON					
Embalagens vazias e contaminadas Contaminated empty containers	0,17 t	Resíduo de papel e papelão Waste paper and cardboard	36,53 t	Resíduo materiais cerâmicos Ceramic Material residues	1,04 t
Sucata de metais não-ferrosos Scrap non-ferrous metals	0,16 t	Resíduo gerado fora do processo industrial Residue generated out of the industrial process	8,3 t	Borra com metais pesados Scrap with heavy metals	3,58 t
Resíduo plástico Waste plastic	10,12 t				

Consumo direto / Direct consumption

Compressores / Compressors		Fundição / Foundry		Componentes / Components	
Energia elétrica / Electrical energy	118.181.548 kW/h	Energia elétrica / Electrical energy	61.670.045 kW/h	Energia elétrica / Electrical energy	3.476.066 kW/h
Gás natural / Natural gas	5.049.426 m³	GLP / LPG	83.109 kg	GLP / LPG	63.690 kg
Óleo diesel / Diesel oil	82.582 L	Gás natural / Natural gas	245.900 m³	Metanol / Methanol	21.400 L
				Propano / Propane	73.960 kg
EECON	Energia elétrica / Electrical energy	1.355.807 kW			

Consumo total / Total consumption

Compressores / Compressors		Fundição / Foundry		Componentes / Components	
Fonte natural / Natural source	236.420,00 m³		98.690,9 m³		
Com reuso / Including re-use	404.974,00 m³		159.003,1 m³		8.764 m
EECON	Fonte natural / Natural source	2.770,00 m³			

Gases de efeito estufa / Greenhouse gases

Compressores / Compressors		Fundição / Foundry		Componentes / Components	
HFC 134a:	3,306 t			HFC 134a:	13,794 t

Gases da camada de ozônio / Emissions of ozone - depleting substances

Compressores / Compressors		Fundição / Foundry		Componentes / Components	
CFC 12:	0 kg				
HCFC 22:	840,00 kg				

Óxidos / Oxides

Compressores / Compressors		Fundição / Foundry		Componentes / Components	
Não determinado / Non determined					

Efluentes / Effluents

Compressores / Compressors		Fundição / Foundry		Componentes / Components	
33 m³/h		10,7 m³/h		0,56 m³/h	
EECON		0,4 m³/h			

Reciclados e reutilizados / Recycled or reused

Porcentagem recuperada do mercado de reposição / Recovered percentage of replacement market	68% (240.000 compressores/ compressors)
---	---

Vazamentos / Spills

Não determinado / Non determined

Autuaçãoção / Incidentes

Não houve autuaçãoção / No incidents occurred

Gastos ambientais / Environmental expenditure

R\$ 3.058.472,00

Percentual dos materiais utilizados provenientes de reciclagem / Percentage of materials used that are recycled input materials.

Indicadores de Materiais / *Materials Indicators*

Materiais / <i>Materials</i>	2005	2006	2007
Compressores / <i>Compressor</i>		Consumo/Consumption	
Artefatos de ferro e aço / <i>Items in iron and steel</i>	132.316 t	155.788 t	200.121 t
Cobre / <i>Cooper</i>	10.285 t	11.865 t	11.441 t
Alumínio / <i>Aluminum</i>	3.185 t	3.822 t	3.916 t
Óleo diesel / <i>Diesel oil</i>	140.200 L	130.000 L	36.000 L
Óleos de processos em geral / <i>Process oils in general</i>	1.844.322.032 L	768.120 L	262.233 L
Óleos desmoldantes e antiaderentes / <i>Anti-friction and anti-adhesion oils</i>	1.182.890 L	34.200 L	34.000 L
Peças diversas de ferro fundido / <i>Several cast iron parts</i>	34.873 t	34.873 t	49.436 t
Tintas e vernizes / <i>Paints and varnishes</i>	123.630 L	141.870 L	151.710 L

Fundição / <i>Foundry</i>	2005	2006	2007
Fundição / <i>Foundry</i>		Consumo/Consumption	
Areia siliciosa e areias quartzosas / <i>Silica and quartz sands</i>	5.992 t	6.988 t	6.960 t
Estanho / <i>Tin</i>	9 t	9.120 t	7.400 t
Bentonita / <i>Bentonite</i>	3.164 t	3.432 t	3.234 t
Carvão / <i>Coal</i>	754 t	839 t	935 t
Ferro – gusa / <i>Pig iron</i>	2.754 t	2.307 t	3.084 t
Ferro – ligas / <i>Iron alloy</i>	880 t	926 t	985 t
Cobre / <i>Copper</i>	24 t	9,85 t	13 t
Sucatas metálicas / <i>Scrap metal</i>	33.434 t	37.468 t	39.638 t
Pirritas de ferro / <i>Iron sulphide</i>	30 t	38 t	38 t
Óleo diesel / <i>Diesel oil</i>	31600 L	31860 L	39286 L

Componentes / <i>Components</i>	2005	2006	2007
Componentes / <i>Components</i>		Consumo/Consumption	
Artefatos diversos de ferro e aço / <i>Sundry items in iron and steel</i>	270 t	1.157 t	228,96 t
Alumínio / <i>Aluminum</i>	4 t	9 t	113 t
Fosfato mono ou dissódico / <i>Phosphate</i>	4 t	5 t	0,39 t
Metanol / <i>Methanol</i>		24.600 L	23.200 L
Óleos desmoldantes ou antiaderentes / <i>Anti-friction and anti-adhesion oils</i>	600 L	2.800 L	591 L
Cobre / <i>Copper</i>	3 t	246 t	39,01 t

Produtos e serviços / <i>Goods and services</i>	2005	2006	2007
Reciclados ou reutilizados / <i>recycled or reused</i>		Consumo/Consumption	
Porcentagem recuperada do mercado de reposição / <i>Percentage reclaimed from the replacement market</i>	34% ou 102.937 compressores/ <i>compressors</i>	68% ou 240.000 compressores/ <i>compressors</i>	68% ou 240.000 compressores/ <i>compressors</i>

Projetos e Ações de Investimento Social

Social Investment Projects and Actions

País / Country	Projeto ou ação / Project or action	Resultados / Results
Brasil / Brazil	Programa de Voluntariado / Volunteer Program	274 voluntários, 89 instituições atendidas, 2.487 crianças e adolescentes beneficiados, 3.458 horas dedicadas / 274 volunteers, 89 institutions served, 2,487 children and adolescents benefitted, 3,458 hours dedicated
	Doações CCQ – Campanha de Inverno / QCC Donations – Winter Campaign	104 quilos de alimentos, 210 cestas básicas, 131 caixas de leite, 102.508 unidades de roupas, 4.941 pares de calçados, 6.065 blusas de lã/jaquetas, 84 travesseiros, 286 edredons, 1.126 lençóis/colchas, 251 cobertores, 41 colchões, 311 fraldas descartáveis / 104 kilos of food, 210 staple-food baskets, 131 boxes of milk, 102,508 pieces of clothes, 4,941 pairs of shoes, 6,065 wool sweaters/jackets, 84 pillows, 286 quilts, 1,126 sheets/bedspreads, 251 blankets, 41 mattresses, 311 disposable diapers
	Doações CCQ – Campanha de Natal / QCC Donations – Christmas Campaign	20.505 brinquedos, 1.687 minibrinquedos, 4.739 alimentos, 1.633 litros de leite longa-vida, 17 bicicletas, 992 exemplares, 18 enciclopédias, 10 dicionários, 100 fraldas, 8 carrinhos de bebê, 14 produtos de limpeza / 20,505 toys, 1,687 mini toys, 4,739 food, 1,633 liters of long-lasting milk, 17 bicycles, 992 copies, 18 encyclopedias, 10 dictionaries, 100 diapers, 8 baby carriages, 14 cleaning products
	Prêmio Embraco de Ecologia / Embraco Ecology Award	Financia ações de educação ambiental nas escolas, 15 anos de existência, 64 projetos inscritos, 70 mil alunos, professores e comunidade envolvidos / Financial assistance for environmental education in schools, 15 years of existence, 64 projects enrolled, 70 thousand students, teachers and community involved
	Espaço do Saber Digital / Digital Knowledge Space	2.705 registros de pessoas que tiveram acesso em 2007, mais de 40 mil acessos desde que o programa iniciou, em 2003 / There were 2,705 people registered in 2007, more than 40 accesses since the Program started, in 2003
	Coral Canta Embraco / Embraco Singing Choir	4 apresentações, 16 funcionários, público: 7 mil pessoas / 4 presentations, 16 employees, public: 7 thousand people
	Teatro / Theater	7 funcionários, 119 apresentações, público: 19 mil pessoas / 7 employees, 119 presentations, public: 19 thousand people
Eslováquia / Slovakia	Spišská Nová Ves	Doação de brinquedos e presentes para as crianças internadas no Hospital Spišská Nová Ves; em 13 berçários em Spišská Nová Ves, presentes foram doados para as crianças / Donations of toys and gifts for the hospitalized children in the hospital. In 13 nurseries in Spišská Nová Ves, gifts were handed out to the children.
Itália / Italy	Concurso Nacional de Poesia "Palazzo Grosso" National Poetry Competition "Palazzo Grosso"	Parceria com a prefeitura de Riva di Chieri, público-alvo: estudantes de ensino médio e superior; prêmio: publicação dos poemas em livros distribuídos em escolas e livrarias das principais cidades italianas, 774 participantes em 2007, criado em 1994 / Created in 1994, Partnership with the city of Riva di Chieri, target public: high school and college students, award: publication of poems in books distributed to schools and bookstores in the primary Italian cities, 774 participants in 2007.
China / China	Sun Village	26 voluntários da Embraco ministram aulas de reforço de inglês para 130 crianças e adolescentes / 26 volunteers from the company gave reinforcement English classes and story reading, 130 children and adolescents
EUA / USA	March of Dimes – Organização que financia a pesquisa médica e o tratamento de bebês prematuros / March of Dimes – Organization that finances medical research and treatment of premature babies	77 participantes – funcionários, famílias e amigos; US\$ 3.638,65 valor arrecado para a organização / 77 participants – employees, families and friends; US\$ 3,638.65 was raised for the organization
	Sociedade Americana de Câncer / American Cancer Society	Doação de US\$ 750,00 / Donation of US\$ 750.00
	Hands of Christ – Organização sem fins lucrativos que atende a comunidade carente / Hands of Christ – non-profit organization that serves the needy community	Doação e distribuição de alimentos pelos funcionários para as famílias carentes da comunidade através da organização de Suwanee Norte Gwinnett durante o Dia de Ação de Graças / Food Drive – employees donated food that was distributed to needy families from the community of Suwanee through the organization North Gwinnett during Thanksgiving

Diálogo com a sociedade

A participação em todas as entidades e organizações em que possa haver discussão de temas de interesse da Embraco é item da política de relacionamento externo da organização. Participante da vida associativa, a Embraco define sua atuação pelo reconhecimento de que tem uma responsabilidade em relação às comunidades junto às quais atua. O desenvolvimento dessas comunidades e das regiões em que está presente, e também de seu próprio negócio, norteiam o relacionamento da Embraco com os governos, com seus concorrentes e com a sociedade dos países em que está estabelecida.

No Brasil, desenvolve ações constantes junto às entidades de classe e, por intermédio da aproximação com órgãos do governo federal, procura garantir a inserção dos produtos nos mercados externos, colaborando para a sustentabi-

lidade da Embraco e do setor, e para a geração de renda daqueles ligados a ela. Por meio das discussões em fóruns setoriais, colabora de forma estratégica para a própria Embraco – beneficiando-se de um leque de relações que permite à organização conhecer e informar-se em primeira mão de diversos assuntos relacionados a seu mercado. Ressalte-se também a contribuição para a educação empresarial por meio de inúmeras palestras e participações em eventos, nos quais temas vinculados ao comércio internacional, normas e certificação de produtos, acesso a mercados e outros são discutidos por estudantes, acadêmicos e empresários.

A Embraco relaciona-se com a sociedade por meio de iniciativas diretas e também via representação nas seguintes entidades:

Dialog with the society

The organization's external relationship policy involves the participation in all entities and organizations in which there might be the discussion of subjects which are interesting for Embraco. Participant of the movements of associations, Embraco defines its performance as the recognition that it does have responsibility in relation to the communities where it belongs to. The development of these communities and of the regions where it is present, besides its own business, direct Embraco's relationship with the government, its com-

petitors and the society of the countries where it is established.

In Brazil, it develops continuous actions with the class entities and, by getting closer to the federal government entities, it searches to guarantee the products to be inserted in foreign markets, thus collaborating with the sustainability of both Embraco and of the industry and with the generation of income for those somehow related to it. Through discussions in sector forums, it strategically collaborates with Embraco itself – obtaining benefits from a series of relations that allow the

organization to get to know and quickly be informed about the several matters related to its market. Furthermore, it is worth emphasizing the contribution to corporate education through countless speeches and participations in events where topics related to foreign trade, product standards and certifications, access to markets and others are discussed by students, academics and entrepreneurs.

Embraco's relationship with the society is performed through direct initiatives and also through representation in the following entities:

ABA – Associação Brasileira de Anunciantes

ABA – Brazilian Association of Advertisers

ABERJE – Associação Brasileira de Comunicação Empresarial

ABERJE – Brazilian Business Communication Association

ABIFA – Associação Brasileira de Fundição

ABIFA – Brazilian Foundry Association

ABINEE – Associação Brasileira da Indústria Elétrica e Eletrônica

ABINEE – Brazilian Electrical and Electronic Industry Association

ABINEE – Associação Brasileira da Indústria Elétrica e Eletrônica / Relações Internacionais

ABINEE – Brazilian Electrical and Electronic Industry Association/International Relations Department

ABINEE – Associação Brasileira da Indústria Elétrica e Eletrônica / Grupo Técnico Amplo de Meio Ambiente

ABINEE – Brazilian Electrical and Electronic Industry Association/ Ample Technical Group for the Environment

ABRAVA – Associação Brasileira de Refrigeração, Ar Condicionado, Ventilação e Aquecimento

ABRAVA – Brazilian Refrigeration, Air Conditioning, Ventilation and Heating Association

ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos / SC

ABRH – Brazilian Human Resources Association/ Santa Catarina

ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos / Joinville

ABRH – Brazilian Human Resources Association/ Joinville

ACII – Associação Comercial e Industrial de Itaiópolis

ACII – Itaiópolis Commercial and Industrial Association

ACIJ – Associação Empresarial de Joinville

ACIJ – Joinville Corporate Association

ACIJ – Associação Empresarial de Joinville / Núcleo Setorial de Meio Ambiente

ACIJ – Joinville Corporate Association / Environment Sector

ACIJ – Associação Empresarial de Joinville / Núcleo Setorial de Responsabilidade Social

ACIJ – Joinville Corporate Association / Social Responsibility Sector

ACIJ – Associação Empresarial de Joinville / CONSEP – Conselho de Entidades Patronais.

ACIJ – Joinville Corporate Association / CONSEP – Employers' Entity Council

AEB – Associação de Comércio Exterior do Brasil

AEB – Brazilian Foreign Trade Association

ALAINEE – Associação Latino-Americana da Indústria Elétrica e Eletrônica

ALAINEE – Latin American Electrical and Electronic Industrial Association

ANPEI – Associação Nacional de Pesquisa, Desenvolvimento e Engenharia das Empresas Inovadoras

ANPEI – National Research, Development and Engineering Association of Innovation Companies

APSSOJ – Associação dos Profissionais de Segurança e Saúde Ocupacional de Joinville e Região

APSSOJ – Occupational Health and Security Professionals Association of Joinville and Surrounding Areas

Câmara de Indústria, Comércio e Turismo Brasil-México

Brazil-México Chamber of Industry, Commerce and Tourism

CAMEX – Câmara de Comércio Exterior / Programa Especial de Exportação de Eletrodomésticos

CAMEX – Chamber of Overseas Commerce / Special Export Program Home Appliance Sector

CAP – Conselho de Autoridade Portuária do Porto de São Francisco

CAP – São Francisco do Sul Port Authority

CEACEX – Conselho Estadual de Articulação do Comércio Exterior

CEACEX – State Council for Foreign Trade Advancement

CEAJ – Centro de Engenheiros e Arquitetos de Joinville

CEAJ – Joinville Architect and Engineer Center

CEBC – Conselho Empresarial Brasil-China

CEBC – Brazil-China Business Council

CEBC – Conselho Empresarial Brasil-China / Grupo Técnico de Créditos de Carbono

CEBC – Brazil-China Business Council / Carbon Credits Technical Group

FIESC/CIESC – Centro das Indústrias do Estado de Santa Catarina

FIESC/CIESC – Center of Industries of the State of Santa Catarina

CELESC – Centrais Elétricas de Santa Catarina

Electricity Utility Company of Santa Catarina

Fundação CERTI – Centros de Referência em Tecnologias Inovadoras

CERTI Foundation – Center of Reference in Innovative Technologies

CNI/CEB – Confederação Nacional da Indústria / Coalizão Empresarial Brasileira

CNI/CEB – National Confederation of Industry / Brazilian Business Coalition

Comitê Cidades Irmãs de Joinville – Spišská Nová Ves

Joinville – Spišská Nová Ves Sister City Committee

Consulado Honorário da República Eslovaca no Sul do Brasil

Honorary Consulate of the Slovak Republic in the South of Brazil

Corpo de Bombeiros Voluntários de Itaiópolis

Itaiópolis Volunteer Fire Brigade

ELETROS – Associação Nacional de Fabricantes de Produtos Eletroeletrônicos

ELETROS – National Association of Manufacturers of Electro-electronic Products

FIESC – Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina

FIESC – Federation of Industries of the State of Santa Catarina

FIESC – Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina / Câmara de Assuntos Tributários e Legislativos

FIESC – Federation of Industries of the State of Santa Catarina / Chamber of Tributary and Legislative Affairs

FIESC – Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina / Câmara de Assuntos de Transportes e Logística

FIESC – Federation of Industries of the State of Santa Catarina / Chamber of Transport and Logistics Affairs

FIESC – Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina / Câmara de Comércio Exterior

FIESC – Federation of Industries of the State of Santa Catarina / Chamber of Overseas Commerce

FIESC – Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina / Câmara de Qualidade Ambiental

FIESC – Federation of Industries of the State of Santa Catarina / Chamber of Environmental Quality

FIESC – Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina / Instituto Euvaldo Lodi

FIESC – Federation of Industries of the State of Santa Catarina / Euvaldo Lodi Institute

Fórum de Líderes Empresariais

Forum of Business Leaders

Fórum de Líderes Sociais

Forum of Social Leaders

MCE – Movimento Catarinense para Excelência

MCE – Santa Catarina Movement for Excellence

MERCOEX – Conselho de Comércio Exterior do Mercosul Abinee e Eletros

MERCOEX – Abinee and Eletros Mercosur Overseas Trade Council

SENALCA – Seção Nacional de Coordenação dos Assuntos Relativos à ALCA / Itamaraty

SENALCA – National Coordination of Affairs Related to the FTAA / Itamaraty

SENEUROPA – Seção Nacional de Coordenação dos Assuntos Relativos à União Européia

SENEUROPA – National Coordination of European Union Negotiations

SINDITHERME Patronal

SINDITHERME Employers' Federation

SINTIMESC – Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Santa Catarina

SINTIMESC – Inter-municipal Union of Workers in Metallurgical, Mechanical, and Electrical Material Industries of Santa Catarina

Sociedade Corpo de Bombeiros Voluntários de Joinville

Joinville Volunteer Fire Brigade

Sociesc – Sociedade Educacional de Santa Catarina

Sociesc – Santa Catarina Educational Society

SUCESU / SC – Sociedade de Usuários de Informática e Telecomunicações

SECESU / SC – Informatics and Telecommunications Users Society

Sumário de Conteúdo GRI

Summary Contents of GRI

Indicador / Indicator	Descrição dos Indicadores / Indicators Description	Página/ Page
EC	Indicadores de Desempenho Econômico / Economic Performance Indicators	
EC7	Procedimentos para contratação local e proporção de membros de alta gerência recrutados na comunidade local em unidades operacionais importantes / <i>Procedures for local hiring and proportion of senior management hired from the local community at significant locations of operation.</i>	75
EC8	Desenvolvimento e impacto de investimentos em infra-estrutura e serviços oferecidos, principalmente para benefício público, por meio de engajamento comercial, em espécie ou atividades <i>pro bono</i> / <i>Development and impact of infra-structure investments and services provided primarily for public benefit through commercial, in-kind, or pro bono engagement.</i>	65, 66, 67, 69, 70, 78 e 83
EN	Indicadores de Desempenho Ambiental/ Environmental Performance Indicators	
EN1	Materiais usados por peso ou volume / <i>Materials used by weight or volume</i>	82
EN2	Percentual dos materiais utilizados provenientes de reciclagem / <i>Percentage of materials used that are recycled input materials.</i>	80 e 81
EN3	Consumo de energia direta discriminado por fonte de energia primária / <i>Direct energy consumption by primary energy source</i>	81
EN4	Consumo de energia indireta discriminado por fonte primária / <i>Indirect energy consumption by primary source</i>	81
EN5	Energia economizada devido a melhorias em conservação e eficiência / <i>Energy saved due to conservation and efficiency improvements</i>	81
EN15	Percentual de produtos e suas embalagens recuperados em relação ao total de produtos vendidos, por categoria de produto / <i>Percentage of products sold and their packaging materials that are reclaimed by category.</i>	82
EN16	Total de emissões diretas e indiretas de gases de efeito estufa, por peso / <i>Total direct and indirect greenhouse gas emissions by weight</i>	81
EN19	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio, por peso / <i>Emissions of ozone-depleting substances by weight</i>	81
EN20	NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas, por tipo e peso / <i>NOx, SOx and other air emissions by type and weight</i>	81
EN21	Descarte total de água, por qualidade e destinação / <i>Total water discharge by quality and destination</i>	81
EN22	Peso total de resíduos, por tipo e método de disposição / <i>Total weight of waste by type and disposal method</i>	81
EN23	Número e volume total de derramamentos significativos / <i>Total number and volume of significant spills</i>	81
EN30	Total de investimentos e gastos em proteção ambiental, por tipo / <i>Total environmental protection expenditures and investments by type</i>	81
LA	Indicadores de Desempenho Referentes a Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente / Labor Practices & Decent Work	
LA1	Total de trabalhadores, por tipo de emprego, contrato de trabalho e região / <i>Total workforce by employment type, employment contract, and region.</i>	12 e 13
LA3	Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados pelas principais operações / <i>Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees, by major operations.</i>	71
LA8	Programas de educação, treinamento, aconselhamento, prevenção e controle de risco em andamento para dar assistência a empregados, seus familiares ou membros da comunidade com relação a doenças graves / <i>Education, training, counseling, prevention, and risk-control programs in place to assist workforce members, their families, or community members regarding serious diseases.</i>	57, 60, 61 e 79
LA10	Média de horas de treinamento / <i>Average hours of training</i>	50
HR	Indicadores de Desempenho Referentes a Direitos Humanos / Human Rights	
HR2	Percentual de empresas contratadas e fornecedores críticos que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos e as medidas tomadas / <i>Percentage of significant suppliers and contractors that have undergone screening on human rights and actions taken.</i>	38

Este relatório utilizou alguns parâmetros da metodologia GRI (Global Reporting Initiative) na sua elaboração. **Período de monitoramento:** janeiro a dezembro/2007. **Periodicidade:** anual. **Edição:** sexta. **Abrangência:** unidades da Embraco no Brasil, Itália, Eslováquia, China e Estados Unidos. **Público-alvo:** funcionários diretos e terceiros, governos, clientes, fornecedores, comunidades e organizações da sociedade civil com as quais a Embraco mantém relacionamento.

*In preparing this report some parameters of the GRI (Global Reporting Initiative) Methodology were used. **Monitoring period:** January to December/2007.*

***Frequency:** yearly. **Edition:** sixth. **Coverage:** Embraco's sites in Brazil, Italy, Slovakia, China and United States.*

***Target Public:** the direct and outsourced employees, governments, customers, suppliers, communities and civil society organizations that Embraco maintains a relationship.*

Créditos / Credits

Coordenação Editorial e Gráfica / Art and Editorial Coordination

Rosângela Santos Coelho
Jociane do Nascimento

Suporte Editorial / Editorial Support

Caroline Setti
Marcos Junior

Edição, redação, apuração e criação de capa

Edition, writing, search for information and creation of cover
Fábrica de Comunicação

Direção de Arte e Projeto Gráfico / Art Direccion and Graphic Project

Alexandre Oliveira

Revisão português / Proofreader (Portuguese Version)

Fábrica de Comunicação

Versão para o Inglês / Translation

Toff's Comunicação Internacional

Fotos / Pictures

Ebner Gonçalves, Marcelo Caetano e Ricardo Corrêa

Tiragem / Print run

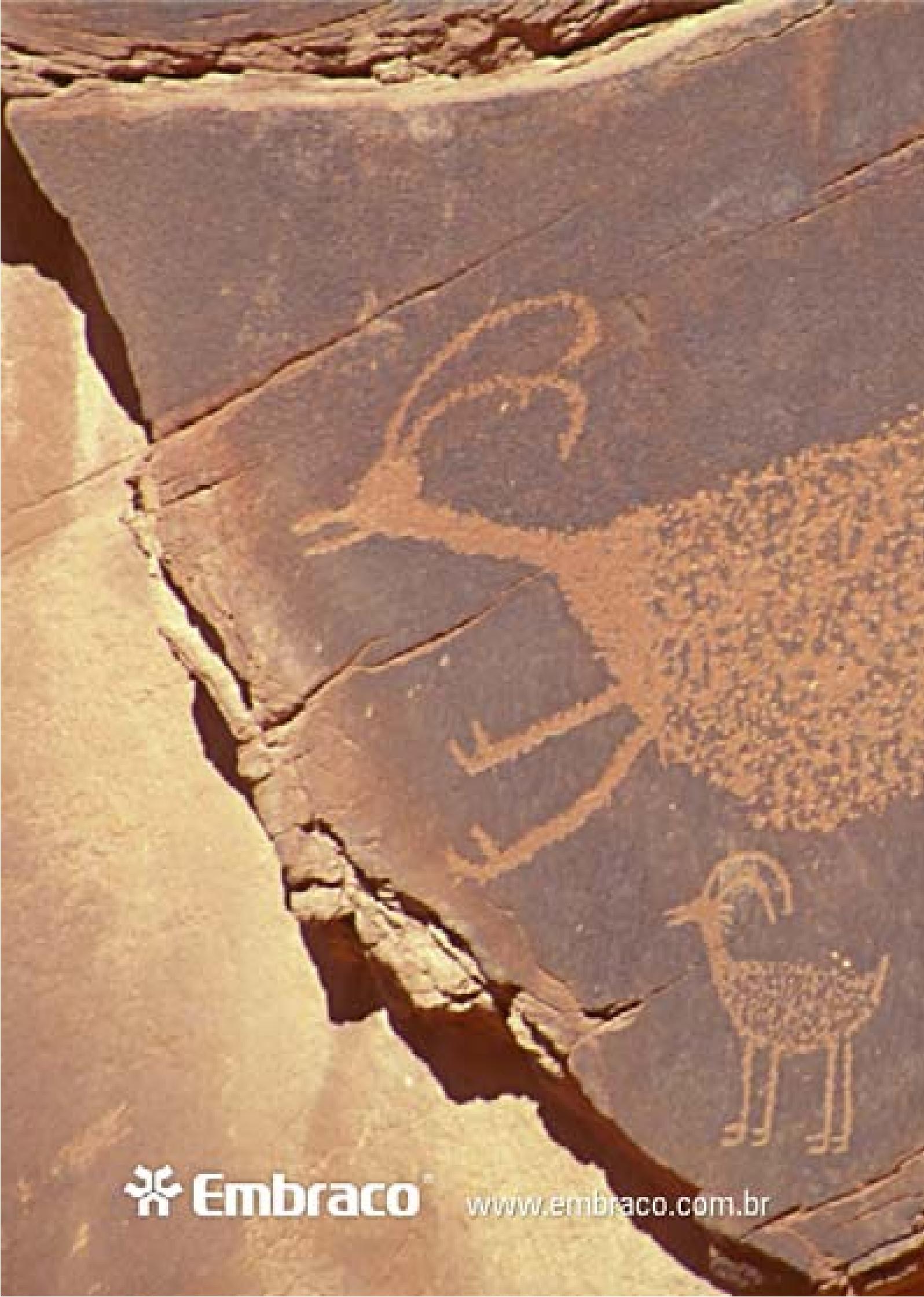
1.500 exemplares

Impressão / Printing

Gráfica Coan

Áreas participantes do processo de coleta de informações e apuração dos indicadores / Areas involved in gathering and calculating indicators

- Assessoria Corporativa em Planejamento e Gestão
Strategic Planning Management
- Associação Desportiva Embraco
Embraco Sporting Association
- Centro de Documentação e Memória (CDM)
Memory and Documentation Center (CDM)
- Comunicação da Embraco na China, na Eslováquia, na Itália e nos Estados Unidos
Communication in China, Slovakia, Italy and the United States
- Coordenação Círculo de Controle de Qualidade (CCQ)
Quality Control Circle Coordination (CCQ)
- Embraco Electronic Controls (EECON)
Embraco Electronic Controls (EECON)
- Embraco Fundação
Embraco Foundry
- Embraco Itaiópolis
Embraco Itaiópolis
- Engenharia de Manufatura
Manufacturing Engineering
- Gestão Controladoria Planta Brasil
Controller - Brazil Plant
- Gestão Corporativa de Pessoas
Corporate People Management
- Gestão de Pessoas Planta Brasil
People Management – Brazil Plant
- Gestão Corporativa de Comércio Exterior
Corporate Foreign Trade Management
- Gestão Corporativa de Materiais
Corporate Procurement
- Gestão Corporativa de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA)
Corporate Environment, Health and Safety
- Gestão Corporativa de Comunicação e Responsabilidade Social
Corporate Communication and Social Responsibility Office
- Gestão Corporativa de Vendas e Marketing
Corporate Sales, Marketing and S&OP
- Gestão Corporativo Jurídico
Corporate Legal Department
- Gestão Garantia da Qualidade Planta Brasil
Quality Assurance – Brazil Plant
- Gestão Tecnologia de Produtos e Processos Corporativo
Corporate Products and Processes Technology
- PMO
Project Management Office (PMO)



 **Embraco**

www.embraco.com.br