



03 Apresentação

05 Mensagem
do Diretor-Presidente

07 Mensagem
do Presidente do Conselho

08 Sobre a Embraer

20 Gestão da
sustentabilidade

23 Desempenho
econômico

26 Desempenho social

29 Desempenho
ambiental

31 Anexo GRI

62 Sumário de
conteúdo da GRI

70 Créditos

A close-up, low-angle shot of a jet engine's turbine section. The image shows the complex, curved blades of the turbine, which are highly polished and reflect light. The background is blurred, showing the white exterior of the engine casing. The overall tone is technical and industrial.

APRESENTAÇÃO

A Embraer S.A. tem como compromisso divulgar anualmente os resultados de suas operações e os avanços no relacionamento com seus *stakeholders*: clientes, acionistas, pessoas, parceiros e sociedade. [|102-1, 102-5, 102-40|](#)

Em alinhamento a essa diretriz, este relatório foi elaborado de acordo com as normas GRI Standards: *Core option*. [|102-54|](#)

Trata-se do primeiro ciclo de adequação ao novo formato, em substituição à versão G4. Esta publicação também é fonte de dados aberta ao público, conforme solicitado pelo Dow Jones Sustainability Index (DJSI); e evidência dos compromissos firmados com o Pacto Global, do qual a companhia é signatária, e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), fixados pela Organização das Nações Unidas (ONU).

O conteúdo reflete a [Matriz de Materialidade vigente](#) e abrange as atividades da sede administrativa e de suas controladas no Brasil e no exterior de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2017 – exceto quando assinalado por notas explicativas. [|102-45 | 102-46 | 102-48 | 102-49 | 102-50|](#)

Os dados financeiros e o inventário de emissão de Gases do Efeito Estufa (GEE) foram auditados, respectivamente, pela KPMG Auditores Independentes e pela Lloyd's Register Quality Assurance (LRQA). Os demais dados foram aferidos internamente. [|102-56|](#)



BOA LEITURA!

Para mais
informações, acesse:

<http://ri.embraer.com.br>
ou escreva para
investor.relations@embraer.com.br [|102-53|](#)



MENSAGEM DO DIRETOR-PRESIDENTE ^[102-14]

APAIXONADOS PELA EXCELÊNCIA

Em 2017, consolidamos os pilares que sustentarão nosso crescimento nos próximos anos – ética, inovação e eficiência – e avançamos no alcance do mais alto nível de excelência em nossas atividades.

Revisamos o Código de Ética e Conduta e fortalecemos sua soberania às leis e aos costumes locais, a fim de atuarmos com integridade em todas as operações. Concluímos o primeiro relatório de monitoramento externo – como parte do acordo estabelecido no ano anterior com autoridades brasileiras e norte-americanas –, a partir do qual foi possível identificar oportunidades de aprimoramento. Lançamos ainda a campanha interna #SOUEXEMPLO para fomentar práticas de conformidade e mobilizar ainda mais nossos empregados em relação ao tema.

Reconhecimentos externos sinalizam que estamos na direção certa. No ano, figuramos entre as empresas mais transparentes do Brasil no relatório da ONG Transparência Internacional, com a quarta maior nota geral no País e pontuação máxima no quesito Programa Anticorrupção.

Com o objetivo de promover a inovação disruptiva e estudar novos modelos de negócio, fortalecemos nossa presença no Vale do Silício (na Califórnia, EUA) e em Boston (EUA) e inauguramos o Embraer Global

Business Center em Melbourne, na Flórida (EUA). Nele, estabelecemos parceria com o Uber Technologies para o desenvolvimento de veículos aéreos elétricos, que deverão revolucionar a mobilidade urbana. Com vistas ao aumento da eficiência, implementamos o Passion for Excellence, iniciativa que abrange várias frentes de trabalho, como compras, logística, engenharia, produção, serviços & suporte, cultura e desenho organizacional. É a nossa paixão pela excelência que nos fortalece para acompanhar as transformações da indústria e nos permite celebrar avanços significativos em cada uma de nossas unidades de negócio.

Na Aviação Comercial, comemoramos o êxito em importantes testes na segunda geração de E-Jets, com 100% do programa de certificação do E190-E2 concluído. Em abril de 2018, será entregue a primeira aeronave à norueguesa Widerøe. A família dos E-Jets E2 já alcançou mais de 700 intenções de compra por companhias aéreas e empresas de *leasing*. Além disso, a representatividade dos E-Jets da primeira geração em nossa receita é de 58%, o que garante uma transição de portfólio estável e madura.

O KC-390, nosso cargueiro militar, conquistou a declaração de Capacidade Operacional Inicial (*Initial Operational Capability* – IOC). Em 2018, faremos a primeira entrega para a Força Aérea Brasileira e iniciaremos a

venda para outros países, como Portugal, que já manifestou interesse pela aeronave. No ano, também assinamos contratos para a venda de 18 aeronaves A-29 Super Tucano, o que evidencia o sucesso internacional dessa aeronave, presente em mais de 13 países. Também em Defesa & Segurança, lançamos o Satélite Geoes-tacionário de Defesa e Comunicações Estratégicas (SGDC) por meio da nossa controlada, a Visiona. Essa experiência bem-sucedida nos inspira a negociar, ainda em 2018, o possível contrato de um segundo satélite.

Na Aviação Executiva, entregamos a aeronave de número 1.100, um Phenom 300, o modelo mais vendido de sua categoria desde 2012, segundo a General Aviation Manufacturers Association (GAMA). Também empreendemos melhorias no Phenom 100 EV – certificado no ano pela Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC), Federal Aviation Administration (FAA) e European Aviation Safety Agency (EASA) – e lançamos o Phenom 300E. Estamos confiantes na recuperação gradual do segmento, tendo em vista a redução sucessiva dos estoques de aeronaves usadas à venda.

A fim de reforçar o nosso compromisso com a oferta das melhores experiências aos clientes, concluímos a estruturação da nova unidade de Serviços & Suporte. Ao concentrar os serviços prestados aos clientes nos segmentos em que atuamos, garantimos mais eficiência operacional. A nova unidade também tem como meta a ampliação de portfólio com consequente diversificação de receita.

Ao planejarmos o nosso crescimento, aprofundamos a agenda com o desenvol-

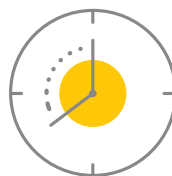
vimento local e sustentável. Nesse sentido, reiteramos nosso compromisso com os objetivos do Pacto Global das Nações Unidas. No ano, criamos a Embraer Foundation nos Estados Unidos, que, assim como o Instituto Embraer no Brasil, estabelece parcerias, engaja voluntários e difunde a cultura do empreendedorismo entre os membros das comunidades atendidas.

Em 2017, iniciamos entendimentos com a Boeing – já parceira em projetos de engenharia, ecoeficiência e projetos socioculturais – para uma possível combinação de negócios entre as duas empresas. As negociações continuam em andamento e uma eventual estrutura estará sujeita à aprovação do Governo Brasileiro, dos órgãos reguladores nacionais e internacionais e das duas companhias. Não há garantia de que a referida combinação de negócios venha a se concretizar.

Queremos nos tornar a melhor e a mais eficiente empresa do setor aeronáutico no mundo e temos potencial para isso. Seguiremos essa nossa trajetória com a certeza de que encerramos o ano ainda mais fortalecidos. O que estimula essa nossa convicção é termos a confiança de nossos clientes, colaboradores e parceiros de negócio – aos quais somos gratos por mais um período de conquistas.

Paulo Cesar de Souza e Silva
Diretor-Presidente

EM ABRIL DE 2018 SERÁ ENTREGUE O PRIMEIRO E190-E2



A NOVA GERAÇÃO
DE JATOS JÁ ALCANÇOU
280 PEDIDOS FIRMES
E MAIS DE 700
COMPROMISSOS
DE COMPRA

ÉTICA, INOVAÇÃO E EFICIÊNCIA





MENSAGEM DO PRESIDENTE DO CONSELHO

|102-14|

COMPROMISSO COM A INTEGRIDADE

É nossa missão tornar a Embraer uma referência em ética e *compliance* no Brasil e no mundo. Temos avançado consistentemente nesse caminho e finalizamos o primeiro relatório de monitoramento externo após pactuarmos acordos com organismos responsáveis no Brasil e no exterior. Os resultados orientam os mecanismos e estratégias do Programa de *Compliance*, que combina ações de prevenção, detecção e disciplina, além de promover o crescente engajamento dos empregados à cultura organizacional por meio dos contínuos treinamentos. O objetivo é assegurar o mais alto nível de integridade e fortalecer a cultura ética e de *compliance* em toda a companhia.

RENOVAÇÃO E TRANSPARÊNCIA NO CA

No ano, contamos com o ingresso de dois novos membros entre os oito independentes no Conselho de Administração (CA), tendo os demais sido reeleitos, o que representa renovação de 25% de independentes no total de membros. As votações foram realizadas nos termos do Estatuto Social e do Regulamento de Listagem do Novo Mercado. Esse movimento – que valoriza a diversidade e a renovação – contribui para continuarmos inovando com eficiência e agregando valor a nossos empregados, clientes, investidores e parceiros.

APRIMORAMENTO ORGANIZACIONAL

Com o propósito de explorar modelos disruptivos de negócio, promover novas plataformas de serviço e manter a companhia na vanguarda do setor aeroespacial, foi instituída a Vice-Presidência de Estratégia, Inovação e Transformação Digital. Já a nova unidade de Serviços & Suporte consolidará capacidades que atualmente se encontram nas diferentes áreas de negócios para oferecer aos clientes soluções ainda mais eficazes.

RESULTADOS

Nos últimos anos, avançamos no aprimoramento do nosso portfólio com o desenvolvimento de novas aeronaves e serviços – mantendo conformidade com as especificações, o orçamento e os prazos. Como resultado de nosso esforço e investimento, mesmo perante o cenário desafiador do setor, concluímos o período de 2017 com receita de US\$ 5,839 bilhões, US\$ 18,3 bilhões em pedidos firmes (*backlog*) e lucro líquido ajustado de R\$ 279,7 milhões.

Estamos confiantes na gradual recuperação do segmento de Aviação Executiva e otimistas com a proximidade das certificações do cargueiro militar KC-390 e da segunda geração de E-Jets. As novas aeronaves, somadas à ampliação e à diversificação de nossos serviços, sustentarão a competitividade da Embraer no mercado global. Nosso compromisso com a excelência, com a ética e com a eficiência reforçam essa convicção.

A todos, muito obrigado.

Alexandre Silva

Presidente do Conselho de Administração

SOBRE A EMBRAER

LEGACY[®] 450
BY EMBRAER



A Embraer é a principal exportadora de bens de alto valor agregado do Brasil



|102-7|

A Embraer é uma companhia brasileira com sede em São José dos Campos (SP) e operação em outras 28 cidades no País e no exterior. Atua no desenvolvimento, na fabricação e na venda de aeronaves e sistemas, além de fornecer suporte e serviços de pós-venda nos segmentos de Aviação Comercial, Aviação Executiva e Defesa & Segurança. Em 2017, iniciou as atividades de uma unidade de negócios com foco em serviços e suporte, com o objetivo de diversificar receitas e fortalecer sua atuação nos mais de cem países onde os produtos são comercializados. A Embraer é líder mundial em jatos comerciais de até 150 assentos e a principal exportadora de bens de alto valor agregado do Brasil. |102-2, 102-6, 102-10|

Também controla as empresas Embraer Divisão Equipamentos (EDE, outrora ELEB), Embraer Aero Seating Technologies (EAST), Atech, Savis e Bradar, além de deter 51% de participação da Visona Tecnologia Espacial Telebras e 65% da OGMA, que desenvolve soluções integradas e aeroestruturas.

No fim do exercício, registrou R\$ 18.713 bilhões de receita líquida e US\$ 18,3 bilhões em pedidos firmes – resultados que evidenciam o comprometimento de seus 18.433 empregados ao redor do globo.

VISÃO |102-16|

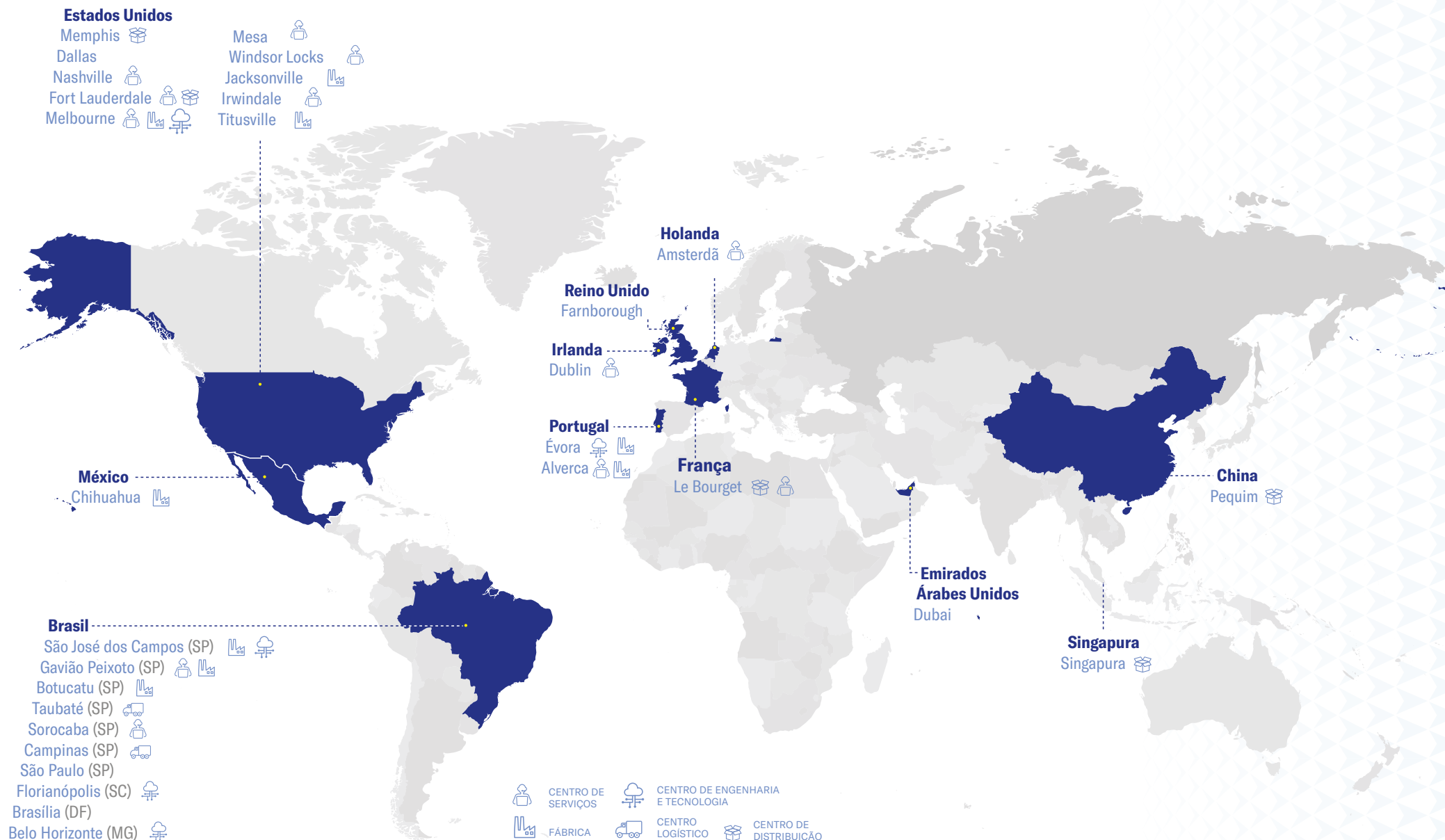
A Embraer continuará a se consolidar como uma das principais forças globais dos mercados aeronáutico e de defesa e segurança, sendo líder nos seus segmentos de atuação e reconhecida pelos níveis de excelência em sua ação empresarial.

VALORES |102-16|

- Ética e integridade estão em tudo que fazemos.
- Nossa gente é o que nos faz voar.
- Existimos para servir nossos clientes.
- Buscamos a excelência empresarial.
- Construimos um futuro sustentável.
- Atuação global é nossa fronteira.
- Ousadia e inovação são a nossa marca.

Para conhecer mais sobre a empresa, visite nosso site institucional: www.embraer.com

O CÉU NÃO TEM FRONTEIRAS [102-4, 102-6]



2º lugar

no *ranking* do segmento
Aeroespacial & Defesa do
Dow Jones Sustainability Index

GOVERNANÇA CORPORATIVA

Sociedade anônima de capital aberto, a Embraer negocia suas ações na New York Stock Exchange (NYSE: ERJ), por meio do programa de recibos (American Depositary Receipts – ADRs) nível III, e no Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão, sob o código EMBR3. O número de votos por acionistas em cada Assembleia Geral é inferior a 5% do número de ações em que se divide o capital social. O total de votos permitido aos acionistas estrangeiros, isoladamente ou em grupo, é limitado a 40% do total. A companhia impõe ainda condições onerosas a qualquer acionista que venha a deter participação igual ou superior a 35% do capital, incluindo submissão à Oferta Pública de Aquisição (OPA) e autorização da União, titular da ação de classe especial, o que a confere o direito de veto em questões estratégicas para a companhia e para o País. [102-5, 102-25]

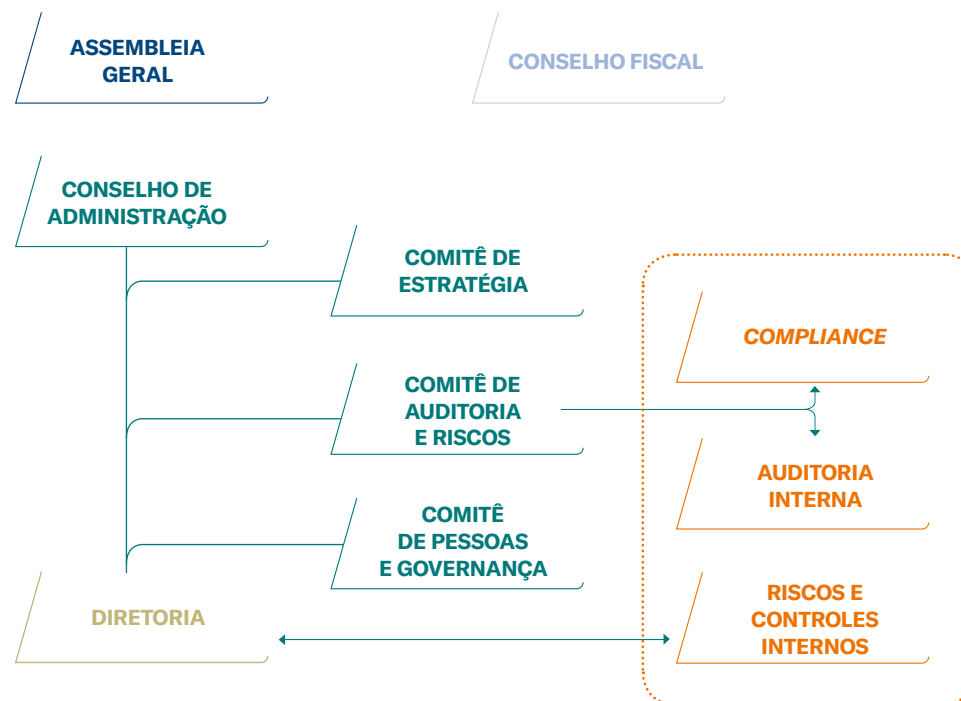
É associada ao Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), à Associação Brasileira das Companhias

Abertas (ABRASCA), ao Instituto Brasileiro de Relações com Investidores (IBRI) e ao Instituto Nacional de Investidores (INI). Pelo oitavo ano consecutivo, foi listada no Dow Jones Sustainability Index (DJSI), tendo atingido a marca de 75 pontos e subido para a segunda posição geral no *ranking* do segmento Aeroespacial & Defesa. No comparativo com 2016, a Embraer manteve a liderança nos critérios de gestão da cadeia de suprimentos e gestão da inovação e assumiu o primeiro lugar em desenvolvimento de pessoas, práticas trabalhistas e gestão do ciclo de vida do produto. Integrou ainda as carteiras do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), do Índice Brasil (IBrX), do Índice de Ações com Governança Corporativa Diferenciada (IGC), do Índice de Ações com Tag Along Diferenciado (ITAG), do Índice do Setor Industrial (INDX) e do Índice Brasil 50 (IBrX 50), todos da B3.

Estrutura de governança

Os membros do Conselho de Administração (CA) são eleitos em Assembleia Geral – um é indicado pela União, dois são escolhidos pelos empregados e oito são eleitos pelos demais acionistas. Os conselheiros nomeiam os diretores estatutários e são assessorados por três comitês na tratativa de temas específicos. Um Conselho Fiscal de caráter permanente e independente também integra a estrutura de governança corporativa da companhia. [102-24]

ESTRUTURA DE GOVERNANÇA [102-18]



Todas as atribuições e composição do Conselho de Administração, dos Comitês, do Conselho Fiscal e da Diretoria, assim como informações sobre direitos de voto e convocações da Assembleia Geral, estão detalhadas no [Portal de Relação com Investidores](#) e no [Estatuto Social](#).

[102-19, 102-22, 102-23, 102-26]

A Diretoria é avaliada anualmente pela metodologia 360° ou por meio de consultoria externa. Já o desempenho dos conselheiros, dos membros dos comitês e do Diretor-Presidente é avaliado com o apoio de consultoria externa por meio de processo no qual os executivos se auto-avaliam e avaliam uns aos outros a cada exercício. [102-28]

GESTÃO DE RISCOS

Para a eficaz gestão dos riscos, são realizadas análises periódicas a fim de aferir, de maneira estruturada, a visão dos executivos em relação aos principais aspectos de riscos envolvidos nas operações e nos processos internos da Embraer. A metodologia de gestão de riscos da Embraer se concentra em quatro categorias previstas na Política de Gestão de Riscos: riscos estratégicos, operacionais, financeiros e regulamentares/legais. A estrutura é fortalecida por meio da atuação da área de Riscos e Controles Internos, que tem o objetivo de assegurar que a identificação, a priorização, a avaliação e o gerenciamento dos principais riscos empresariais sejam realizados de acordo com as melhores práticas estabelecidas pela empresa e de mercado. De forma complementar, a Auditoria Interna atua de maneira independente e se reporta diretamente ao Comitê de Auditoria e Riscos a fim de assegurar a independência e a objetividade dos auditores contratados para serviços de auditoria externa. Mais informações estão disponíveis no [Formulário de Referência](#). Todos os riscos identificados contam com responsáveis, que acompanham a evolução dos planos de mitigação e dos indicadores de monitoramento. ^[102-11, 102-15, 102-30]

Especificamente em relação às mudanças climáticas, a companhia acompanha discussões internacionais, assim como legislações atuais e futuras, tanto no Brasil quanto nos demais países em que opera. Além disso, as maiores fábricas (que representam 47% do total) contam com ISO 14001, e a Embraer mantém a meta de levar a certificação para 100% das plantas industriais. Com relação à sustentabilidade do produto, são empreendidos o projeto Desenvolvimento Integrado do Produto Ambientalmente Sustentável (DIPAS) e pesquisas em parceria com a Boeing no âmbito do programa ecoDemonstrator e do Centro de Pesquisas de Biocombustíveis (saiba mais no [capítulo 5](#) desta publicação).

PAIXÃO PELA EXCELÊNCIA

Lançado em 2007, o Programa de Excelência Empresarial Embraer (P3E) busca elevar a gestão, os processos e os produtos da empresa à excelência. O programa é alicerçado em células de melhoria contínua, abrangentes a todos os negócios, localizações e processos da Embraer, conectadas aos fluxos de valor que desdobram as estratégias e garantem a geração contínua de valor aos *stakeholders*. O conceito *kaizen* está amplamente disseminado e é utilizado para a revisão de processos em prol da otimização, com foco no ganho de produtividade e na eliminação de desperdícios. Em 2017, foi lançado o *Passion for Excellence*, com o objetivo de transformar a Embraer na melhor e mais eficiente empresa aeroespacial e de defesa do mundo. Para a operacionalização do *Passion for Excellence*, foi criado o *Transformation Office*, que tem como responsabilidade a gestão de todas as frentes de trabalhos prioritárias, *workstreams*, para garantir a execução dos projetos e a efetivação dos resultados planejados, assim como a manutenção e o robustecimento dos conceitos *lean* e de excelência, incorporados à gestão da empresa desde 2007 com o P3E. O *Passion for Excellence* possui 15 frentes de trabalho: Compras diretas, Compras Indiretas, TI, Design to Value (DtV), Inventário, Engenharia, Manufatura, Serviços e Suporte, Despesas Gerais e ADM (G&A), Orçamento Base-Zero (ZBB), Desenho da Organização, Transformação Digital, Inteligência Industrial, Cultura e Fórum de Investimento.

Com base na gestão de riscos, nas estimativas de resultados e nas demandas dos *stakeholders*, o CA aprova o [plano estratégico](#), com horizonte de 15 anos, revisitado anualmente em processo que envolve áreas administrativas e operacionais.

EMBRAER: FLUXOS DE VALOR

- Conquistar clientes
- Desenvolver produtos
- Atender pedidos
- Servir clientes
- Gestão empresarial

VALORES POR STAKEHOLDER ^[102-40]

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

EM 2017, FOI LANÇADO O *PASSION FOR EXCELLENCE*, COM O OBJETIVO DE TRANSFORMAR A EMBRAER NA MELHOR E MAIS EFICIENTE EMPRESA AEROESPACIAL E DE DEFESA DO MUNDO

ESCOPO TEMÁTICO

Paz, justiça e instituições
eficazes



ÉTICA E INTEGRIDADE

[103-2, 103-3, 205-1, 205-2, Anticorrupção]

Para assegurar a integridade e a conformidade legal de todas as operações e geografias, a área de *Compliance* coordena o Programa de *Compliance*, supervisionado pelo CA, pelo Comitê de Auditoria e Riscos e pelo Diretor-Presidente. Um ano após os acordos estabelecidos com o Ministério Público Federal (MPF) e a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), no Brasil, e com o Departamento de Justiça dos Estados Unidos (United States Department of Justice – DOJ) e a Securities and Exchange Commission (SEC), foi concluído o primeiro relatório de monitoramento externo. Seus resultados orientaram as ações de melhoria de processos e controles no âmbito desse programa e os contínuos treinamentos sobre ética, integridade e *compliance*. Assim, foram realizados *workshops* e treinamentos on-line que engajaram cerca de 17.000 empregados, e mais de 250 agentes de *compliance* foram capacitados para atuar como multiplicadores dos princípios éticos internos. Todos os conselheiros, membros da Diretoria, líderes, empregados e terceiros são treinados sobre as diretrizes desses documentos.

[Clique aqui](#) para saber mais. [102-16]

Ainda no âmbito do Programa de *Compliance*, em 2017, o sistema de auditoria contínua foi estendido para outras áreas da companhia. Trata-se de uma ferramenta que monitora operações críticas, como pagamentos de fornecedores, despesas de viagens, doações e patrocínios. Também foi lançada a campanha interna #SOUEXEMPLO para fomentar práticas de conformidade e conscientizar os funcionários em relação ao tema.

O Código de Ética e Conduta foi revisado com vistas a fortalecer sua soberania às leis e aos costumes



dos diversos países onde a companhia está presente. Ocorrências de inconformidade são recebidas pelo portal *Helpline*. Os registros são consolidados por empresa externa, o que garante o anonimato do denunciante*, e encaminhados para a área de *Compliance*, que acompanha a verificação e a resolução. Mais informações estão detalhadas [aqui](#).^[102-17, 103-2] Em 2017, foi realizada a Pesquisa de Ética Embraer em todas as unidades no Brasil e no exterior. O objetivo foi aferir o entendimento dos funcionários sobre ética no ambiente de trabalho. A metodologia foi desenvolvida por consultoria externa a fim de assegurar a confidencialidade dos respondentes e a consequente adesão da maioria da força de trabalho. Os resultados estão em fase de apuração e serão utilizados na elaboração de planos de ação e de treinamentos. A divulgação do *Helpline* e a campanha #SOUEXEMPLO abordam temas levantados na pesquisa e terão continuidade no próximo ano.^[102-17] Comprometida com a manutenção de condições equânimes de competição no mercado global, a companhia apoiou o estabeleci-

mento do painel na Organização Mundial do Comércio (OMC), em Genebra, para que o órgão examine os mais de US\$ 3 bilhões em subsídios que a Bombardier recebeu dos governos do Canadá e de Quebec. Com a aprovação do pedido feito pelo Governo Brasileiro, estão sendo investigados mais de 25 programas de apoio à indústria aeronáutica canadense.

UNIDADES DE NEGÓCIO

No 52º Paris Air Show, realizado em 2017, a Embraer celebrou 40 anos de participação no evento – um dos mais tradicionais do setor aeronáutico. A companhia repetiu o feito do ano anterior – durante o Salão Internacional de Farnborough, na Inglaterra – de reunir, em um único espaço, seus produtos de Aviação Comercial, Aviação Executiva e Defesa & Segurança, além de apresentar a nova área de Serviços e Suporte.

* Exceto em países cuja legislação não permite que relatos sejam feitos de forma anônima. Nesse caso, a Embraer respeita a lei vigente no local.

Número de queixas e reclamações relacionadas a práticas trabalhistas registradas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal em 2017^[103-2]

Relatos informados no canal de denúncias	492
Fora do escopo	48
Dentro do escopo	444
Medidas aplicadas	106
Advertências e suspensões	16
Dispensas	16
Coaching, monitoramento, orientação, campanha de conscientização e melhoria de processos e políticas	74



Aviação Comercial

No segmento de jatos comerciais de até 150 assentos, a Embraer mantém a liderança com cerca de 30% das entregas no mercado global. Em 2017, a companhia entregou 101 aeronaves comerciais.

O programa da mais nova geração de E-Jets E2 manteve-se no prazo, nas especificações e no orçamento planejados. No ano, o E195-E2 decolou pela primeira vez. O jato conta com asa exclusiva, com a maior envergadura entre os modelos de aeronaves de corredor único, o que reduz seu consumo de combustível e seu custo operacional. Também foi realizado o primeiro voo do quarto protótipo do E190-E2, tendo sido completados mais de 95% dos testes necessários para a campanha de certificação, com destaque para os testes em condições de gelo e evacuação de cabine. Os seis protótipos (quatro do E190-E2 e dois do E195-E2) já ultrapassaram 1.850 horas de ensaios em voo e 44.000 horas em solo. Em 2018, entrará em produção seriada o E190-E2, programado para ter sua primeira entrega em abril. A companhia também dará continuidade aos investimentos nos demais produtos da família de aeronaves, o E195-E2 e o E175-E2, com cronograma de entrada em operação no primeiro semestre de 2019 e em 2021, respectivamente. Desde o lançamento, os E-Jets E2 alcançaram mais de 700 compromissos de compra, dos quais 280 pedidos firmes.

No exercício, foram celebrados os 20 anos de operação comercial do jato ERJ-145, de 50 lugares, que teve cerca de 900 aeronaves entregues no período.

A EMBRAER É LÍDER NA FABRICAÇÃO DE JATOS COMERCIAIS DE ATÉ 150 ASSENTOS

A primeira geração
da família de
E-Jets alcançou a
marca de 1 bilhão
de passageiros
transportados em
todo o mundo

SAIBA MAIS EM

www.embraercommercialaviation.com/pt-br



Aviação Executiva

A Embraer está entre as maiores fabricantes de jatos executivos no mundo. No ano, foram entregues 72 jatos leves e 37 jatos grandes, um total de 109 aeronaves. O mercado global apresentou alguns sinais de recuperação, tendo em vista os primeiros sinais de redução de estoques de aeronaves usadas à venda. Entre os destaques do ano está a entrega do primeiro jato executivo Legacy 500, montado na unidade de Melbourne, Flórida. Desde o início de sua operação em 2011, foram entregues mais de 290 aeronaves para os Estados Unidos e mais outros 17 países, como Reino Unido, Canadá, México e China. A companhia celebrou ainda a entrega da aeronave de número 1.100, um Phenom 300 – o modelo mais vendido em sua categoria no mundo desde 2012 de acordo com a General Aviation Manufacturers Association (GAMA). O ano também foi marcado pelas melhorias empreendidas no Phenom 100 EV – certificado em 2017 pela Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC), pela Federal Aviation Administration (FAA) e pela European Aviation Safety Agency (EASA) – assim como pelo lançamento do Phenom 300E, com primeira entrega prevista para o primeiro trimestre de 2018.

SAIBA MAIS EM

<http://pt.embraerexecutivejets.com>

Uma das maiores
fabricantes
de jatos
executivos
no mundo

**O PHENOM 300
É O JATO MAIS
ENTREGUE EM
SUA CATEGORIA
PELO SEXTO ANO
CONSECUTIVO**



Defesa & Segurança

A Embraer Defesa & Segurança é líder do segmento na América Latina e tem ampliado sua atuação no mercado global. Em 2017, a certificação do KC-390 avançou conforme planejado. Os dois protótipos utilizados na campanha ultrapassaram a marca de 1.500 horas de voo e realizaram testes bem-sucedidos de lançamento de paraquedistas em grandes altitudes, inclusive com emprego de equipamento de visão noturna.

A aeronave atingiu a Capacidade Operacional Inicial (*Initial Operational Capability* – IOC). Há campanhas de vendas ocorrendo em vários países, e em Portugal a aquisição de cinco aeronaves (com a opção de uma sexta) e do pacote de suporte logístico estão em estágio avançado de negociação. A produção seriada avança com a montagem das aeronaves 003, 004 e 005, além do início da fabricação de peças para as aeronaves 006, 007 e 008. As primeiras entregas ocorrerão em 2018, quando o KC-390 receberá a certificação de Capacidade Operacional Final (*Final Operational Clearance* – FOC). Com relação ao programa A-29 Super Tucano, a Embraer Defesa & Segurança, em parceria com a norte-americana Sierra Nevada Corporation, participou da avaliação de capacidade de plataformas de ataque leve realizada pela Força Aérea dos Estados Unidos da América (United States Air Force – USAF) em agosto de 2017. Como resultado dessa avaliação, o A-29 Super Tucano cumpriu

com todos os requisitos das missões desejadas e foi classificado para a segunda fase de testes.

Também em 2017 foram entregues quatro jatos leves Phenom 100 para a Affinity Flight Training Services. A aeronave foi selecionada pelo Ministério da Defesa do Reino Unido para ser empregada no treinamento de pilotos das Forças Armadas daquele país. O contrato com a Affinity compreende pedido firme para cinco Phenom 100 e serviços de suporte. Essa sinergia das unidades de Defesa & Segurança e de Aviação Executiva reforça o compromisso e o foco da Embraer no atendimento às necessidades de seus diversos clientes.

No primeiro ano de atividades do Centro de Projetos e Desenvolvimento do caça Gripen (*Gripen Design Development Network* – GDDN), em Gavião Peixoto (SP), mais de 100 engenheiros da Embraer permaneceram dedicados ao treinamento para o desenvolvimento e a manutenção da aeronave Gripen NG, em cooperação com engenheiros da Saab. Já nas instalações da Saab em Linköping, na Suécia, o Gripen E, modelo da nova geração, fez seu primeiro voo em junho de 2017. O contrato com a Força Aérea Brasileira prevê a aquisição de 36 caças, cujas entregas terão início em 2019.

Com foco na diversificação de portfólio, o segmento investe também em produtos para controle do tráfego aéreo e sistemas integrados de proteção de frontei-

ras. O projeto SISFRON de monitoramento das fronteiras do Brasil, desenvolvido pelas empresas Savis e Bradar, evoluiu em linha com o acordado com o Exército Brasileiro. Aproximadamente 2/3 do projeto, que compreende uma faixa de 800 quilômetros no Estado de Mato Grosso do Sul, já foram entregues. A conclusão está prevista para 2019.

O Satélite Geoestacionário de Defesa e Comunicações Estratégicas (SGDC) foi lançado no mês de maio e passou por fase de testes orbitais. A estrutura proverá cobertura de serviços de internet a todo o território nacional, além de configurar ambiente seguro para as comunicações estratégicas do Governo Brasileiro. A Visiona, *joint venture* entre Embraer e Telebras, foi a responsável pela integração do Programa SGDC. O controle do satélite foi transferido para a Telebras, e a operação assistida foi iniciada. Além disso, as empresas firmaram contrato de Assessoria Técnica Especializada para planejamento de voo do equipamento.

PARA SABER MAIS SOBRE AS EMPRESAS DE DEFESA & SEGURANÇA, ACESSE www.embraerds.com

AVIAÇÃO AGRÍCOLA

Fabricada há mais de 50 anos, a aeronave Ipanema é líder no mercado brasileiro de aviação agrícola, com 75% de participação. O modelo foi o primeiro do mundo a receber certificação para operar integralmente com etanol. Em 2017, a Embraer apresentou uma evolução do produto, o Ipanema 203, que foi exposto na Agrishow 2017, principal evento do agronegócio brasileiro. A aeronave já possui Certificação Aeroagrícola Sustentável (CAS). Os clientes do novo modelo têm registrado aumento de produtividade de até 50% em comparação à versão anterior, o que demonstra o acerto das modificações incrementais adotadas. [Clique aqui](#) para mais informações.



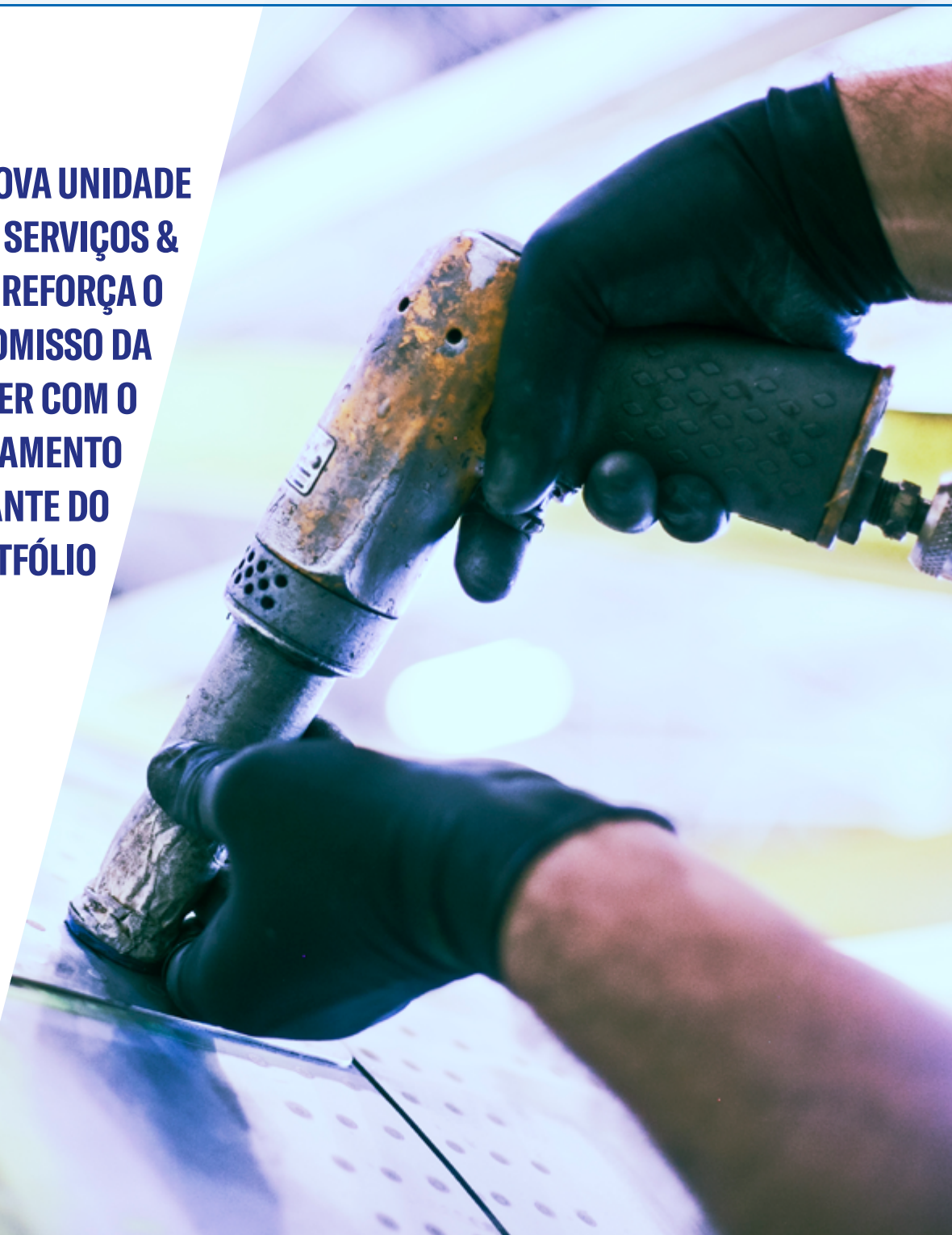
Serviços & Suporte

A criação da Embraer Serviços & Suporte reforça o compromisso da companhia com seus clientes em todo o ciclo do produto. Com a nova unidade de negócio, foi lançada a TechCare, plataforma que amplia o portfólio de soluções voltadas à eficiência operacional e ao aumento da vida útil das aeronaves. Essas novidades resultam da experiência de mais de 20 anos focados na construção e na melhoria de redes de serviço de alta qualidade.

Em 2017, a Embraer ampliou sua rede de suporte global com a nomeação da SIA Engineering Corporation (SIAEP), das Filipinas – subsidiária da SIA Engineering Company Limited (SIAEC) – como centro de serviço autorizado da família de E-Jets de jatos comerciais. ^[102-10] Em Joanesburgo, na África do Sul, foi anunciado o Embraer Training Center, a ser inaugurado em 2018. A estrutura será a primeira do tipo no continente africano a fornecer uma variedade de treinamentos para pilotos qualificados, técnicos de manutenção e tripulações em apenas um local. Ao operar integralmente, o centro será capaz de treinar anualmente cerca de dois mil profissionais do setor aeroespacial. ^[102-10] Para os clientes da Aviação Executiva, a Embraer nomeou a JF Services como centro de serviços autorizados para os Legacy 450 e 500 na Rússia; na Argentina, apresentou a Aero Baires como o seu primeiro centro de serviço autorizado para jatos executivos. Com instalações no Aeródromo de San Fernando, Buenos Aires, o centro foi certificado pela autoridade aeronáutica local (Administración Nacional de Aviación Civil – ANAC) para manutenção das aeronaves Phenom 100 e Phenom 300. Também anunciou a Embraer Executive Jet Services, uma estação de reparo localizada no aeroporto de Le Bourget, nos arredores de Paris.

Pelo segundo ano consecutivo, o suporte aos clientes prestado pela Aviação Executiva posicionou-se em primeiro lugar na pesquisa de satisfação da revista Aviation International News (AIN). A companhia recebeu 8,4 pontos em um total de dez possíveis para jatos executivos novos e seminovos. A conquista reflete o compromisso contínuo com a oferta dos melhores serviços e experiências aos clientes.

A NOVA UNIDADE DE SERVIÇOS & SUPORTE REFORÇA O COMPROMISSO DA EMBRAER COM O APRIMORAMENTO CONSTANTE DO PORTFÓLIO



ESCOPO TEMÁTICO

Indústria, inovação e infraestrutura



TECNOLOGIA E INOVAÇÃO

A Embraer investe de forma sistemática em pesquisa, desenvolvimento, inovação e melhoria de suas instalações industriais. Para garantia de competitividade, a propriedade intelectual é protegida por meio de patentes de invenção e de desenho industrial. Em 2017, foram 66 pedidos depositados, dos quais 46 foram concedidos. O portfólio de patentes da Embraer atingiu 669 pedidos e 360 patentes concedidas.

Além de as unidades fabris contarem com equipes de engenharia e desenvolvimento de produto, são mantidos Centros de Engenharia e Tecnologia (CETEs) em Portugal, nos Estados Unidos e no Brasil (veja [mapa de atuação](#)). A novidade no ano foi a inauguração de um CETE em Florianópolis (SC), que tem como objetivo o desenvolvimento de tecnologia pré-competitiva em sistemas eletrônicos para uso aeronáutico. O projeto faz parte da parceria com a Fundação CERTI, iniciada em 2015, e conta com apoio da Empresa Brasileira de Pesquisa e Inovação Industrial (EMBRAPII) e da Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Estado de Santa Catarina (FAPESC). ^[102-10]

Outro destaque foi o início dos trabalhos de equipes de inovação no Vale do Silício (na Califórnia, nos EUA) e em Boston (EUA). O objetivo é identificar oportunidades para o negócio de transporte aéreo e estabelecer parcerias com *startups*, investidores, universidades e outras empresas.

A companhia anunciou ainda o impulso à inovação de forma abrangente por meio do Embraer Business Innovation Center (EBIC), um centro global de negócios

em Melbourne, na Florida (EUA). A unidade está conectada e trabalha em cooperação com as equipes de engenharia da companhia. ^[102-10]

Entre os primeiros projetos do EBIC, destaca-se a parceria com o Uber Technologies para a exploração de um novo conceito de mobilidade urbana. Os veículos que estão sendo desenvolvidos serão pequenos, elétricos, com capacidade de decolagem e aterrissagem vertical, com zero emissão de poluentes e silenciosos o suficiente para operar nas cidades. Os voos experimentais devem ocorrer a partir de 2020, e a operação comercial está prevista para 2023. A parceria prevê ainda o planejamento de todas as estruturas de suporte, como plataformas de embarque e desembarque, sistemas de controle de tráfego aéreo, entre outros.

Em parceria com o Centro Aeroespacial Alemão (Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt – DLR), a companhia assinou acordo para ampliar sua colaboração a pesquisas no setor aeronáutico. O foco das atividades será a busca por soluções para a redução de ruídos e emissões, melhoria no desempenho das aeronaves, desenvolvimento de novos materiais estruturais para aviação, entre outras.

A Embraer também conduz projetos de pesquisa em cooperação com os principais centros de pesquisa e universidades do Brasil e do mundo e celebrou 22 novas cooperações para desenvolvimento tecnológico ao longo de 2017.

No Brasil, a Embraer destaca sua participação em iniciativas como o Fundo de Investimento em Participações (FIP) Aeroespacial, que destinou R\$ 3 milhões para quatro empresas com o objetivo de fortalecer a cadeia produtiva nacional dos segmentos aeroespacial e de defesa e segurança.

Anualmente, o Seminário Embraer de Tecnologia e Inovação (SETI) congrega empregados de diversas áreas e regiões para a apresentação dos principais

avanços tecnológicos desenvolvidos internamente. Esse público também é estimulado por meio de programas como o Boa Ideia, voltado para o aprimoramento de atividades rotineiras. Em 2017, foram adotadas 6.200 ideias que resultaram em mais de 40 milhões de dólares em retorno para a empresa. No campo da inovação disruptiva, destaca-se ainda o Programa Innova, cuja principal iniciativa é o Green Light, que oferece aporte financeiro e liberação de até 100% das horas de trabalho para o desenvolvimento de projetos. No exercício, foram recebidas 78 propostas, das quais 37 foram contempladas.

A Embraer também desenvolve ações de conexão com *startups* em busca de inovações que possam solucionar desafios da sua operação e agregar valor para seus clientes. A companhia é uma das dez empresas escolhidas para o Programa Conexão Startup Indústria da Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI). A Embraer incentiva o fortalecimento do ecossistema de *startups* brasileiros ao promover mentoria em programas como Inovativa Brasil (Governo Federal), Edital de Inovação para a Indústria (Senai-Sesi-IEL) e Acelera Fies, além de patrocinar programas de empreendedorismo, como os promovidos pela Unicamp.

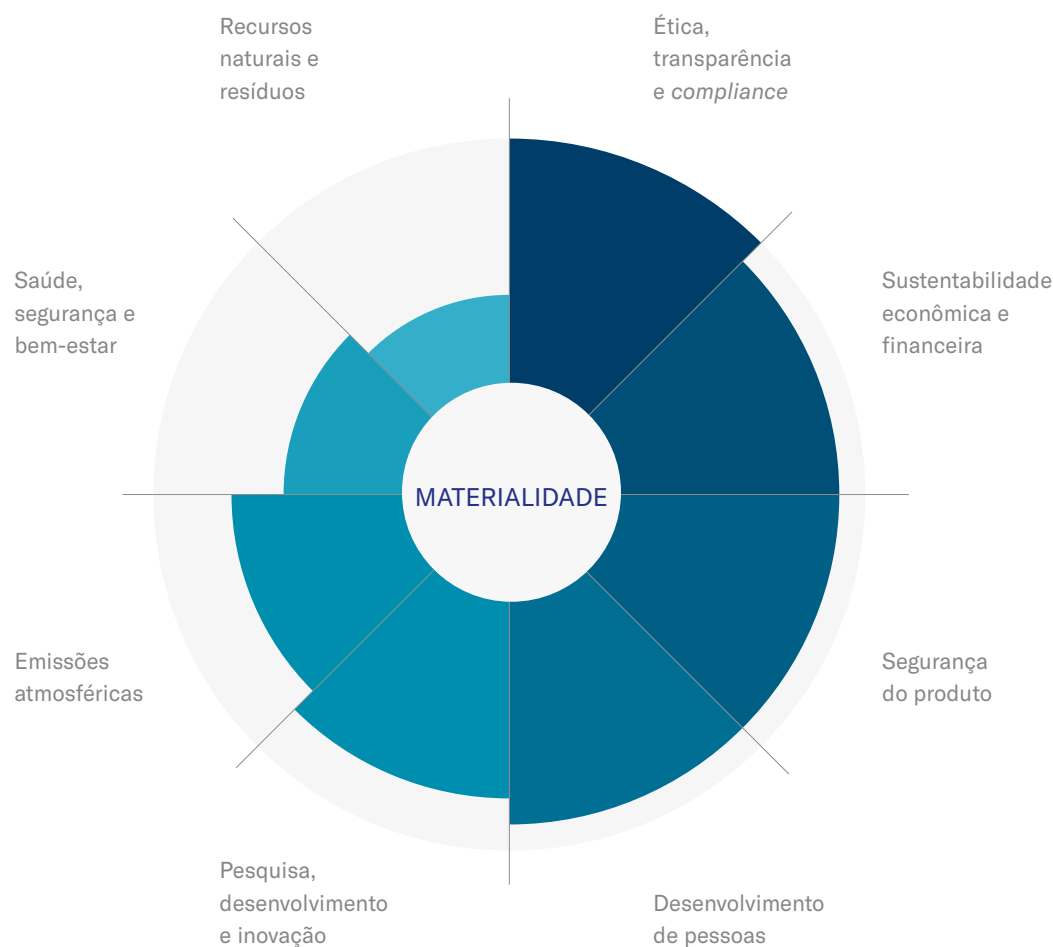
Quase metade do faturamento da Embraer hoje vem de inovações implantadas nos últimos cinco anos

GESTÃO DA SUSTENTABILIDADE



[102-44, 102-47]

A fim de definir com clareza os temas de maior relevância para a empresa e seus *stakeholders* relativos à sustentabilidade, a Embraer engaja acionistas, clientes, fornecedores, representantes de organizações sociais e de entidades de classe, além dos próprios executivos, em ciclos de consulta a cada três anos. Esse processo resulta na materialidade da companhia. A atual entrou em vigor em 2017 e reflete o trabalho do ano anterior. Inicialmente, a companhia encaminhou 21 temas para o processo de consulta: biocombustíveis; biodiversidade; desenvolvimento de comunidades locais; desenvolvimento de pessoas; desenvolvimento socioeconômico na cadeia de fornecedores locais; desmaterialização; direitos humanos e trabalhistas; disponibilidade de matérias-primas; diversidade e inclusão; emissões atmosféricas; ética, transparência e *compliance*; gestão de ciclo de vida do produto; gestão de recursos naturais e resíduos; gestão de risco e crise; gestão de substâncias químicas; pesquisa, desenvolvimento e inovação; ruído; saúde, segurança e bem-estar; segurança do produto; segurança da informação; e sustentabilidade econômica e financeira.



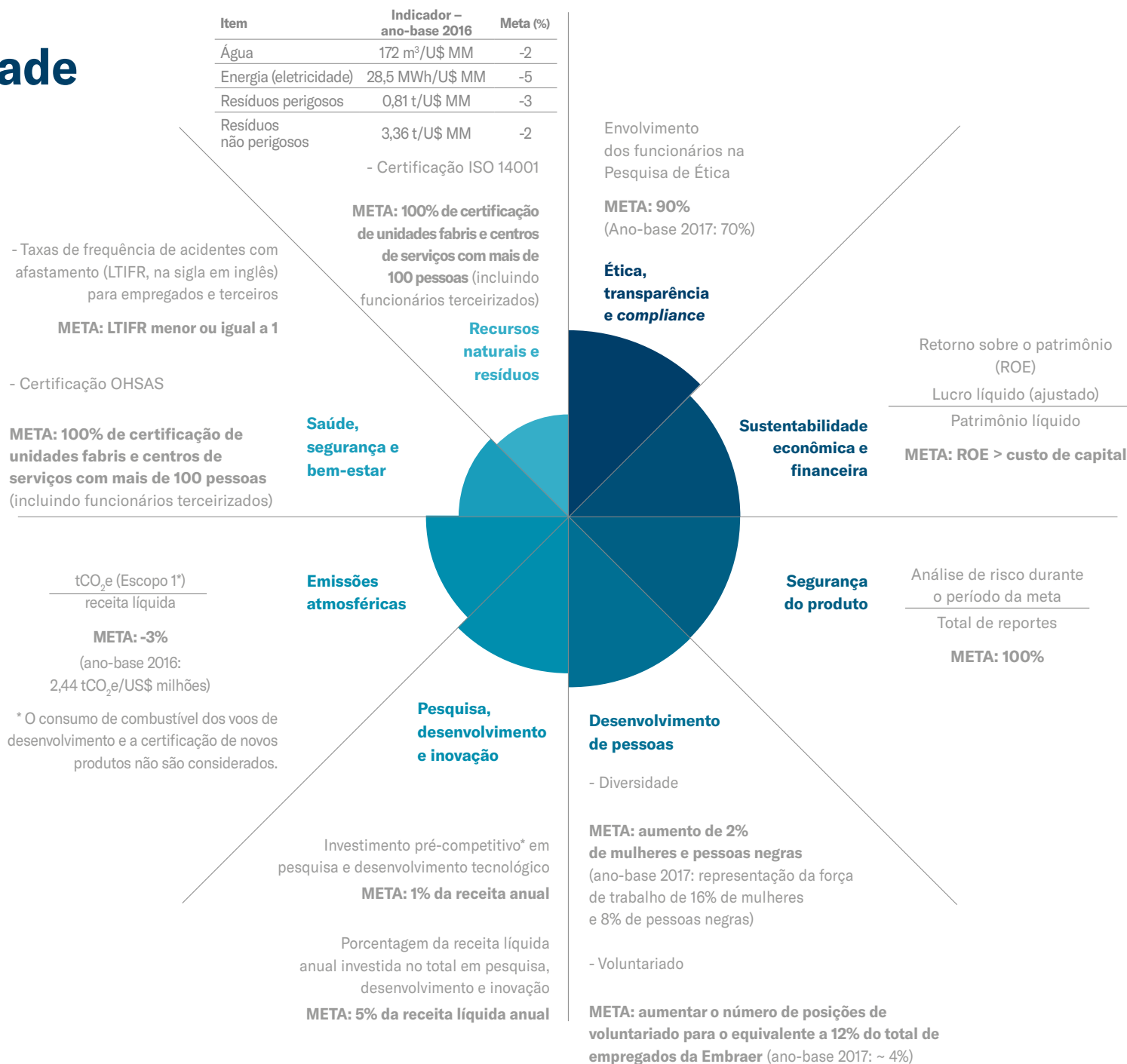
DEMAIS TEMAS TRABALHADOS

- Biocombustíveis
- Biodiversidade
- Desenvolvimento de comunidades locais
- Desenvolvimento socioeconômico na cadeia de fornecedores locais
- Desmaterialização
- Direitos humanos e trabalhistas
- Diversidade e inclusão
- Disponibilidade de matérias-primas
- Ciclo de vida do produto
- Gestão de risco e crise
- Substâncias químicas
- Ruído
- Segurança da informação

Os respondentes – clientes, parceiros e acionistas – foram selecionados com base no Sistema Empresarial Embraer (SEE). Organizações setoriais e regulamentadoras, especialistas do setor de aviação e organizações da sociedade civil também foram engajadas no processo, que contou com consulta a 46 representantes das categorias de *stakeholders*: seis acionistas; 11 clientes das unidades de negócio de Aviação Comercial, Executiva e de Defesa & Segurança; seis fornecedores; 11 representantes da sociedade (considerando ONGs, organizações setoriais e especialistas no tema) e mais 12 funcionários de áreas diversas da companhia. A fim de garantir o alinhamento entre os temas e o negócio da empresa, também foram consultados os Vice-Presidentes e o CEO. Em complemento, a materialidade foi, posteriormente, validada pelo Comitê de Sustentabilidade, pela Diretoria e pelo Diretor-Presidente. Os temas identificados estão dispostos a seguir com base na pontuação consolidada da relevância tanto para a estratégia da companhia quanto para os *stakeholders*.

Esses temas orientam o novo Plano de Sustentabilidade, que entrará em vigor em 2018 e apresentará metas específicas até dezembro de 2020. O exercício foi marcado ainda pela conclusão do Plano Diretor de Sustentabilidade 2017, disponível [aqui](#).

Plano de Sustentabilidade 2020



DESEMPENHO ECONÔMICO



ESCOPO TEMÁTICO

Trabalho decente e crescimento econômico



Em 2017, a Embraer alcançou suas estimativas anuais de entregas, receita líquida, fluxo de caixa livre ajustado (FCF) e investimentos. O resultado e a margem operacional ajustados (EBIT) e o EBTIDA e a margem EBITDA ajustados* ficaram abaixo do previsto.

Estimativas X realizado em 2017 (US\$ milhões)

		Estimativa	Realizado
Entregas	Aviação Comercial	97-102	101
	Aviação Executiva	105-125	109
	Defesa & Segurança	-	7
Receita líquida	Aviação Comercial	3.250-3.400	3.372
	Aviação Executiva	1.600-1.750	1.485
	Defesa & Segurança	800-900	951
	Outros	50	31
EBIT		450-550	397
Margem EBIT (%)		8,0-9,0	6,8
EBITDA ajustado		770-890	713
Margem EBITDA (%)		13,5-14,5	12,2
Fluxo de caixa livre		>(150)	405
Investimentos	Pesquisa	50	49
	Desenvolvimento	400	385
	Capex	200	176

* A fim de manter uma base comparativa entre os anos, os resultados identificados com a palavra "Ajustado(a)" excluem itens não recorrentes do seu cálculo (impactos provenientes da finalização da investigação do FCPA, do Programa de Demissões Voluntárias – PDV, e do processo de falência da Republic Airways, entre outros).



O menor número de entregas em 2017 na comparação com o último ano, aliado à valorização do real, resultou em receita líquida de R\$ 18.713,0 milhões, queda de 13% (R\$ 21.435,7 em 2016); e margem bruta em 18,3%, abaixo dos 19,9% do período anterior.

Entrega de aeronaves por unidade

	2015	2016	2017
Aviação comercial	101	108	101
Aviação executiva	120	117	109
Defesa & Segurança	20	15	7
TOTAL	241	240	217

Receita líquida por segmento (%)

	2015	2016	2017
Receita líquida (R\$ bilhões)	20,3	21,4	18,7
Aviação comercial	56	57	58
Aviação executiva	29	28	26
Defesa & Segurança	14	15	16
Outros	1	-	-

A receita líquida teve 57% de sua origem proveniente do mercado norte-americano. O mercado europeu voltou a crescer e atingiu 12% de participação nas receitas da empresa. A participação do Brasil também aumentou e ficou em 13%. As demais regiões (América Latina, China, Ásia Pacífico, África e Oriente Médio) mantiveram-se estáveis em relação ao ano anterior, com 18% de representação.

Em 2017, o resultado e a margem operacional ajustados (EBIT) foram de R\$ 1.280,9 milhões (US\$ 397,1 milhões) e 6,8%, influenciados pelo aumento de custos no segmento de Defesa & Segurança, atrelados ao programa

de desenvolvimento da aeronave KC-390. O EBITDA ajustado atingiu R\$ 2.289,60 milhões (US\$ 712,5 milhões) em 2017, 26% menos que em 2016. Já a margem EBITDA ajustada alcançou 12,2%.

A queda de 57% em relação a 2016 das despesas operacionais líquidas provenientes das provisões relacionadas aos itens não recorrentes contribuiu positivamente para o lucro líquido da Embraer em 2017, que foi de R\$ 795,8 milhões, 36% maior que em 2016. O lucro por ação foi de R\$ 1,0838. O valor adicionado total a distribuir totalizou R\$ 5.546,2 milhões e representou 27% da receita líquida de 2017.

217 AERONAVES ENTREGUES

R\$ 5.546,2 MILHÕES DE VALOR ADICIONADO DISTRIBUÍDO



R\$ 18.713,0 MILHÕES DE RECEITA LÍQUIDA



R\$ 795,8 MILHÕES DE LUCRO LÍQUIDO



DESEMPENHO SOCIAL



ESCOPO TEMÁTICO

Saúde e bem-estar
Educação de qualidade
Igualdade de gênero
Trabalho decente e
crescimento econômico
Redução das desigualdades



GESTÃO DE PESSOAS |103-2, 103-3, Diversi-

dade e igualdade de oportunidades, Não discriminação, Liberdade de associação e negociação coletiva

No fim de 2017, a Embraer mantinha 18.433 empregados: 15.710 no Brasil e 2.723 no exterior. As informações sobre o quadro funcional estão detalhadas [aqui](#).

Atração

Em um cenário externo altamente dinâmico e em constante transformação, a Embraer busca atrair jovens com espírito de mudança e alinhados às novas tendências globais, capazes de enfrentar os mais diversos desafios dentro da companhia e do setor. Universitários podem ingressar por meio do Programa de Estágio, e os recém-formados no ensino superior, por meio do Programa de Trainee, que em sua primeira edição despertou interesse de mais de 11 mil candidatos nas 23 vagas abertas inicialmente no Brasil. A Embraer ainda oferece oportunidades a jovens de 14 a 24 anos no programa Jovem Aprendiz, em parceria com o Governo Federal.

A Embraer investe em formação específica por meio de iniciativas, como o Programa Projetista Embraer (PPE) e o Programa de Especialização em Engenharia (PEE). O primeiro é realizado em parceria com a Faculdade de Tecnologia do Estado de São Paulo (FATEC) e oferece capacitação técnica e

estágios na companhia. Já o PEE oferta mestrado profissional em Engenharia Aero-náutica, com diploma emitido pelo Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA), uma formação complementar específica que possibilita oportunidades de contratação na Embraer para diversos participantes após a conclusão do curso. No ano, foram formadas 68 pessoas nas duas iniciativas. Com vistas à inclusão, é empreendido ainda o Programa Embraer na Rota da Diversidade, que, desde 2012, tem como foco a capacitação de pessoas com deficiência – 80 pessoas foram treinadas no exercício.

[Clique aqui](#) para saber mais sobre todas essas iniciativas.

Desenvolvimento

A companhia incentiva a ascensão de carreira e a mudança de área por meio do Programa de Aproveitamento Interno, no qual as vagas disponíveis são divulgadas, inicialmente, apenas para o público interno. Ao todo, foram 67 vagas preenchidas em 2017 graças a essa iniciativa.

As competências técnicas e o comportamentais dos empregados são estimulados no âmbito de programas de capacitação. No ano, foram disponibilizados mais de 7.000 cursos e treinamentos, principalmente por ferramentas on-line. Os profissionais recebem avaliação periódica, cujos resultados orientam o Programa de Desenvolvimento Individual (PDI), e progressões salariais para os empregados da produção em início de carreira que obtêm resultados positi-

vos. Já os líderes passam pelo Programa de Desenvolvimento da Liderança Embraer, em que são avaliados de acordo com metodologia 360º, Mapa de *Performance* e Comitê de Calibração. [|404-3|](#)

Em 2017, foram investidos R\$ 6.391.015 e somadas 604.525 horas totais de treinamento (média de 61 horas por empregado). Mais detalhes estão disponíveis [aqui](#). [|404-1, 404-2, 404-3, 412-2|](#)

Saúde e segurança

A Política de Meio Ambiente, Saúde e Segurança orienta ações de prevenção de acidentes e doenças, que são colocadas em prática pelo Programa Comportamental, pelo Programa Embraer de Reequilíbrio Tensional Ocupacional (PERTO), no gerenciamento de riscos ergonômicos, na aplicação do *prevention through design* e nos programas do Estar de Bem. Todos os empregados passam por exames médicos periódicos anuais que possibilitam o mapeamento epidemiológico de cada área. Em conformidade com a legislação, a companhia mantém Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), que representa 85,1% da força de trabalho. Também negocia acordos formais com sindicatos e cláusulas em convenções coletivas que abrangem todos os empregados no Brasil. Em suas unidades no exterior, a companhia segue rigorosamente a legislação e as regulamentações de cada país onde atua. [|102-41|](#) Em 2017, o número de acidentes com afastamento para empregados próprios foi de 33, e a taxa de doenças ocupacionais ficou em 0,03%. Esses dados são acompanhados e analisados mensalmente pela Diretoria e pelo Conselho de Administração, e as metas para a redução estão contempladas no [Plano de Sustentabilidade 2020](#).

GESTÃO DE PARCEIROS |102-9, 103-2, 103-3,

Práticas de compras, Avaliação ambiental de fornecedores, Não discriminação, Liberdade de associação e negociação coletiva, Trabalho infantil,

Trabalho forçado ou análogo ao escravo, Avaliação Social de Fornecedores

A Embraer estabelece relação comercial com 1.200 fornecedores para a fabricação dos produtos. Esse público é avaliado em monitoramento mensal de indicadores de desempenho, auditorias presenciais e aplicação periódica de questionários de impacto ambiental. Para contribuir com o aprimoramento das empresas contratadas, é promovido, em parceria com a Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI), o Programa de Desenvolvimento da Cadeia Aeronáutica (PDCA), focado na redução de custos e no aumento da qualidade. A companhia também conta com o apoio de 3.000 parceiros na execução de atividades técnicas e administrativas, aos quais são ofertados cursos sobre gestão *lean* e orientações para práticas de *kaizen* no âmbito do Programa de Excelência de Gestão (PEG). Os participantes são selecionados após identificação de riscos e oportunidades de redução de custos.

Cerca de 80% das compras são realizadas com fornecedores internacionais, divididos entre América do Norte (55%), Europa (20%) e restante do mundo (5%). As transações com os fornecedores nacionais representam 20% do valor de compras. [|204-1|](#)

Todos os contratos firmados contemplam cláusulas referentes a direitos humanos e às legislações trabalhista e ambiental. [|308-1, 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 412-3, 414-1, 414-2|](#)

4.200

fornecedores e
parceiros de negócios

INVESTIMENTO SOCIAL

[103-2, 103-3, 203-1, 203-2, 413-1, Impactos econômicos indiretos,

Comunidades locais]

O investimento social no Brasil é coordenado pelo Instituto Embraer de Educação e Pesquisa, que há mais de 15 anos empreende projetos ligados a educação, engajamento com a sociedade e preservação da memória da indústria aeronáutica nacional.

Entre as principais iniciativas, destacam-se os colégios Juarez Wanderley (São José dos Campos – SP) e Casimiro Montenegro Filho (em Botucatu – SP), que ofertam, gratuitamente, as três séries do Ensino Médio em período integral a estudantes egressos da rede pública de educação e com renda familiar mensal inferior a nove salários-mínimos. Os beneficiados também recebem uniforme, material didático, alimentação e transporte durante o período letivo.

Em 2017, os dois colégios foram listados entre as escolas com melhores notas no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), e o Juarez Wanderley figurou na oitava posição no Estado de São Paulo. Além disso, mais de 80% dos alunos ingressaram em universidades públicas em todo o Brasil. Considerando os aprovados em universidades particulares por meio do Programa Universidade para Todos (Prouni) e por bolsas integrais, o valor ultrapassa os 90%.

Parte dos ex-alunos selecionados nesses vestibulares conseguem apoio financeiro por conta do programa Fundo de Bolsas, mantido pelos próprios ex-bolsistas, que reembolsam o fundo ao ingressarem no mercado de trabalho, além de contribuições de empresas e de pessoas físicas.

O Instituto Embraer também apoia financeiramente organizações sociais sem fins lucrativos, por meio do Programa Parceria Social (PPS).

A iniciativa busca apoiar projetos alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU). Em 2017, foram apoiadas 12 organizações com aporte de até R\$ 40 mil por projeto.

A entidade abrange ainda o Centro Histórico Embraer, cujo objetivo é preservar e divulgar a história da indústria aeronáutica brasileira. Atualmente, conta com espaços expositivos em unidades da Embraer, realiza exposições virtuais e promove, todos os meses, visitas guiadas para a comunidade na planta de São José dos Campos (SP).

Entre os destaques do ano estão a exposição Design na aviação brasileira, que contou com mais de 40.000 visitantes durante sua exibição no Museu da Casa Brasileira (MCB), em São Paulo (SP).

O Instituto Embraer recebeu ainda o Prêmio Aberje 2017, considerado o mais importante da comunicação corporativa do País. A conquista na categoria Responsabilidade Histórica e Memória Empresarial foi concedida pela Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (ABERJE), em referência às ações de preservação da memória aeronáutica desenvolvidas ao longo do ano.

Em 2017, foi criada a Embraer Foundation, que passou a consolidar as ações sociais da companhia nos Estados Unidos. Assim como o Instituto no Brasil, a entidade americana estabelece parcerias sociais, engaja os empregados em ações de voluntariado e promove a cultura do empreendedorismo entre os membros das comunidades atendidas.

Destaques de 2017

R\$ **20** milhões investidos aproximadamente

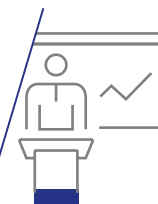
3.160

alunos formados nos dois colégios desde 2002, com mais de 90% de aprovação em universidades públicas e privadas



23

organizações apoiadas pelo Instituto Embraer e pela Embraer Foundation



244

universitários contemplados pelo Fundo de Bolsas



+700

voluntários engajados em todo o mundo



PARA MAIS INFORMAÇÕES, ACESSE
<http://institutoembraer.org.br> E <http://embraerfoundation.org>

SAIBA MAIS EM
www.centrohistoricoembraer.com.br

DESEMPENHO AMBIENTAL



ESCOPO TEMÁTICO

Indústria, inovação e infraestrutura
Consumo e produção responsáveis
Ação contra a mudança global do clima



As iniciativas relacionadas à preservação ambiental, à ecoeficiência e ao gerenciamento do ciclo de vida dos produtos são orientadas pela [Política de Meio Ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho \(MASS\)](#).

ENERGIA E ÁGUA

Em 2017, a energia consumida totalizou 179.237 MWh, aumento de 1,33% em relação a 2016 (176.889 MWh) em razão da inclusão da unidade de Jacksonville, nos Estados Unidos. Para a redução do consumo, a companhia promove a melhoria dos processos, instalações e equipamentos, que incentivam a eficiência energética. [\[302-1, 302-4\]](#)

Em relação à água, foram captados 982.826 m³, com reutilização de 6%. O volume de água em 2017 foi consideravelmente menor que em 2016 em razão de melhorias realizadas na unidade de OGMA e da implementação de projeto de reaproveitamento de água em Évora.

[Clique aqui](#) para mais informações. [\[303-1, 303-3\]](#)

EFLUENTES E RESÍDUOS

Os efluentes das unidades são destinados à rede pública, com exceção das unidades de Taubaté (SP) e Gavião Peixoto (SP), que dispõem nos córregos Boçoroca e da Mulada, respectivamente. Para isso, contam com Estações de Tratamento de Esgoto (ETE) próprias. O volume descartado é inferior à capacidade de suporte dos corpos hídricos e ambos estão fora de Área de Proteção Ambiental (APA). [Clique aqui](#) para ver dados de descarte de água das unidades discriminados por tratamento e destinação. [\[306-1\]](#)

A Embraer também conta com rígidos procedimentos para o gerenciamento de resíduos em suas unidades, o qual é realizado em conformidade com as legislações aplicáveis em cada localidade onde as plantas industriais estão inseridas. São empreendidos ainda programas que buscam continuamente o uso de materiais menos nocivos ao meio ambiente e a otimização de processos. Todo esse trabalho é feito em linha com o programa de coleta seletiva, com base na seguinte ordem de prioridade: não geração, redução, reutilização, reciclagem, tratamento e disposição final ambientalmente adequada. Informações referentes a peso total de resíduos gerados e destinações estão disponíveis [aqui](#). [\[306-2\]](#)

GASES DO EFEITO ESTUFA

A Embraer divulga inventário anual de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), certificado pela ISO 14064 e auditado pela Lloyd's Register Quality Assurance (LRQA). As informações referentes a 2017 estão detalhadas [aqui](#). [\[305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7\]](#)

Comprometida com a redução das emissões de GEE pelo setor, a companhia subscreve o compromisso de sustentabilidade da indústria aeronáutica, que estabelece o crescimento neutro em carbono até 2020 e a redução de 50% das emissões líquidas de dióxido de carbono (CO₂) na aviação até 2050, considerando os níveis de 2005.

CICLO DE VIDA DOS PRODUTOS

A Embraer mantém o projeto Desenvolvimento Integrado do Produto Ambientalmente Sustentável (DIPAS) para aprimorar o design sustentável, identificar alternativas ao uso de materiais restritos pela legislação ambiental e desenvolver estudos relacionados ao ciclo de vida dos produtos. Também empreende esforços para que os novos produtos tenham mais eficiência operacional, emitam menos CO₂ e ruídos e consumam menos combustíveis. Os gastos com combustíveis representam a maior despesa na operação de uma aeronave, cujo ciclo de vida é superior a 15 anos. A redução desse consumo, aliado ao de energia, atende tanto a necessidades ambientais quanto de mercado. [\[302-5\]](#)

Para a redução do consumo, a companhia promove a melhoria dos processos, instalações e equipamentos, o que incentiva a eficiência energética

ANEXO GRI

EMBRAER

INDICADORES GRI STANDARDS 2017

102-3 – LOCALIZAÇÃO DA SEDE DA ORGANIZAÇÃO

Avenida Brigadeiro Faria Lima, 2.170 – Putim, São José dos Campos (SP).

102-8 – INFORMAÇÕES SOBRE EMPREGADOS E OUTROS TRABALHADORES

Por nível funcional	2015		2016		2017	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretoria¹	73	9	82	9	85	7
Gerente	235	40	269	45	254	43
Supervisor	678	75	638	82	618	91
Piloto	102	0	93	0	95	0
Engenheiro	3.783	586	3.603	547	3.620	589
Profissional	1.300	965	1.487	1.036	1.607	1.078
Técnico	3.168	300	2.912	332	2.937	329
Administrativo	480	377	435	319	429	316
Operacional	6.603	599	6.077	540	5.841	494
Total por gênero	16.422	2.951	15.596	2.910	15.486	2.947
TOTAL	19.373		18.506		18.433	

Tipo de contrato	2015		2016		2017	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Tempo determinado	217	89	306	70	366	90
Tempo indeterminado	16.205	2.862	15.290	2.840	15.120	2.857
Total por gênero	16.422	2.951	15.596	2.910	15.486	2.947
TOTAL	19.373		18.506		18.433	

Tipo de emprego	2015		2016		2017	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Jornada integral	16.403	2.945	15.580	2.905	15.469	2.941
Meio período	19	6	16	5	17	6
Total por gênero	16.422	2.951	15.596	2.910	15.486	2.947
TOTAL	19.373		18.506		18.433	

Número de funcionários por país	2015²		2016²		2017²	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Brasil	14.488	2.519	13.540	2.467	13.260	2.450
China	48	26	46	21	41	25
EUA	1.406	262	1.479	284	1.629	321
França	89	19	93	19	54	13
Holanda	56	10	75	19	110	26
Irlanda	0	1	0	0	0	0
Portugal	294	97	324	83	351	96
Singapura	41	17	39	17	41	16
Total por gênero	16.422	2.951	15.596	2.910	15.486	2.947
TOTAL	19.373		18.506		18.433	

Força de trabalho	2015		2016		2017	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Funcionários próprios	14.488	2.519	13.540	2.467	15.486	2.947
TOTAL	17.007		16.007		18.433	

1. Em Diretoria, estão agrupados o Diretor-Presidente, o Vice-Presidente e Diretores.
2. Nos anos anteriores, foi informado o efetivo do Brasil do País. Desde 2015 o efetivo passou a ser informado por país.

102-12 – INICIATIVAS DESENVOLVIDAS EXTERNAMENTE

Todas as iniciativas citadas na tabela são voluntárias.

Nome	Data de adoção	Escopo	Stakeholders envolvidos
UN Global Compact	2008	Mundial	Fornecedores, fabricantes, empresas de transporte e organizações de diversos setores
Initiative Towards sustAinable Kerosene for Aviation (ITAKA)	2012	Mundial	Fornecedores, fabricantes, empresas de transporte e organizações do setor aeroespacial
Friends of Rio+20	2012	Mundial	Organizações de diversos setores
Compromisso para a redução de emissão de gases do efeito estufa na aviação (ICAO/ATAG)	2014	Mundial	Fornecedores, fabricantes, empresas de transporte e organizações do setor aeroespacial
Call to Action	2014	Mundial	Fornecedores, fabricantes, empresas de transporte e organizações de diversos setores
Centro de pesquisas de biocombustíveis	2015	Brasil (com potencial de impacto mundial)	Parceria com a Boeing
EcoDemonstrator	2016	Teste de tecnologias para melhoria de desempenho ambiental do produto	Parceria com a Boeing
Mobilidade urbana	2017	Desenvolvimento de VTOLS (veículos elétricos de pequeno porte de decolagem e aterrissagem vertical) para ambientes urbanos	Parceria com a Uber

102-13 – PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES

Organização/associação	Assento no Conselho de Governança	Participação em projetos/comissões	Participação estratégica
Agenda Nacional			
Associação Brasileira das Companhias Abertas (Abrasca)	Sim	Sim	Sim
Associação Brasileira das Indústrias de Materiais de Defesa e Segurança (Abimde)	Sim	Sim	Sim
Associação Brasileira de Aviação Geral (Abag)	Sim	Sim	Sim
Associação Brasileira de Ciências Mecânicas (ABCM)	Sim	Sim	Sim
Associação das Indústrias Aeroespaciais do Brasil (AIAB)	Sim	Sim	Sim
Associação de Comércio Exterior do Brasil (AEB)	Sim	Sim	Sim
Associação do Parque Tecnológico de São José dos Campos	Sim	Sim	Sim
Associação Nacional de Pesquisa e Desenvolvimento das Empresas Inovadoras (Anpei)	Sim	Sim	Sim
Confederação Nacional da Indústria (CNI)*	Não	Sim	Sim
Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp)	Sim	Sim	Sim
Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC)	Não	Sim	Sim
Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial (IEDI)	Sim	Sim	Sim
Movimento Empresarial para a Inovação (MEI)	Sim	Sim	Sim

Organização/associação	Assento no Conselho de Governança	Participação em projetos/comissões	Participação estratégica
Agenda Internacional			
Aerospace Industries Association (AIA)	Sim	Sim	Sim
Air Transport Action Group (ATAG)	Sim	Sim	Sim
Aviation Working Group (AWG)	Sim	Sim	Sim
Brazil Industries Coalition (BIC)	Sim	Sim	Sim
Câmara de Comércio Exterior Americana (Amcham)	Sim	Sim	Sim
Câmara Portuguesa de Comércio no Brasil (CPCB)	Sim	Sim	Sim
Centro Brasileiro de Relações Internacionais (CEBRI)	Sim	Sim	Sim
Conselho Empresarial Brasil-China (CEBC)	Sim	Sim	Sim
Conselho Empresarial Brasil-Estados Unidos (CEBEU)	Sim	Sim	Sim
European Policy Center (EPC)	Não	Sim	Sim
Fundação do Pacto Global	Não	Sim	Sim
Fundação Centro de Estudos do Comércio Exterior (Funcex)	Sim	Sim	Sim
General Aviation Manufacturers Association (Gama)	Não	Sim	Sim
International Aerospace Environmental Group (IAEG)	Não	Sim	Sim
National Aeronautic Association (NAA)	Sim	Sim	Sim
U.S. Chamber of Commerce (U.S. Chamber)	Não	Sim	Sim
World Economic Forum (WEF)	Não	Sim	Sim

* Participação associativa por meio do sistema Fiesp. Vale ressaltar que a lista não apresenta o universo completo das associações da Embraer. Foram levantadas algumas das associações mais significativas.

102-20 – NÍVEL EXECUTIVO COMO RESPONSÁVEL PELOS TÓPICOS ECONÔMICOS, AMBIENTAIS E SOCIAIS

Responsável	Cargo	Tópicos
Carlos Alberto Griner*	Vice-Presidente de Pessoas e Sustentabilidade	Recursos Humanos e Sustentabilidade
José Antonio de Almeida Filippo	Vice-Presidente Executivo	Financeiro e Relação com Investidores
Fabiana Klajner Leschziner	Vice-Presidente Executivo Jurídico	Jurídico e Compliance

* Responsável pela elaboração do relatório anual da empresa.

Plano Diretor de Sustentabilidade 2017 ^[102-15]

Aspecto	Indicador	Meta (dezembro de 2017)	2015 ¹	2016	2017
Ética	Percentual de aderência às políticas e aos procedimentos de <i>compliance</i> ²	100%	Gestores: 100%* Não gestores: 98,98%* * São considerados os treinamentos realizados sobre Anticorrupção – Código de Ética e Conduta	Gestores: 96%* Não gestores: 98%* * São considerados os treinamentos realizados sobre Anticorrupção – Código de Ética e Conduta	Gestores: 94%* Não gestores: 99%* * São considerados os treinamentos realizados sobre Anticorrupção – Código de Ética e Conduta
Atração, desenvolvimento e retenção de recursos humanos	Percentual de favorabilidade da pesquisa de clima	80%	89%	Não houve pesquisa em 2016; a empresa optou por fazer pesquisa de engajamento bianual. A pesquisa de engajamento acontecerá em maio de 2017	Não houve pesquisa em 2017
Atração, desenvolvimento e retenção de recursos humanos	Número de horas de pessoas treinadas por ano	500.000 horas ao ano	557.077 horas	625.416 horas	604.525 horas
Segurança do produto	Manutenção dos certificados de homologação de tipo CHT para os aviões das aviações comercial e executiva	100% dos certificados de tipos válidos	100%	100%	100%
Segurança do produto	Manutenção dos certificados de homologação de empresa (CHE) em todas as unidades Embraer de interesse definido em conjunto com as unidades de negócio	100% de todos os sites de interesse certificados	100%	100%	100%
Gestão de substâncias químicas	Desenvolvimento do novo sistema de gestão de substâncias químicas para garantir o nível adequado de conhecimento da composição química do produto para o cumprimento das legislações ambientais atuais e futuras	Fase I – definições e estruturação: até fevereiro de 2015 Fase II – disponibilização da plataforma e <i>input</i> de dados: até dezembro de 2016 Fase III – operação plena do sistema: até dezembro de 2017	Finalizada a primeira fase da modificação do cadastro de substâncias perigosas, no SAP. Está em andamento o treinamento dos empregados que cadastram as substâncias no sistema. Início do <i>input</i> de dados no sistema a fim de atender à legislação ambiental. Desde dezembro de 2015, todos os cadastros já incorporam as modificações efetuadas no sistema modificado	Finalizadas as fases de estruturação e definições. Realizados os treinamentos a todos os envolvidos no cadastro das substâncias químicas no sistema SAP. Todos os <i>inputs</i> atendem à legislação vigente	Novo sistema de cadastro de substâncias perigosas implementado. Atuação contínua para adequação do passivo
Gestão da cadeia de suprimentos	Percentual de fornecedores classificados como “alto risco ambiental” na avaliação de riscos	0%	0%	0%	0%
Controle de exportações	Percentual de aderência às políticas e aos procedimentos de controle de exportação	100% de alcance da pesquisa de avaliação de <i>compliance</i>	77%	97%	94%
Novos negócios, produtos e serviços sustentáveis	Número de novos negócios, produtos e serviços lançados com premissas de sustentabilidade incorporadas	Lançar anualmente projeto que evidencie a inclusão da sustentabilidade	Disponibilização de couro sem cromo no curtimento para utilização em interiores de aeronaves	Parceria com a Boeing no programa ecoDemonstrator. Testes de tecnologias voltadas para redução de consumo de combustível, de emissão de CO ₂ e de ruído	Parceria com a Uber para desenvolvimento de veículos aéreos elétricos voltados para mobilidade urbana
Gestão de recursos naturais e resíduos	Consumo de energia (MWh) por avião equivalente	Reduzir em 3% o consumo por avião equivalente, em relação ao ano-base 2014 (603,78 MWh/aeronave equivalente)	551,96 MWh/aeronave equivalente (redução de 9%)	499,79 MWh/aeronave equivalente (redução de 17%)	598,21 MWh/aeronave equivalente (redução de 1%)

[102-15]

Aspecto	Indicador	Meta (dezembro de 2017)	2015¹	2016	2017
Gestão de recursos naturais e resíduos	Consumo de água (m³) <i>per capita</i>	Reduzir em 4% o consumo <i>per capita</i> de água em relação ao ano-base 2014 (44,66 m³/ <i>per capita</i>)	41,78 m³/ <i>per capita</i> (redução de 6%)	42,49 m³/ <i>per capita</i> (redução de 5%)	46,12 m³/ <i>per capita</i> (aumento de 3%). Houve redução significativa dos empregados por causa do PDV
Gestão de recursos naturais e resíduos	Geração de resíduos sólidos/receita líquida	Reduzir em 3% a geração total de resíduos por milhão de dólar receitado em relação ao ano-base 2013 (2,76 t/milhão de dólares)	3,21 t/milhão de dólares (aumento de 16%)	2,95 t/milhão de dólares (aumento de 7%)	2,80 t/milhão de dólares (aumento de 1%)
Gestão de recursos naturais e resíduos	Geração de resíduos sólidos perigosos/receita líquida	Reduzir em 3% a geração de resíduos perigosos por milhão de dólar receitado em relação ao ano-base 2013 (0,5 t/milhão de dólares)	0,57 t/milhão de dólares (aumento de 14%)	0,50 t/milhão de dólares (manutenção)	0,54 t/milhão de dólares (aumento de 8%)
Gestão de recursos naturais e resíduos	Percentual de unidades industriais (manufatura) e centros de serviços Embraer com certificação ISO 14001	100% das unidades industriais e centros de serviços existentes em 2014 com certificação ISO 14001	47,05%	47,05%	47,05%
Gestão de recursos naturais e resíduos	Percentual de unidades industriais (manufatura) e centros de serviços Embraer avaliados com relação a passivos ambientais	100% das unidades industriais e dos centros de serviços existentes em 2014 mapeados com relação a passivos ambientais (e seus respectivos planos de tratamento) Novas aquisições prediais, instalações ou negócios devem ser precedidos por avaliação sobre passivos ambientais (<i>due diligence</i> de meio ambiente) com o intuito de assegurar acesso às informações necessárias para tomada de decisão pela companhia	76,47% (13 de 17 unidades)	76,47% (13 de 17 unidades)	76,47% (13 de 17 unidades)
Emissões atmosféricas	Emissão de gases do efeito estufa (escopo 1+2)/receita líquida⁴	Reduzir em 3% a emissão de gases do efeito estufa (escopo 1+2) por milhão de dólar receitado em relação ao ano-base 2013	5,48 t/milhão de dólares (aumento de 8%)	4,09 t/milhão de dólares (redução de 19%)	4,46 t/milhão de dólares (redução de 12%)
Emissões atmosféricas	Emissão de VOC/receita líquida	Reduzir em 3% a emissão de VOC por milhão de dólar receitado em relação ao ano-base 2013 (0,0063 t/milhão de dólares)	0,0034 t/milhão de dólares (redução de 46%)	0,0011 t/milhão de dólares (redução de 82%)	0,0022 t/milhão de dólares (redução de 65%)
Direitos humanos e trabalhistas	Percentual de processos individuais e procedentes de reclamação trabalhista por empregado	Padrão de excelência (ser referência no mercado), ficando abaixo da média nacional de empresas do mesmo porte, conforme órgão regulador de cada país	0,391%* * Número corrigido	0,306%	0,466%
Saúde e segurança do trabalhador	Taxas de frequência de acidentes com afastamento (LTIFR, na sigla em inglês)	Reduzir as taxas de frequência de acidentes com afastamento em 30% em relação à taxa de frequência de acidentes de 2014	Taxa 2014: 1,74 Taxa 2015: 2,25	1,19 (redução de 31,6%)	0,99 (redução de 44%)
Saúde e segurança do trabalhador	Percentual de unidades industriais (manufatura) e centros de serviços Embraer com certificação OHSAS 18.001³	100% das unidades industriais e centros de serviços existentes em 2014 com certificação OHSAS 18.001	47,05% (FLM, EGM, ELEB, BOT, GPX, TTE e EVO)	47,05% FLM, EGM, ELEB, BOT, GPX, TTE e EVO)	47,05%

[102-15]

Aspecto	Indicador	Meta (dezembro de 2017)	2015¹	2016	2017
Transparência e comunicação	Percentual de indicadores da Global Reporting Initiative (GRI) respondidos no relato da empresa	Relatório anual com base na GRI, opção Abrangente	89,65%	89,65%	71,52%⁵
Gestão do ciclo de vida ambiental do produto	Requisitos ambientais no desenvolvi-mento de produtos	Incorporar requisitos ambientais, além daqueles de ruído e emissões, em 100% dos novos produtos lançados	A incorporação dos requisitos ambientais do produto já foram implementados no programa E2. Em andamento a verificação do atendimento desses requisitos no programa E2 Para o próximo programa de aerona-ve a ser lançado pela empresa, to-dos os requisitos ambientais serão incorporados mediante as regras do processo do Desenvolvimento Integrado do Produto (DIP)	A incorporação dos requisitos ambientais do produto já foram implementados no programa E2. Em andamento a verificação do atendimento desses requisitos no programa E2 Para o próximo programa de aerona-ve a ser lançado pela empresa, to-dos os requisitos ambientais serão incorporados, mediante as regras do processo do Desenvolvimento Integrado do Produto (DIP)	A incorporação dos requisitos ambientais do produto já foram implementados no programa E2. Em andamento a verificação do atendimento desses requisitos no programa E2 Para o próximo programa de aerona-ve a ser lançado pela empresa, to-dos os requisitos ambientais serão incorporados, mediante as regras do processo do Desenvolvimento Integrado do Produto (DIP)
Gestão do ciclo de vida ambiental do produto	Uso de avaliação simplificada do ciclo de vida (DfE Matrix) para produtos	Utilizar a DfE Matrix para avaliar 100% dos novos produtos lançados; para produtos já existentes, avaliar o equivalente ao mínimo de 50% da receita da Embraer	Novos produtos em 2015: Legacy 450, que foi avaliado via DfE Matrix. Portfólio total: já avaliados os E-jets, Phenoms e Legacy 500/450, responsá-veis por 86% da receita da Embraer	Não houve lançamento de produto em 2016. Portfólio total: já avalia-dos os E-jets, Phenoms e Legacy 500/450, responsáveis por 84,6% da receita da Embraer	Não houve lançamento de produto em 2017. Portfólio total: já avalia-dos os E-jets, Phenoms e Legacy 500/450, responsáveis por 82,9% da receita da Embraer
Gestão do ciclo de vida ambiental do produto	Orientação ao cliente quanto ao fim de vida do produto	Definir documento que contenha as diretrizes estratégicas do produto Embraer com relação ao seu fim de vida	Concluído o guia técnico que con-tém diretrizes operacionais para os clientes destinarem corretamente os produtos em fim de vida	Concluído o guia técnico que con-tém diretrizes operacionais para os clientes destinarem corretamente os produtos em fim de vida. Iniciada a construção da Política corporativa de Fim de Vida do produto	Concluído o guia técnico que contém diretrizes operacionais para os clientes destinarem corretamente os produtos em fim de vida. Construção da Política corporativa de Fim de Vida do produto em andamento
Desenvolvimento socioeconômico local	Média da avaliação (<i>Balance Score Card</i>) dos resultados dos projetos apoiados anualmente no âmbito do Programa Parceria Social	Nota 4, em avaliação de 0 a 5 pontos	2,45	3,44	4,03
Desenvolvimento socioeconômico local	Número de voluntários Embraer enga-gados nos programas de Empreende-dorismo, Programa de Parceria Social e demais projetos sociais reconhecidos pelo Instituto Embraer	Aumentar 20% do número de voluntários	+12% (565 voluntários)	+56,72% (793 voluntários)	+43,87% (728 voluntários)
Desenvolvimento socioeconômico local	Aprovação dos alunos dos Colégios Embraer em vestibulares	Manter a taxa de aprovação de alu-nos dos Colégios Embraer superior a 80% em vestibulares	Colégio Embraer Juarez Wanderley – 84% de aprovação em universidades públicas Colégio Embraer Casimiro Montenegro Filho – 83% de aprova-ção em universidades públicas	Colégio Embraer Juarez Wanderley – 86% de aprovação em universida-des públicas Colégio Embraer Casimiro Monte-negro Filho – 87% de aprovação em universidades públicas	Colégio Embraer Juarez Wanderley – 84% de aprovação em universida-des públicas Colégio Embraer Casimiro Monte-negro Filho – 75% de aprovação em universidades públicas
Pesquisa, desenvolvimento e inovação	Percentual do investimento anual em desenvolvimento tecnológico aplicado em projetos com ganhos ambientais	Aumento contínuo do percentual do investimento anual em desenvolvi-mento tecnológico aplicado em pro-jetos com ganhos ambientais, até o mínimo de 50% no ano-base 2017 (recurso a ser aplicado em 2018)	78%	80%	77%

1. Em razão de queda da receita em 2015, alguns indicadores foram significativamente alterados.
2. Considerados os treinamentos realizados sobre Anticorrupção – Código de Ética e Conduta.
3. A meta foi revista e, para assegurar seu cumprimento, a data final foi estendida para o próximo ciclo de 2018-2020.
4. Estão consideradas nesse indicador as emissões do Escopo 1 referentes a: emissões fugitivas; queima de combustíveis diferentes de querosene aeronáutico (QAV); e queima de QAV em voos de produção (aeronaves do atual portfólio). Não são consi-deradas as emissões de voos de desenvolvimento e certificação de novos produtos, bem como as aeronaves da UN Defesa e Segurança.
5. O Relatório Anual 2017 segue o recém-lançado GRI Standards. O novo padrão sofreu alterações substanciais em relação ao antigo formato (GRI G4), incluindo revisão de tópicos e reformulação de indicadores.

102-21 – CONSULTA AOS STAKEHOLDERS NOS TEMAS ECONÔMICOS, AMBIENTAIS E SOCIAIS | 102-43 – ABORDAGEM ADOTADA PELA ORGANIZAÇÃO PARA ENVOLVER OS STAKEHOLDERS

Os principais mecanismos de engajamento adotados pela Embraer estão representados na tabela abaixo e fazem parte do exercício de interação da liderança com os *stakeholders*. A cada três anos, a Matriz de Materialidade da organização é revisada com base na consulta formal aos *stakeholders* a fim de priorizar o empenho em relação aos aspectos ambiental, social e econômico.

PI	Evento	Objetivo	Responsável/ Frequência
Clientes	EOC/EEOC – Conferência com operadores	Conferências, reuniões dedicadas e <i>workshop</i> com operadores são realizados para manter e aprimorar o relacionamento e discutir temas relativos às aeronaves (manutenção, operação e itens de campo). É um meio para os clientes se manifestarem de maneira regular e frequente, para expor necessidades, anseios, satisfação, itens técnicos e experiências com os produtos. As áreas de Suporte ao Cliente coletam, analisam, priorizam e desenvolvem planos de ação para a introdução de melhorias nos produtos e processos. É um processo de melhoria contínua.	Áreas de Suporte ao Cliente/anual
	<i>Kaizen</i> em clientes	Auxílio na adoção de melhorias em produtos e processos para aperfeiçoar a interface com o cliente.	Áreas de Suporte ao Cliente/conforme demanda
	Estudos para desenvolvimento ou melhoria de produtos	Utilização dos conhecimentos técnicos de operação de aviões de alguns clientes nos projetos de melhorias de produto. Para isso, eles são contatados para realização de reuniões e estudos.	Inteligência de Mercado, Suporte ao Cliente e Engenharia/conforme demanda
	Pesquisas de satisfação de clientes	Realização de levantamentos para apurar o nível de satisfação.	Áreas de Suporte ao Cliente/anual
	Feiras aeronáuticas	Divulgação e apresentação de produtos a potenciais clientes para o incremento das vendas de aeronaves.	Área de vendas/conforme calendário
Fornecedores	Embraer Suppliers Conference (ESC)	Alinhamento estratégico e de expectativas dos fornecedores, apresentação dos cenários futuros e premiação dos melhores fornecedores do ano.	CEO, VPs das unidades de negócio e Diretores/anual
	Supply Chain Alignment (SCA)	Alinhamento estratégico, operacional e das expectativas dos fornecedores, apresentação dos cenários e desafios do ano e planos de trabalho e de ação.	Gerentes e Diretores de Programa e Área da Qualidade de Fornecedores/anual
	Executive Meeting	Acompanhamento dos indicadores e planos de ação e alinhamento de expectativas dos fornecedores e da Embraer.	CEO, VPs das unidades de negócio e Diretores/trimestral
	Customer Support Meeting (CSM)	Reunião dedicada ao <i>aftermarket</i> para acompanhar, entre os executivos dos fornecedores, os assuntos que impactam a frota e os operadores da empresa. São discutidos e apresentados planos de ação para assuntos técnicos e comerciais para a frota e os operadores individuais.	CEO, VPs das unidades de negócio e Diretores/trimestral
	Program Review Meeting (PRM)	Acompanhamento técnico e operacional das atividades de desenvolvimento dos programas, série e <i>aftermarket</i> . Acompanhamento de plano de ação e correção de rotas.	Diretores e Gerentes de programas/semestral

PI	Evento	Objetivo	Responsável/ Frequência
Acionistas	Reunião do Conselho de Administração	Acompanhamento do desempenho da empresa e aprovação do Plano Estratégico (PE) e do Plano de Ação (PA).	VP Jurídica/conforme calendário
	Comitê de Estratégia (CEST)	Assessoramento no estabelecimento de políticas e diretrizes do PE e do PA e acompanhamento de gestão e resultados.	VP Jurídica/conforme calendário
	Comitê de Pessoas e Governança	Assessoramento na eleição ou na destituição de diretores e estabelecimento de suas respectivas funções, definição de políticas de remuneração e de RH, etc.	VP Jurídica/conforme calendário
	Comitê de Auditoria e Riscos (CAR)	Gerenciamento de riscos e auditoria estatutária.	VP Pessoas e Sustentabilidade/conforme calendário
	Portal de Relações com Investidores	Canal de comunicação entre empresa e seus investidores e acionistas a fim de transmitir informações com transparência e equidade, zelando pela governança corporativa.	Diretoria de Relações com Investidores/contínuo
	Relatório Anual	Ferramenta de comunicação e transparência aos <i>stakeholders</i> sobre as práticas sustentáveis da companhia.	Gerência de Sustentabilidade Corporativa/anual
Sociedade	Embraer Day	Criar momento de interação com os principais analistas e investidores, com foco nas principais informações da empresa no período.	Diretoria de Relações com Investidores/semestral
	Reuniões no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)	Relacionamento com órgãos reguladores, inspeção rotineira e atendimento de legislação.	Gerência de Segurança do Trabalho, Saúde Ocupacional e Meio Ambiente/bimestral
	Reuniões CETESB, Vigilância Sanitária Polícia Federal/ Estadual, Ministério do Exército, Prefeitos, Secretários Municipais de Educação, entidades de classe e associações empresariais brasileiras	Relacionamento com órgãos reguladores, inspeções rotineiras e atendimento à legislação. Reuniões para levantamento de necessidades e expectativas do município relacionadas à educação e ao desenvolvimento social. Discussões estratégicas e políticas setoriais, além de maior integração e aprendizado com diversos setores.	Gerência de Sustentabilidade Corporativa/ao longo do exercício vigente
	Participação em fóruns e organizações internacionais (WEF, ATAG, IATA, ICAO, UNDP, Global Compact, OMC, AWG, etc.)	Contribuir para o debate, com sugestão de estratégias, melhores práticas e soluções para temas globais, além de apoiar o diálogo público-privado.	Diretoria de Relações Externas e Gerência de Sustentabilidade Corporativa/ao longo do exercício vigente

102-21 – CONSULTA AOS STAKEHOLDERS NOS TEMAS ECONÔMICOS, AMBIENTAIS E SOCIAIS | 102-43 – ABORDAGEM ADOTADA PELA ORGANIZAÇÃO PARA ENVOLVER OS STAKEHOLDERS

PI	Evento	Objetivo	Responsável/ Frequência
Sociedade	Reuniões com Governo Federal, governos estaduais, prefeituras e agências governamentais	Garantir entendimento pleno sobre ações e projetos da Embraer; elaborar mecanismos para o fortalecimento da relação da sociedade privada e do governo; e contribuir para formulação de políticas públicas de interesse da indústria aeroespacial.	Diretoria de Relações Externas e Gerência de Sustentabilidade Corporativa/ao longo do exercício vigente
	Blog do Diretor-Presidente	Canal de comunicação direta do Presidente com todos os funcionários.	Presidente/contínuo
	Reuniões de acompanhamento de PA/ PMS e Alinhamento Semestral	Reuniões para acompanhar evolução do PA e do PMS, em que o líder dá instruções e adota ações de correção de rota para alcance das metas acordadas.	Líderes/no mínimo trimestral
	Helpline	Ferramenta confidencial para que os funcionários e partes interessadas possam informar ou buscar apoio sobre questões éticas e de comportamento relacionadas a possíveis violações das políticas da Embraer ou de leis e regulamentos.	Diretoria de Compliance/contínuo
Pessoas	Mensagens aos Gestores	Instrumento de comunicação para toda a liderança que visa dar suporte aos líderes na orientação dos funcionários em assuntos específicos.	Diretoria de Gestão da Marca e Comunicação Interna/contínuo

102-23 – PRESIDENTE DO MAIS ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA

O Presidente do mais alto órgão de governança não ocupa cargo de Diretor-Executivo, em consonância com a vedação contida no Estatuto Social da companhia, em seu parágrafo 4º, do artigo 27: “...É vedado a qualquer membro do Conselho de Administração ocupar simultaneamente cargo de Diretor da Companhia”.

102-27 – CONHECIMENTO COLETIVO DO MAIS ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA

Medidas tomadas para desenvolver e aprimorar o conhecimento	Órgão de governança	Econômico	Ambiental	Social
Treinamento de governança corporativa	Conselho de Administração	x	-	-
Apresentação sobre assuntos ambientais nas unidades da companhia	Conselho de Administração	-	x	-
Apresentação do Instituto Embraer de Educação e Pesquisa (IEEP)	Conselho de Administração	-	-	x
Treinamento anual de compliance	Conselho de Administração	x	-	-
Apresentação do Comitê de Gestão Financeira	Diretoria	x	-	-
Apresentação dos trabalhos do Comitê de Controle e de Riscos Ambientais (CCRA)	Diretoria	-	x	-
Apresentação dos trabalhos do Comitê de Sustentabilidade	Diretoria	-	x	x
Apresentação do Comitê de Ética	Diretoria	x	-	-

102-29 – IDENTIFICAÇÃO E GERENCIAMENTO DOS IMPACTOS ECONÔMICOS, AMBIENTAIS E SOCIAIS

Além do planejamento estratégico com visão de 15 anos, o plano estratégico da Embraer é revisado anualmente com a participação de todas as áreas de negócio, de operação e corporativas; e é aprovado pelo Conselho de Administração (CA). O objetivo é assegurar que a gestão de impactos, riscos e oportunidades decorrentes de questões econômicas, ambientais e sociais esteja alinhada às expectativas de desempenho e aos interesses dos *stakeholders*. Há previsão de que processos de *due diligence* considerados críticos, assim como seus resultados, sejam encaminhados ao CA para análise e acompanhamento.

Além disso, considera-se a opinião e o envolvimento dos públicos de interesse nos temas econômicos, ambientais e sociais por meio da Matriz de Materialidade da companhia, revisada a cada três anos em processo amplo e abrangente de pesquisas interna e externa. A materialidade foi revista pela última vez em 2016 e deu origem a novas metas e novos planos de ação associados a cada tema prioritário, com alcance até 2020.

102-31 – REVISÃO DE TEMAS ECONÔMICOS, AMBIENTAIS E SOCIAIS

O Conselho de Administração reúne-se ordinariamente oito vezes por ano e extraordinariamente sempre que necessário, conforme previsto em seu Regimento Interno. Nas reuniões, os representantes dos comitês de assessoramento reportam suas atividades e discussões e emitem orientações. A Diretoria, por sua vez, reporta o andamento das atividades e solicita aprovações de materiais da alçada do Conselho.

Em 2017, o Conselho reuniu-se 13 vezes e, em todas as reuniões, os representantes dos Comitês de Assessoramento estiveram presentes. Já a Diretoria reportou diferentes matérias, como a visibilidade do Acompanhamento do Plano de Ação da companhia, o que ocorreu em todas as reuniões, visibilidade setorializada por área de negócios (aviação executiva, defesa e comercial), acompanhamento dos trabalhos da Auditoria Interna e *Compliance* e visibilidade dos Comitês que assessoram a Diretoria: Sustentabilidade, Gestão Financeira, Riscos Ambientais, Ética e Negociação e Divulgação.

O Conselho de Administração mantém uma pauta de assuntos recorrentes que apoia a organização da agenda das reuniões. Vários assuntos estão relacionados como relevantes e com frequência de reporte definido pelos conselheiros. Outros temas entendidos como relevantes ou que necessitem de análise prévia são adicionados e organizados na agenda. Tanto a agenda quanto os materiais que serão apresentados na reunião são divulgados aos conselheiros com no mínimo uma semana de antecedência por meio de um portal de governança.

102-32 – PAPEL DO MAIOR ÓRGÃO DE GOVERNANÇA NO RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE

O relatório anual é revisado por toda a diretoria e, em última instância, pelo Diretor-Presidente.

102-33 – COMUNICAÇÃO DE ASSUNTOS CRÍTICOS

A Diretoria e os Comitês de Assessoramento do Conselho comunicam as preocupações críticas da companhia em reuniões ordinárias do CA ou, se necessário, com a convocação de reuniões extraordinárias.

102-35 – POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO |

102-36 – PROCESSO ADOTADO PARA DETERMINAR A REMUNERAÇÃO

A Política de Remuneração dos Executivos (PRE) determina que parte da remuneração de seus executivos seja concedida na forma de um Incentivo de Longo Prazo (ILP) com o objetivo de manter e atrair pessoal qualificado que contribua de maneira efetiva para o melhor desempenho da companhia. O detalhamento sobre os processos de remuneração está disponível no Formulário de Referência da Embraer. Veja mais a partir do item 13.1 – Descrição da política ou prática de remuneração, inclusive da diretoria não estatutária até o item 13.16 – Outras informações relevantes. Trata-se de documento público encaminhado anualmente à Comissão de Valores Mobiliários (CVM). A Embraer também disponibiliza o Formulário em seu portal para investidores: <https://ri.embraer.com.br> > Informações Financeiras > Arquivadas na CVM.

102-37 – ENVOLVIMENTO DOS STAKEHOLDERS NA REMUNERAÇÃO

A Embraer respeita e entende a importância do papel exercido pelos sindicatos com os quais se relaciona e mantém com eles relacionamento em conformidade com a legislação vigente. Nas unidades brasileiras, 5,6% dos empregados são sindicalizados, porém, todos, sindicalizados ou não, são contemplados pelos reajustes salariais e pelas cláusulas sociais negociadas nas convenções coletivas de trabalho firmadas com o sindicato representativo dos empregados. A companhia negocia acordos coletivos de trabalho diretamente com essas entidades, com abrangência para 100% dos empregados representados. Nas convenções coletivas de trabalho constam cláusulas sociais que garantem o direito dos sindicatos de realizarem campanhas de sindicalização nas dependências da companhia.

102-42 – IDENTIFICAÇÃO E SELEÇÃO DE STAKEHOLDERS

A Embraer, em sua gestão por fluxo de valor, identifica os seguintes *stakeholders*: pessoas (empregados), sociedade, clientes, acionistas e parceiros (fornecedores). Eles são engajados por meio de um Procedimento Corporativo que contém as diretrizes para cada grupo. Veja mais em: <https://embraer.com/br/pt/sustentabilidade>.

GRI 103: ABORDAGEM DE GESTÃO

102-1 – EXPLICAÇÃO DA MATERIALIDADE E SEU LIMITE |

102-46 – DEFINIÇÃO DO CONTEÚDO DO RELATÓRIO E LIMITES DOS TEMAS MATERIAIS

A fim de definir com clareza os temas relativos à sustentabilidade de maior relevância para a empresa e seus *stakeholders*, a Embraer engaja acionistas, clientes, fornecedores, representantes de organizações sociais e de entidades de classe, além dos próprios executivos, em ciclos de consulta a cada três anos. Esse processo resulta na Materialidade da companhia. A atual entrou em vigor em 2017 e deu origem ao Plano de Sustentabilidade 2020, com indicadores e metas para cada tema material.

Tópico material	Stakeholder	Limite	Impactos
Ética, transparência e compliance	Todos os <i>stakeholders</i> da empresa	Dentro e fora da organização	O comportamento não ético pode prejudicar a reputação de uma empresa; causar efeitos negativos sobre clientes, funcionários e investidores; causar sanções financeiras e, como resultado, prejudicar os lucros. O compromisso de alcançar os objetivos de negócios com responsabilidade social é crucial, levando em consideração o relacionamento com acionistas, funcionários e fornecedores, preservando o ambiente e contribuindo para o desenvolvimento das comunidades.
Sustentabilidade econômica e financeira	Todos os <i>stakeholders</i> da empresa, principalmente acionistas e empregados	Dentro e fora da organização	O mau desempenho econômico de uma empresa tem impacto direto para seus acionistas, pois reduz a remuneração e, muitas vezes, traz prejuízos aos investidores. Além disso, no longo prazo pode gerar demissões com impactos diretos nos empregados e na comunidade em que a empresa está inserida. Os impactos também se estendem por toda a cadeia de valor e atingem fornecedores e clientes.

103-1 – EXPLICAÇÃO DA MATERIALIDADE E SEU LIMITE |

102-46 – DEFINIÇÃO DO CONTEÚDO DO RELATÓRIO E LIMITES DOS TEMAS MATERIAIS

Tópico material	Stakeholder	Limite	Impactos
Segurança do produto	Empregados e clientes	Dentro e fora da organização	Existem leis, regulações e certificações que exigem altos padrões de segurança para aviação. Além disso, é necessário monitorar riscos para garantir o perfeito funcionamento das aeronaves a fim de evitar mau funcionamento e potenciais acidentes que podem afetar desde clientes (empresas de linhas aéreas) até funcionários da própria Embraer.
Pesquisa, desenvolvimento e inovação	Acionistas e clientes	Dentro e fora da organização	Manter-se na vanguarda tecnológica é condição fundamental para a Embraer. A inovação permite o desenvolvimento de produtos altamente competitivos e com permeabilidade nos mercados internacionais. A ausência de diferenciais tecnológicos, tanto em produtos quanto em serviços da empresa, podem levar à perda de valor de mercado.
Emissões atmosféricas	Sociedade e clientes	Dentro e fora da organização	A aviação emite cerca de 2% do CO ₂ mundial e tem sua responsabilidade na luta contra as mudanças climáticas e nos impactos gerados por elas à sociedade. Por outro lado, aeronaves menos poluentes podem ser preferenciais para clientes, principalmente ante as novas regulamentações de emissões que têm surgido em todo o mundo.
Saúde, segurança e bem-estar	Empregados	Dentro da organização	O custo humano envolvido em problemas de saúde e acidentes é a principal consequência negativa de não prevenir riscos. Outros custos envolvidos (perda de tempo por acidentes e doenças, interrupção da produção, substituição do trabalhador, pagamento de horas extras, recuperação da saúde dos funcionários, salários pagos aos trabalhadores por licença, etc.) também podem afetar a rentabilidade da empresa. O bem-estar dos funcionários também está ligado diretamente à retenção de talentos e ao engajamento, o que gera impactos diretos no desempenho da empresa.
Recursos naturais e resíduos	Acionistas e sociedade	Dentro e fora da organização	A gestão de recursos naturais e resíduos é essencial para a eficiência da empresa como um todo, além de garantir a minimização e a mitigação de impactos do funcionamento da empresa no ambiente e na comunidade nos quais ela está inserida. Além de gastos relacionados ao desperdício de matéria-prima e à destinação de resíduos, a má gestão pode levar a multas e perda de reputação e valor de marca da organização. Além disso, pode afetar diretamente a comunidade, pois impacta na qualidade do ambiente e, potencialmente, até na saúde das pessoas.

103-2 – ABORDAGEM DE GESTÃO E SEUS COMPONENTES |

103-3 – AVALIAÇÃO DA ABORDAGEM DE GESTÃO

A forma de gestão e as políticas associadas a cada tema material identificado estão explicadas na tabela abaixo:

Tema material	Área responsável	Indicadores	Meta para 2020	Gestão
Ética, transparência e compliance	Vice-Presidência do Jurídico	Adesão à pesquisa de Ética e Compliance	90%	Além da adesão à pesquisa de clima, também são monitorados os relatos de denúncia do canal <i>Helpline</i> , assim como as respostas à pesquisa de Ética e <i>Compliance</i> , que desdobram planos de ação específicos para cada caso. O tema é regido por uma Política Anticorrupção e pelo Código de Ética e Conduta, aplicáveis a todas as unidades Embraer no Brasil e exterior, assim como empresas controladas pela <i>holding</i> .
Sustentabilidade Econômica e Financeira	Vice-Presidência do Financeiro e Relações com Investidores	<i>Return on Equity</i> (ROE)	ROE > custo de capital	O desempenho econômico e financeiro da empresa é acompanhado pelas áreas responsáveis, com visibilidade rotineira ao Conselho de Administração e reportes trimestrais ao mercado. São submetidos relatórios à CVM e à SEC.
Segurança do produto	Vice-Presidência de Engenharia	Análises de risco feitas dentro do prazo-alvo/total de reportes recebidos pela área	100%	A Embraer tem na segurança de seus produtos um pilar fundamental para sua excelência empresarial e sustentabilidade. Com vistas a obter níveis de desempenho de segurança cada vez mais elevados e que sustentem a percepção de conforto e segurança do público que utiliza as aeronaves da companhia, a Embraer promove uma abordagem proativa ao ciclo de vida de seus produtos. Isso inclui o compromisso de desenvolver, implementar, manter e constantemente aperfeiçoar estratégias que garantam que a Embraer continue a construir produtos seguros e que atendam e superem os padrões nacionais e internacionais de certificação. Para uma estratégia eficiente na gestão da segurança, é necessário incentivar o reporte das situações de risco observadas, analisar esses relatos dentro de prazos adequados e construir indicadores. O indicador definido para a Segurança do Produto (porcentagem de relatos relacionados com a segurança do produto analisados dentro das referências de excelência de prazo) traduz a essência dessas ações, o que permite medir e acompanhar a eficiência do processo de segurança.

103-2 – ABORDAGEM DE GESTÃO E SEUS COMPONENTES |

103-3 – AVALIAÇÃO DA ABORDAGEM DE GESTÃO

Tema material	Área responsável	Indicadores	Meta para 2020	Gestão
Desenvolvimento de pessoas	Vice-Presidência de Pessoas e Sustentabilidade	Diversidade e Voluntariado	Aumentar em 2% o número de empregados mulheres e negros. Aumentar o número de posições de voluntariado para o equivalente a 12% do total de empregados Embraer.	
Pesquisa, desenvolvimento e inovação	Vice-Presidência de Engenharia	Investimento em pesquisa, desenvolvimento e inovação pré-competitivos	1% da receita.	A Embraer criou em 2017 o Embraer Business Innovation Center (EBIC) em Melbourne, na Flórida (EUA).
Emissões atmosféricas	Vice-Presidência de Pessoas e Sustentabilidade	tCO ₂ e/receita	-3% em relação ao ano-base de 2016.	

Tema material	Área responsável	Indicadores	Meta para 2020	Gestão
Saúde, segurança e bem-estar	Vice-Presidência de Pessoas e Sustentabilidade	Taxas de frequência de acidentes com afastamento (LTIfR, na sigla em inglês) para empregados e terceiros	Zero.	As metas são desdobradas para cada unidade da Embraer e acompanhadas por meio do sistema integrado de gestão de qualidade. Há supervisão por parte da área de Meio Ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho, assim como acompanhamento por parte da Área de Sustentabilidade. O tema é gerido pela Política de Meio Ambiente, Saúde e Segurança, aplicável a todas as unidades da empresa e também às suas subsidiárias controladas.
		Certificação OHSAS	100% das plantas industriais e dos centros de serviços com mais de cem pessoas (inclusive terceiros).	
Recursos naturais e resíduos	Vice-presidência de Pessoas e Sustentabilidade	Consumo de água (m³/receita)	-2% em relação ao ano de 2016.	As metas são desdobradas para cada unidade da Embraer e acompanhadas por meio do sistema integrado de gestão de qualidade. Há supervisão por parte da área de Meio Ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho, assim como acompanhamento por parte da Área de Sustentabilidade. O tema é gerido pela Política de Meio Ambiente, Saúde e Segurança, aplicável a todas as unidades da empresa e também às suas subsidiárias controladas.
		Consumo de energia elétrica	-5% em relação ao ano de 2016.	
		Geração de resíduos perigosos (t/receita)	-3% em relação ao ano de 2016.	
		Geração de resíduos não perigosos (t/receita)	-2% em relação ao ano de 2016.	
		Certificação ISO 14001	100% das plantas industriais e dos centros de serviços com mais de cem pessoas (inclusive terceiros).	

PADRÕES ECONÔMICOS

GRI 201: DESEMPENHO ECONÔMICO

201-1 – VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO

Em 2017, o valor adicionado total a distribuir foi de R\$ 5.546,2 milhões, montante equivalente a 27% da receita líquida. Foram distribuídos R\$ 207,0 milhões aos acionistas em juros sobre capital próprio e dividendos; R\$ 3.342,8 milhões aos colaboradores; e R\$ 559,6 milhões ao Governo Federal e aos governos municipais na forma de impostos e contribuições.

DEMONSTRATIVO DO VALOR ADICIONADO (DVA)

O DVA evidencia a riqueza gerada pela Embraer e sua distribuição aos segmentos da sociedade, representados por acionistas, empregados, instituições financeiras e Governo (municipal, estadual e federal). O valor adicionado a distribuir totalizou R\$ 5.546,2 milhões e representou 27% da receita líquida de 2017.

Consolidado (R\$ milhões)	2015	2016	2017
Receitas	22.360,1	23.416,0	20.405,0
Insumos adquiridos de terceiros	(16.364,1)	(17.157,2)	(14.337,2)
Valor adicionado bruto	5.996,0	6.258,8	6.067,8
Depreciação e amortização	(1.073,3)	(1.265,5)	(1.085,6)
Valor adicionado líquido produzido pela entidade	4.922,7	4.993,3	4.982,2
Valor adicionado recebido em transferência	605,2	739,9	564,0
Valor adicionado total a distribuir	5.527,9	5.733,2	5.546,2
Distribuição do valor adicionado	5.527,9	5.733,2	5.546,2
Pessoal	3.342,5	3.557,0	3.342,8
Governo (impostos, taxas e contribuições)	1.251,6	592,7	559,6
Juros e aluguéis	652,2	991,7	796,4
Juros sobre capital próprio e dividendos	92,3	174,0	207,0
Lucros retidos/prejuízos do exercício	149,3	411,4	588,8
Participação dos não controladores	40,0	6,4	51,6

201-2 – IMPLICAÇÕES FINANCEIRAS E OUTROS RISCOS E OPORTUNIDADES RELACIONADOS A MUDANÇAS CLIMÁTICAS

A governança corporativa da Embraer contempla processo estruturado de gestão de riscos e oportunidades baseado nas melhores práticas de mercado e conforme metodologias aplicadas pelas principais consultorias globais. A administração de riscos corporativos está sob a responsabilidade da Gerência de Riscos e Controles Internos, que se reporta diretamente ao Comitê de Auditoria e

Riscos (CAR). A gerência assessora os principais executivos por meio do mapeamento, da identificação, da classificação e do monitoramento dos riscos de negócio em todas as unidades. Os resultados desse processo não apontaram vulnerabilidade da empresa a mudanças substanciais em suas operações, receitas ou despesas em consequência de riscos relativos a mudanças na legislação, parâmetros climáticos físicos ou outro aspecto ligado às mudanças climáticas.

A análise realizada nesse aspecto considerou, em um horizonte de cinco anos, questões como a legislação ambiental brasileira e dos demais países onde a Embraer atua, o European Union Emissions Trading Scheme (EU ETS) e discussões sobre taxação de carbono. A legislação ambiental do Brasil não impõe fortes exigências sobre o tema (atualmente, exige apenas a elaboração do inventário de Gases do Efeito Estufa – GEE), e as determinações do EU ETS têm baixo impacto para a Embraer enquanto integrante da indústria global de aviação. Não foram identificadas reais ameaças relativas à taxação de carbono.

Com referência às operações, as principais unidades de fabricação estão no Brasil, país pouco suscetível a fenômenos naturais extremos, e em regiões com riscos muito baixos de inundação ou geadas. As unidades do exterior também apresentam riscos e eventuais impactos considerados muito baixos. Todas as unidades seguem diretrizes de Gestão de Crise para minimizar os efeitos de eventualidades.

201-3 – COBERTURA DAS OBRIGAÇÕES PREVISTAS NO PLANO DE PENSÃO DE BENEFÍCIO DEFINIDO NA ORGANIZAÇÃO E OUTROS PLANOS DE APOSENTADORIA

COBERTURA DO PLANO DE APOSENTADORIA

A empresa oferece o plano de previdência complementar, Embraer Prev, a todos os empregados do Brasil e de algumas empresas coligadas e controladas. A participação é voluntária, conforme estabelecido pela legislação nacional. Não há restrição para os empregados aderirem, porém, o tempo de serviço é considerado para efeito de resgate do benefício. Benefícios similares são oferecidos nas unidades da Embraer no exterior, conforme as condições aplicáveis, as legislações vigentes e as realidades de mercado.

Como patrocinadoras, a Embraer ou suas empresas controladas depositam o mesmo valor de contribuição mensal escolhido pelo participante – com teto de até 8% do salário. Não há taxa de carregamento sobre as contribuições mensais para os participantes; elas são custeadas integralmente pelas patrocinadoras.

A Embraer Prev, entidade fechada de previdência complementar dos empregados, é uma entidade sem fins lucrativos, com administração independente, diretoria e conselhos deliberativo e fiscal próprios e direcionada exclusivamente à administração do patrimônio dos participantes e assistidos.

Documentação que rege o plano de aposentadoria:

- Estatuto da Embraer Prev
- Regulamento do Plano de Aposentadoria Complementar Embraer Prev
- Manual do Participante

<https://embraerprev.com.br>

GRI 202: PRESENÇA DE MERCADO

202-1 – VARIAÇÃO DA PROPORÇÃO DO SALÁRIO MAIS BAIXO, DISCRIMINADO POR GÊNERO, COMPARADO AO SALÁRIO-MÍNIMO LOCAL

No Brasil, o piso salarial é regido pelo piso da categoria sindical.

País	Gênero	Referência				Relação (%)
		2015	2016	2017	Salário-Mínimo local	
Brasil (R\$)	Homens	1.339,80	1.502,80	1.504,80	937,00 ¹	161
	Mulheres	1.470,55	1.470,55	1.504,80		161
EUA (US\$)	Homens	1.733,33	2.142,40	2.185,21	1.430,00 ²	153
	Mulheres	2.080,00	2.102,53	2.426,62		170
Portugal (€)	Homens	700,00	700,00	728,20	649,83 ³	112
	Mulheres	700,00	700,00	784,19		121
França (€)	Homens	1.891,99	1.851,39	1.800,00	1.480,27 ⁴	122
	Mulheres	1.513,59	1.556,80	1.513,59		102

1. Salário-mínimo no Brasil.
2. Salário-mínimo no estado da Flórida, EUA
3. Salário-mínimo em Portugal.
4. Salário-mínimo na França.
São consideradas unidades operacionais importantes aquelas onde a Embraer está presente e que possuem quantidade significativa de efetivo. Não foram considerados os escritórios de Singapura, China e Holanda.

202-2 – PROPORÇÃO DE MEMBROS DA ALTA ADMINISTRAÇÃO CONTRATADOS NA COMUNIDADE LOCAL

Órgão de Governança	Total	Trabalham no país de origem (%)	Não trabalham no país de origem (%)
Diretoria	11	82	18

GRI 203: IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS

203-1 – INVESTIMENTO EM INFRAESTRUTURA E SERVIÇOS OFERECIDOS

A Embraer investiu cerca de R\$ 20 milhões no Instituto Embraer e na Embraer Foundation no ano de 2017.

As iniciativas são conduzidas de forma alinhada ao poder público, parceiros locais e empregados voluntários engajados. Há ainda crescente participação das comunidades locais na definição de prioridades estratégicas por meio de consultas públicas e pesquisas de opinião. O Instituto Embraer e a Embraer Foundation são regidos por documentação formal de acordo com o país em que atuam. Os documentos são submetidos ao poder público e preveem transparência e responsabilidade na atuação das organizações, assim como regulamenta as atribuições de seus Conselhos Deliberativo, Fiscal e da Diretoria Executiva.

GRI 205: ANTICORRUPÇÃO

205-1 – OPERAÇÕES AVALIADAS QUANTO A RISCOS RELACIONADOS À CORRUPÇÃO

A análise de riscos relacionados à corrupção é feita por meio do processo de *due diligence*, introduzido em 2014 com base na publicação do Procedimento de *Due Diligence*. Desde então, tanto os fornecedores novos quanto os que já prestam serviços passam por avaliação reputacional feita pela equipe de *Compliance*, que inclui pesquisas em bases de dados oficiais e mídia sobre o envolvimento com corrupção, sonegação fiscal, fraude, terrorismo, etc. Caso não sejam encontradas informações que impeçam a contratação, a equipe de *Compliance* emite um certificado. Há uma trava sistêmica para pagamentos de quaisquer fornecedores que não estejam certificados por *due diligence*.

Em relação aos números dos fornecedores certificados, entre o fim de 2013 e maio de 2014, quando as solicitações de análises ainda eram feitas por e-mail, foram 608 fornecedores aprovados; entre maio e dezembro de 2014, quando as solicitações passaram a ser feitas via portal, foram mais 1.107; em 2015, 2.704; em 2016, 5.164; e em 2017, 3.099 prestadores. No total, até 2016, foram 12.682 fornecedores e terceiros certificados.

Operações	Número total de operações submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção	Percentual de operações submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção
Due diligence de fornecedores	3.099	100
Due diligence de patrocínios	118	100
Due diligence de doações	9	100
Due diligence de entidades de classe	38	100

Riscos relacionados à corrupção	Tipo de avaliação de riscos	Ação para mitigação dos riscos
Conflitos de interesses (pagamentos indevidos ou incorretos para obter favorecimentos)	Qualitativa	Inclusão do tema de conflito de interesses nos treinamentos relacionados à anticorrupção e ao Código de Ética e análise de fornecedores por meio do processo de <i>due diligence</i> , além de respostas a consultas periódicas feitas à equipe de <i>Compliance</i> . Além disso, há o monitoramento contínuo de pagamentos considerados críticos e inclusos testes específicos nos departamentos analisados pela Auditoria Interna. Também são executados testes de controles de pagamentos para a certificação SOx pela área de Controles Internos.
Contabilização indevida (registros e/ou provisionamentos incorretos)	Qualitativa	Monitoramento contínuo de pagamentos considerados críticos e inclusão de testes específicos nos departamentos analisados pela Auditoria Interna. Adicionalmente, são feitos testes de controles para a certificação SOx, executados por Controles Internos.
Descontos comerciais indevidos (ausência de aprovação ou alteração de preços)	Qualitativa	Inclusão de testes específicos nos departamentos analisados pela Auditoria Interna.
Inobservância dos procedimentos adequados de anticorrupção no processo de M&A	Qualitativa	Execução de análises de <i>due diligence</i> pela equipe de <i>Compliance</i> , além da realização de treinamentos sobre temas anticorrupção. Adicionalmente, testes específicos para verificação de <i>due diligence</i> nos processos de Fusões & Aquisições (M&A) foram inclusos no plano de trabalho da Auditoria Interna.
Pagamentos indevidos ou em duplicidade (a autoridades públicas e órgãos certificadores)	Qualitativa	Inclusão do tema de conflito de interesses nos treinamentos relacionados à anticorrupção e ao Código de Ética, análise de fornecedores por meio do processo de <i>due diligence</i> , além de respostas a consultas periódicas feitas à equipe de <i>Compliance</i> . Além disso, foi implementado o monitoramento contínuo de pagamentos considerados críticos e inclusos testes específicos nos departamentos analisados pela Auditoria Interna. Também são executados testes de controles de pagamentos para a certificação SOx pela área de Controles Internos.
Suborno ou benefícios indevidos (recebimento ou pagamentos indevidos a fornecedores, representantes comerciais, clientes, autoridades públicas e entidades externas)	Qualitativa	Monitoramento contínuo de pagamentos considerados críticos e inclusão de testes específicos nos departamentos analisados pela Auditoria Interna. Adicionalmente, são feitos testes de controles para a certificação SOx, por Controles Internos, e ações de treinamento e respostas a consultas periódicas à equipe de <i>Compliance</i> .

205-2 – COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO SOBRE POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS SOBRE ANTICORRUPÇÃO

Em 2017, a Embraer ministrou treinamento e emitiu comunicação sobre políticas e procedimentos anticorrupção a todos os 36 profissionais que integram seus órgãos de governança – concentrados na Região Sudeste.

Em relação aos empregados e outros grupos, foram realizados conforme tabela a seguir:

Categorias funcionais	Total de empregados em cada categoria funcional	Número total de empregados aos quais foram comunicadas as políticas e os procedimentos anticorrupção	Percentual de empregados aos quais foram comunicadas as políticas e os procedimentos anticorrupção	Número total de empregados que receberam treinamento no combate à corrupção	Percentual de empregados que receberam treinamento no combate à corrupção
Gestores	1.052	985	94	985	94
Não gestores	16.714	16.546	99	16.546	99

Tipos de parceiros comerciais	Total de cada tipo de parceiros comerciais	Número total de parceiros comerciais aos quais foram comunicadas as políticas e os procedimentos anticorrupção
Fornecedores	3.003	3.003
Terceiros intermediários (representantes comerciais, escritórios de advocacia, agentes logísticos)	96	96

205-3 – CASOS CONFIRMADOS DE CORRUPÇÃO E MEDIDAS TOMADAS

Não foi identificado nenhum caso de corrupção em 2017.

PADRÕES AMBIENTAIS

GRI 302: ENERGIA

302-1 – CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO

A Embraer gere seus indicadores por meio do Sistema Integrado de Gestão de Meio Ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho, que tem como principal documento a Política de Meio Ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho. Suas diretrizes ambientais relacionadas ao consumo de energia e água são:

- Promover e intensificar o desenvolvimento de tecnologias de forma que seus produtos, processos e equipamentos impactem o mínimo possível o meio ambiente e as pessoas.
- Promover a melhoria dos processos, instalações e equipamentos ao incentivar a eficiência energética e buscar a redução dos perigos e riscos, aspectos e impactos ambientais e do consumo de recursos naturais.
- Considerar a adoção de novas fontes energéticas, com investimento na utilização de energias renováveis.

Consumo de energia elétrica por unidade (MWh)	2015	2016	2017
Faria Lima	65.864	62.472	56.518
Botucatu	17.291	15.683	15.010
Évora	14.218	16.021	16.280
Eugênio de Melo	13.707	15.320	15.866
Gavião Peixoto	13.443	15.601	16.186
OGMA	12.929	13.326	15.338
EDE (ELEB)	10.959	10.987	10.346
Melbourne	8.147	13.299	17.306
Taubaté	4.031	4.264	3.921
Nashville	3.626	4.853	5.367
Fort Lauderdale	2.180	3.232	4.436
Sorocaba	900	925	841
Harbin*	830	0	0
Belo Horizonte	636	612	629
Beijing	179	183	171
São Paulo	-	111	351
Jacksonville	-	-	671
Brasil (Unidades Plano Diretor)	125.295	124.327	117.847
Brasil (Unidades Certificadas ISO 14064)	126.831	125.975	119.668
TOTAL	168.940	176.889	179.237

* Embraer Divisão Equipamentos (EDE – outrora ELEB).
Em 2017, foi incluída a unidade de Jacksonville, nos Estados Unidos.

Em 2017, foi incluída a unidade de Jacksonville, nos Estados Unidos.

Consumo total (MWh)		2015	2016	2017
Combustíveis não renováveis	Diesel/Brasil	734	736	625
	Gasolina/Brasil	209	319	411
	Gasolina de aviação	21	0	1
	Gás liquefeito de petróleo (GLP)	12.693	12.087	1.536
	Gás natural	35.313	31.805	39.576
	Querosene de aviação	70.448	102.113	118.579
TOTAL		119.418	147.060	160.727

		2015	2016	2017
Combustíveis renováveis	Etanol hidratado	172	83	72

Os valores de combustíveis renováveis e não renováveis consumidos incluem o consumo nas unidades certificadas na ISO 14064 – Parte I referente ao Escopo 1 (SKJ, EGM, TTE, EDE – ELEB –, BOT, GPX, BHZ, SOD e SPO). Dessa forma, os consumos referentes às unidades Embraer no exterior não foram considerados.

302-2 – CONSUMO DE ENERGIA FORA DA ORGANIZAÇÃO

Os valores reportados referem-se às quantidades de combustíveis consumidos a montante das categorias bens e serviços comprados, transporte e distribuição, viagens a negócios e comutação de funcionários.

Consumo total (MWh)

		2015	2016	2017
Combustíveis não renováveis	Diesel/Brasil	31.188	30.581	27.646
	Gasolina/Brasil	4.174	5.821	5.093
	Gás liquefeito de petróleo (GLP)	24	25	24
	Gás natural	34	24	-
	Querosene de aviação	81.042	65.404	48.953
TOTAL		116.462	101.855	81.716

Consumo total (MWh)

Grupo de precursores	Precursor	2015	2016	2017
Combustíveis renováveis	Etanol hidratado	1.840	2.233	2.084

Os valores de combustíveis renováveis e não renováveis consumidos incluem o consumo nas unidades certificadas na ISO 14064 – Parte I referente ao Escopo 3 (SKJ, EGM, TTE, EDE – ELEB –, BOT, GPX, BHZ, SOD e SPO). Dessa forma, os consumos referentes às unidades Embraer no exterior não foram considerados.

302-3 – INTENSIDADE ENERGÉTICA

Em 2017, foram produzidas 197 aeronaves equivalentes, valor 20% menor em relação ao ano anterior. Assim, houve aumento significativo na comparação dos indicadores de 2016 (500 MWh/aeronave equivalente) e 2017 (598 MWh/aeronave equivalente). No entanto, o resultado, comparado ao ano-base de 2014, manteve-se constante (redução de 1%). Apesar da queda na produção, o desenvolvimento de novos programas em 2017 demandou maior consumo energético. A análise do consumo energético em virtude da receita líquida da empresa manteve comportamento constante nos últimos quatro anos.

302-4 – REDUÇÃO DO CONSUMO DE ENERGIA

Todos os projetos de redução de energia são catalogados em um ambiente virtual de compartilhamento de informações da empresa. A Política Corporativa de Meio Ambiente, Saúde e Segurança prevê o investimento na melhoria dos processos, instalações e equipamentos com incentivo à redução dos perigos e riscos, aspectos, impactos ambientais e do consumo de recursos naturais.

302-4 – REDUÇÃO DO CONSUMO DE ENERGIA

Projeto	Unidade	Economia no ano (MWh)
Melhorias na iluminação	EDE	31
	EGM	10
	SJK	580
	TTE	229
Diminuição do consumo de ar comprimido	BOT	535
Troca de compressores	EDE	300
Instalação de painéis fotovoltaicos	SJK	12
Substituição de bombas a vácuo	SJK	1.896
TOTAL		3.593

Todos os projetos listados têm como ganho economias em eletricidade. Os ganhos dos projetos de melhoria na iluminação, troca de compressores e substituição de motores e de bombas a vácuo foram estimados considerando a potência dos equipamentos novos e antigos. Para o projeto de economia de gás comprimido em Botucatu, foi feita a estimativa da economia de energia considerando-se a energia utilizada antes e depois de sua implementação, em que foram encorajadas mudanças de hábito e foi instalado um gerenciador de consumo do ar comprimido. A economia em razão da instalação dos painéis fotovoltaicos foi diretamente medida e representa o valor da energia gerada em dezembro de 2017, quando foi finalizado o projeto.

302-5 – REDUÇÕES NOS REQUISITOS ENERGÉTICOS DE PRODUTOS E SERVIÇOS

O desenvolvimento da nova família de E-Jets tem como foco a melhoria de eficiência. Além da troca de motores, houve redesenho estrutural dos aviões, principalmente das asas, concebidas especialmente para cada modelo. Em termos de consumo de combustível, o E190-E2 (o primeiro a receber as certificações das agências reguladoras) demonstrou ser 1,3% melhor do que originalmente esperado, o que representa avanço de 17,3% em relação ao E190 da primeira geração. O E190-E2 torna-se, assim, o avião mais ambientalmente amigável na categoria, com o menor nível de ruído externo e emissões. Os dados dos outros jatos da família E2 estarão disponíveis após o processo de certificação de cada um.

GRI 303: ÁGUA

303-1 – TOTAL DE RETIRADA DE ÁGUA POR FONTE

Total de retirada de água por fonte			
Fontes de água	Quantidade (m³)		
	2015	2016	2017
Águas superficiais, que incluem áreas úmidas, rios, lagos e oceanos	-	-	-
Águas subterrâneas	616.545	563.845	571.415
Águas pluviais diretamente coletadas e armazenadas pela organização	-	-	-
Efluentes de outra organização	-	60.315	91.237
Abastecimento municipal de água ou outras empresas de abastecimento de água	344.268	503.066	320.174
Volume total de água retirada	960.813	1.127.226	982.826

As unidades SJK, EGM, EDE (ELEB) e GPX são abastecidas por água subterrânea captada na área da empresa. As unidades Taubaté, Botucatu, Belo Horizonte e Sorocaba, no Brasil, e Évora, OGMA, Fort Lauderdale, Nashville, Melbourne e Beijing, no exterior, utilizam abastecimento municipal de água ou de outras empresas de abastecimento. Em 2017, foi iniciado o reporte referente ao consumo de água da unidade de Jacksonville, nos Estados Unidos. Os valores reportados foram obtidos com base em medições diretas.

303-2 – FONTES HÍDRICAS SIGNIFICATIVAMENTE AFETADAS POR RETIRADA DE ÁGUA

Não são utilizadas pela empresa fontes de água significativamente afetadas.

303-3 – ÁGUA REICLADA E REUTILIZADA

Site	2015			2016			2017		
	Total de água utilizada	Total de água reciclada e reutilizada	Percentual de água reciclada	Total de água utilizada	Total de água reciclada e reutilizada	Percentual de água reciclada	Total de água utilizada	Total de água reciclada e reutilizada	Percentual de água reciclada
SJK	960.152	20.906	2	362.813	5.280	1	359.162	5.280	1
EGM				143.113	0	0	128.862	0	0
TTE				26.464	7.454	28	27.557	8.422	31
EDE (ELEB)				56.106	29.952	53	54.963	29.952	54
GPX				69.000	5.801	8	69.800	6.140	9
BOT				89.316	0	0	77.708	0	0
EVO				82.617	1.800	2	60.726	3.800	6
FLL				29.560	0	0	28.891	0	0
BNA				1.980	0	0	2.011	0	0
MLB				71.283	0	0	7.317	0	0
BJS				2.213	0	0	2.190	0	0
BHZ				4.760	0	0	4.236	0	0
OGMA				239.078	2.840	1	122.887	3.564	3
SOD				2.050	0	0	2.168	0	0
JAX							269	0	0
Embraer Brasil				753.622	48.487	6	724.456	49.794	7
Embraer S.A.				1.180.353	53.127	5	948.747	57.158	6

Os valores de água reciclada e reutilizada foram estimados de acordo com o consumo dos equipamentos que utilizam a água reciclada e reutilizada e de acordo com o volume do reservatório em que é armazenada. O total de água utilizada é a quantidade total de água consumida (GRI 303-1) somada à água reciclada e reutilizada. Em 2017, iniciou-se a coleta de informações da unidade de Jacksonville, nos Estados Unidos. Foi finalizada em 2017 a instalação de sistema de reaproveitamento de água na unidade de Estruturas Metálicas em Évora.

305-1 – EMISSÕES DIRETAS DE GASES DE EFEITO ESTUFA – ESCOPO 1

Os valores reportados referem-se às categorias combustão móvel, de combustão estacionária e emissões fugitivas.

Escopo 1				
Família de gás	Gás	2015	2016	2017
CH ₄	CH ₄	11,68	10,79	10,36
CO ₂	CO ₂	28.164,26	35.704,63	39.104,41
HFC	HFC	3.053,97	2.105,83	3.138,49
N ₂ O	N ₂ O	171,43	239,76	271,08
PFC	PFC-218	0	0	18,99
TOTAL		31.401,34	38.061,01	42.543,33

Emissões biogênicas (tCO ₂ e)			
2015	2016	2017	
64,81	48,11	49,2	

Os valores de emissões de Escopo 1 reportados incluem as unidades certificadas na ISO 14064 – Parte I (SKJ, EGM, TTE, EDE – ELEB –, BOT, GPX, BHZ, SOD e SPO). Dessa forma, os consumos referentes às unidades Embraer no exterior não foram considerados. O aumento verificado deu-se principalmente em razão do consumo de querosene de aviação, que foi maior em razão dos voos de desenvolvimento e certificação dos programas E2 e KC390.

Forma de gestão: políticas e diretrizes da empresa que auxiliam na gestão do indicador.

A companhia realiza seu inventário de emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE), que é anualmente verificado e validado por terceira parte na ISO 14064 Parte I. Esse procedimento e todos os correlatos são definidos e detalhados pela norma empresarial doc.emb 6968. A Embraer gere os indicadores ambientais por meio do Sistema Integrado de Gestão de Meio Ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho, que tem como principal documento a Política de Meio Ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho, que estabelece como diretrizes:

- A prevenção e o combate à poluição, o respeito à biodiversidade e a preocupação com as mudanças climáticas.
- A cooperação para o desenvolvimento de produtos, processos, equipamentos e combustíveis alternativos sustentáveis que tenham menor emissão de GEE.

305-2 – EMISSÕES INDIRETAS DE GASES DE EFEITO ESTUFA – ESCOPO 2

Escopo 2 (tCO ₂ e)				
Gás	GWP	2015	2016	2017
CO ₂	1	15.699,16	10.217,33	11.130,72
TOTAL		15.699,16	10.217,33	11.130,72

As emissões de Escopo 2 foram calculadas considerando-se o controle operacional e representam exclusivamente a compra de energia elétrica. Apesar da redução do consumo de energia elétrica, as emissões de Escopo 2 aumentaram em razão do fator de emissão do Sistema Interligado Nacional (SIN), que aumentou mais de 10% entre os anos de 2016 e 2017. A metodologia para cálculo de emissões de Escopo 2 com base no mercado no Brasil está em fase de elaboração. Dessa forma, adota-se a mesma metodologia de cálculo para a abordagem de mercado e de localização. Os valores incluem o consumo nas unidades certificadas na ISO 14064 – Parte I referente ao Escopo 2 (SKJ, EGM, TTE, EDE – ELEB –, BOT, GPX, BHZ, SOD e SPO). Assim, os consumos referentes às unidades Embraer no exterior não foram considerados. GWP: Global Warming Potencial (potencial de aquecimento global).

305-3 – OUTRAS EMISSÕES INDIRETAS DE GASES DE EFEITO ESTUFA – ESCOPO 3

Os valores reportados referem-se às emissões geradas a montante, das categorias de bens e serviços comprados, transporte e distribuição, viagens a negócios, deslocamento de funcionários e resíduos gerados em operação.

GEE (tCO ₂ e)	Gás	2015	2016	2017
CO ₂	1	31.979,47	26.185,27	20.736,68
CH ₄	25	1.862,90	1.250,07	1.169,86
N ₂ O	298	278,61	381,18	322,93
TOTAL		34.121	27.817	22.229

Emissões biogênicas (tCO ₂ e)			
2015	2016	2017	
1.086,24	1.348,55	1.284,33	

Os valores de emissões de Escopo 3 reportados incluem as unidades certificadas na ISO 14064 – Parte I (SKJ, EGM, TTE, EDE – ELEB –, BOT, GPX, BHZ, SOD e SPO). Dessa forma, os consumos referentes às unidades Embraer no exterior não foram considerados. A redução de emissões de CO₂ deu-se principalmente em razão das categorias Viagens a negócios, que foi 23,6% menor comparado a 2016; e Bens e serviços comprados, que teve redução de 18,3% comparado a 2016.

305-4 – INTENSIDADE DE EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA

A Embraer calcula seu indicador de intensidade de emissões de GEE ao somar as emissões dos Escopos 1 e 2 em razão da receita líquida da empresa. A meta de redução da empresa é de 3% até o ano de 2017, com o ano de 2013 como referência. Estão consideradas neste indicador as emissões do Escopo 1 referentes a emissões fugitivas, queima de combustíveis diferentes de querosene aeronáutico (QAV) e queima de QAV em voos de produção (aeronaves do atual portfólio). Não são consideradas as emissões de voos de desenvolvimento e certificação de novos produtos, tampouco as aeronaves da unidade de negócio Defesa e Segurança. Dessa forma, o indicador de 2017 apresentou uma redução de 12% com relação ao ano de 2013. Todos os gases listados nos Escopos 1 e 2 foram considerados no cálculo do indicador.

305-5 – REDUÇÃO DE EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA

A Embraer investe continuamente em projetos de ecoeficiência em busca de diminuir o consumo de recursos e aumentar a eficiência de seus processos. Em 2017, foram implementados muitos projetos que contribuíram para redução das emissões de GEE, sobretudo as relacionadas ao Escopo 2, em razão da diminuição do consumo de energia elétrica.

Reduções	2015 (tCO ₂ e)	2016 (tCO ₂ e)	2017 (tCO ₂ e)
Redesenho de processos – Escopo 1	98	0	263
Conversão de modernização de equipamentos – Escopo 2	239	185	306
Conversão de modernização de equipamentos – Escopo 1	0	0	0
Mudanças no comportamento dos empregados	0	19	28

305-6 – EMISSÕES DE SUBSTÂNCIAS QUE DESTROEM A CAMADA DE OZÔNIO

A Embraer mantém programa para substituir os gases refrigerantes depletors da camada de ozônio por outros de menor impacto ambiental, como o HCFC-407a e o HCFC-404a. Os dados relatados da tabela abaixo referem-se às quantidades de substâncias depletoras da camada de ozônio importadas.

Precursor	ODP (tCFC-11E/t gás)	2015 (t)	2016 (t)	2017 (t)
HCFC-22	0,055	0,08	0,04	0,07
HCFC-141b	0,11	0,03	0,02	0,02
TOTAL	-	0,11	0,06	0,08

Emissões em toneladas de CFC-11 equivalente calculadas por meio do Ozone Depleting Potential (ODP), adotado pelo Protocolo de Montreal. Valores obtidos em <https://epa.gov/ozone-layer-protection>.

305-7 – EMISSÕES DE NOX, SOX E OUTRAS EMISSÕES ATMOSFÉRICAS SIGNIFICATIVAS

Para todos os processos produtivos que envolvem fontes estacionárias de poluentes atmosféricos, a Embraer adota sistemas eficazes de controle de emissões, considerando a melhor tecnologia disponível no mercado. A empresa gere os indicadores por meio do Sistema Integrado de Gestão de Meio Ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho, amparado principalmente pela política de Meio Ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho. Suas diretrizes ambientais relacionadas ao consumo de energia são:

- Promover e intensificar o desenvolvimento de tecnologias de forma que seus produtos, processos e equipamentos provoquem o menor impacto sobre o meio ambiente e as pessoas.

Volume de emissões em toneladas

Categorias	2015	2016	2017
NOx	97	91	68
SOx	2	2	0,5
Poluentes Orgânicos Persistentes (POP)	0	0	0
Compostos Orgânicos Voláteis (COV)	20	7	13
Material Particulado (MP)	26	19	20

Os valores reportados referem-se às unidades produtivas SJK, EGM, EDE (ELEB), GPX e BOT. Para o cálculo, são adotadas as normas técnicas da Companhia Ambiental do Estado de São Paulo (Cetesb) e da Environmental Protection Agency (EPA). Nas instalações, são monitoradas anualmente ou sob demanda da agência ambiental local as emissões atmosféricas provenientes das fontes estacionárias, conforme procedimento interno doc.emb 2314 e o Plano de Monitoramento de Emissões Atmosféricas (PMEA). Os PMEAs identificam todas as fontes estacionárias instaladas, os parâmetros analisados e os sistemas de controle da poluição. As emissões monitoradas são material particulado, compostos orgânicos voláteis, óxidos de nitrogênio, óxidos de enxofre e monóxido de carbono. As emissões, medidas em mg/Nm³, são convertidas em t/ano para verificar se ultrapassam os limites prescritos por lei. Os resultados são protocolados na agência ambiental local e não têm ultrapassado o limite, de forma que um projeto de compensação não seja necessário. As emissões de compostos orgânicos voláteis foram significativamente reduzidas nos últimos anos em razão da instalação de robôs nas principais cabines de pintura, o que diminuiu a quantidade de tinta utilizada nos aviões. Somam-se à essa razão as melhorias nos procedimentos de controle para cálculo das emissões.

GRI 306: EFLUENTES E RESÍDUOS

306-1 – DESCARTE TOTAL DE ÁGUA, DISCRIMINADO POR QUALIDADE E DESTINAÇÃO

A companhia estabelece procedimentos internos robustos para a gestão do tema, disponíveis em seu sistema interno (doc.emb), entre os quais destacam-se o Procedimento 1805 – Tratamento de Efluentes Domésticos e Industriais, que estabelece procedimentos para o gerenciamento dos serviços referentes às estações de tratamento de efluentes doméstico e industrial.

A gestão dos indicadores se dá por meio do Sistema Integrado de Gestão de Meio Ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho, amparado principalmente pela política de Meio Ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho. As diretrizes ambientais relacionadas à geração de efluentes são:

- Atendimento a requisitos legais, ambientais, de saúde, segurança do trabalho e prevenção contra incêndios e emergências aplicáveis ao negócio da companhia.
- Prevenção e combate à poluição, respeito à biodiversidade e preocupação com as mudanças climáticas.
- Promoção e intensificação do desenvolvimento de tecnologias, de forma que os produtos, processos e equipamentos impactem o meio ambiente e as pessoas.

Descarte total de água, discriminado por qualidade e destinação

Volume total de descarte de água (m³)	2015	2016	2017	Tratamento	Destino
Doméstico	373.299	291.422	265.938		
SJK	164.318	153.752	148.434	Tratamento primário – gradeamento	Rede pública coletora de esgotos
EGM	56.970	48.270	35.545	Tratamento primário – gradeamento	Rede pública coletora de esgotos
GPX	34.465	34.319	35.380	Tratamento anaeróbio	Córrego local
TTE	13.311	12.440	11.852	Tratamento aeróbio	Córrego local
OGMA	104.165	42.641	34.727	Tratamento biológico	Rede pública coletora de esgotos
Industrial	116.129	108.047	100.040		
SJK	25.690	24.619	20.622	Tratamento físico-químico	Rede pública coletora de esgotos
BOT	37.670	28.918	30.179	Tratamento físico-químico	Rede pública coletora de esgotos
EGM	4.200	3.540	2.760	Tratamento físico-químico	Rede pública coletora de esgotos
GPX	827	577	555	Tratamento físico-químico	Córrego local
EDE (ELEB)	4.714	3.699	2.840	Tratamento físico-químico	Rede pública coletora de esgotos
OGMA	19.562	19.530	19.388	Tratamento físico-químico	Rede pública coletora de esgotos
EVO	23.466	27.164	23.696	Tratamento físico-químico	Rede pública coletora de esgotos

306-2 – PESO TOTAL DE RESÍDUOS, DISCRIMINADO POR TIPO E MÉTODO DE DISPOSIÇÃO

Método de Disposição	2015			2016			2017		
	Não perigoso (ton)	Perigoso (ton)	Total (ton)	Não perigoso (ton)	Perigoso (ton)	Total (ton)	Não perigoso (ton)	Perigoso (ton)	Total (ton)
Aterro sanitário	1.408	0	1.408	2.009	0	2.009	2.147	0	2.147
Incineração	374	12	386	394	28	422	42	21	63
Compostagem	1.008	0	1.008	867	0	867	690	0	690
Coprocessamento	9	1.091	1.100	12	977	989	695	923	1.618
Descontaminação	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Esterilização	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Reciclagem	12.284	113	12.397	12.454	97	12.551	11.476	41	11.517
Recuperação	2.490	2.217	4.707	846	2.080	2.926	0	2.132	2.132
Tratamento em ETE	695	758	1.453	679	1.479	2.158	316	0	316
Tratamento Físico-químico	29	128	157	23	118	141	0	0	0
Aterro industrial	0	30	30	0	27	27	0	0	0
Total	18.297	4.349	22.646	17.284	4.808	22.092	15.366	3.119	18.484

Os dados reportados na tabela representam os resíduos gerados nas unidades produtivas do Brasil (Faria Lima, Eugênio de Melo, Taubaté, Embraer Divisão Equipamentos, Botucatu e Gavião Peixoto) e das unidades dos Estados Unidos (Melbourne, Nashville e Fort Lauderdale), e os métodos de disposição dado a eles é diretamente confirmado pela organização.

Com relação aos resíduos gerados nas unidades de Portugal (Évora e OGMA), as informações são fornecidas pela empresa contratada para o gerenciamento de resíduos, dos quais, para resíduos perigosos, 2.900 toneladas são submetidas a processos de eliminação e 113 a processos de valorização. Para os resíduos não perigosos, 498 toneladas são submetidas a processos de eliminação e 2.881 a processos de valorização.

306-3 – VAZAMENTOS SIGNIFICATIVOS

Em 2017, a companhia não registrou vazamentos com volumes significativos.

308-2 – IMPACTOS AMBIENTAIS NEGATIVOS SIGNIFICATIVOS NA CADEIA DE FORNECEDORES E MEDIDAS TOMADAS

A maior parte da base de fornecedores passou por algum tipo de avaliação referente aos processos de Risk Assessment or Due Diligence (REACH).

PADRÕES SOCIAIS

GRI 401: EMPREGO

401-1 – NOVAS CONTRATAÇÕES DE COLABORADORES E TURNOVER

A contratação e a permanência de pessoas na companhia devem se basear na equidade quanto a cor, sexo, raça, nacionalidade, classe social, religião, estado civil e características físicas, respeitadas as exceções da legislação vigente ou as exigências específicas de cargos.

Número total e a taxa de rotatividade de empregados por faixa etária, gênero e região		2017					
		Homens		Mulheres		Total geral	
		Total	%	Total	%	Total	%
Brasil	Abaixo de 30 anos	108	0,59	35	0,19	143	0,78
	Entre 30 e 50 anos	452	2,45	110	0,60	562	3,05
	Acima de 50 anos	239	1,30	25	0,14	264	1,43
TOTAL		799	4,33	170	0,92	969	5,26
China	Abaixo de 30 anos	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	Entre 30 e 50 anos	6	0,03	3	0,02	9	0,05
	Acima de 50 anos	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TOTAL		6	0,03	3	0,02	9	0,05
França	Abaixo de 30 anos	9	0,05	2	0,01	11	0,06
	Entre 30 e 50 anos	6	0,03	1	0,01	7	0,04
	Acima de 50 anos	1	0,01	0	0,00	1	0,01
TOTAL		16	0,09	3	0,02	19	0,10
Portugal	Abaixo de 30 anos	26	0,14	2	0,01	28	0,15
	Entre 30 e 50 anos	26	0,14	14	0,08	40	0,22
	Acima de 50 anos	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TOTAL		52	0,28	16	0,09	68	0,37
Holanda	Abaixo de 30 anos	1	0,01	2	0,01	3	0,02
	Entre 30 e 50 anos	3	0,02	0	0,00	3	0,02
	Acima de 50 anos	1	0,01	0	0,00	1	0,01
TOTAL		5	0,03	2	0,01	7	0,04
Singapura	Abaixo de 30 anos	0	0,00	1	0,01	1	0,01
	Entre 30 e 50 anos	3	0,02	2	0,01	5	0,03
	Acima de 50 anos	2	0,01	0	0,00	2	0,01
TOTAL		5	0,03	3	0,02	8	0,04
EUA	Abaixo de 30 anos	133	0,72	27	0,15	160	0,87
	Entre 30 e 50 anos	98	0,53	17	0,09	115	0,62
	Acima de 50 anos	41	0,22	9	0,05	50	0,27
TOTAL		272	1,48	53	0,29	325	1,76
TOTAL GERAL		1.155	6,27	250	1,36	1.405	7,62

401-1 – NOVAS CONTRATAÇÕES DE COLABORADORES E TURNOVER

Número total e a taxa de novas contratações por faixa etária, gênero e região2017							
País	Faixa etária	Homens		Mulheres		Total geral	
		Total	%	Total	%	Total	%
Brasil	Abaixo de 30 anos	369	2,00	126	0,68	495	2,69
	Entre 30 e 50 anos	209	1,13	69	0,37	278	1,51
	Acima de 50 anos	9	0,05	0	0,00	9	0,05
TOTAL		587	3,18	195	1,06	782	4,24
China	Abaixo de 30 anos	1	0,01	4	0,02	5	0,03
	Entre 30 e 50 anos	2	0,01	3	0,02	5	0,03
	Acima de 50 anos	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TOTAL		3	0,02	7	0,04	10	0,05
EUA	Abaixo de 30 anos	129	0,70	27	0,15	156	0,85
	Entre 30 e 50 anos	220	1,19	40	0,22	260	1,41
	Acima de 50 anos	67	0,36	22	0,12	89	0,48
TOTAL		416	2,26	89	0,48	505	2,74
França	Abaixo de 30 anos	0	0,00	1	0,01	1	0,01
	Entre 30 e 50 anos	1	0,01	2	0,01	3	0,02
	Acima de 50 anos	0	0,00	1	0,01	1	0,01
TOTAL		1	0,01	4	0,02	5	0,03
Holanda	Abaixo de 30 anos	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	Entre 30 e 50 anos	4	0,02	1	0,01	5	0,03
	Acima de 50 anos	1	0,01	0	0,00	1	0,01
TOTAL		5	0,03	1	0,01	6	0,03
Portugal	Abaixo de 30 anos	41	0,22	11	0,06	52	0,28
	Entre 30 e 50 anos	29	0,16	12	0,07	41	0,22
	Acima de 50 anos	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TOTAL		70	0,38	23	0,12	93	0,50
Singapura	Abaixo de 30 anos	1	0,01	0	0,00	1	0,01
	Entre 30 e 50 anos	4	0,02	1	0,01	5	0,03
	Acima de 50 anos	3	0,02	0	0,00	3	0,02
TOTAL		8	0,04	1	0,01	9	0,05
TOTAL GERAL		1.090	5,91	320	1,74	1.410	7,65

401-2 – BENEFÍCIOS CONCEDIDOS A EMPREGADOS DE TEMPO INTEGRAL QUE NÃO SÃO OFERECIDOS A EMPREGADOS TEMPORÁRIOS OU EM REGIME DE MEIO PERÍODO

Todos os profissionais que atuam em tempo integral usufruem pacote de benefícios que inclui seguro de vida, plano de saúde e odontológico, auxílio-deficiência e invalidez, licença-maternidade/paternidade e fundo de pensão.

401-3 – LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE

Elegíveis a licença	Paternidade	Maternidade	Total geral
Total de elegíveis	15.486	2.947	18.433
Tiraram licença	581	132	713
Retornaram ao trabalho	576	118	694
Retornaram ao trabalho (+12 meses)	576	118	694
Percentual de retorno	99	89	97

GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA OPERACIONAL

Desde 1971, todas as unidades industriais da Embraer no Brasil mantêm Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), com número de integrantes determinado pela NR-05 – norma regulamentadora da Portaria nº 3.124/78 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A Cipa é composta de representantes dos empregados eleitos em votação secreta uma vez ao ano, juntamente com os representantes indicados pelo empregador, na mesma proporção. A coordenação fica a cargo de seu Presidente, que é indicado pela empresa. O Vice-Presidente é escolhido pelos empregados eleitos e titulares. A Comissão se reúne pelo menos uma vez ao mês para deliberar sobre temas de saúde e segurança dos empregados, com registro em atas cujas cópias são enviadas aos sindicatos de classe. A Cipa também organiza anualmente uma semana dedicada à prevenção de acidentes, durante a qual são realizadas diversas atividades com o envolvimento de todos os empregados.

A Embraer busca a excelência em seu desempenho de saúde e segurança ocupacional, tema considerado material internamente. Para isso, promove ações educativas e preventivas contínuas e direcionadas pela Política MASS (Meio Ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho), de abrangência global. Trata-se de um direcionador para o estabelecimento de metas vinculadas aos critérios de excelência empresarial da companhia.

Para o estabelecimento de metas de redução de acidentes, adota como referências os melhores e mais reconhecidos parâmetros mundiais, com a utilização, para isso, do Índice Dow Jones de Sustentabilidade (DJSI), ao qual está listada pelo oitavo ano consecutivo.

As maiores unidades fabris mantêm, há 16 anos, a certificação internacional OHSAS 18001 e implementaram todas as ferramentas previstas nesse requisito. Por meio das cinco Regras de Ouro para Saúde e Segurança, a empresa estabelece comunicação constante com todos os empregados, visitantes e contratados e os orienta sobre atitudes preventivas tanto da organização quanto fora dela.

A Embraer mantém e desenvolve programas focados na redução de acidentes e melhoria das condições do ambiente de trabalho. Eles incluem ações contínuas e preventivas, como Plano de Ações Educativas e de Comunicação, Programa Comportamental, Programa Embraer de Reequilíbrio Tensional Ocupacional (Perto) e Gerenciamento de Riscos Ergonômicos, além de deter metodologia para a prevenção de acidentes (*Prevention Through Design*).

403-1 – REPRESENTATIVIDADE DOS TRABALHADORES NOS COMITÊS FORMAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

Nome do comitê formal de saúde e segurança constituído por empregados de diferentes níveis hierárquicos	Nível em que opera dentro da organização
Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa)	Brasil – todos os níveis hierárquicos da organização

Quantidade total da força de trabalho	Quantidade da força de trabalho representada em comitês formais de saúde e segurança constituídos por empregados de diferentes níveis hierárquicos da organização	Percentual da força de trabalho representada em comitês formais de saúde e segurança constituídos por empregados de diferentes níveis hierárquicos da organização
18.290*	15.568	85,12

* Número da força de trabalho Global em 2017 – matriz e filiais. Os dados têm abrangência global conforme descrito na representação da força de trabalho e não inclui as coligadas.

403-2 – TIPOS E TAXAS DE LESÕES, DOENÇAS OCUPACIONAIS, DIAS PERDIDOS, ABSENTEÍSMO E NÚMERO DE ÓBITOS RELACIONADOS AO TRABALHO

Acidentes com afastamento para o total de trabalhadores (empregados próprios)			
Região	Mulheres	Homens	Total
América do Sul (Brasil)	2	21	23
América do Norte (Estados Unidos da América)	0	8	8
EMEA (Europa, Oriente Médio e África)	2	0	2
Ásia	0	0	0
TOTAL GERAL	4	29	33

Acidentes com afastamento para o total de trabalhadores (terceirizados)			
Região	Mulheres	Homens	Total
América do Sul (Brasil)	0	15	15
América do Norte (Estados Unidos da América)	0	0	0
EMEA (Europa, Oriente Médio e África)	1	2	3
Ásia	0	0	0
TOTAL GERAL*	1	17	18

* A quantidade de acidentes com afastamento inclui óbito.

Taxa de acidentes com afastamento para o total de trabalhadores (empregados próprios)			
Região	Mulheres + homens		
	Número total de empregados	Número de lesões	Percentagem de lesões
América do Sul (Brasil)	15.568	23	0,82
América do Norte (Estados Unidos da América)	1.942	8	2,29
EMEA (Europa, Oriente Médio e África)	655	2	1,69
Ásia	125	0	0
TOTAL GERAL	18.290	33	0,99

Taxa de acidentes com afastamento para o total de trabalhadores (terceirizados)			
Região	Mulheres + homens		
	Número total de empregados	Número de lesões	Percentagem de lesões
América do Sul (Brasil)	5.175	15	1,16
América do Norte (Estados Unidos da América)	0	0	0
EMEA (Europa, Oriente Médio e África)	127	3	13,54
Ásia	11	0	0
TOTAL GERAL	5.313	18	1,37

Taxa de doenças ocupacionais para o total de trabalhadores (empregados próprios)

Região	Mulheres + homens		
	Número total de empregados	Número de doenças ocupacionais	Percentagem de doenças ocupacionais
América do Sul (Brasil)	15.568	1	0,03
América do Norte (Estados Unidos da América)	1.942	0	0
EMEA (Europa, Oriente Médio e África)	655	0	0
Ásia	125	0	0
TOTAL GERAL	18.290	1	0,03

Taxa de doenças ocupacionais para o total de trabalhadores (terceirizados)

Região	Mulheres + homens		
	Número total de empregados	Número de doenças ocupacionais	Percentagem de doenças ocupacionais
América do Sul (Brasil)	5.175	Não disponível	Não disponível
América do Norte (Estados Unidos da América)	0	Não disponível	Não disponível
EMEA (Europa, Oriente Médio e África)	127	Não disponível	Não disponível
Ásia	11	Não disponível	Não disponível
TOTAL GERAL	5.313	Não disponível	Não disponível

Taxa de dias perdidos (acidentes + doenças) para o total de trabalhadores (empregados próprios)

Região	Mulheres + homens		
	Número total de empregados	Número de dias perdidos	Taxa de dias perdidos
América do Sul (Brasil)	15.568	638	22,67
América do Norte (Estados Unidos da América)	1.942	119	34,00
EMEA (Europa, Oriente Médio e África)	655	20	16,93
Ásia	125	0	0
TOTAL GERAL	18.290	777	23,49

Taxa de dias perdidos (acidentes + doenças) para o total de trabalhadores (terceirizados)

Região	Mulheres + homens		
	Número total de empregados	Número de dias perdidos	Taxa de dias perdidos
América do Sul (Brasil)	5.175	165	12,79
América do Norte (Estados Unidos da América)	0	0	0
EMEA (Europa, Oriente Médio e África)	127	136	613,66
Ásia	11	0	0
TOTAL GERAL	5.313	301	22,91

Taxa de absenteísmo para o total de trabalhadores (empregados próprios): não disponível

Taxa de absenteísmo para o total de trabalhadores (terceirizados): não disponível pelas empresas

Região	Óbitos da força de trabalho total (empregados permanentes)	Óbitos das partes contrata-das que trabalham no local (terceirizados)
	Mulheres + homens	Mulheres + homens
América do Sul (Brasil)	0	0
América do Norte (Estados Unidos da América)	0	0
EMEA (Europa, Oriente Médio e África)	0	0
Ásia	0	0
TOTAL GERAL	0	0

Observação:

1. Não se aplicam os dados para autônomos.
2. Para as tabelas que pedem a separação por gênero, essa informação somente foi possível para aquelas que apresentam valores absolutos. Para as tabelas que utilizam taxas, essa separação não foi possível, pois o sistema não segrega por gênero a informação de hora-homem trabalhada (HHT) em alguns países.
3. Os dados têm abrangência global e não incluem as coligadas.

403-3 – EMPREGADOS COM ALTA INCIDÊNCIA OU ALTO RISCO DE DOENÇAS RELACIONADAS À SUA OCUPAÇÃO

Não há empregados envolvidos em atividades ocupacionais que apresentem alta incidência ou alto risco de doenças específicas.

Baseada em sua política de saúde e segurança, a companhia conduz ações preventivas e de tratamento com foco na saúde ocupacional, na qualidade de vida e no bem-estar dos seus empregados, dependentes e estagiários. Elas são desenvolvidas com base no perfil epidemiológico, levantado por meio do exame médico periódico. Entre as ações, destaca-se o Programa Estar de Bem, que visa contribuir para melhorias na qualidade de vida e no bem-estar por meio do incentivo e da oferta de condições que levem à prática de hábitos saudáveis. Integram o programa as seguintes iniciativas:

Estar de Bem sem o Cigarro: tem o propósito de oferecer tratamento especializado aos que desejam deixar o tabagismo, com combinação de medicamento e apoio psicológico. Todo o tratamento é 100% arcado pela empresa.

Estar de Bem sem Drogas: engloba ações de prevenção e apoio no tratamento, ambulatorial ou de internação, da dependência química. Compreende tratamento especializado ao dependente químico e à família (codependência), além de apoio e orientações ao gestor. Inclui também exames toxicológicos, diagnóstico precoce para recuperação do dependente químico e sua reinserção no meio laboral e social.

Estar de Bem com a Maternidade: ação de apoio a mães e pais por meio da possibilidade de extensão da licença-maternidade de 120 para 180 dias; extensão da licença-paternidade de cinco para 20 dias; curso para gestantes presencial ou on-line; manual para gestantes; apoio psicológico à mãe para melhor adaptação ao trabalho no retorno da licença-maternidade; abono de ausência uma vez ao mês para mães com filhos de até 12 anos com deficiência; abono de ausência por até dois dias aos pais que desejam acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua companheira; abono de ausência um dia por ano aos pais para acompanharem filhos de até 6 anos em consulta médica; abono de ausência um dia por ano no caso de internação do filho ou do cônjuge; auxílio-creche por 18 meses após o retorno ao trabalho das mães; e benefício-vacina.

Estar de Bem com Você: contempla várias ações com vistas à melhora de saúde de empregados que possuem obesidade, sobrepeso e/ou doenças crônicas, como hipertensão, colesterol, dislipidemia, diabetes e cardiopatias. Entre as ações, destacam-se:

- Desde 2013, atendimento aos funcionários por uma equipe multidisciplinar (médico, nutricionista e psicólogo). Após realização de triagem médica ou da enfermagem, os funcionários são encaminhados para atendimento nutricional dentro da empresa. Para melhor adesão à proposta terapêutica, se houver necessidade, o funcionário também poderá ser encaminhado para acompanhamento psicológico *in company* com duração de seis a 12 meses, conforme avaliação de cada caso.

- Atendimento aos empregados com doenças cardiovasculares: oferta de orientações e monitoramento para reabilitação cardíaca por meio de acompanhamento com médico cardiologista de forma individualizada, com vistas à reintegração às atividades habituais.

Estar de Bem com a Atividade Física: oferece ações incentivadoras e meios facilitadores para prática de atividade física e esportiva em parceria com a Associação Desportiva Embraer (ADCE), em que são realizadas várias modalidades de atividades físicas, como Academia 30', que visa ao condicionamento físico geral, no qual as capacidades aeróbias e resistência muscular são trabalhadas simultaneamente, e corrida de rua.

Ciclo de Palestras: promove divulgação de temas como qualidade de vida, prevenção e promoção à saúde em um ambiente ideal para sensibilização, orientação e reflexão de atitudes.

Minuto Estar de Bem: informativo divulgado semanalmente por e-mail e pela intranet com textos rápidos e objetivos que trazem orientações e dicas que estimulam hábitos saudáveis e a busca por qualidade de vida.

Programa de Vacinação: com foco na prevenção, o Programa de Vacinação da Embraer é extensivo a todos os empregados e seus dependentes diretos. A empresa tem participação de 80% nos custos para vacinas não fornecidas pelo Governo e indicadas pelo Conselho Federal de Medicina. Há ainda campanhas de vacinação coletiva, como a da gripe, em que a Embraer assume 100% do custo para os empregados e 80% para os dependentes diretos.

Programa Embraer de Reequilíbrio das Tensões Ocupacionais (PERTO): programa preventivo de condicionamento muscular nas atividades de cravação, lixamento, laminação, usinagem e pintura. É um programa que gera benefícios físicos, psicossociais e produtivos à empresa. O PERTO tem se diferenciado por ser pioneiro em fundamentar-se nos conceitos da biomecânica ocupacional, que aborda a análise de movimento humano no posto de trabalho e permite avaliar os riscos biomecânicos no processo produtivo.

Auxílio a dependentes com deficiência: plano de saúde para dependentes diretos incapazes, com deficiência, que contempla: cobertura mesmo após a maioridade (21 anos) e participação diferenciada em tratamentos, como fonoaudiologia, terapia ocupacional e psicoterapia.

403-4 – TÓPICOS RELATIVOS A SAÚDE E SEGURANÇA COBERTOS POR ACORDOS FORMAIS COM SINDICATOS

Em 2017, foram firmados 12 acordos com os sindicatos que cobrem temas de segurança e saúde, como equipamentos de proteção individual; comitês de saúde e segurança compostos da liderança e dos empregados; participação de representantes dos trabalhadores em vistorias de segurança e saúde e em auditorias de acidentes; e treinamento e educação, sistema de reclamações e vistorias periódicas. Todos os acordos contemplaram os temas mencionados anteriormente.

GRI 404: TREINAMENTO E EDUCAÇÃO

404-1 – NÚMERO MÉDIO DE HORAS DE TREINAMENTO POR ANO POR EMPREGADO

Categoria funcional	Total de empregados (unidade)	Total de empregadas – mulheres (unidade)	Total de empregados – homens (unidade)
Diretoria	92	7	85
Gerente	297	43	254
Supervisor	709	91	618
Piloto	95	0	95
Engenheiro	4.209	589	3.620
Profissional*	2.685	1.078	1.607
Técnico	3.266	329	2.937
Administrativo	745	316	429
Operacional	6.335	494	5.841
TOTAL	18.433	2.947	15.486

* Profissional: exerce atividades de análise, desenvolvimento e aplicações técnicas no tratamento de informações e interpretações específicas que requerem formação superior do ocupante.

Categoria funcional		Homens	Mulheres
Diretoria	Carga horária total	1.041	330
	Total de colaboradores na categoria	85	7
	Horas por colaboradores na categoria	12	47
Gerente	Carga horária total	7.942	738
	Total de colaboradores na categoria	254	43
	Horas por colaboradores na categoria	31	17
Supervisor	Carga horária total	17.843	2.149
	Total de colaboradores na categoria	618	91
	Horas por colaboradores na categoria	29	24
Piloto	Carga horária total	985	0
	Total de colaboradores na categoria	95	0
	Horas por colaboradores na categoria	10	0
Engenheiro	Carga horária total	126.639	19.070
	Total de colaboradores na categoria	3.620	589
	Horas por colaboradores na categoria	35	32
Profissional	Carga horária total	27.516	22.759
	Total de colaboradores na categoria	1.607	1.078
	Horas por colaboradores na categoria	17	21
Técnico	Carga horária total	103.337	13.520
	Total de colaboradores na categoria	2.937	329
	Horas por colaboradores na categoria	35	41
Administrativo	Carga horária total	8.239	4.488
	Total de colaboradores na categoria	429	316
	Horas por colaboradores na categoria	19	14
Operacional	Carga horária total	231.421	16.509
	Total de colaboradores na categoria	5.841	494
	Horas por colaboradores na categoria	40	33
TOTAL	Carga horária total	524.962	79.563
	Total de colaboradores	15.486	2.947
	Horas por colaboradores	34	27

404-2 – PROGRAMAS DE MELHORIA DO CONHECIMENTO DOS FUNCIONÁRIOS E PROGRAMAS PARA TRANSIÇÃO DE CARREIRA

Em 2017, houve o encerramento do Programa de Demissão Voluntária iniciado em 2016. Para apoiar os profissionais que aderiram à ação, a Embraer ofereceu o Programa de Apoio na Transição de Carreira, que visa orientar o empregado desligado no planejamento da nova etapa de vida. No âmbito da iniciativa, foram realizadas duas palestras (SJC e GPX), com quatro horas de duração, de apoio e orientação do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) aos empregados que se aposentarão.

404-3 – PERCENTUAL DE EMPREGADOS QUE RECEBEM REGULARMENTE ANÁLISES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

Avaliação

O processo de avaliação por competências dos empregados aconteceu no período de abril a julho de 2017. A avaliação dos supervisores ocorreu em maio de 2017.

Liderança

Tem como objetivo estabelecer ações de desenvolvimento, promover uma cultura de alto desempenho e gerar subsídios para o desenvolvimento de carreira e plano sucessório. Para isso, a companhia utiliza a avaliação 360°, Mapa de *Performance* e Comitê de Calibração. Todos os níveis de liderança da empresa são avaliados, inclusive o Diretor-Presidente. O processo de avaliação da liderança (Gerentes e Diretores) foi postergado para o primeiro quadrimestre de 2018.

Categoria funcional	Total de empregadas mulheres	Número de mulheres que recebem avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Percentual das mulheres que recebem avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira
Diretoria	7	0	0
Gerente	43	0	0
Supervisor	91	72	79
Piloto	0	0	0
Engenheiro	589	500	85
Profissional	1.078	756	70
Técnico	329	212	64
Administrativo	316	192	61
Operacional	494	300	61
TOTAL	2.947	2.032	69

Categoria funcional	Total de empregados homens	Número de homens que recebem avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Percentual dos homens que recebem avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira
Diretoria	85	0	0
Gerente	254	0	0
Supervisor	618	600	97
Piloto	95	73	77
Engenheiro	3.620	3.237	89
Profissional	1.607	982	61
Técnico	2.937	1.868	64
Administrativo	429	303	71
Operacional	5.841	4.131	71
TOTAL	15.486	11.194	72

GRI 405: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

405-1 – DIVERSIDADE DOS GRUPOS RESPONSÁVEIS PELA GOVERNANÇA E ENTRE OS COLABORADORES

Órgão de Governança	Total	Mulher (%)	Homem (%)
Conselho de Administração	11	18	82
Diretoria	11	9	91

Órgão de Governança	Total	Abaixo de 30 anos (%)	De 30 a 50 anos (%)	Mais de 50 anos (%)
Conselho de Administração	11	0	0	100
Diretoria	11	0	27	73

Empregados por categoria funcional	Total	Abaixo de 30 anos (%)	De 30 a 50 anos (%)	Mais de 50 anos (%)
Diretoria	92	0	46	54
Gerente	297	0	68	32
Supervisor	709	1	81	18
Piloto	95	1	42	57
Engenheiro	4.209	17	73	10
Profissional	2.685	18	71	12
Técnico	3.266	21	63	15
Administrativo	745	30	58	12
Operacional	6.335	17	78	5
TOTAL GERAL	18.433	17	72	11

Empregados por categoria funcional	Total	Mulher (%)	Homem (%)
Diretoria	92	8	92
Gerente	297	14	86
Supervisor	709	13	87
Piloto	95	0	100
Engenheiro	4.209	14	86
Profissional	2.685	40	60
Técnico	3.266	10	90
Administrativo	745	42	58
Operacional	6.335	8	92
TOTAL GERAL	18.433	16	84

405-2 – RAZÃO MATEMÁTICA DO SALÁRIO-MÍNIMO E REMUNERAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS

Razão matemática do salário-mínimo e remuneração entre mulheres e homens por categoria e local			Média do salário pago (moeda local)	
País	Categoria	Razão matemática	Mulher	Homem
Brasil	Administrativo	0,87	3.677	4.243
	Engenheiro	0,88	10.499	11.868
	Líder	0,91	16.093	17.732
	Operacional	0,86	4.143	4.827
	Piloto	-		26.930
	Profissional	0,87	7.725	8.846
	Técnico	0,70	4.353	6.210
	TOTAL	0,91	7.332	8.041
China	Administrativo	-	20.542	
	Engenheiro	-		28.530
	Líder	0,32	34.903	109.043
	Piloto	-		107.192
	Profissional	0,55	19.620	35.702
	TOTAL	0,42	24.010	57.162
EUA	Administrativo	1,06	3.678	3.473
	Engenheiro	0,90	6.257	6.958
	Líder	0,92	9.939	10.816
	Operacional	1,04	3.572	3.428
	Piloto	-		9.070
	Profissional	0,79	5.823	7.379
	Técnico	0,88	3.997	4.541
	TOTAL	0,93	5.251	5.660
França	Administrativo	0,89	3.212	3.596
	Engenheiro	-	3.376	
	Líder	-		6.316
	Operacional	1,07	2.654	2.481
	Profissional	0,95	3.537	3.719
	Técnico	1,09	2.755	2.518
	TOTAL	1,01	3.254	3.221

Razão matemática do salário-mínimo e remuneração entre mulheres e homens por categoria e local			Média do salário pago (moeda local)	
País	Categoria	Razão matemática	Mulher	Homem
Holanda	Administrativo	0,73	3.611	4.966
	Engenheiro	0,87	4.929	5.685
	Líder	0,98	10.500	10.762
	Operacional	-		6.564
	Piloto	0,76	5.035	6.619
	TOTAL	0,67	4.639	6.961
Portugal	Administrativo	-	1.179	
	Engenheiro	0,87	1.951	2.252
	Líder	0,45	2.789	6.258
	Operacional	0,97	857	880
	Profissional	0,93	2.127	2.297
	Técnico	0,41	1.044	2.569
	TOTAL	0,89	1.330	1.501
Singapura	Administrativo	1,06	3.746	3.537
	Líder	0,72	11.119	15.354
	Profissional	0,82	7.043	8.587
	Técnico	0,50	3.710	7.440
	TOTAL	0,65	6.520	9.967

GRI 406: NÃO DISCRIMINAÇÃO

406-1 – INCIDENTES DE DISCRIMINAÇÃO E MEDIDAS CORRETIVAS TOMADAS

Não houve incidentes no *Helpline* ligados a discriminação no período avaliado.

GRI 412: AVALIAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS

412-2 – TREINAMENTO DOS COLABORADORES EM POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS RELACIONADOS A DIREITOS HUMANOS

Em 2008, a Embraer aderiu formalmente ao Pacto Global das Nações Unidas, que visa mobilizar a comunidade empresarial internacional a adotar valores básicos em direitos humanos e anticorrupção nas práticas de negócios, relações trabalhistas e proteção ambiental. A companhia colabora ainda com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas. A Embraer acredita, segue e pratica os princípios para empresas multinacionais e políticas sociais estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como as Diretrizes da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Empresas Multinacionais, que podem ser vistas nas práticas de negócios, nos valores corporativos e na transparência exercidos pela companhia.

412-2 – TREINAMENTO DOS COLABORADORES EM POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS RELACIONADOS A DIREITOS HUMANOS

País	Número de horas dedi- cadas ao treinamento de empregados (unidade)	Número total de horas dedicadas ao treinamen- to em políticas ou proce- dimentos relacionados a aspectos dos direitos humanos (unidade)	Percentual de horas dedi- cadas ao treinamento em políticas ou procedimentos relacionados a aspectos dos direitos humanos
África do Sul	10	0	0,0
Brasil	547.816	582	0,1
China	409	69	16,9
Estados Unidos	51.015	178	0,3
Emirados Árabes	4	0	0,0
França	65	2	3,3
Holanda	1.214	2	0,2
Portugal	3.519	20	0,6
México	25	0	0,0
Reino Unido	97	1	0,5
Singapura	349	3	0,9
TOTAL	604.515	856	0,1

País	Número total de empregados (unidade)	Número de empregados treinados em políticas ou procedimentos rela- cionados a aspectos dos direitos humanos (unidade)	Percentual de emprega- dos treinados em polí- ticas ou procedimentos relacionados a aspectos dos direitos humanos
Brasil	15.710	988	6,3
China	66	67	101,2
Estados Unidos	1.950	355	18,2
Emirados Árabes	0	0	0,0
França	67	4	6,3
Holanda	135	4	3,1
Portugal	447	32	7,1
México	0	0	0,0
Reino Unido	1	1	106,1
Singapura	57	6	11,2
TOTAL	18.433	1.458	7,9

412-3 – ACORDOS E CONTRATOS DE INVESTIMENTOS SIGNIFICATIVOS QUE INCLUEM CLÁUSULAS DE DIREITOS HUMANOS OU QUE FORAM SUBMETIDOS À AVALIAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

O Código de Ética e Conduta se aplica a todos os funcionários, fornecedores e demais parceiros da Embraer, conforme expresso em todos os contratos. O documento prevê penas por infrações: "Os membros do Conselho, diretores, funcionários e todas as pessoas físicas ou jurídicas que realizam atividades por conta ou em nome da Embraer estão sujeitos a medidas disciplinares administrativas ou legais em caso de violação dos princípios e valores estabelecidos por este Código, incluindo a rescisão do emprego ou a relação comercial contratual, conforme apropriado". Antes de estabelecer relações comerciais, a Embraer exige que os parceiros de negócios e os intermediários de terceiros propostos se submetam a um processo abrangente de análise de *due diligence*. Assim, a companhia detém informações prévias importantes para que possa cumprir em toda a cadeia padrões de ética, integridade e conformidade. Entre os vários documentos considerados no processo de *due diligence* está o Código de Ética e Conduta da Embraer, baseado nos valores corporativos, nos princípios do Pacto Mundial das Nações Unidas e da OCDE, assim como nas melhores práticas em governança corporativa e contábil.

GRI 416: SAÚDE E SEGURANÇA DO CLIENTE

416-1 – AVALIAÇÃO DOS IMPACTOS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO PRODUTO E CATEGORIAS DE SERVIÇO NOS CLIENTES |
416-2 – CASOS DE NÃO CONFORMIDADE EM RELAÇÃO À SAÚDE E IMPACTOS DE SEGURANÇA DE PRODUTOS E SERVIÇOS NOS CLIENTES

Fabricantes de qualquer aeronave devem demonstrar a conformidade de seu produto conforme requisitos, como estrutura, motores, sistemas de controle, sistemas elétricos e desempenho durante o voo. Essa demonstração de conformidade é feita por meio de análise durante testes no solo (como testes na estrutura para suportar ataques de aves, testes de fadiga e testes em simuladores), assim como por meio de testes durante o voo. Para ser habilitada para uso, a aeronave deve cumprir todos os requisitos.

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

STANDARDS CORE OPTION [102-54, 102-55]

GRI 101: FUNDAMENTOS 2016				
Divulgações gerais	Item	Página	Omissão	ODS
PERFIL DA ORGANIZAÇÃO				
GRI 102: Divulgação geral 2016	102-1: Nome da organização	4		
	102-2: Principais atividades, marcas, produtos e serviços	9		
	102-3: Localização da sede da organização	32		
	102-4: Localização das operações	10		
	102-5: Controle acionário e forma jurídica da organização	4 e 11		
	102-6: Mercados em que a organização atua	9 e 10		
	102-7: Porte da organização	9		
	102-8: Informações sobre empregados e outros trabalhadores	32		8
	102-9: Cadeia de fornecedores da organização	27		
	102-10: Mudanças significativas ocorridas na organização ou em sua cadeia de fornecedores	9, 18 e 19		
	102-11: Abordagem ou princípio da precaução	12		
	102-12: Iniciativas desenvolvidas externamente	33		
	102-13: Participação em associações	34		
ESTRATÉGIA				
GRI 102: Divulgação geral 2016	102-14: Declaração do presidente	5 a 7		
	102-15: Principais impactos, riscos e oportunidades	12 e 35 a 37		
ÉTICA E INTEGRIDADE				
GRI 102: Divulgação geral 2016	102-16: Valores, princípios, padrões e normas de comportamento	9 e 13		16
	102-17: Mecanismos de aconselhamento e preocupações sobre ética	14		16
GOVERNANÇA				
GRI 102: Divulgação geral 2016	102-18: Estrutura de governança	11		
	102-19: Delegação de autoridade	11		
	102-20: Nível executivo como responsável pelos tópicos econômicos, ambientais e sociais	34		
	102-21: Consulta aos <i>stakeholders</i> nos temas econômicos, ambientais e sociais	38 e 39		16
	102-22: Composição do mais alto órgão de governança e seus comitês	11		5, 16
	102-23: Presidente do mais alto órgão de governança	11 e 39		16

Divulgações gerais	Item	Página	Omissão	ODS
GRI 102: Divulgação geral 2016	102-24: Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	11		5, 16
	102-25: Conflitos de interesse	11		16
	102-26: Papel do mais alto órgão de governança na definição de propósito, valores e estratégia	11		
	102-27: Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	39		4
	102-28: Avaliação de desempenho dos membros do mais alto órgão de governança	11		
	102-29: Identificação e gerenciamento dos impactos econômicos, ambientais e sociais	39		16
	102-30: Eficácia dos processos de gerenciamento de riscos	12		
	102-31: Revisão de temas econômicos, ambientais e sociais	40		
	102-32: Papel do maior órgão de governança no relatório de sustentabilidade	40		
	102-33: Comunicação de assuntos críticos	40		
	102-35: Políticas de remuneração	40		
	102-36: Processo adotado para determinar a remuneração	40		
	102-37: Envolvimento dos <i>stakeholders</i> na remuneração	40		16
ENGAJAMENTO DE PARTES INTERESSADAS				
GRI 102: Divulgação geral 2016	102-40: Lista de grupos de <i>stakeholders</i>	4 e 12		
	102-41: Acordos de negociação coletiva	27		8
	102-42: Identificação e seleção de <i>stakeholders</i>	40		
	102-43: Abordagem adotada pela organização para envolver os <i>stakeholders</i>	38 e 39		
	102-44: Principais tópicos e preocupações levantadas	21		
PRÁTICAS DO RELATO				
GRI 102: Divulgação geral 2016	102-45: Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	4		
	102-46: Definição do conteúdo do relatório e limites dos temas materiais	4 , 40 e 41		
	102-47: Lista dos temas materiais	21		
	102-48: Reformulações de informações	4		
	102-49: Alterações no relatório	4		
	102-50: Período do relatório	4		
	102-51: Data do relatório anterior mais recente	Abril de 2017, referente ao ano de 2016		
	102-52: Ciclo de relato do relatório	Anual		
	102-53: Contato para perguntas sobre o relatório	4		
	102-54: Abordagem do relato de acordo com os normas GRI	4 , 63		
	102-55: Sumário de conteúdo GRI	63		
	102-56: Asseguração externa	4		

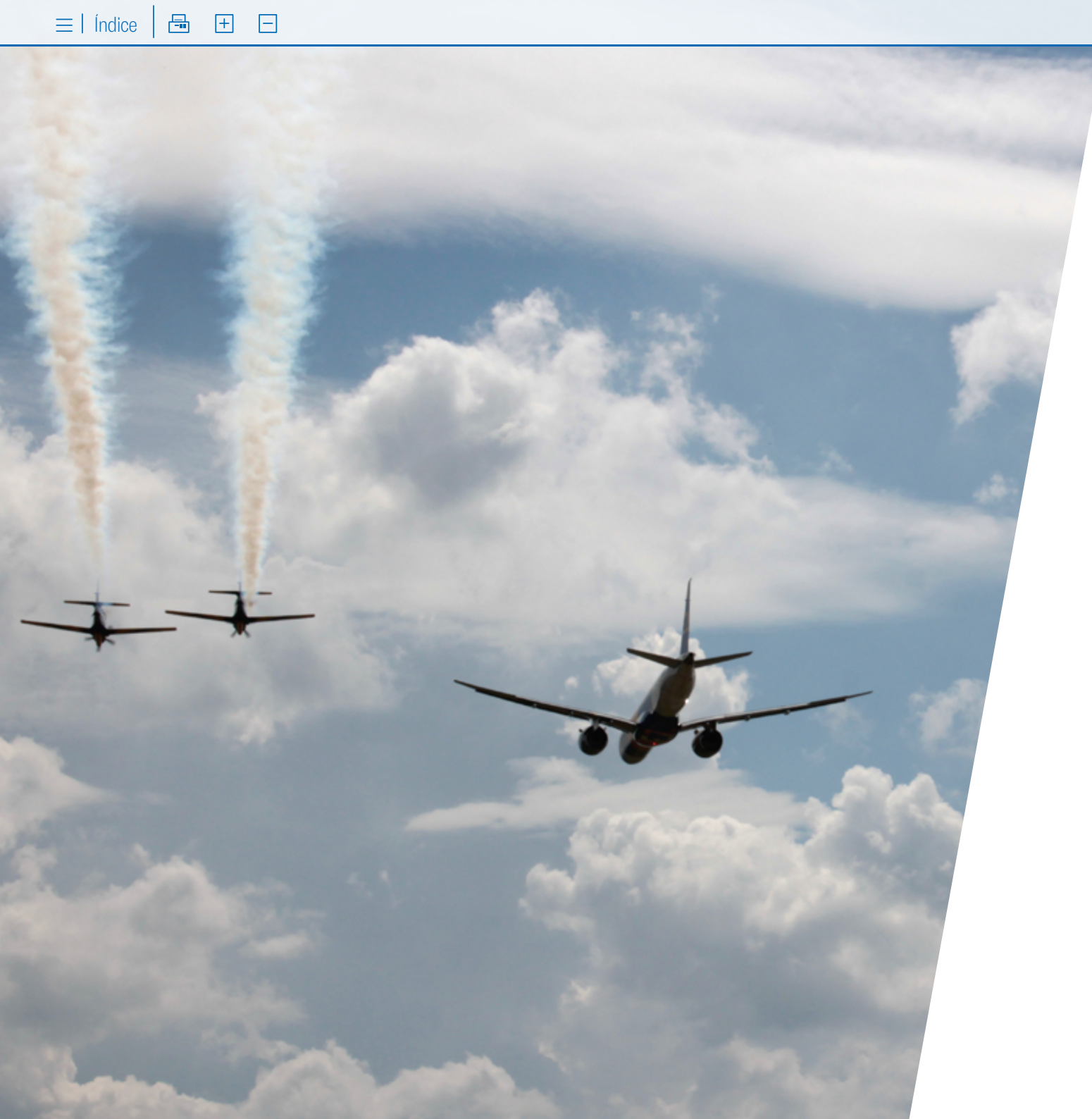
Tópicos materiais	Divulgações	Página	Omissão	Pacto Global
DESEMPENHO ECONÔMICO				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação da materialidade e seu limite	40 e 41		
	103-2: Abordagem de gestão e seus componentes	41 e 42		1, 5, 8, 16
	103-3: Avaliação da abordagem de gestão	41 e 42		
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1: Valor econômico direto gerado e distribuído	43		2, 5, 7, 8, 9
	201-2: Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades relacionados a mudanças climáticas	43		13
	201-3: Cobertura das obrigações previstas no plano de pensão de benefício definido na organização e outros planos de aposentadoria	43		
PRESENÇA DE MERCADO				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação da materialidade e seu limite	40 e 41		
	103-2: Abordagem de gestão e seus componentes	41 e 42		1, 5, 8, 16
	103-3: Avaliação da abordagem de gestão	41 e 42		
GRI 202: Presença de mercado 2016	202-1: Variação da proporção do salário mais baixo, discriminado por gênero, comparado ao salário-mínimo local	44		1, 5, 8
	202-2: Proporção de membros da alta administração contratados na comunidade local	44		8
IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação da materialidade e seu limite	40 e 41		
	103-2: Abordagem de gestão e seus componentes	28, 41 e 42		1, 5, 8, 16
	103-3: Avaliação da abordagem de gestão	28, 41 e 42		
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1: Investimento em infraestrutura e serviços oferecidos	28 e 44		2, 5, 7, 9, 11
	203-2: Impactos econômicos indiretos significativos	28		1, 2, 3, 8, 10, 17
PRÁTICAS DE COMPRAS				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação da materialidade e seu limite	40 e 41		
	103-2: Abordagem de gestão e seus componentes	27, 41 e 42		1, 5, 8, 16
	103-3: Avaliação da abordagem de gestão	27, 41 e 42		
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1: Proporção de gastos com fornecedores locais	27		12
ANTICORRUPÇÃO				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação da materialidade e seu limite	40 e 41		
	103-2: Abordagem de gestão e seus componentes	13, 41 e 42		1, 5, 8, 16
	103-3: Avaliação da abordagem de gestão	13, 41 e 42		
GRI 205: Anticorrupção 2016	205-1: Operações avaliadas quanto a riscos relacionados a corrupção	13 e 44		16
	205-2: Comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos sobre anticorrupção	13 e 45		16
	205-3: Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	45		16

Tópicos materiais	Divulgações	Página	Omissão	Pacto Global
PADRÕES AMBIENTAIS				
ENERGIA				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação da materialidade e seu limite	40 e 41		
	103-2: Abordagem de gestão e seus componentes	42		1, 5, 8, 16
	103-3: Avaliação da abordagem de gestão	42		
GRI 302: Energia 2016	302-1: Consumo de energia dentro da organização	30 e 46		7, 8 , 12 ,13
	302-2: Consumo de energia fora da organização	46		7, 8 , 12 ,13
	302-3: Intensidade energética	47		7, 8 , 12 ,13
	302-4: Redução do consumo de energia	30 e 47		7, 8 , 12 ,13
	302-5: Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	30 e 47		7, 8 , 12 ,13
ÁGUA				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação da materialidade e seu limite	40 e 41		
	103-2: Abordagem de gestão e seus componentes	42		1, 5, 8, 16
	103-3: Avaliação da abordagem de gestão	42		
GRI 303: Água 2016	303-1: Total de retirada de água por fonte	30 e 48		6
	303-2: Fontes hídricas significativamente afetadas por retirada de água	48		6
	303-3: Água reciclada e reutilizada	30 e 48		6, 8, 12
EMISSIONES				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação da materialidade e seu limite	40 e 41		
	103-2: Abordagem de gestão e seus componentes	41 e 42		1, 5, 8, 16
	103-3: Avaliação da abordagem de gestão	41 e 42		
GRI 305: Emissões 2016	305-1: Emissões diretas de gases de efeito estufa – Escopo 1	30 e 49		3, 12, 13, 14, 15
	305-2: Emissões indiretas de gases de efeito estufa – Escopo 2	30 e 49		3, 12, 13, 14, 15
	305-3: Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa – Escopo 3	30 e 49		3, 12, 13, 14, 15
	305-4: Intensidade de emissões de gases de efeito estufa	30 e 50		13, 14, 15
	305-5: Redução de emissões de gases de efeito estufa	30 e 50		13, 14, 15
	305-6: Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio	30 e 50		3, 12, 13
	305-7: Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	30 e 50		3, 12, 13, 14, 15

Tópicos materiais	Divulgações	Página	Omissão	Pacto Global
EFLUENTES E RESÍDUOS				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação da materialidade e seu limite	40 e 41		
	103-2: Abordagem de gestão e seus componentes	42		1, 5, 8, 16
	103-3: Avaliação da abordagem de gestão	42		
GRI 306: Efluentes e resíduos 2016	306-1: Descarte total de água, discriminado por qualidade e destinação	30 e 51		3, 6, 12, 15
	306-2: Peso total de resíduos, discriminado por tipo e método de disposição	30 e 51		3, 6, 12
	306-3: Vazamentos significativos	51		3, 6, 12, 15
AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação da materialidade e seu limite	40 e 41		
	103-2: Abordagem de gestão e seus componentes	27		1, 5, 8, 16
	103-3: Avaliação da abordagem de gestão	27		
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1: Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	27		
	308-2: Impactos ambientais negativos significativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	27 e 52		
Conteúdos específicos	Item	Página	Omissão	Pacto Global
Padrões sociais				
EMPREGO				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação da materialidade e seu limite	40 e 41		
	103-2: Abordagem de gestão e seus componentes	27 e 42		1, 5, 8, 16
	103-3: Avaliação da abordagem de gestão	27 e 42		
GRI 401: Emprego 2016	401-1: Novas contratações de colaboradores e <i>turnover</i>	52 e 53		5, 8
	401-2: Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período	53		8
	401-3: Licença-maternidade/paternidade	53		5, 8
SAÚDE E SEGURANÇA OPERACIONAL				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação da materialidade e seu limite	40 e 41		
	103-2: Abordagem de gestão e seus componentes	27 e 42		1, 5, 8, 16
	103-3: Avaliação da abordagem de gestão	27 e 42		
GRI 403: Saúde e segurança operacional 2016	403-1: Representatividade dos trabalhadores nos comitês formais de saúde e segurança	54		8
	403-2: Tipos e taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e número de óbitos relacionados ao trabalho	54		3, 8
	403-3: Empregados com alta incidência ou alto risco de doenças relacionadas à sua ocupação	56		3, 8
	403-4: Tópicos relativos a saúde e segurança cobertos por acordos formais com sindicatos	56		8

Conteúdos específicos	Item	Página	Omissão	Pacto Global
Padrões sociais				
TREINAMENTO E EDUCAÇÃO				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação da materialidade e seu limite	40 e 41		
	103-2: Abordagem de gestão e seus componentes	27 e 42		1, 5, 8, 16
	103-3: Avaliação da abordagem de gestão	27 e 42		
GRI 404: Treinamento e educação 2016	404-1: Número médio de horas de treinamento por ano por empregado	27 e 57		4, 5, 8
	404-2: Programas de melhoria do conhecimento dos funcionários e programas para transição de carreira	27 e 58		8
	404-3: Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira	27 e 58		5, 8
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação da materialidade e seu limite	40 e 41		
	103-2: Abordagem de gestão e seus componentes	27 , 41 e 42		1, 5, 8, 16
	103-3: Avaliação da abordagem de gestão	27 , 41 e 42		
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1: Diversidade dos grupos responsáveis pela governança e entre os colaboradores	59		5, 8
	405-2: Razão matemática do salário-mínimo e remuneração entre mulheres e homens	60		5, 8, 10
NÃO DISCRIMINAÇÃO				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação da materialidade e seu limite	40 e 41		
	103-2: Abordagem de gestão e seus componentes	27 , 41 e 42		1, 5, 8, 16
	103-3: Avaliação da abordagem de gestão	27 , 41 e 42		
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1: Incidentes de discriminação e medidas corretivas tomadas	60		5, 8, 16
LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação da materialidade e seu limite	40 e 41		
	103-2: Abordagem de gestão e seus componentes	27		1, 5, 8, 16
	103-3: Avaliação da abordagem de gestão	27		
GRI 407: Liberdade de associação e negociação coletiva 2016	407-1: Operações e fornecedores identificados em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva possa estar sendo violado	27		8
TRABALHO INFANTIL				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação da materialidade e seu limite	40 e 41		
	103-2: Abordagem de gestão e seus componentes	27		1, 5, 8, 16
	103-3: Avaliação da abordagem de gestão	27		
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1: Operações e fornecedores identificados como de risco para a ocorrência de casos de trabalho infantil	27		8, 16

Conteúdos específicos	Item	Página	Omissão	Pacto Global
Padrões sociais				
TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação da materialidade e seu limite	40 e 41		
	103-2: Abordagem de gestão e seus componentes	27		1, 5, 8, 16
	103-3: Avaliação da abordagem de gestão	27		
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1: Operações e fornecedores identificados como de risco significativo para a ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo	27		8
AVALIAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação da materialidade e seu limite	40 e 41		
	103-2: Abordagem de gestão e seus componentes	41		1, 5, 8, 16
	103-3: Avaliação da abordagem de gestão	41		
RI 412: Avaliação de direitos humanos 2016	412-2: Treinamento dos colaboradores em políticas e procedimentos relacionados a direitos humanos	27 , 60 e 61		
	412-3: Acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas de direitos humanos ou que foram submetidos à avaliação em direitos humanos	27 e 61		
COMUNIDADES LOCAIS				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação da materialidade e seu limite	40 e 41		
	103-2: Abordagem de gestão e seus componentes	28		1, 5, 8, 16
	103-3: Avaliação da abordagem de gestão	28		
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1: Operações com programas implementados de engajamento da comunidade local, avaliação de impactos e desenvolvimento local	28		
AVALIAÇÃO SOCIAL EM FORNECEDORES				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação da materialidade e seu limite	40 e 41		
	103-2: Abordagem de gestão e seus componentes	27		1, 5, 8, 16
	103-3: Avaliação da abordagem de gestão	27		
GRI 414: Avaliação social em fornecedores 2016	414-1: Novos fornecedores que foram selecionados com base em critérios sociais	27		6, 8, 16
	414-2: Impactos sociais negativos na cadeia de suprimentos e ações tomadas	27		6, 8, 16
SAÚDE E SEGURANÇA DO CLIENTE				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1: Explicação da materialidade e seu limite	40 e 41		
	103-2: Abordagem de gestão e seus componentes	41 e 42		1, 5, 8, 16
	103-3: Avaliação da abordagem de gestão	41 e 42		
GRI 416: Saúde e segurança do cliente 2016	416-1: Avaliação dos impactos de saúde e segurança do produto e categorias de serviço nos clientes	61		
	416-2: Casos de não conformidade em relação à saúde e impactos de segurança de produtos e serviços nos clientes	61		16



CRÉDITOS

Coordenação geral

Vice-Presidência de Pessoas e Sustentabilidade, área de Sustentabilidade Corporativa

Consultoria de indicadores, coordenação editorial, design e revisão

TheMediaGroup

Redação

KMZ Conteúdo
(coordenação: *TheMediaGroup*)

Fotografia

Acervo Embraer



CHALLENGE.
CREATE.
OUTPERFORM.