



Relatório de
Sustentabilidade
2019





Sumário

4 Carta do CEO

10 Panorama

41 Cultura Organizacional Aeris

58 Sumário de Conteúdo GRI *Standards*

6 Apresentando o Relatório

16 Excelência Operacional

54 Desempenho Econômico

65 Créditos



Carta do CEO

GRI 102-14, GRI 102-15

Com muito prazer apresentamos em mais um ano o Relatório de Sustentabilidade da Aeris. Ano este, que apresentou grandes desafios à companhia, e com muito orgulho podemos dizer que os superamos com excelência. Em 2019 atingimos um novo recorde de faturamento e um novo recorde de produção de pás. Tudo isso de forma sólida e sustentável.

O ano de 2019 foi de oportunidades e conquistas para a Aeris, passamos por uma grande reestruturação devido ao rápido crescimento, incluindo o processo de internacionalização do ano anterior, construímos novos galpões produtivos, aumentando para uma área total de 92.049,44 m². Com essa nova área, estamos mais que dobrando nossa capacidade produtiva. Além disso, aumentamos nosso quadro de funcionários em 80% chegando ao número de 3.627 colaboradores em dezembro.

Uma grande conquista de 2019, foi o Programa de Excelência, desenvolvido para padronizar os nossos processos, gerar melhoria contínua e enraizar com mais intensidade a sustentabilidade no DNA da Aeris. O programa define práticas padronizadas que sustentarão os nossos resultados em todos os âmbitos. Quero destacar aqui a elaboração da Torre de Meio Ambiente, parte integrante do programa, que tem como objetivo integrar os processos, captando informações através do atendimento aos requisitos legais e de clientes, respeitando as premissas ambientais de forma a tornar o negócio cada vez mais sustentável.

Caminhando para uma das metas do Ventos sem Fronteira, em 2019 tivemos a honra de estar entre as 59^{as} melhores empresas para se trabalhar no Brasil, de acordo com o *Great Place to Work*, essa posição foi histórica para nós e a meta é chegar na 50^{as} posição até o ano

de 2023. Alcançamos também o 3^o lugar no estado do Ceará pela *Great Place to Work* e pelo terceiro ano consecutivo recebemos o reconhecimento do Guia Exame de Sustentabilidade da Revista Exame. Para completar nossas premiações de 2019 alcançamos o 3^o lugar na categoria Bens de Capital das Melhores & Maiores do país e conquistamos o Selo Social IEP na categoria Ouro.

Apesar deste Relatório de Sustentabilidade se referir ao exercício do ano de 2019, a Aeris não pode deixar de se pronunciar a respeito da situação em que o mundo todo está vivendo, devido a pandemia de COVID-19. Nossos esforços em relação a esse novo cenário têm sido em prol da garantia de saúde, segurança e bem-estar de nossos colaboradores e familiares, que são requisitos primordiais para nós da Aeris. Neste sentido, considerando as orientações da OMS - Organização Mundial de Saúde e órgãos governamentais, a Aeris vem adotando diversas medidas visando a prevenção do vírus em nossas instalações e colaboradores, dentre elas: suspensão de viagens nacionais e internacionais, triagem na entrada das nossas instalações, reuniões virtuais, distanciamento entre as pessoas no refeitório e salas de trabalho, fornecimento de máscaras e conscientização de sua utilização e higiene de mãos.

Em 2020 esperamos um ano de forte crescimento, mesmo diante da maior crise humanitária do mundo, a Aeris continua em franca expansão. Com valores sólidos, priorizando sempre os nossos colaboradores.

Boa Leitura!

Alexandre Negrão
CEO DA AERIS ENERGY

Apresentando o Relatório

GRI 102-1, GRI 102-46, GRI 102-50, GRI 102-52, GRI 102-54

Pelo quarto ano consecutivo, a Aeris Indústria e Comércio de Equipamentos para Geração de Energia S.A. – referida neste documento como Aeris, publica seu Relatório de Sustentabilidade, elaborado de acordo com a GRI *Standards*, na opção essencial. Com ciclo de emissão anual, a publicação apresenta as principais práticas de desempenho social, econômico e ambiental da companhia, abrangendo o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2019. O último relato, com ciclo de emissão anual, referiu-se ao ano de 2018.

A elaboração do Relatório foi norteadada pelos principais temas relevantes para a Aeris levantados através da consulta a seus *stakeholders* realizada em 2016, entrevistas com os executivos, coleta de indicadores quantitativos, qualitativos e consulta a documentos e publicações da companhia.

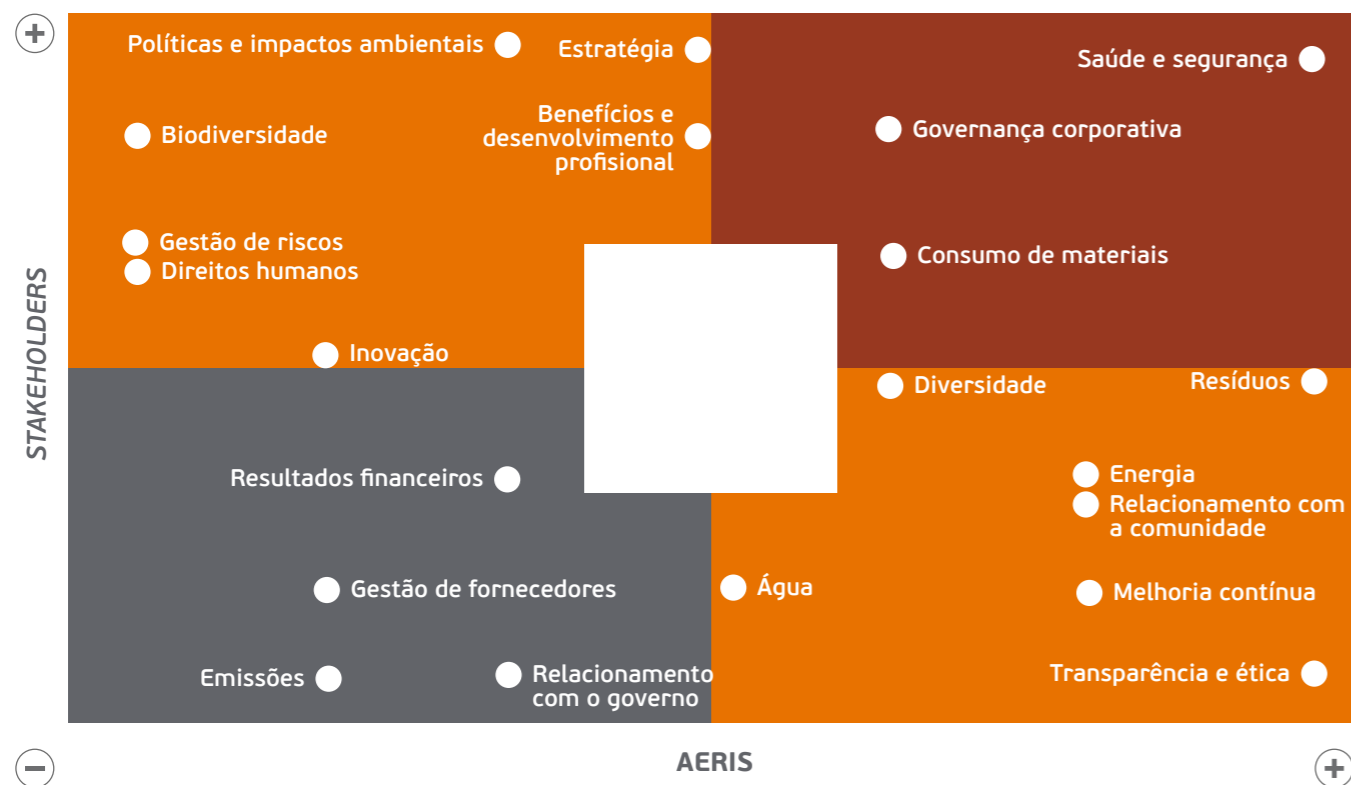
Engajamento de *stakeholders* e Matriz de Materialidade

GRI 102-21, GRI 102-40, GRI 102-42, GRI 102-43, GRI 102-44, GRI 102-46, GRI 102-47

Através de um questionário baseado nas diretrizes da GRI e nos conceitos estratégicos da Aeris, foi realizado em 2016, um processo de engajamento de *stakeholders*, que teve como resultado uma Matriz de Materialidade. Esse questionário foi aplicado tendo como objetivo o mapeamento dos assuntos relevantes para a empresa e para nortear o relato. O questionário abrangeu três temas – Desempenho Ambiental, Desempenho Econômico/Estratégico e Desempenho Social – cada um deles desdobrado em sete assuntos, que foram ordenados segundo sua relevância. Assim, o questionário permitiu coletar a opinião dos grupos de interesse sobre 21 diferentes assuntos.

Os participantes dispuseram de cinco semanas para responder a pesquisa, tendo acesso ao questionário por meio de um endereço eletrônico, mediante o uso de *login* individual fornecido por *e-mail*. Cinco grupos de interesse foram formados: clientes; fornecedores; instituições financeiras; colaboradores da Aeris em todos os níveis e áreas; além da diretoria da empresa. Ao todo, foram convidadas 1.556 pessoas para o engajamento, das quais 28% responderam ao questionário. Os temas mais relevantes identificados na Matriz de Materialidade obtida por meio desse processo, são: Saúde e segurança, Governança corporativa e Consumo de materiais. A Aeris pretende aperfeiçoar o processo ao longo dos anos, incluindo novos temas e ampliando os grupos de interesse consultados.

Matriz de Materialidade



Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Como signatária do Pacto Global, iniciativa da ONU - Organização das Nações Unidas para encorajar esforços globais, abrangendo governos, empresas e sociedade civil a adotar políticas de responsabilidade social corporativa e sustentabilidade, buscando a concretização dos direitos humanos e erradicação da pobreza, a Aeris é comprometida com a Agenda Global que estabeleceu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas para 2030. Atendendo a alguns desses princípios, a Aeris realizou e desenvolveu ações sociais durante o ano de 2019, impactando mais de 9.000 pessoas. Essas ações podem ser conferidas neste relatório.





Panorama



Perfil Corporativo

GRI 102-2, GRI 102-3, GRI 102-4, GRI 102-5, GRI 102-6, GRI 102-7, GRI 102-12, GRI 102-13, GRI 102-45

A Aeris atua no mercado de fabricação de pás para aerogeradores em território nacional e também presta serviços em parques eólicos espalhados por toda a América. No Brasil o destino das pás é majoritariamente o nordeste brasileiro.

A Aeris Indústria e Comércio de Equipamentos para Geração de Energia S.A. é uma sociedade anônima de capital fechado constituída no país em agosto de 2010. Sua sede fica localizada na Rodovia CE 155, Km 02 - Complexo Industrial e Portuário do Pecém, em Caucaia - CE com localização estratégica. A Construção da fábrica nessa região foi motivada pela redução dos custos logísticos, uma vez que cerca de 70% do potencial eólico brasileiro está há menos de 500 km da fábrica, e também pela proximidade com o Porto do Pecém, utilizado tanto para exportação de pás quanto para recebimento de insumos via importação ou cabotagem.

A Companhia, em 2019, manteve taxa de ocupação superior a 90% para as linhas de produção já estabilizadas e ampliou em mais de 50% a capacidade produtiva no último trimestre do ano. Com clientes de grande representatividade no mercado eólico global no portfólio da Companhia, como Vestas Wind Systems, General Electric Renewable Energy, Nordex-Acciona Windpower e WEG S.A.

Em 2019, a implementação do plano de expansão com a Vestas Wind System para fabricação da pá de 73,7m, que equipa o Aerogerador V150-4,2MW, foi realizada com sucesso, atendendo plenamente aos requisitos de qualidade do cliente e cumprindo o plano de crescimento do volume

de produção, o qual atingirá estabilidade no 2º trimestre de 2020. Ainda em 2019, foi firmado contrato para produção das pás que equipam o Aerogerador N-149/4.0-4.5, da Nordex-Acciona Windpower, que terá início de produção no primeiro trimestre de 2020. A companhia, instalada em um parque industrial que permite novas expansões, mantém a prospecção de novos clientes e de aumento de volume com os clientes atuais.

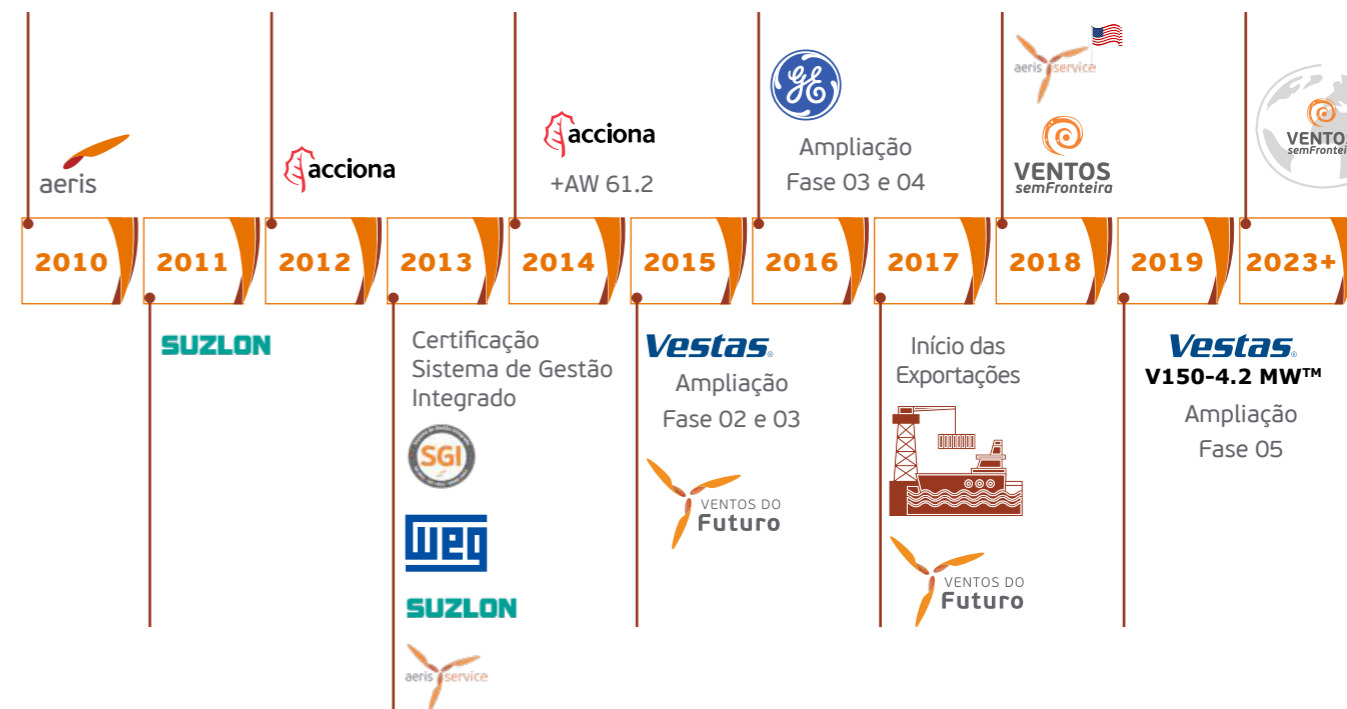
Complementando a oferta de pás para aerogeradores, a Companhia expandiu sua operação de prestação de serviços com a Aeris Service LLC EUA. Contando com corpo especializado de operação e engenharia, o time já é um dos maiores fornecedores de serviços de manutenção de pás nos Estados Unidos e tem trabalhos em outros mercados, como na Argentina e México.

A Aeris terminou o ano de 2019 em R\$ 626,5 milhões em passivos totais, sendo R\$ 333,1 milhões em passivos circulantes e R\$ 174,2 milhões em patrimônio líquido. As exportações representaram 68% da receita líquida, resultado da competitividade obtida através de baixos índices de desperdício e alta produtividade da mão de obra. As informações financeiras aqui apresentadas remetem tanto à operação da planta fabril da Aeris, como aos serviços oferecidos pela Aeris Service.

A companhia é filiada à Associação Brasileira de Energia Eólica (ABEEólica), à Associação das Empresas do Complexo Industrial e Portuário do Pecém (AECIPP), à Federação das Indústrias do Estado do Ceará (Fiec) e à Associação Brasileira de Máquinas e Equipamentos (Abimaq).

Quem Somos

Linha do tempo



AWEA – Wind Energy Association



A Aeris participou da AWEA – Wind Energy Association, uma das maiores feiras eólicas do mundo, em Houston no Texas – EUA e pela primeira vez montou um estande para apresentar a Aeris Service ao mercado americano. Esse momento foi muito importante na história da companhia que já possui diversos projetos em andamento fora do Brasil.

Premiações



Selo IEP
Categoria Ouro



Great Place to Work
Terceira melhor empresa para se trabalhar no Ceará e quinquagésima oitava empresa para se trabalhar no Brasil.



Guia Exame de Sustentabilidade
Eleita entre as 47 empresas mais sustentáveis do Brasil



Revista Exame
Terceiro lugar na categoria Bens de Capital das Melhores & Maiores do país



Governança Corporativa

GRI 102-16, GRI 102-17, GRI 102-18, GRI 102-19, GRI 102-20, GRI 102-22, GRI 102-26, GRI 102-31, GRI 102-32, GRI 102-33, GRI 102-35, GRI 102-45, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

O conselho de administração é o mais alto órgão de governança corporativa da Aeris, sendo presidido pelo acionista majoritário e composto por mais três membros: um indicado pelo acionista majoritário e os demais pelo acionista minoritário. O Conselho Administrativo é composto pelos seguintes membros: Alexandre Funari Negrão, Alexandre Sarnes Negrão, Daniel Henrique da Costa Mello e Luiz Henrique Del Cistia Thonon.

As reuniões do conselho são realizadas mensalmente com o objetivo de avaliar o desempenho da companhia e deliberar

sobre as estratégias de negócio, destacando a gestão de riscos e oportunidades. As preocupações críticas são endereçadas para a Reunião do Conselho de Administração-RCA pelos dirigentes da Aeris.

A governança da Aeris conta com um Comitê de Sustentabilidade e um Comitê Permanente de Integridade (CPI). O Comitê de Sustentabilidade foi formado em 2015 e tem como membros colaboradores da Aeris – selecionados pela familiaridade com o tema e por suas práticas sustentáveis – e consultores especialistas, composição muito favorável à troca de conhecimento e à

execução de ações efetivas para integrar a sustentabilidade aos processos organizacionais. O comitê está em comunicação direta com o CEO, levando temas para discussão nas reuniões deste órgão. Como ações do comitê os colaboradores realizam atividades dinâmicas em todas as áreas da Aeris, realizando ações em prol da conscientização e minimização de impactos ambientais.

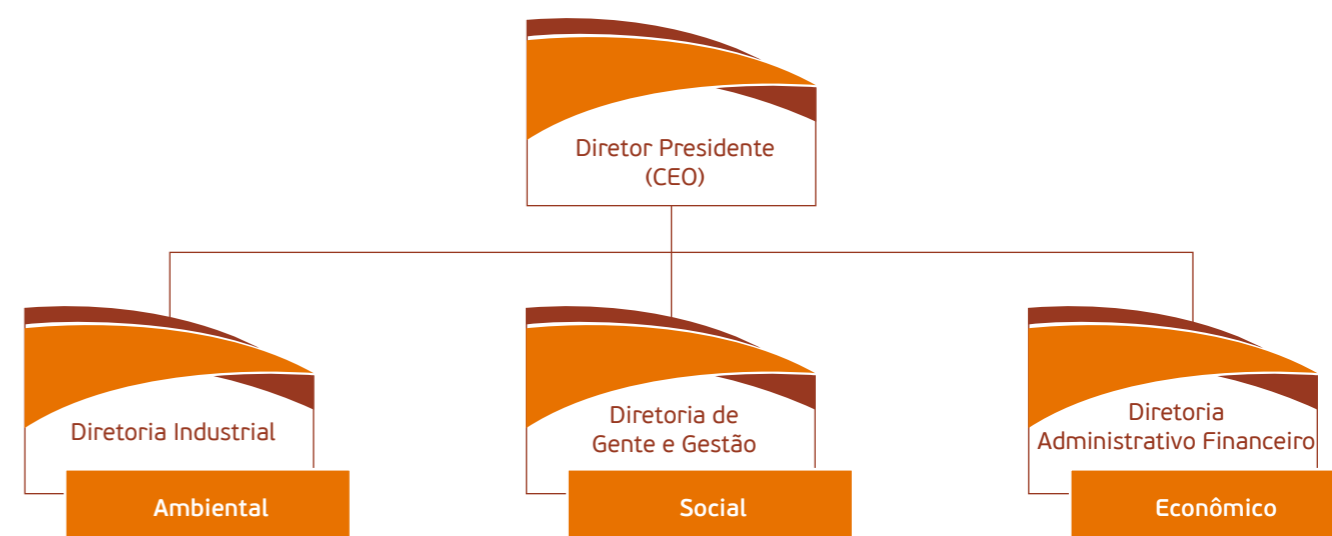
Constituído pela Diretoria de Gente e Gestão e o Diretor Presidente (CEO), o Comitê Permanente de Integridade (CPI), da organização e em funcionamento desde 2016, tem a responsabilidade de zelar pelo cumprimento do Guia para Cultura Aeris, que norteia o padrão de ética e conduta da empresa, disponibilizado em português. O CPI atua na condução dos processos de investigação independentemente se conduzido internamente ou com apoio de parceiros de negócios contratados; na aplicação de eventuais medidas punitivas; no tratamento de falha e ações resultantes para a melhoria nos processos de gestão de riscos da Aeris. A captura de denúncias sobre a violação do Guia para Cultura Aeris, de quaisquer políticas e regras da organização e de quaisquer fatos que violem os princípios éticos e leis vigentes, é feito através de um Canal de Denúncias virtual, aberto para o público interno e externo, através do e-mail denuncia@aerisenergy.com.br. Para 2020 o Guia para a Cultura Aeris será substituído por

um Código de Conduta desenvolvido em 2019, junto ao setor jurídico.

A Aeris adota uma política de remuneração sempre empenhada em motivar e reter seus colaboradores da alta gestão, executivos e empregados. Todos os executivos da Aeris trabalham sob as mesmas regras de remuneração variável sempre com base em indicadores econômicos, sociais e ambientais que são desdobrados para todas as áreas da companhia.

Os Estatutários têm o seu pró-labore definido em comitê e todos têm participação societária (minoritária). Já a remuneração fixa mensal dos colaboradores em regime CLT é definida de acordo com as categorias funcionais. A PLR - Participação nos Lucros e Resultados se baseia no atingimento das metas de lucro definidas em orçamento, considerando lucro líquido anual e ponderados individuais e coletivos.

A Aeris em 2019 continua com o programa Ventos sem Fronteira, atuando com bastante propósito e com o mesmo objetivo de ser em 2023 uma empresa com presença global, sendo umas das 5 empresas de bens de capital mais rentáveis do Brasil, uma das 50 melhores empresas para trabalhar no Brasil e uma das 500 maiores empresas do Brasil.



Programa de

Excelência Aeris



**Excelência
Operacional**



12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS



GRI 102-11, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

A Aeris está num ciclo de crescimento muito grande, enxergando a possibilidade de expansão e alcance de novos clientes, com isso percebeu que era necessário padronizar um novo modelo de gestão e a modificação do seu *modus operandi*. Em 2019 a área de SGI foi incorporada à área de Excelência Operacional da Aeris, com objetivo de fortalecer o pilar eficiência operacional do programa “Ventos sem Fronteira”, detalhado na página 42. Essa estrutura de gestão é voltada para resultados, utilizando o *Lean Manufacturing* como metodologia para prover resultados sustentáveis e previsíveis, garantindo assim melhoria contínua, de forma a integrar e gerir outras iniciativas de excelência. Essa transição foi impulsionada pela busca em avaliar a conformidade das áreas, obter resultados cada vez mais eficazes voltados para a rentabilidade, informações mais confiáveis e controle de informações, garantindo assim uma gestão mais eficiente.

Um grande marco de 2019 para a Aeris, foi o lançamento do Programa de Excelência Operacional vinculado ao “Programa Ventos sem Fronteira”. O programa foi desenvolvido por meio de um benchmarking, estudos internos e iniciativas que já existiam dentro da Aeris, e foi construído em conjunto com colaboradores de todas as áreas,

com o foco principal na padronização dos processos corporativos, definindo um modelo de gestão padrão, para que assim, todas as áreas trabalhem na mesma direção, a fim de atingir resultados que dão sustentação ao crescimento da companhia.

Como o que conduz a companhia está diretamente ligado ao seu planejamento estratégico, o Programa de Excelência foi totalmente pensado com o foco em criar o “Jeito Aeris de Ser”, para que seja enraizada uma identidade própria na forma de fazer da Aeris.

NOSSO JEITO AERIS

- Ética;
- Foco em resultado, mas não a qualquer custo;
- Transparência;
- Respostas rápidas e assertivas;
- Flexibilidade;
- Resiliência;
- Responsabilidade social;
- Trabalho em equipe e não individual.

O Programa de Excelência é sustentado e associado às Torres de Excelência, que são os guias de direcionamento ao que deve ser feito, como deve ser feito e o que deve ser buscado em cada área de conhecimento, através de um formato *check-list*. Ao todo foram criadas seis torres que sustentam o negócio.



Segurança e saúde do colaborador



Colaborador, avaliação de desempenho, contratação, treinamento e desenvolvimento



Metodologias, como 5s, descrição de negócio, práticas de PDCA, gestão de resultados



Garantir a ISO 9001 para que todos os trabalhadores trabalhem nesse sentido



Respeitar e gerir questões ambientais, garantir a ISO 14001



Gerenciar cadeia de suprimentos

Cada torre tem um líder nomeado, responsável por estabelecer os produtos da torre e a forma que serão implementados. Todas as áreas devem implantar os produtos das seis torres e quem garante isso são os guardiões elegidos pelos líderes de cada torre, que assim, vão suportar a implantação e manutenção das torres dentro da área. Os guardiões são os responsáveis em aplicar o *check-list*, avaliar os resultados, parti-

cipar de reuniões quinzenais com o líder e repassar as ações para cada equipe, também é objetivo dos guardiões realizar autoavaliações que passam por análise externa da área de excelência operacional.

O Programa de Excelência Operacional vai garantir a manutenção da certificação da Aeris, atendendo a todos requisitos normativos associados nas torres, rela-

tivos as normas: ISO 9001:2015, que é um Sistema de Gestão da Qualidade, que visa garantir a otimização de processos e produção mais ágil, mantendo a qualidade dos serviços prestados aos clientes; ISO 14001:2015, que tem como foco principal a melhoria do desempenho ambiental, se preocupando com o gerenciamento dos aspectos ambientais durante o ciclo de vida dos produtos e serviços da organização; OHSAS 18001, norma de Sistema de Gestão de Segurança e Saúde

Ocupacional que visa proteger e assegurar que os colaboradores tenham um ambiente de trabalho saudável e seguro. Em 2020 a Aeris fará a transição da OHSAS 18001 para a norma ISO 45001:2018, que também tem o foco na melhoria do desempenho em termos de SST – Saúde e Segurança do Trabalho. Essas certificações agregam valor à companhia e atestam o compromisso da Aeris com seus clientes e colaboradores, melhorando os processos de maneira sistêmica, com responsabilidade ambiental.



Outro programa de destaque e que trouxe grandes ganhos para a Aeris é o VISA – Valorizando Ideias e Sugestões na Aeris, cujo objetivo é estimular a cultura de inovação através da participação dos colaboradores, gerando resultados para a companhia. Através do programa busca-se reduzir custos e eliminar desperdícios, gerar inovações que propiciem um ambiente de trabalho mais seguro e produtivo, além de gerar ganhos financeiros e promover uma competição saudável pelas melhores ideias.

O ato de escutar é o forte viés do programa, proporcionando reconhecimento dos protagonistas envolvidos de diversas formas. Os colaboradores participantes acumulam pontos e moedas virtuais no decor-

rer das etapas do processo: lançamento; aprovação; implantação e comprovação de ganhos financeiros de ideias. Para cada etapa do processo de geração de ideias há uma quantidade de “coins” (moeda virtual), que ficam disponíveis para retirada de itens na loja virtual do programa, com os mais diversos tipos de itens.

Existem também outras categorias de reconhecimento, sendo elas:

- **Ideias destaque do mês:** principais ideias do mês são apresentadas pelos protagonistas, no fórum de reunião mensal de gerentes e diretores da empresa, dando oportunidade para as pessoas serem melhor vistas pelos gestores;
- **Ideias destaque do ano:** com premiação em dinheiro e troféu para as TOP 10 ideias do ano, sendo reconhecidos na festa de fim de ano da Aeris, apresentados para todos os colaboradores;
- **Setor e funcionário líder do ranking de pontos:** premiações também em dinheiro e benfeitorias na áreas e troféu para o funcionário e o setor com maior pontuação acumulada no ranking de ideias, com reconhecimento na festa de fim de ano.

Já foram geradas mais de 5000 ideias no programa e só no ano de 2019 foram distribuídos mais de 250 itens além de brindes, pins alusivos ao programa e premiações da festa de fim de ano.



Saúde e Segurança

GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 416-1, GRI 416-2, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

A saúde e segurança dos colaboradores é um valor inegociável e vai além das obrigações e exigências legais. Na visão da Aeris, a preocupação é enraizar cada vez mais o conceito preventivista, buscando não só prevenir acidentes, como também assegurar que os riscos de lesões a seus colaboradores sejam praticamente eliminados. Para isso a empresa se empenha em analisar e avaliar os riscos inerentes a cada atividade.

Em 2019 a área de Saúde se uniu a de Segurança criando a área de SSO – Saúde e Segurança Ocupacional. Essa união foi muito importante para a Aeris, pois possibilitou a ação conjunta das áreas de conhecimento, facilitando a gestão dos temas, agregando valor e alcançando resultados positivos para todos os colaboradores.

O principal programa de ações realizado pela Aeris no que se refere a saúde e segurança é o PDCSSO – Programa de Desenvolvimento de Cultura de Saúde e Segurança Ocupacional. O objetivo do programa é desenvolver uma cultura de saúde e segurança na companhia e reduzir acidentes. Todos os colaboradores recebem treinamento de cultura de saúde e segurança ocupacional com temas voltados para prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, acontec-

do bimestralmente.

A Aeris conta com comitês de saúde e segurança para gestão das ações de prevenção realizadas para orientação dos colaboradores, contam com apoio dos comitês de saúde e segurança, como CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), composta por colaboradores, tendo 40 representantes, sendo 20 eleitos e 20 indicados. A CIPA tem a missão de prevenir acidentes e doenças ocupacionais e realiza reuniões mensais para debater situações de segurança, atualizar mapas de risco e ações de capacitação dos membros para soluções de irregularidades encontradas.

A companhia conta também com a Brigada de Emergência para atendimento de situações de emergência e sinistros, a equipe conta com 356 brigadistas, cerca de 10% dos colaboradores, além de 02 carros de combate, 04 bombeiros civis e 03 socorristas, que ficam de plantão 24 horas. Mensalmente os brigadistas participam de treinamentos internos de acordo com o cronograma anual definido com temas práticos e teóricos de equipamentos de emergência, simulado de evacuação, primeiros socorros, derramamento de produtos químicos entre outras situações de emergência.



Temos o orgulho em dizer que através das ações de SSO, em 2019 a Aeris bateu o seu record e alcançou 730 dias sem acidentes com afastamento.



A área de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO) é composta por profissionais multidisciplinares capacitados para promover a saúde e integridade física dos colaboradores no ambiente de trabalho e conta com o SESMT - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com 19 Técnicos em Segurança do Trabalho, 2 Engenheiros em Segurança do Trabalho, 1 Enfermeiro do Trabalho, 2 Médicos do Trabalho e 4 Técnicos de Enfermagem do Trabalho. Esses comitês representam 100% dos colaboradores da Aeris.

Em 2019 a Aeris conquistou uma ferramenta de gestão muito importante para a área de SSO, que foi o sistema FAP Online - Fator Acidentário Previdenciário, uma plataforma que permite realizar a gestão integrada da saúde, dos programas relacionados a SSO, tais como PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e PCMSO - Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional, e a partir do acesso rápido as informações destes documentos ter condições de tornar as atividades diárias do setor mais eficientes, além de acesso em tempo real a diversos indicadores utilizados diariamente, como número de ocorrências de acidentes e controle das suas ações, gestão de terceiros, controle de treinamentos legais, gestão das agendas dos médicos, consultas, exames e atestados médicos.

Gestão de Perigos e Riscos

A equipe de SSO realiza o levantamento de perigos e riscos fazendo o mapeamento para os controles operacionais e monitoramentos. As planilhas de perigos e riscos são disponibilizadas em todas áreas, conforme requisitos da ISO 450001.

Algumas atividades realizadas no processo produtivo de fabricação de equipamentos eólicos, oferecem perigos e riscos relacionados à alergias e doenças respiratórias, devido a exposição à com agentes químicos (poeiras, névoas e vapores) em atividades de manuseio de produtos químicos e lixamentos, principalmente nas áreas de acabamento, envolvendo em média 710 colaboradores. As medidas de controle têm foco na prevenção, através da redução de geração de poeiras, por meio de um sistema de sucção do ar contaminado, são também utilizadas máquinas e equipamentos automatizados, e EPIs (Equipamento de Proteção Individual) como os respiradores semifacial e facial completo, além disso são realizados treinamentos e instruções sobre o uso correto e realização do FIT TEST (Teste de vedação para garantir que todos os respiradores fornecidos estão vedando) antes de fornece-los.

Os riscos são monitorados também através de exames periódicos, além de divulgação da planilha de riscos com medidas de controle de acordo com a exposição de cada área.

A entrega dos EPI's acontece através de máquinas, onde os equipamentos ficam armazenados. Essas máquinas possuem um sistema inteligente que acessa, através de leitura de digital, os dados do colaborador e o tipo de EPI disponível. As máquinas ficam disponíveis aos colaboradores 24h, para atender suas necessidades no ambiente de trabalho de acordo com as exposições dos perigos e riscos. Todas as áreas possuem controle e o mapeamento do uso dos EPIs, além disso, a Aeris disponibiliza material com o descritivo dos EPIs necessários para cada colaborador de acordo com as suas atividades. Esse método reduz filas e esperas para

retiradas de EPIs, aumentando a eficiência no processo de recebimento e registro de entrega dos EPIs e maior controle sobre as aquisições destes materiais.

Para a concretização dos resultados obtidos pelas ações de SSO, a Aeris conta com auditorias designadas para o envolvimento e participação dos protagonistas da área, através de inspeções como:

Trabalho Padronizado de Segurança (TPS): foco em desenvolver uma cultura de segurança em toda Liderança da Aeris (Líderes, Coordenadores e Gerentes), através da padronização das atividades e inclusão do assunto de segurança na rotina de todos os líderes.

Hora da Segurança: ferramenta de auditorias de segurança semanais realizadas pelo time de gerentes, diretores e presidente nas áreas produtivas.

A Aeris possui uma equipe multidisciplinar empenhada em desenvolver a cultura de Saúde e Segurança Ocupacional no cotidiano de todos os colaboradores.

Potencial de Risco: ferramenta utilizada para identificar e tratar condições inseguras identificadas no ambiente de trabalho. Por meio desses registros a os gestores em conjunto contribuem para análise e mitigação dos riscos apontados.

Índice de Segurança Praticada (ISP): auditorias realizadas quinzenalmente em todas as áreas da empresa, com objetivo de diminuir o potencial de risco nos locais de trabalho e, conseqüentemente, reduzir os indicadores de acidentes, garantindo através das conscientiza-

ções e inspeções, condições seguras e atendimentos aos requisitos legais.

No ano de 2019 a Aeris alcançou o recorde de 747 dias sem acidente com afastamento. Esse resultado obtido só foi possível devido ao desenvolvimento, iniciativa de prevenção de acidentes e participação de todos nos programas. A taxa de lesões reduziu 52,3% se comparada ao ano de 2018 e novamente não houve taxa de doença ocupacional, nem ocorrência de óbito como se observa na tabela a seguir.

Saúde e segurança em números

| | 2017 | | | 2018 | | | 2019 | | |
|------------------------------------|---------|---------|--------|---------|---------|--------|-----------|---------|---------|
| | Total | Homem | Mulher | Total | Homem | Mulher | Total | Homem | Mulher |
| Lesões | | | | | | | | | |
| Taxa de lesões | 18,5 | 15,72 | 2,78 | 3 | 3 | 0 | 1,57 | 1,57 | 0 |
| Taxa de lesões (com afastamento) | 2 | 1,8 | 0,2 | 0 | 0 | 0 | 0,16 | 0,16 | 0 |
| Taxa de lesões (sem afastamento) | 16 | 15,2 | 0,8 | 3 | 3 | 0 | 1,47 | 1,47 | 0 |
| Número de lesões | 94 | 80 | 14 | 12 | 12 | 0 | 10 | 10 | 0 |
| Número de lesões (com afastamento) | 11 | 10 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Número de lesões (sem afastamento) | 83 | 79 | 4 | 12 | 12 | 0 | 9 | 9 | 0 |
| Doenças ocupacionais | | | | | | | | | |
| Taxa de doenças ocupacionais | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Número de doenças ocupacionais | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dias perdidos | | | | | | | | | |
| Taxa de dias perdidos | 100,00 | 79,04 | 20,96 | 100,00 | 83,73 | 16,27 | 100,00 | 83,74 | 16,26 |
| Número de dias perdidos | 8.907 | 7.040 | 1.867 | 14.502 | 12.143 | 2.359 | 11.458 | 9.595 | 1.863 |
| Absenteísmo | | | | | | | | | |
| Taxa de absenteísmo | 4,46 | 2,09 | 2,37 | 3,2 | 1,46 | 1,74 | 2,31 | 1,06 | 1,25 |
| Dias programados para trabalhar | 680.538 | 580.851 | 99.687 | 605.400 | 516.300 | 89.100 | 1.054.488 | 905.534 | 148.954 |
| Óbitos | | | | | | | | | |
| Número de óbitos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| ITENS | Meta 2017 | | Resultado 2017 | | Meta 2018 | | Resultado 2018 | | Meta 2019 | | Resultado 2019 | |
|-------------------------------------|------------------------------------|------|----------------|------|-----------|------|----------------|-------|-----------|------|----------------|-------|
| | Taxa de Frequência sem Afastamento | 13 | ↓32% | 16,3 | ↓14% | 7 | ↓63% | 3 | ↓84% | 2,75 | ↓8% | 1,41 |
| Taxa de Frequência com Afastamento | 8 | ↓53% | 2,2 | ↓87% | 1,8 | ↓90% | 0 | ↓100% | 0 | - | 0,16 | ↑116% |
| Taxa de Frequência Total | 21 | ↓42% | 18,5 | ↓49% | 8,8 | ↓75% | 3 | ↓92% | 2,75 | ↓8% | 1,57 | ↑48% |
| Taxa de Gravidade | 44 | ↓50% | 30 | ↓66% | 10 | ↓89% | 0 | ↓100% | 0 | - | 5,16 | ↑516% |
| ISP – Índice de Segurança Praticada | 80% | | 87% | | 95% | | 98% | | 98% | | 100% | |
| Programa de Excelência | Prata | | Prata | | Ouro | | Ouro | | Ouro | | Ouro | |

Em 2019 não foram identificados na Aeris casos de não conformidade com códigos relacionados à saúde e segurança, e todos os processos de gestão da companhia respeitam a legislação vigente.

Como em todos os anos, em 2019 a Aeris realizou a SIPATMA – Semana Interna de Prevenção de Acidentes dos Trabalho e Meio Ambiente - com foco na prevenção de acidentes, aspectos de saúde e sustentabilidade. Em 2019, foi abordado o tema “Protagonistas em Segurança: Alguém Espera por Você”, no qual a principal atividade foi a gravação de um vídeo com a participação dos familiares dos colaboradores, que falaram de conscientização

sobre comportamentos preventivos, uso correto dos EPIs e a importância de realizar um trabalho seguro e retornar saudável para encontrar alguém que os espera, todos os dias. Aconteceu também um desfile dos EPI's com os familiares dos colaboradores, representando o valor do uso correto dos EPIs para saúde e integridade física dos colaboradores no ambiente de trabalho, os familiares desfilaram na passarela utilizando os EPIs, reforçando o uso obrigatório e o retorno para casa todos os dias com segurança. Além dessa atividade a SIPATMA contou com treinamentos, DDSSO – Diálogo Diário de Saúde e Segurança Ocupacional e PDCSSO – Programa de Desenvolvimento de Cultura de Saúde e Segurança Ocupacional.

Promoção da Saúde

A Aeris está constantemente empenhada em melhorar a qualidade de vida de seus colaboradores e da comunidade e não mede esforços para realizar ações e desenvolver programas de promoção a saúde. Durante o ano de 2019 diversos programas nesse sentido foram desenvolvidos e continuados de forma intensa, como pode ser observado a seguir.

Programa Força do Bem



É um programa de voluntariado da Aeris na qual os valores de responsabilidade social e individual no ambiente de trabalho, reafirmam o compromisso ético, de relações duradouras e de confiança com a sociedade. O programa consiste em campanhas de doações de sangue por parte dos colaboradores da Aeris e surgiu a partir da iniciativa dos mesmos, que se sensibilizaram em doar sangue para o filho de um colaborador. O programa é realizado a cada semestre, onde é alternado atendimento com as instituições Hemoce e Fujisan. Os colaboradores que realizam a doação, como lei tem folga garantida.

Projeto Gestação saudável



A Aeris resolveu reunir uma equipe multidisciplinar (nutricionista, médicos, fisioterapeutas, assistente social, terapeuta ocupacional e enfermeira) para dar apoio e orientações às colaboradoras desde a gestação até o nascimento

do bebê. Sempre com o intuito de promover educação em saúde para gestantes, o projeto visa conscientizar a respeito da importância de uma gestação saudável de modo a fortalecer o vínculo entre mãe e filho, levando a qualidade de vida no aspecto físico, emocional e social.

O projeto é realizado periodicamente, quando atingido o número mínimo de 4 gestantes por turma, nos encontros ocorrem oficinas com temas voltados à saúde gestacional, saúde mental no período gestacional / pós parto, técnicas de relaxamento, cuidados com o recém-nascido, amamentação, cuidados com as mamas, dicas e orientações sobre alimentação saudável. Ocorre ainda semanalmente, atendimento fisioterápico com aulas de pilates e bimestralmente, acompanhamento de peso com avaliação nutricional. No último dia do projeto as gestantes recebem brindes para o bebê.

Novembro Azul

O mês de novembro na Aeris foi marcado pelo conjunto de ações destinadas a prevenção do câncer de próstata, dentre essas ações foram realizadas a entrega de laços azuis aos colaboradores, massoterapia, paródias, orientações, sempre abordando informações sobre o câncer de próstata e a importância dos exames de prevenção.

Além destas ações citadas acima, o DDSSO – Diálogo Diário de Saúde e Segurança Ocupacional, realizado na semana dos dias 11 a 16 de novembro, foi voltado para o tema “Novembro Azul”, apresentando várias informações preventivas sobre a doença.

A empresa contribuiu ainda mais sobre o assunto e buscou melhores práticas para os colaboradores, realizando uma pesquisa, através de formulários, com várias perguntas relacionadas ao tema e mapeando os riscos de cada colaborador, tomando assim as devidas ações e condutas. Os colaboradores considerados de maior risco foram encaminhados, na própria dependência da empresa, para um atendimento com especialista (Urologista). Esses funcionários realizaram exames de rotina clínica e laboratorial. Durante 3 (três) dias de atendimento, foram



avaliados 34 pacientes acima dos 40 anos e que apresentavam algum fator de risco preponderante para doença.

Após avaliação inicial e com os resultados desses exames, o médico urologista teve a oportunidade de orientar e explicar para os pacientes cada resultado encontrado, além de reforçar sempre a importância da prevenção como forma principal de cura para a doença.

Outubro Rosa

No mês de outubro, mês da campanha de combate ao câncer de mama, como já é tradição na Aeris, foram realizadas ações voltadas a conscientização e educação sobre o tema para as colaboradoras da companhia. Logo no primeiro dia do mês houve a entrega dos lacinhos rosas (símbolo da campanha), e informativos para todos os colaboradores, paródias lúdicas no horário das refeições, palestra com a presidente do comitê do câncer de mama da Cidade de Caucaia e o depoimento de uma paciente que tratou o câncer de mama, afim de mostrar a possibilidade de cura da doença, principalmente se for diagnosticada na sua fase inicial. Também foi disponibilizada massoterapia para as colaboradoras, realizada em parceria com a equipe da Unimed.



Durante o mês, o DDSSO (Diálogo Diário de Saúde e Segurança Ocupacional) foi voltado para o tema “Outubro Rosa” expondo várias informações sobre a doença e suas formas de prevenção. Foram realizados, durante dois dias, no ambulatório da empresa, atendimentos com mastologista e durante as consultas, as pacientes passaram por exames clínicos de prevenção não só para o câncer de mama, mas também para o câncer de colo de útero, doença essa que também tem uma alta prevalência no público feminino. Além disso, receberam orientações de prevenção para as doenças e solicitações de exames laboratoriais e de imagem (ultrassom mamário e mamografia). No total, 47 colaboradoras foram atendidas. Essas apresentavam um maior risco de surgimento da doença, pois passaram por uma triagem durante o PDCSSO - Programa de Desenvolvimento de Cultura em Segurança e Saúde Ocupacional. Nessa abordagem, as colaboradoras respondiam a um questionário e após análise das informações eram direcionadas para as ações. Após avaliação inicial e com os resultados desses exames, o médico mastologista teve a oportunidade de orientar e explicar para as pacientes cada resultado encontrado, além de reforçar sempre a importância da prevenção como forma principal de cura para a doença. Na ocasião, o especialista verificou a necessidade de uma funcionária realizar o acompanhamento semestralmente e não anualmente como de costume.

A saúde dos colaboradores é preciosa para a Aeris, por isso nos empenhamos em melhorar constantemente a qualidade de vida de toda equipe, inclusive de seus familiares.



Meio Ambiente

GRI 102-15, GRI 102-11

A Aeris busca constantemente o equilíbrio entre suas atividades e o meio ambiente, aproveitando sempre as oportunidades de mitigação de seu impacto. A companhia preza pelo completo entendimento e gestão de toda a sua cadeia produtiva, buscando sempre prever os efeitos sistêmicos de seu objeto social.

O setor de Meio Ambiente, tem como direcionador cinco diretrizes ambientais: “Proteger a nossa Biodiversidade Flora e Fauna”; “Reduzir a geração de resíduos, bem como reciclar e reutilizar”; “Levantar os aspectos e os impactos ambientais, definindo planos para redução”; “Reduzir, de forma consciente, o uso dos recursos naturais”; e “Desenvolver a cultura socioambiental com as partes interessadas”.

A Aeris é signatária do Pacto Global das Nações Unidas, e visa incentivar a responsabilidade no manejo de todos os insumos e materiais usados e passíveis de descarte pela organização.

O monitoramento do desempenho ambiental da Aeris é feito através do Índice de Desempenho Ambiental (IDA), composto por cinco diretrizes ambientais, sendo: proteger a biodiversidade; reduzir a geração de resíduos, bem como reutilizar e reciclar; levantar os aspectos e impactos ambientais, definindo planos para redução; reduzir de forma consciente o uso dos recursos naturais (água e energia); desenvolver a cultura socioambiental com as partes interessadas. Essa ferramenta busca a excelência ambiental do negócio, gerando sub

indicadores que mensuram itens como, atendimento de requisitos legais, quantidade de resíduos gerados (reciclados e não reciclados), consumo de água e energia, número de ocorrências ambientais abertas tratadas, além de receita gerada pela venda de resíduos.

Através do índice, a companhia consegue traçar metas e atingir cada vez mais a melhoria contínua, que pode ser observada nos diversos resultados apresentados neste relatório. A gestão através do IDA possibilita que a equipe de engenharia de processos identifique as principais oportunidades apresentadas, como redução ou substituição do uso de algum insumo, descarte de resíduos; emissões atmosféricas e aumento da eficiência produtiva como um todo. Esse controle é revisto e atualizado semestralmente através do IDA, ou quando são feitas mudanças significativas no processo.

A Aeris pratica cláusulas de conformidade ambiental com consequências de rescisão contratual em caso de problemas ambientais não tratados por parte do terceiro. Adota também a prática de diligência devida prévia pelo setor Jurídico a todos os fornecedores/parceiros/prestadores de serviços potenciais em vias de contratação que estejam diretas ou indiretamente ligados à questões ambientais.

A área de Meio Ambiente realiza programas de educação ambiental como o Diálogo Diário de Meio Ambiente (DDMA), que consiste em um momento de diálogos voltados à preocupação ambiental em seus diversos assuntos, para sensibilizar os colaboradores quanto à redução, controle e avaliação dos diversos tipos de impactos e os relacionando com as Diretrizes Ambientais da empresa e o IDA.

Mesmo possuindo uma quantidade reduzida de veículos e equipamentos movidos à combustíveis fósseis, a Aeris realiza o monitoramento interno do índice de fumaça preta, além de realizar inspeção regular. No ano de 2019 a Aeris manteve o seu padrão de investimentos ambientais, destacando-se uma grande redução de custos relacionada aos Kits ambientais, que consistem em

pás, luvas, fitas de isolamento de áreas, sacos plásticos, que são utilizados para contenção e absorção de fluídos. Os Kits Ambientais, passaram a ser adquiridos de forma sustentável, ou seja, recebendo como doação a raspa de madeira que é um passivo para as madeiras, trazendo para a Aeris uma solução ambientalmente correta.

Materiais

GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Com o objetivo de reduzir os materiais utilizados no processo produtivo, em 2019 a Aeris realizou uma série de ações que representaram impactos positivos no custo da pá e um ganho ambiental, uma vez que trouxeram redução de resíduos na fabricação de pás sem perder o nível de excelência na qualidade do produto. As ações realizadas em cada processo foram:

- 1 - Diminuição na quantidade de matéria prima;
- 2 - Reuniões frequentes para discutir custo de material;
- 3 - Troca de materiais entre o mesmo fornecedor para não haver desperdícios;
- 4 - Diminuição de reparo nas peças;
- 5 - Tratativa de falha para os desvios de consumo;

A continuação dos ganhos no processo de reutilização dos baldes e bacias, através do envelopamento do balde com plástico, onde todo resíduo gerado, acomoda-se no plástico, facilitando a conservação e a sua reutilização no processo. Em relação as bacias, normalmente são contaminadas com resina, com isso observou-se uma oportunidade de acrescentar endurecedor para facilitar a remoção do contaminante nas bacias. Essas ações representaram grandes ganhos ambientais e financeiros para a companhia.

A Aeris vem buscando substituir materiais que impactam negativamente o meio ambiente por soluções mais eco eficientes, como por exemplo, a manta de fibra de coco e canaletas recicladas. A manta de fibra de coco e o papel toalha, são materiais advindos do



processo produtivo de fabricação das pás eólicas e são provenientes de processos de reciclagem, sendo considerados materiais consumíveis (eles auxiliam no processo de infusão da casca, contribuindo para uma redução na exploração e poluição do meio ambiente.

As canaletas plásticas (assim como as mantas e papel toalha), são adquiridas do processo da reciclagem, po-

rém o plástico que dá origem à essas canaletas, são resíduos de plásticos gerados internamente na Aeris. Ou seja, o plástico gerado é enviado à reciclagem e retorna em forma de canaletas para o processo.

Em 2019, houve a redução no consumo de alguns insumos, como resina, peças metálicas, tintas, plástico, como pode ser observado na tabela a seguir.

Materiais usados, por peso ou volume – GRI 301-1

| MATERIAIS* | 2017 | 2018 | 2019 | Classificação | Varição (%) |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|---------------|-------------|
| Resina (kg) | 5.328.188 | 4.771.880 | 4.460.498 | Não Renovável | -6,53 |
| Fibras de Reforço (kg) | 9.398.609 | 8.718.487 | 9.152.635 | Não Renovável | 4,97 |
| Espuma (m) | 15.599 | 8.554 | 9.501 | Não Renovável | 11,07 |
| Peças Metálicas (kg) | 182.615 | 295.023 | 127.337 | Não Renovável | -56,83 |
| Tintas (kg) | 267.266 | 200.868 | 173.553 | Não Renovável | -13,59 |
| Plástico (m) | 917.635 | 765.947 | 746.824 | Não Renovável | -2,49 |
| Balde (un) | 135.445 | 76.880 | 106.594 | Não Renovável | 38,64 |
| Bacia (un) | 236.244 | 110.702 | 156.489 | Não Renovável | 41,36 |

Percentual dos materiais usados provenientes de reciclagem – GRI 301-2

| Nome do material | Tipo de material | Quantidade de insumos (t) | Quantidade de insumos reciclados (t) | Percentual de insumos reciclados |
|------------------|------------------|---------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|
| 2017 | | | | |
| Canaleta | Plástico | 15,74 | 15,74 | 100,00% |
| Fibra de coco | Orgânico | 0,30 | 0,30 | 100,00% |
| 2018 | | | | |
| Canaleta | Plástico | 13,88 | 13,88 | 100,00% |
| Fibra de Coco | Orgânico | 5,3 | 5,3 | 100,00% |
| Papel toalha | Papel | 40,90 | 40,90 | 100,00% |
| 2019 | | | | |
| Canaleta | Plástico | 75,26 | 75,26 | 100,00% |
| Fibra de Coco | Orgânico | 1,09 | 1,09 | 100,00% |
| Papel toalha | Papel | 26,61 | 26,61 | 100,00% |

Biodiversidade

GRI 304-1, GRI 304-2, GRI 304-3, GRI 304-4

Para instalação da fábrica da Aeris foram elaborados estudos e materiais como o Estudo de Impacto Ambiental (EIA), Relatório de Impacto Ambiental (RIMA), Estudo de Viabilidade Ambiental (EVA), o Estudo de Análise de Risco (EAR), o Plano de Resposta a Emer-

gência (PRE), o Relatório Técnico para Autorização de Supressão Vegetal e o Relatório de Acompanhamento Técnico Ambiental, todos elaborados por engenheiros registrados no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA), contratados como fornecedores es-

pecializados. Com base nesses estudos e relatórios, foi evidenciado que no local da operação não há nenhuma espécie ameaçada de extinção. As atividades da Aeris não produzem impactos sobre a biodiversidade local e a companhia contribui diretamente para a proteção de habitats por meio de medidas de compensação ambiental em áreas de preservação permanente (APP). Essas áreas, declaradas em bom estado, passam por verificação de profissionais externos e são identificadas com placas. A compensação ambiental nelas efetivada contou com o plantio de mudas de carnaúba e outras espécies dos biomas caatinga e mata atlântica.

Para garantir a não geração de impactos sobre a diversidade, a Aeris realiza o controle da geração de ruído externo e o controle de emissões de vapores orgânicos em suas cabines de pintura.

No ano de 2019, a Aeris teve como impactos diretos a supressão de vegetação para a construção de um depósito de armazenamento de pás. Foram suprimidos cerca de 32,80 hectares de um terreno adquirido pela

empresa e em 2020, terá início as medidas para compensação ambiental, reflorestando uma parte reservada através do plantio das mudas.

A equipe de meio ambiente da Aeris realiza o monitoramento e acompanhamento do cronograma de atividades de replantio e reporta ao órgão ambiental o status das ações. Durante a supressão de vegetação, houve o acompanhamento de uma empresa especializada, monitorando a quantidade de árvores suprimidas para prestação de contas com o órgão ambiental.

Unidades operacionais próprias, arrendadas ou administradas em áreas protegidas – GRI 304-1

| APP | |
|--------------|---------------|
| Áreas | Extensão (m²) |
| APP 1 | 1.600 |
| APP 2 | 36.000 |
| APP3 | 1.100 |
| Total | 38.700 |





Água

GRI 303-1, GRI 303-3, GRI 306-1

A Aeris está inserida em uma região de escassez de água, e acredita que o bom uso deste recurso é de suma importância para sua estratégia. A companhia é abastecida pela Companhia de Gestão de Recursos Hídricos (COGERH) do estado do Ceará, que faz o atendimento da região do Complexo Industrial e Portuário do Pecém (CIPP), a água captada é proveniente de açudes, em 2019, o consumo de água por pá produzida foi de 43,07m³.

Em 2019 a Aeris consumiu 87.720m³ de água, representando um aumento de 19% se comparado ao anterior. Porém considerando, a métrica de consumo de água por pás produzidas, a Aeris alcançou uma redução de 12,97 % em relação ao ano anterior.

As medidas adotadas pela companhia contaram com a otimização de processos, e educação ambiental. A Aeris também conta com outras iniciativas em prol da redução do uso de água, como redutores de vazão aplicados nas torneiras dos banheiros e vestiários. Toda a gestão da água da empresa é realizada por meio do monitoramento de indicadores.

Desde o final do 2º semestre de 2018, a Aeris utiliza sistema de reaproveitamento de água obtida da retrolavagem dos filtros da estação de tratamento. Anteriormente a água utilizada era descartada e após a implementação da ação, é direcionada para a caixa d'água, tendo como destinação: irrigação, lavagem de equipamentos e vias. Em 2019 o sistema foi ampliado. Além desse, no 2º semestre de 2019 foi iniciado através do tratamento físico/químico da ETE – Estação de Tratamento de Esgoto, a irrigação dos jardins próximos ao centro de convivência da Aeris. Em 2019 a Aeris reciclou 70.224 m³ de água, representando 80% do consumo total.

Além dessas iniciativas diversas ações foram feitas durante o ano, como: DDMA - Diálogo Diário de Meio Ambiente, Comemoração do Dia Mundial da Água, Campanhas de ideias, entre outras atividades diretamente ligadas ao atendimento das Diretrizes Ambientais, contribuindo para o consumo consciente deste recurso natural.

Volume e percentual de água reciclada e reutilizada (m³) – GRI 303-3

| Volume utilizado | Volume reutilizado | Percentual reutilizado |
|------------------|--------------------|------------------------|
| 2017 | | |
| 82.100,00 | 12.240,00 | 14,91% |
| 2018 | | |
| 73.105,00 | 21.931,50 | 30% |
| 2019 | | |
| 87.720,00 | 70.224,00 | 80% |

No processo produtivo das pás, as etapas de corte, furação e limpeza dos filtros resultam em descarte de água que é tratada dentro das exigências das portarias estaduais e da Resolução COEMA 02/2017, que dispõe sobre padrões e condições para lançamento de efluentes líquidos gerados por fontes poluidoras. O descarte de água ocorre no solo através de valas de infiltração

obedecendo os critérios da portaria. A quantidade de água descartada em 2019 sofreu uma expressiva redução de 47% se comparado ao ano anterior, devido ao reaproveitamento da água utilizada na limpeza dos filtros, quanto a água utilizada na etapa de corte e furação houve um pequeno aumento de 2018 para 2019, em virtude do aumento de produção de pás.

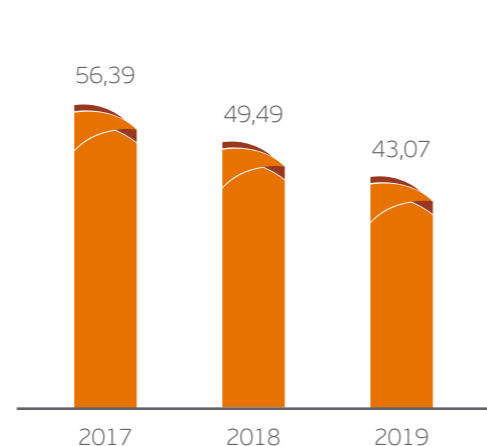
Volume de água descartada, por destinação (m³) – GRI 306-1

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------------------|--------|--------|--------|
| Corte e furação da pá | 2.448 | 2.496 | 3.099 |
| Limpeza dos filtros | 60.091 | 53.096 | 26.316 |
| Volume descartado | 62.539 | 55.593 | 29.415 |

Total de retirada de água, por fonte – Consumo de água (m³) – GRI 304-1



Consumo de água por pá produzida (m³)



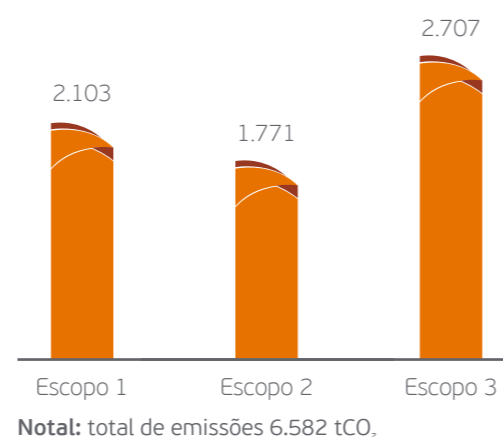


Emissões

GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-5

Através da metodologia do GHG Protocol, atendendo as especificações brasileiras nela presentes, a Aeris elaborou seus cálculos de emissões de gases do efeito estufa para o ano de 2019. A companhia emitiu 6.582 tCO₂e, sendo 2.103,18 tCO₂e do escopo 1, 771,32 tCO₂e do escopo 2 e 2.707,60 tCO₂e do escopo 3. A base de cálculo considerou processos industriais, fontes móveis e estacionárias, emissões fugitivas, efluentes, viagens de negócios, eletricidade, transporte e distribuição, entre outros itens. Os gases incluídos nos cálculos foram: CO₂; CH₄; N₂O e HFCs.

Emissões de Gases de Efeito Estufa (Escopo 1, 2 e 3)



Emissões de Gases de Efeito Estufa (Escopo 1, 2 e 3)

| Fontes de emissão de gases de efeito estufa (tCO ₂ e) | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|---------------|--------------|--------------|
| Emissões Escopo 1 | | | |
| Combustão estacionária | 238,2 | 81,6 | 84,3 |
| Fontes móveis | 576,9 | 113,3 | 370,2 |
| Efluentes | 217,9 | 84,9 | 84,9 |
| Emissões fugitivas | 1.451 | 1.343 | 1.563 |
| TOTAL ESCOPO 1 | 2.484 | 1.623 | 2.103 |
| Emissões Escopo 2 | | | |
| Eletricidade comprada e consumida | 1.804 | 1.167 | 1.771 |
| TOTAL ESCOPO 2 | 1.804 | 1.167 | 1.771 |
| Emissões Escopo 3 | | | |
| Resíduos gerados na operação | 5.073 | 2.571 | 1.910 |
| Viagens de negócios | 31,9 | 20,5 | 20,8 |
| Transporte de colaboradores | 2.233 | 1.508 | 776 |
| TOTAL ESCOPO 3 | 7.338 | 4.100 | 2.707 |
| TOTAL DE EMISSÕES | 11.626 | 6.892 | 6.582 |

Em 2019 a companhia obteve redução no total de emissões de GEE, em relação ao ano anterior. A redução aconteceu mais precisamente no Escopo 3, graças as diversas ações, como o diagnóstico da frota e do itinerário realizado no transporte dos colaboradores, onde foi possível reduzir

a quantidade de veículos utilizados. E no item resíduos gerados na operação, foi possível a melhoria devido aos programas de treinamentos sobre redução de resíduos, bem como coleta seletiva, além de inúmeros resíduos serem enviados à reciclagem ou coprocessamento.

Energia

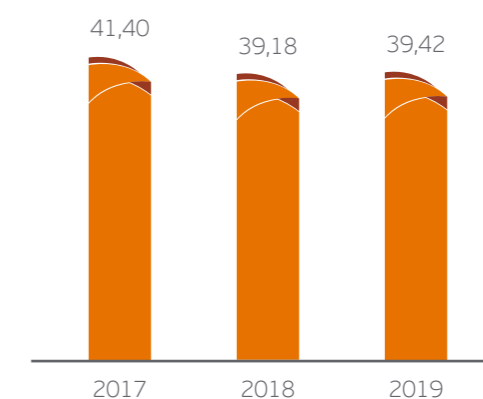
GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 302-4

A matriz energética da Aeris é constituída pelo consumo de eletricidade e combustíveis de fontes não renováveis, como o óleo diesel e o gás liquefeito de petróleo (GLP). Em 2019, a companhia consumiu 80.247,40 litros de óleo diesel, 59.700,00 kg de GLP e 79.596,10 GJ de energia elétrica. O consumo de óleo diesel atingiu um aumento significativo se comparado ao ano anterior, em virtude da aquisição de novos equipamentos, entre eles 2 empilhadeiras de 16 toneladas e 6 guindastes de médio e grande porte, entre 60 e 160 toneladas.

O consumo de energia elétrica sofreu um pequeno aumento se comparado ao ano de 2018 devido ao crescimento da companhia e aumento na produção a meta para o ano era atingir 38,88 GJ por pá produzida. Porém a eficiência energética se manteve no mesmo patamar do ano anterior, atingindo 39,42 GJ por pá produzida, ou seja, a empresa está produzindo mais, mantendo o mesmo nível de consumo. Isso se deve as iniciativas ecoeficientes adotadas pela companhia, destacando a utilização de lâmpadas de LED nas instalações, motores com inversores de frequência, ampliação do sistema de fotocélula, programado para acender ou apagar luzes externas através de sensor de luz natural e horário.

Além das ações citadas, a Aeris também trabalha fortemente os programas de educação ambiental, norteados pelas Diretrizes Ambientais, onde uma de suas premissas é a redução e otimização do consumo de energia. Ao longo de 2019 a companhia realizou o DDMA –com todos os colaboradores, conscientizando-os sobre as ações e boas práticas que devem ser adotadas dentro das instalações da Aeris. Também foi realizada a comemoração do Dia do Consumo Consciente, onde os colaboradores tiveram a oportunidade de sugerir ideias para redução do consumo de energia e consumo consciente, através da plataforma de ideias VISA – Valorizando Idéias e Sugestões na Aeris, detalhada na página 20.

Consumo de energia por pá produzida (GJ)



Consumo de energia dentro da organização – GRI 302-1

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------------------|--------|--------|--------|
| Óleo Diesel (L) | 39.865 | 215 | 80.247 |
| Gás Liquefeito de Petróleo (Kg) | - | 37.561 | 59.700 |
| Energia Elétrica (GJ) | 60.609 | 57.867 | 79.596 |





Resíduos

GRI 306-2, GRI 306-4

A gestão de resíduos é uma das principais preocupações da Aeris e a identificação de riscos e oportunidades nesse sentido é considerada uma de suas principais estratégias de desempenho ambiental. O cuidado com a geração e a destinação de resíduos faz parte do seu cotidiano da companhia, que considera que o processo produtivo só se encerra quando os resíduos gerados recebem a destinação adequada. Os aspectos considerados na gestão dos resíduos gerados pela Aeris, são: redução, reutilização, reciclagem, tratamento e disposição final ambientalmente correta.

Em 2019, o principal desafio para a Aeris foi reduzir o envio de resíduos sólidos para aterros sanitários, diante desse desafio surgiu a oportunidade de desenvolver ainda mais o projeto de venda de resíduos, iniciado em 2017, tendo como foco a diminuição do impacto ambiental e a geração de renda. O Residômetro, ferramenta de

monitoramento dinâmico da geração de resíduos, criada pelo time de meio ambiente da Aeris, foi ainda mais utilizado no ano. A ferramenta faz o cálculo do valor de receita gerado pela venda de resíduos e o valor de despesa que seria gasto com a destinação é divulgado semanalmente para os colaboradores, criando assim um ambiente de cooperação, melhorando o engajamento da coleta seletiva e o atingimento da meta de cada mês.

Os resíduos são enviados para coprocessamento e comercializados com indústrias cimenteiras, que os utilizam para geração de energia. Em 2019, a meta da Aeris era vender R\$180.000,00 em resíduos, porém essa meta foi superada e a companhia conseguiu comercializar R\$225.000,00.

Como nos últimos anos, a Aeris realizou diversas ações em busca da redução no descarte dos resíduos dentre elas o DDMA –que deu foco na redução de resíduos através da reciclagem. A companhia contou também com o projeto Aeris Recicla, que consiste em incentivar os colaboradores a desenvolverem trabalhos artesanais com os resíduos gerados, foi realizada uma exposição fotográfica com os objetos criados durante a SIPATMA - Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho e Meio Ambiente.

Outra ação que representou resultados positivos, colaborando para a redução de resíduos em 2019 foi a implantação do projeto POP's Eletrônico, visando substituir procedimentos controlados impressos, por cópias controladas eletrônicas, eliminando papel e gasto com impressão e reimpressão, perda de documentos, desgaste de procedimentos operacionais e utilização da tecnologia no conceito de indústria 4.0. Em paralelo ao POP's eletrô-

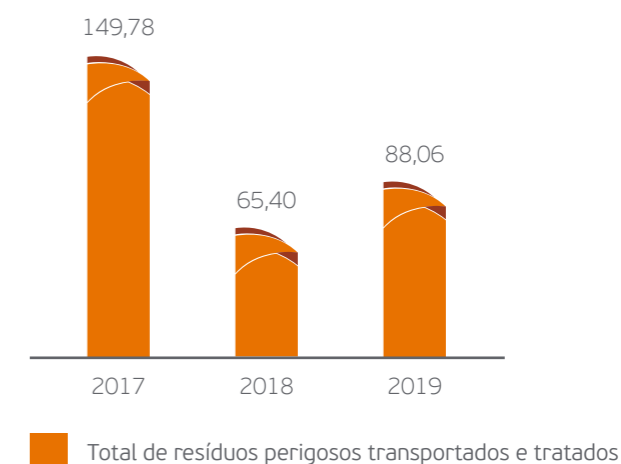
nico, houve também a substituição do Check List manual realizado diariamente no processo produtivo, que consumia em média 30 mil folhas de papel por mês, para o Check List Digital onde os formulários impressos foram substituídos por tablets e computadores que permitem o gerenciamento de dados de forma confiável, rápida e sustentável. O projeto foi iniciado em junho de 2019 e em setembro os 228 modelos digitais já se encontravam em pleno uso na plataforma mobile.

No que tange a melhoria de processos, as equipes de Produção e Engenharia, continuam desenvolvendo estudos de eficiência, que possibilitaram a substituição de materiais e a reutilização de resíduos, como os plásticos de infusão, aproveitados em outras atividades do processo produtivo. Também foram realizados diversos treinamentos de coleta seletiva nas linhas de produção, onde a principal orientação é a não contaminação de materiais com produtos perigosos sem a real necessidade. Dentro desse princípio, dois materiais que separados, são classificados como classe I (sobras de resina e catalizador), são misturados nos setores operacionais e após sua cura (já em estado sólido), os dois materiais passam a ser um composto, transformando-se em resíduo não reciclável. Essa classificação é atestada segundo laudo de caracterização de resíduos, feito por empresa especializada. Desta forma o impacto ambiental é minimizado e ainda contribui financeiramente com a Aeris, tendo em vista que a destinação dos resíduos classe I gera mais gastos.

Em 2019 a Aeris descartou 7.564t de resíduos, representando um aumento de 42% em relação ao ano anterior, devido ao crescimento da companhia e aumento no volume da produção. A geração de resíduos Classe I foi de 88,6t – representados principalmente por resinas e tintas epóxi não curadas ou materiais contaminados com óleos e graxas. Quanto a geração de resíduos Classe II a companhia gerou 5.390,2t.

O monitoramento de resíduos também é feito através do IDA, o que permite a análise e a gestão dos resíduos gerados e destinação final de resíduos é 100% acompanhada por empresa especializada, inclusive o fluxo de documentação ambiental.

Transporte de resíduos perigosos (t) – GRI 306-4



Além de desenvolver consciência ambiental, a gestão dos resíduos na Aeris se tornou uma oportunidade de negócio garantindo ainda mais a sustentabilidade da companhia.

Resíduos descartados, por tipo e método de disposição (t) – GRI 306 -2

| | 2017 | 2018 | 2019 | Disposição final |
|--------------------------|--------------|--------------|--------------|------------------|
| Classe II | 5.219 | 3.785 | 5.390 | Aterro |
| Classe I | 150,0 | 65,4 | 88,6 | Coprocessamento |
| Papelão | 252,0 | 293,4 | 393,7 | Reciclagem |
| Plástico | 165,0 | 140,7 | 240,9 | Reciclagem |
| Metal | 227,0 | 101,7 | 173,6 | Reciclagem |
| Madeira | 318,0 | 466,9 | 778,3 | Reutilização |
| Tambor de metal | 27,0 | 51,1 | 88,7 | Reutilização |
| Tecido de fibra de vidro | 136,0 | 233,6 | 35,3 | Reciclagem |
| Bombonas | 232,0 | 238,6 | 374,3 | Reutilização |
| Total | 6.726 | 5.377 | 7.564 | |



Conformidade Ambiental

GRI 102-11, GRI 307-1

A Aeris tem a preocupação de articular o meio ambiente e sociedade, prezando pelo completo entendimento de sua cadeia produtiva, e assim investe no desenvolvimento e aplicação de tecnologias nos processos produtivos que causem o menor impacto ambiental possível. A companhia entende que o princípio da precaução deve ser dobrado em todos os seus parceiros comerciais, e assim, possui cláusulas contratuais que abordam as exigências sobre conformidade ambiental, como também, realiza prá-

ticas de diligência devida pelo setor jurídico. O não cumprimento por parte dos parceiros, pode acarretar em rescisão contratual. A Aeris utiliza um software dedicado para a gestão de sua conformidade legal, e conta com o acompanhamento da área de excelência operacional, garantindo a melhoria contínua da administração dos aspectos relacionados à preservação ambiental. A empresa não tem histórico de multas ou outras sanções legais por não cumprimento de leis ou regulamentos ambientais.



de a negociação de contratos de alto valor econômico e agregado, até a otimização da logística externa, com fretes e modais de transporte mais eficientes.

O planejamento da compra de materiais também é de responsabilidade da área de *Supply Chain*, gerenciando o consumo de materiais na produção, níveis de estoque e tempo de reabastecimento dos fornecedores. A realização da compra de materiais diretos é baseada na lista técnica, que contém a relação de todos os insumos necessários em cada processo. Essas informações ficam compiladas num documento chamado Lista Técnica, que funciona como um guia do processo produtivo e de planejamento, criando um horizonte de previsão de consumo.

A área de *Supply Chain* ainda conta com um time de Comércio Exterior e Logística, responsável por cuidar da cadeia logística de todos os materiais e maquinários importados, desde a prontidão da carga no fornecedor até o desembaraço aduaneiro e o uso de regimes especiais aduaneiros.

Os setores da área de *Supply* atuam em sinergia para atender todas as demandas internas, buscando sempre o melhor preço, a melhor qualidade e os menores prazos de entrega. A Aeris segue as normas VDA P-5 (VDA - Verband Der Automobilindustrie; P5 - Gestão de Fornecedores) e APQP4WIND (*Advanced Product Quality Planning*), procedimentos e técnicas usadas para gerenciar a qualidade produtiva, específicas do setor para embasar os índices de seleção e monitoramento dos fornecedores contando com ferramentas como: Questionário de

Avaliação Preliminar dos Fornecedores; Guia para a Cultura Aeris, Manual de fornecimento dos fornecedores; Acordo de qualidade assegurada; Inspeção de qualidade de matéria prima; Inspeção de qualidade antes da utilização de matéria prima em linha; Emissão de Relatório de não conformidade e planos de ação para correção de falhas identificadas; IQF - índice de Qualidade de Fornecedores; Auditorias nas unidades produtoras; Reuniões trimestrais de performance de entrega (OITIF)

Em 2019, a Aeris contratou 400 fornecedores de materiais e serviços, o que representa 13% do total de fornecedores. Cerca de 16% dos pedidos de compra emitidos no ano foram para fornecedores nacionais, envolvendo materiais diretos, indiretos e serviços, totalizando R\$ 100,5 milhões. Os principais fornecedores de materiais diretos estão localizados nos Estados Unidos, Alemanha, Espanha, China, Dinamarca, Itália, Holanda e Grã-Bretanha, enquanto os de materiais e serviços indiretos estão localizados nos Estados Unidos, Alemanha e Brasil. (Estados: Ceará, São Paulo, Bahia e Rio de Janeiro)

Vale citar que a área de *Supply Chain* adotou novas práticas de logística em 2019, como a cabotagem, um modal a mais para facilitar o transporte de materiais, desde o porto de origem até o destino. A cabotagem afeta menos o meio ambiente, possuindo menores emissões de gases poluentes, em comparação com o modal rodoviário, predominante no país. Em suas negociações de transporte, a Aeris conseguiu reduzir cerca de 35% dos custos logísticos ao adotar a Cabotagem ao invés do transporte Rodoviário.



Em 2019 a Aeris foi reconhecida pelo *Jornal do Meio Ambiente do Estado de São Paulo* e recebeu o Selo Verde, um certificado ambiental que reconhece, incentiva e homenageia um seleto grupo de empresas que vem assumindo o compromisso com o desenvolvimento sustentável e as boas práticas ambientais. Tem por objetivo conferir a adequação de licenças operacionais emitidas pelos órgãos ambientais, nas esferas municipal, estadual e federal.



Cadeia de Suprimentos

GRI 102-9, GRI 102-10, GRI 204-1

O *Supply Chain* da Aeris tem como escopo atender as demandas internas da empresa, desde a compra de matérias primas, até a prestação de serviços de transporte de funcionários., o setor é responsável por comprar e contratar todos os materiais e serviços prestados na Aeris. Em 2019, a área ganhou um viés estratégico, partindo da visão de setor de compras para a visão de *Supply Chain*, responsável pela redução de custos diretos nos produtos acabados, des-



Cultura Organizacional Aeris



GRI 102-16

Ventos sem Fronteira

Sempre em busca de melhoria contínua, a Aeris deu continuidade ao Programa Ventos do Futuro, que alcançou as metas de ser uma das 1.000 melhores empresas do Brasil, uma das 100 empresas mais sustentáveis do país e uma das 10 melhores para se trabalhar no Estado do Ceará em 2018, e assim, lançou o Programa Ventos sem Fronteira, que tem como pilares a eficiência operacional, o protagonismo e a perenidade, tornando-se uma empresa de presença global com metas estabelecidas até 2023.

- ser uma das 5 empresas de bens de capital mais rentáveis do Brasil;
- ser uma das 50 melhores empresas para trabalhar no Brasil;
- ser uma das 500 maiores empresas do Brasil.

Os pilares do programa estão sendo praticados por todas as áreas da companhia, num alinhamento estratégico para o alcance dos objetivos e metas traçadas, con-

tando assim, com a cooperação de todos os colaboradores, que são peças fundamentais para a história da Aeris.



Perfil dos Colaboradores, Remuneração e Benefícios

GRI 102-8, GRI 102-41, GRI 202-1, GRI 401-1, GRI 401-2, GRI 401-3, GRI 405-1

Em 2019 a Aeris cresceu muito, e quase dobrou o seu quadro de colaboradores. A companhia contou com 4.452 trabalhadores em seu quadro funcional, um aumento de 80% em relação ao ano anterior, dentre eles, 137 são aprendizes e 22 estagiários e 825 colaboradores terceirizados. Esse crescimento se deu devido ao aumento da demanda de produtos e serviços.



Total de colaboradores por contrato de trabalho e gênero – GRI 102-8

| | 2017 | | | | | |
|-------|----------------------|----------|----------------------|----------|---------------|----------|
| | Próprios permanentes | | Próprios temporários | | Terceirizados | |
| | Masculino | Feminino | Masculino | Feminino | Masculino | Feminino |
| | 1881 | 290 | 36 | 39 | 262 | 24 |
| Total | 2.171 | | 86 | | 286 | |
| | 2018 | | | | | |
| | Próprios permanentes | | Próprios temporários | | Terceirizados | |
| | Masculino | Feminino | Masculino | Feminino | Masculino | Feminino |
| | 1641 | 279 | 80 | 18 | 417 | 37 |
| Total | 1.920 | | 98 | | 454 | |
| | 2019 | | | | | |
| | Próprios permanentes | | Próprios temporários | | Terceirizados | |
| | Masculino | Feminino | Masculino | Feminino | Masculino | Feminino |
| | 2974 | 494 | 127 | 32 | 751 | 74 |
| Total | 3.468 | | 159 | | 825 | |

Total de empregados por contrato de trabalho e região – GRI 102-8

| | 2017 | | | 2018 | | | 2019 | | |
|------------|----------------------|------------|-----------|----------------------|------------|-----------|----------------------|------------|-----------|
| | Próprios permanentes | Temporário | Terceiros | Próprios permanentes | Temporário | Terceiros | Próprios permanentes | Temporário | Terceiros |
| Nordeste | 2171 | 75 | 286 | 1.904 | 98 | 454 | 3.449 | 159 | 825 |
| Sul | 0 | 0 | 0 | 15 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Sudeste | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 17 | 0 | 0 |
| Centroeste | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Total | 2.532 | | | 2.472 | | | 4.452 | | |

*A Aeris não possui empregados em regime de meio período.

Colaboradores por gênero e categoria funcional – GRI 102-8

| Categoria funcional | 2017 | | | 2018 | | | 2019 | | |
|---------------------|-----------|----------|-------|-----------|----------|-------|-----------|----------|-------|
| | Masculino | Feminino | Total | Masculino | Feminino | Total | Masculino | Feminino | Total |
| Diretoria | 8 | 1 | 9 | 8 | 1 | 9 | 7 | 1 | 8 |
| Gerência | 21 | 3 | 24 | 20 | 3 | 23 | 20 | 4 | 24 |
| Coordenação | 47 | 6 | 53 | 41 | 5 | 46 | 59 | 4 | 63 |
| Técnica | 188 | 8 | 196 | 147 | 11 | 158 | 301 | 26 | 327 |
| Administrativa | 115 | 104 | 219 | 124 | 98 | 222 | 172 | 114 | 286 |
| Operacional | 1.508 | 162 | 1.670 | 1.301 | 161 | 1.462 | 2.415 | 345 | 2.760 |
| Aprendizes | 30 | 35 | 65 | 72 | 12 | 84 | 119 | 18 | 137 |
| Estagiários | 6 | 4 | 10 | 8 | 6 | 14 | 8 | 14 | 22 |
| Terceirizados | 262 | 24 | 286 | 417 | 37 | 454 | 751 | 74 | 825 |
| Total | 2.185 | 347 | 2.532 | 2.138 | 334 | 2.472 | 3.852 | 600 | 4.452 |

Percentual do total de colaboradores por categoria funcional, gênero e faixa-etária (%) – GRI 405-1

| | Categoria funcional | | | | | | | | |
|---------------------|---------------------|----------|-------------|-----------|------------|----------|-------------|---------|---------------|
| | Administrativo | Aprendiz | Coordenação | Diretoria | Estagiário | Gerência | Operacional | Técnico | Terceirizados |
| 2017 | | | | | | | | | |
| Gênero | | | | | | | | | |
| Masculino | 52,51 | 46,15 | 88,68 | 88,89 | 60 | 87,5 | 89,94 | 95,92 | 91,6 |
| Feminino | 47,49 | 53,85 | 11,32 | 11,11 | 40 | 12,5 | 10,06 | 4,08 | 8,4 |
| Faixa Etária | | | | | | | | | |
| 18 à 25 anos | 31,05 | 100 | 3,77 | 0 | 80 | 4,17 | 42,51 | 25,51 | 35,29 |
| 26 à 35 anos | 49,77 | 0 | 52,83 | 44,44 | 20 | 33,33 | 43,71 | 42,35 | 42,69 |
| 36 à 45 anos | 15,98 | 0 | 35,85 | 55,56 | 0 | 58,33 | 12,34 | 26,53 | 14,48 |
| 46 à 55 anos | 2,28 | 0 | 7,55 | 0 | 0 | 4,17 | 1,38 | 5,61 | 6,5 |
| Mais de 55 anos | 0,91 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,6 | 0 | 1,04 |
| 2018 | | | | | | | | | |
| Gênero | | | | | | | | | |
| Masculino | 55,86 | 85,71 | 89,13 | 88,89 | 57,14 | 86,96 | 88,99 | 93,04 | 91,85 |
| Feminino | 44,14 | 14,29 | 10,87 | 11,11 | 42,86 | 13,04 | 11,01 | 6,96 | 8,15 |
| Faixa Etária | | | | | | | | | |
| 18 à 25 anos | 28,83 | 100 | 4,35 | 0 | 78,57 | 0 | 40,42 | 18,99 | 33,48 |
| 26 à 35 anos | 50 | 0 | 50 | 33,33 | 21,43 | 21,74 | 44,46 | 43,67 | 41,63 |
| 36 à 45 anos | 17,12 | 0 | 39,13 | 55,56 | 0 | 69,57 | 13,47 | 29,75 | 15,64 |
| 46 à 55 anos | 3,6 | 0 | 6,52 | 11,11 | 0 | 8,7 | 1,57 | 6,96 | 7,27 |
| Mais de 55 anos | 0,45 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,07 | 0,63 | 1,98 |
| 2019 | | | | | | | | | |
| Gênero | | | | | | | | | |
| Masculino | 60,14 | 86,86 | 93,65 | 87,50 | 36,36 | 83,33 | 87,50 | 92,05 | 91,03 |
| Feminino | 39,86 | 13,14 | 6,35 | 12,50 | 63,64 | 16,67 | 12,50 | 7,95 | 8,97 |
| Faixa Etária | | | | | | | | | |
| 18 à 25 anos | 30,42 | 100 | 1,59 | 0 | 72,73 | 0 | 41,85 | 18,04 | 36,12 |
| 26 à 35 anos | 46,15 | 0 | 49,21 | 37,50 | 27,27 | 25 | 42,90 | 46,18 | 54,79 |
| 36 à 45 anos | 18,53 | 0 | 42,86 | 62,50 | 0 | 70,83 | 13,30 | 28,75 | 7,03 |
| 46 à 55 anos | 4,20 | 0 | 6,35 | 0 | 0 | 4,17 | 1,92 | 6,42 | 1,45 |
| Mais de 55 anos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,04 | 0,61 | 0,61 |

Em 2019, o processo de recrutamento e seleção da Aeris se tornou ainda mais conectado e sem fronteira, a companhia adquiriu o software de recrutamento e seleção Gupy, cujo objetivo é dar maior visibilidade as vagas, proporcionar uma experiência positiva ao candidato e uma triagem mais assertiva.

A candidatura passou a ser através da página de Carreira Aeris – aeris.gupy.io, que possibilita engajar todos os envolvidos, desde os gestores das vagas até os candidatos com interesse em trabalhar na Aeris, essa plataforma é utilizada inclusive para candidaturas internas. Os candidatos visualizam todas as etapas do processo

e realizam testes online padronizados por função, que permite o acompanhamento por meio de um *dashboard* de avaliação, visível para o gestor e time de Gente, o que dá maior subsídio para a tomada de decisão. Logo, a triagem de currículos passa a ocorrer por inteligência artificial, ranqueando os candidatos de acordo com os critérios elencados. Um dos testes que tem bastante relevância para a definição do melhor candidato é o teste de Fit Cultural que observa os padrões de comportamento do candidato, o perfil de preferências e crenças em relação a cultura organizacional.

A plataforma também disponibiliza a possibilidade de dar o retorno personalizado por etapas ao candidato, garantindo *feedback* para todos os envolvidos no processo. Através da plataforma, foram alcançadas 96.532 inscrições na página de Carreiras Aeris, o que auxiliou a preencher as 1.949 vagas disponíveis na em-

presa em 2019. Além das etapas disponíveis na plataforma Gupy, a Aeris também realiza provas situacionais e dinâmicas, que podem ocorrer presencialmente, em salas virtuais, individualmente ou em grupo com o gestor, possibilitando que candidatos de qualquer localidade consigam ter acesso e participar dos processos seletivos para a empresa, atingindo assim o seu objetivo de ser sem fronteira.

A taxa de rotatividade da companhia em 2019 atingiu 9,32%. O maior número de contratações aconteceu entre o gênero masculino e dentro da faixa etária de 18 a 25 anos. O modelo de recrutamento da companhia privilegia a contratação de celetistas e 99% de seus colaboradores próprios são abrangidos por acordos de negociação coletiva. Apenas não foram abrangidos pelo acordo coletivo 22 estagiários e 6 diretores estatutários.

Taxas de contratação e rotatividade por gênero – GRI 401-1

| 2017 | | | | |
|-------------|---------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Gênero | Colaboradores contratados | Taxa de contratação (%) | Colaboradores desligados | Taxa de rotatividade (%) |
| Masculino | 738 | 38,50% | 737 | 38,45% |
| Feminino | 203 | 61,70% | 166 | 50,45% |
| Total | 941 | 41,90% | 903 | 40,20% |
| 2018 | | | | |
| Gênero | Colaboradores contratados | Taxa de contratação (%) | Colaboradores desligados | Taxa de rotatividade (%) |
| Masculino | 425 | 24,69% | 645 | 37,48% |
| Feminino | 92 | 27,96% | 142 | 47,81% |
| Total | 517 | 25,62% | 787 | 38,99% |
| 2019 | | | | |
| Gênero | Colaboradores contratados | Taxa de contratação (%) | Colaboradores desligados | Taxa de rotatividade (%) |
| Masculino | 1.660 | 53,53% | 284 | 9,16% |
| Feminino | 289 | 54,94% | 54 | 10,277% |
| Total | 1.949 | 53,74% | 338 | 9,32% |

Taxas de contratação e rotatividade por faixa etária – GRI 401-1

| 2017 | | | | |
|--------------|---------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Faixa Etária | Colaboradores contratados | Taxa de contratação (%) | Colaboradores desligados | Taxa de rotatividade (%) |
| 18 a 25 | 477 | 60,92% | 468 | 59,77% |
| 26 a 35 | 333 | 32,93% | 320 | 31,65% |
| 36 a 45 | 115 | 29,64% | 90 | 23,20% |
| 46 a 55 | 14 | 22,95% | 24 | 39,34% |
| Acima de 56 | 2 | 66,66% | 1 | 33,33% |
| Total | 941 | 41,90% | 903 | 40,20% |
| 2018 | | | | |
| Faixa Etária | Colaboradores contratados | Taxa de contratação (%) | Colaboradores desligados | Taxa de rotatividade (%) |
| 18 a 25 | 302 | 36,62% | 332 | 42,46% |
| 26 a 35 | 158 | 18,29% | 314 | 36,34% |
| 36 a 45 | 54 | 16,82% | 125 | 38,94% |
| 46 a 55 | 3 | 6,25% | 16 | 33,33% |
| Acima de 56 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Total | 517 | 25,62% | 787 | 39,00% |
| 2019 | | | | |
| Faixa Etária | Colaboradores contratados | Taxa de contratação (%) | Colaboradores desligados | Taxa de rotatividade (%) |
| 18 a 25 | 953 | 26,28% | 174 | 4,80% |
| 26 a 35 | 697 | 19,22% | 99 | 2,73% |
| 36 a 45 | 256 | 7,06% | 58 | 1,60% |
| 46 a 55 | 41 | 1,13% | 9 | 0,25% |
| Acima de 56 | 2 | 0,06% | 0 | 0% |
| Total | 1.949 | 53,74% | 340 | 9,32% |

Na Aeris, o menor salário pago aos colaboradores próprios, tanto do gênero masculino quanto feminino, é 28% superior ao salário mínimo estabelecido pelo Governo Federal. Quanto aos colaboradores terceirizados, o menor salário segue o estabelecido pela lei nacional. Esses dados foram compilados a partir da relação de funcionários extraída da folha de pagamento.

A Aeris aplica anualmente aos colaboradores, a pesquisa *Great Place to Work*, um programa de certificação criado para reconhecer as organizações que valorizam as pessoas e aborda tópicos específicos relacionados à remuneração, visando compreender a excelência no ambiente de trabalho e manter os salários de seus colaboradores equiparados à realidade local e nacional.

Benefícios oferecidos aos colaboradores



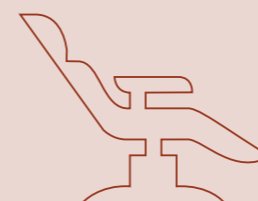
Seguro de Vida

- Cobertura equivalente ao salário anual do colaborador.
- 100% pago pela empresa.
- Cobertura: Morte, Invalidez e Funeral Familiar.



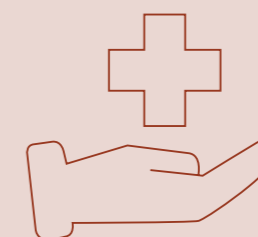
Refeição:

- Duas refeições por dia no restaurante da companhia.



Assistência Odontológica

- Titular: 100% pago pela empresa.
- Dependentes: 50% pago pela empresa.



Assistência Médica

- Titular: 100% pago pela empresa.
- Dependentes: Pago pela empresa com percentual de descontos proporcionais a cada dependente adicionado.



Vale Alimentação

- Cartão de Vale Alimentação*.
- Cesta Natalina no mês de dezembro.



Auxílio Creche

- Pago mensalmente à lactante desde o retorno da licença da mesma até o sexto mês do recém nascido.



Transporte

- Transporte fretado parcialmente pago pela empresa.

* O valor mensal do Cartão Alimentação não é concedido aos aprendizes ou colaboradores por contrato temporário

Durante o período de 2019, 153 colaboradores utilizaram a licença maternidade e paternidade, desses, 100% retornaram ao trabalho após a licença. Desse total 98% dos homens e 80% das mulheres permaneceram no trabalho após 12 meses da licença.

Licença-maternidade e licença-paternidade

| Gênero | Colaboradores com direito à licença | | | Colaboradores que utilizaram a licença | | |
|--------------|-------------------------------------|--------------|--------------|--|-----------|------------|
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Masculino | 1.917 | 1.721 | 3.101 | 117 | 51 | 132 |
| Feminino | 329 | 297 | 526 | 13 | 19 | 21 |
| TOTAL | 2.246 | 2.018 | 3.627 | 130 | 70 | 153 |

| Gênero | Colaboradores que retornaram da licença | | | Colaboradores que permaneceram no emprego 12 meses após retorno da licença | | |
|--------------|---|-----------|------------|--|-----------|------------|
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Masculino | 117 | 51 | 132 | 99 | 48 | 130 |
| Feminino | 13 | 19 | 21 | 7 | 13 | 17 |
| TOTAL | 130 | 70 | 153 | 106 | 61 | 147 |



Treinamento e Capacitação

GRI 404-1, GRI 404-2

A valorização dos profissionais é primordial para um ambiente organizacional que gera satisfação e resultados de qualidade. A Aeris acredita na importância do desenvolvimento efetivo e contínuo dos colaboradores para o sucesso do seu negócio e investe em capacitação e treinamento constantemente.

Em 2019, a média de horas de treinamento por colaborador foi de 18,09, considerando um total de 63.473 horas de treinamento para 3.508 colaboradores. O controle de registros de treinamento foi feito por turmas realizadas, por esta razão, não foi possível calcular a média de horas de treinamento, por categoria funcional e gênero. A Aeris está em processo de aquisição de um LMS (*Learning Management System*) que ajudará a ter os controles necessários e nível maior de detalhes de informação relativas a treinamentos.

A companhia investiu, em 2019, nos programas de desenvolvimento para o público da

liderança, especialistas, jovens aprendizes e estagiários. Foram treinados aproximadamente 170 líderes, 30 especialistas, 88 aprendizes e 20 estagiários. Os treinamentos trataram temas como Autoconhecimento, Percepção, Gestão de Pessoas, Trabalho em Equipe, Comunicação, *Feedback*, Administração de Conflitos, Paradigmas e Comportamentos Esperados, Gestão de Resultados e Segurança do Trabalho. Também foram realizados treinamentos pontuais, conforme demanda apontada pelo quadro gerencial. Em 2019, os gerentes participaram de uma capacitação com a proposta de colocar em prática instrumentos de finanças para a tomada de decisão em investimento de capital e propiciar conhecimento analítico para avaliação do impacto das decisões na Aeris.

A companhia se empenhou em dar continuidade aos programas, Ser Aprendiz, Programa de Estágio – Geração Aeris e Escola Aeris. E em 2019 desenvolveu a Universidade Aeris, que podem ser conferidos a seguir.

Ser Aprendiz

Programa voltado para a preparação e inserção de jovens no mercado de trabalho, que se apoia na (Lei da Aprendizagem, 10.097/2000). O objetivo do programa é cuidar do jovem aprendiz na chegada à empresa e promover o seu desenvolvimento profissional, visando desenvolver as habilidades e fortalecer suas competências para que se torne um jovem profissional qualificado e capaz de usar seu talento dando perenidade ao negócio e sustentação aos processos, através do *pipeline* de carreira.

O Ser Aprendiz busca dar oportunidade aos jovens da região, filhos de colaboradores e oferece formação de jovens profissionais para cargos de base nas carreiras operacionais e administrativas, gerando a oportunidade do primeiro emprego. Destina-se a pessoas com idade a partir de 18 anos a 23 anos incompletos. O programa tem parceria com as instituições SENAI e IEP – Instituto de Educação Portal, que são as intermediadoras.

O programa Ser Aprendiz visa desenvolver e preparar os aprendizes para serem protagonistas no mundo Aeris. Os jovens protagonistas cursam a capacitação necessária para suas atribuições e diariamente passam por orientação pedagógica do IEP – Instituto de Educação Portal, que ministra as aulas de modo personalizado *in company*, desenvolvendo projetos voltados para a melhoria de sua atuação dentro de cada área. O acom-



panhamento é realizado pelo time de gestores e padrinhos, estando esses, prontos para ensinar e construir juntos. Este projeto é necessariamente apresentado a cada término de contrato e/ou contratação.

A cada dois meses é realizada uma capacitação específica e exclusiva para os aprendizes, com temas voltados a aspectos comportamentais e técnicos, focados para a realidade de atuação de cada aprendiz. O resultado desse programa é visto diretamente no ambiente da companhia, tendo aprendizes em toda a fábrica, somando e gerando um valor singular para o mundo Aeris, importante mencionar que os jovens protagonistas abraçam causas sociais como voluntários e investem seu tempo em benefício do próximo.

Universidade Aeris

A Universidade Aeris é um programa desenvolvido em 2019, com o intuito de oferecer capacitação profissional aos colaboradores e tem um leque e opções, para que esses possam escolher entre treinamentos e cursos de interesse em diversas áreas. A implantação do programa é prevista para 2020.



Programa de Estágio – Geração Aeris

O programa de Estágio - Geração Aeris, tem como objetivo desenvolver talentos, e consiste em acompanhar, desenvolver e capacitar o nicho que a companhia entende como potenciais em desenvolvimento, estimulando os estagiários a pensar fora da caixa para um crescimento exponencial.

Os estagiários do programa Geração Aeris passam por uma capacitação mensal, que mescla temas técnicos e comportamentais a fim de formar um profissional protagonista na cultura da Aeris e prepará-los para os desafios do dia a dia. Ao longo do contrato de estágio que tem durabilidade de um ano podendo ser renovado por mais um, o estagiário desenvolve um projeto de melhoria para a área de atuação, com a participação e acompanhamento do gestor, e é apresentado ao final do contrato ou antes do momento da efetivação.

O processo seletivo passa pelas etapas: Gente e Gestão (entrevista/dinâmica), entrevista com o gestor, análise



de documentação, exames admissionais, assinatura do termo de compromisso de estágio e integração. Através das redes sociais, universidades, grupos de e-mail voltados para o mercado de trabalho e Catho, é realizada a divulgação. Depois que os candidatos iniciam, além da integração da empresa, passam por capacitações voltadas especificamente para estagiários.

Escola Aeris

A Escola Aeris visa desenvolver e potencializar a capacidade intelectual dos seus colaboradores, além de oportunizar crescimento pessoal e profissional.

A Escola Aeris é um projeto desenvolvido em parceria com o Serviço Social da Indústria – Sesi e visa proporcionar aos colaboradores a oportunidade de conclusão do Ensino Médio na modalidade Educação de Jovens Adultos – EJA, destinada aqueles que não tiveram acesso à educação na idade convencional. As aulas ocorrem dentro da empresa, sendo disponibilizados alimentação e transporte para os colaboradores. Ao todo, 177 colaboradores já concluíram o Ensino Médio de 2017 a 2019, e ao finalizar o curso é realizado um momento de reconhecimento pela conquista.



Engajamento de colaboradores e comunidade

GRI 413-1

Inteligência Social

Alinhada ao seu comprometimento com os ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, a Aeris trabalha no desenvolvimento de políticas de responsabilidade social corporativa e sustentabilidade.

Desde que se instalou no Complexo Industrial e Portuário do Pecém, em 2010, a Aeris, indústria fabricante de pás eólicas, percebeu que a região do entorno, em especial os municípios de Caucaia e de São Gonçalo do Amarante, carecia de projetos e de iniciativas sociais com foco no desenvolvimento das comunidades. A partir dessa percepção, a empresa começou a estruturar projetos e ações que pudessem beneficiar essa população. Em 2019, os projetos e atendimentos sociais promovidos e apoiados pela Aeris beneficiaram 9.246 pessoas, de seis comunidades da região, num total de mais de 471 horas dedicadas ao trabalho voluntário.

Para estruturar e organizar as ações, a Aeris estabeleceu um Comitê de Inteligência Social que funciona como uma célula motora para impulsionar os programas sociais, o grupo é composto por colaboradores de diferentes setores da empresa. A área de Inteligência Social atua com o propósito de impactar positivamente as pessoas, gerando valor compartilhado e transformação social, em três frentes: Programa de Voluntariado Corporativo, Programa de Gestão de Projetos Incentivados e Programa de Investimento Social Privado. Dentro do Programa de Voluntariado a Aeris desempenha três projetos, mais detalhados a seguir.

Gente que Faz na Comunidade

Nesse programa, os colaboradores replicam conhecimento nas comunidades através de palestras, oficinas e minicursos. São trabalhados temas voltados à empregabilidade, educação ambiental e sustentabilidade, bem como assuntos de desenvolvimento técnico. Desde que foi implantado, o projeto *Gente que Faz na Comunidade* já realizou cerca de 10 ações, entre palestras, oficinas, e até ações de instalação de infraestrutura e limpeza nas comunidades. Por meio do projeto, já foram capacitados 120 jovens de seis comunidades, através da atuação de 91 voluntários, sendo 64 funcionários da Aeris e 27 fornecedores e parceiros, contabilizando 272 horas de trabalho voluntário.



Adote um Sorriso

A iniciativa, consiste em colaboradores da Aeris, que apadrinham crianças de instituições da região no Dia das Crianças. O Adote um sorriso, em ação realizada em outubro do ano passado por 44 voluntários, beneficiou cinco instituições, tendo apadrinhado cerca de 190 crianças. Nessa ação, no total, foram quase 200 horas de trabalho voluntário.



Ventos Solidários

O programa Ventos Solidários, é um mutirão de serviços prestados às comunidades, reunindo voluntários da Aeris, fornecedores e parceiros do poder público. O projeto contou com a participação de 240 moradores de três comunidades do entorno, realizou 609 atendimentos por meio do trabalho de 86 voluntários.

Dentro do Programa de Gestão de Projetos Incentivados, a empresa apoiou a Mostra Internacional de Audiovisual – Miau, que percorreu Caucaia, São Gonçalo, Fortaleza, Sobral e Guaramiranga de 26 de março a 26 de abril de 2019. Com um público de 7.500 pessoas, a mostra foi uma oportunidade de comunidades, especialmente crianças e adolescentes, vivenciarem a mostra audiovisual no Dragão do Mar e em salas de cinemas, escolas públicas e praças.

Faz parte desse programa também o *Ventos do Saber*, iniciativa da Invento Produções, através da Lei de Incentivo à Cultura (Lei Rouanet), com patrocínio da Aeris, em parceria com o Instituto SEARA, a Ação Humanitária e a Prefeitura de Caucaia. O objetivo do projeto é a transformação de bibliotecas de escolas públicas em espaços de lazer e convivência, bem como a realização de atividades educativas culturais com foco na leitura, desenvolvendo as capacidades cognitivas, criativas e de linguagens de crianças. Através do projeto foram reformadas bibliotecas de quatro escolas municipais de ensino infantil e fundamental de Caucaia, Aba Tapéba (Indígena), Alice Moreira de Oliveira, Luiza Rocha Mota e Saul Gomes de Matos, transformando-as em bibliotecas modelo. O projeto capacitou os bibliotecários e professores das instituições e promoveu atividades educativo-culturais, como contação de histórias, oficinas literárias e de violão. Ao todo foram 1.050 alunos beneficiados e 130 professores capacitados através do Seminário de Qualificação para professores e bibliote-



cários. Foram doados para o projeto 1.000 livros, 200 brinquedos e jogos educativos, 24 violões, diversos móveis projetados, 04 smart tvs de 50", 04 aparelhos de ar condicionado e 12 computadores. Após o funcionamento das bibliotecas constatou-se que as visitas mensais às bibliotecas, passou de 35 para 1.342.

No Programa de Gestão dos Incentivados, atualmente a Aeris patrocina projetos dentro das Leis da Cultura, Idoso, Infância e Esporte. Outra iniciativa é a parceria com o Instituto de Educação Portal (IEP), que fomenta a inclusão econômica, social e cultural, através de um programa continuado de educação e formação profissional. Na Aeris os aprendizes são atendidos pela Instituição, que hoje atende mais de 3.000 adolescentes por ano, gratuitamente, com qualificação profissional e inserção no mercado de trabalho.

Além desses projetos, a empresa promove iniciativas sociais voltadas para o colaborador e que contribuem significativamente para a motivação e para o engajamento das equipes. São elas: o Coral Vozes Aeris, que atualmente conta com 20 integrantes e é comandado pelo músico Potiguar Fernandes Fontenele, o Maestro Poty, e a Escola Aeris, citada anteriormente nesse relatório.

Aeris Além dos Muros

Programa "Aeris Além dos Muros", tem como objetivo a promoção da conscientização ambiental nas comunidades ao entorno da organização, além de despertar a busca cada vez maior, pela redução dos impactos ambientais que a comunidade possa estar inserida. Essa ação ocorre ao menos 1 vez ao ano, trazendo como foco a temática ambiental mais aplicável ao público participante.

Para o ano de 2019, foi abordado o tema "Benefícios da Arborização" com alunos do ensino fundamental da Escola do Cauipe (comunidade do entorno), onde houve plantio de árvores no próprio colégio junto aos alunos, detalhando de maneira lúdica os benefícios das árvores, tanto para o meio ambiente, quanto para os seres humanos. Além da conscientização a ação contribuiu ainda com a preservação da biodiversidade local.

Compromisso Ético

GRI 205-1, GRI 205-3, GRI 406-1, GRI 408-1, GRI 409-1, GRI 412-3, GRI 415-1, GRI 419-1

Na Aeris o respeito as pessoas e ao meio ambiente são pautados por elevados padrões éticos. Para garantir o atendimento a esses princípios de maneira concreta, a companhia adota a prática de diligência prévia pelo setor Jurídico junto a seus potenciais fornecedores e parceiros e prestadores de serviços, em vias de contratação que estejam diretamente ou indiretamente ligados a práticas de corrupção, além de inserir nos contratos cláusulas de conformidade relacionadas a direitos humanos, prevendo a rescisão em caso de problemas de trabalho infantil e forçado. Para esses casos a companhia dispõe um Canal de Denúncia virtual, aberto para o público interno e externo através de *e-mail* denuncia@aerisenergy.com.br, gerido pelo CPI-Comitê Permanente de Integridade.

Em 2019, a Aeris não registrou nenhum caso de corrupção e não houve operações submetidas à avaliação de risco de corrupção, pois não foram encontrados fornecedores que estivessem, direta ou indiretamente ligados à potenciais práticas de corrupção com o setor público e discriminação, assim como não foram identificados fornecedores com riscos significativos de ocorrência de casos de trabalho infantil. Não houve relatos de infração, inconformidade legal ou desvio do Guia para a Cultura Aeris, que proíbe qualquer tipo de contribuição política. A Política de Gestão Integrada da Aeris afirma a conformidade concorrencial da organização e sua postura de combate às práticas desleais.





**Desempenho
Econômico**



GRI 201-1, GRI 201-2, GRI 203-2

O ano de 2019 foi positivo do ponto de vista econômico para a Aeris, devido a todas as mudanças que aconteceram no ano, tanto em gestão como em estratégia. A internacionalização da companhia e o crescimento das exportações impulsionou esforços ainda maiores para redução de custos, diminuição de desperdícios e negociações mais assertivas com fornecedores, permitindo a prática de valores ainda mais competitivos. A Aeris registrou um crescimento de 26,5% em sua receita em relação ao ano de 2018.

A Aeris gera impactos econômicos positivos gerando empregos e renda na região em que atua. As comunidades ao redor que abrigam colaboradores da Aeris, tiveram desenvolvimento econômico devido ao aumento do poder de consumo da região, que vêm crescendo de forma sustentável nos últimos 5 anos, acompanhando o crescimento da Aeris. Em 2019, a Aeris pagou aproximadamente R\$ 160 milhões em salários e benefícios, gerando emprego e renda em uma região com elevado índice de pobreza.

As atividades da companhia impactam diretamente na qualidade de alguns serviços e no engajamento das comunidades vizinhas, além disso é perceptível o desenvolvimento de fornecedores que, junto com a demanda e crescimento da empresa, também cresceram e aumentaram a qualidade dos seus produtos.

A Aeris possui uma equipe de inteligência e atuação em regimes especiais aduaneiros que trabalha para obter benefícios fiscais e financeiros à companhia, o que reduz ano após ano, o custo dos materiais e maquinários utilizados no processo de produção das pás eólicas. Em 2019 a companhia obteve grande economia em impostos decorrentes de insumos produtivos e iniciou a utilização de novos regimes especiais aduaneiros gerando economia em impostos e importação.

Toda economia que a Aeris obtém através dos regimes especiais aduaneiros são convertidas em ampliação e melhoria de estrutura própria, visando sempre garantir as melhores condições de operação e produção para seus colaboradores e clientes.

| Componentes | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------------------------------|---------|---------|---------|
| Valor econômico direto gerado | 764.142 | 741.970 | 886.785 |
| Receita líquida de venda | 682.899 | 646.833 | 818.754 |
| Valor econômico distribuído | 284.951 | 340.199 | 405.649 |
| Custos operacionais | 509.217 | 435.649 | 662.942 |
| Salários e benefícios de empregados | 113.783 | 97.006 | 160.333 |
| Pagamento para provedores de capital | 32.636 | 58.325 | 44.371 |
| Tributos | 52.156 | 46.288 | 59.539 |

| DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO EM % | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|--------|--------|--------|
| Colaboradores (remuneração e benefícios para empregados) | 39,93% | 28,52% | 39,52% |
| Governo | 18,30% | 13,61% | 14,67% |
| Acionistas | 5,09% | 17,14% | 10,93% |
| Lucro retido | 11,45% | 17,14% | 10,93% |
| Juros e aluguéis (custos de operação) | 25,23% | 23,59% | 23,92% |



Sumário de Conteúdo GRI Standards

GRI 102-55

| GRI Standards | Disclosure | Observações | Página do relatório | Omissão |
|----------------------------------|---|-------------|---------------------|---------|
| GRI 101: FUNDAMENTOS 2016 | | | | |
| CONTEÚDOS GERAIS | | | | |
| PERFIL ORGANIZACIONAL | | | | |
| GRI 102-1 | Nome da organização. | | 6 | |
| GRI 102-2 | Atividades, marcas, produtos e serviços. | | 12 | |
| GRI 102-3 | Localização da sede da organização. | | 12 | |
| GRI 102-4 | Localização das operações da organização. | | 12 | |
| GRI 102-5 | Natureza da propriedade e forma jurídica da organização. | | 12 | |
| GRI 102-6 | Mercados atendidos. | | 12 | |
| GRI 102-7 | Porte da organização. | | 12 | |
| GRI 102-8 | Informações sobre funcionários (próprios e terceiros). | | 42 | |
| GRI 102-9 | Cadeia de suprimentos. | | 38 | |
| GRI 102-10 | Principais mudanças referentes a porte, estrutura ou participação acionária. | | 38 | |
| GRI 102-11 | Princípio da precaução. | | 14, 28, 38 | |
| GRI 102-12 | Iniciativas externas. | | 12 | |
| GRI 102-13 | Afiliações a associações. | | 12 | |
| ESTRATÉGIA | | | | |
| GRI 102-14 | Mensagem do diretor-presidente. | | 5 | |
| GRI 102-15 | Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades. | | 5, 28 | |
| ÉTICA E INTEGRIDADE | | | | |
| GRI 102-16 | Valores, princípios, padrões e normas de conduta. | | 14, 42 | |
| GRI 102-17 | Mecanismos de aconselhamento e preocupações sobre ética | | 14 | |
| GOVERNANÇA | | | | |
| GRI 102-18 | Estrutura de governança. | | 14 | |
| GRI 102-20 | Responsabilidade de nível executivo para temas econômicos, ambientais e sociais | | 14 | |
| GRI 102-21 | Consulta de <i>stakeholders</i> sobre questões econômicas, ambientais e sociais | | 7 | |

GRI 102: CONTEÚDO PADRÃO 2016

| GRI Standards | Disclosure | Observações | Página do relatório | Omissão |
|------------------------------------|--|---|---------------------|---------|
| GRI 102-22 | Composição do mais alto órgão de governança e seus comitês | | 14 | |
| GRI 102-26 | Papel do mais alto órgão de governança na definição do propósito, valores e estratégia | | 14 | |
| GRI 102-31 | Avaliação de questões econômicas, ambientais e sociais | | 14 | |
| GRI 102-32 | Papel do mais alto órgão de governança na elaboração de relatórios de sustentabilidade | | 14 | |
| GRI 102-33 | Comunicação de preocupações críticas | | | |
| GRI 102-35 | Políticas de remuneração | | 14 | |
| ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS | | | | |
| GRI 102-40 | Lista de grupos de <i>stakeholders</i> engajados pela organização. | | 7 | |
| GRI 102-41 | Acordos de negociação coletiva. | | 42 | |
| GRI 102-42 | Base para identificação e seleção de <i>stakeholders</i> para engajamento. | | 7 | |
| GRI 102-43 | Abordagem adotada para o engajamento dos <i>stakeholders</i> . | | 7 | |
| GRI 102-44 | Principais temas e preocupações levantadas com <i>stakeholders</i> . | | 7 | |
| PRÁTICAS DE RELATO | | | | |
| GRI 102-45 | Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas. | | 14 | |
| GRI 102-46 | Definição do conteúdo do relatório e limites de cada tema material. | | 6, 7 | |
| GRI 102-47 | Lista de temas materiais. | | 7 | |
| GRI 102-48 | Reformulações de informações. | Em 2019 não houve reformulação de informações. | | |
| GRI 102-49 | Mudanças no reporte. | Em 2019 não houve mudanças no escopo do relatório. | | |
| GRI 102-50 | Período coberto pelo relatório. | | 6 | |
| GRI 102-51 | Data do relatório anterior. | O relatório anterior foi publicado no ano de 2019. | | |
| GRI 102-52 | Ciclo de emissão de relatórios. | | 6 | |
| GRI 102-53 | Dados para contato em relação ao relatório. | | 65 | |
| GRI 102-54 | Opção "de acordo" escolhida pela organização. | | 6 | |
| GRI 102-55 | Sumário de conteúdo GRI Standards. | | 60 | |
| GRI 102-56 | Verificação externa. | A Aeris optou por não realizar verificação externa deste documento. | | |

GRI 102: CONTEÚDO PADRÃO 2016

| GRI Standards | Disclosure | Observações | Página do relatório | Omissão | |
|------------------------------------|--------------------------------|--|--|---------|--|
| TEMAS MATERIAIS | | | | | |
| GOVERNANÇA | | | | | |
| GRI 103: FORMAS DE GESTÃO 2016 | GRI 103-1 | Explicação dos temas materiais e seus limites. | 14, 18 | | |
| | GRI 103-2 | Abordagem de gestão e seus componentes. | 14, 18 | | |
| | GRI 103-3 | Avaliação da abordagem de gestão. | 14, 18 | | |
| | GRI 102-18 | Estrutura de governança. | 14, 18 | | |
| | GRI 102-20 | Responsabilidade de nível executivo para temas econômicos, ambientais e sociais | 14, 18 | | |
| GRI 102: GOVERNANÇA 2016 | GRI 102-21 | Consulta de <i>stakeholders</i> sobre questões econômicas, ambientais e sociais | 7 | | |
| | GRI 102-22 | Composição do mais alto órgão de governança e seus comitês | 14 | | |
| | GRI 102-26 | Papel do mais alto órgão de governança na definição do propósito, valores e estratégia | 14 | | |
| | GRI 102-31 | Avaliação de questões econômicas, ambientais e sociais | 14 | | |
| | GRI 102-32 | Papel do mais alto órgão de governança na elaboração de relatórios de sustentabilidade | 14 | | |
| | GRI 102-33 | Comunicação de preocupações críticas | | | |
| | GRI 102-35 | Políticas de remuneração | 14 | | |
| | CONSUMO DE MATERIAIS | | | | |
| | GRI 103: FORMAS DE GESTÃO 2016 | GRI 103-1 | Explicação dos temas materiais e seus limites. | 26 | |
| | | GRI 103-2 | Abordagem de gestão e seus componentes. | 29 | |
| GRI 103-3 | | Avaliação da abordagem de gestão. | 29 | | |
| GRI 301: MATERIAIS 2016 | GRI 301-1 | Materiais usados por peso ou volume. | 29 | | |
| | GRI 301-2 | Percentual dos materiais usados provenientes de reciclagem. | 29 | | |
| GRI 306: EFLUENTES E RESÍDUOS 2016 | GRI 306-2 | Peso total de resíduos, por tipo e método de disposição. | 36 | | |
| | GRI 306-4 | Transporte de resíduos perigosos | 36 | | |

| GRI Standards | Disclosure | Observações | Página do relatório | Omissão |
|---|--------------------------------|---|---------------------|--|
| SAÚDE E SEGURANÇA | | | | |
| GRI 103: FORMAS DE GESTÃO 2016 | GRI 103-1 | Explicação dos temas materiais e seus limites. | 21 | |
| | GRI 103-2 | Abordagem de gestão e seus componentes. | 21 | |
| | GRI 103-3 | Avaliação da abordagem de gestão. | 21 | |
| | GRI 403-1 | Trabalhadores representados por comitês formais de saúde e segurança. | 21 | |
| GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO 2016 | GRI 403-2 | Tipos e taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e número de óbitos. | 21 | |
| | GRI 403-3 | Empregados com alta incidência ou alto risco de doenças relacionadas à sua ocupação | 21 | |
| | GRI 403-4 | Temas relativos à saúde e segurança cobertos por acordos formais com sindicatos | 21 | |
| | INDICADORES ESPECÍFICOS | | | |
| SÉRIE ECONÔMICA | | | | |
| GRI 201: DESEMPENHO ECONÔMICO 2016 | GRI 201-1 | Valor econômico direto gerado e distribuído. | 56 | |
| | GRI 201-2 | Implicações financeiras, riscos e oportunidades decorrentes das mudanças climáticas. | 56 | |
| GRI 202: PRESENÇA DE MERCADO | GRI 202-1 | Varição do salário mais baixo, discriminado por gênero, comparado ao salário mínimo local | 42 | |
| | GRI 203-2 | impactos econômicos indiretos significativos, incluindo a extensão dos impactos | 56 | |
| GRI 204: PRÁTICAS DE COMPRAS | GRI 204-1 | Proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes | 38 | |
| | GRI 205-1 | Operações submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção. | 53 | |
| GRI 205: ANTICORRUPÇÃO 2016 | GRI 205-3 | Casos confirmados de corrupção e ações tomadas | 53 | |
| | GRI 206-1 | Ações judiciais movidas por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio | | Em 2019 não houve registro de ações judiciais movidas por concorrência desleal na Aeris. |

| GRI Standards | Disclosure | Observações | Página do relatório | Omissão |
|------------------------------|------------|---|---------------------|---|
| SÉRIE AMBIENTAL | | | | |
| GRI 302: ENERGIA 2016 | GRI 302-1 | Consumo de energia dentro da organização | 35 | A Aeris não faz uso de energia de aquecimento, refrigeração ou a vapor, bem como de energias renováveis. Os dados sobre venda de energia elétrica são considerados confidenciais pela organização. |
| | GRI 302-3 | Intensidade energética | 35 | |
| | GRI 302-4 | Redução do consumo de energia | 35 | |
| | GRI 303-1 | Total de retirada de água, por fonte. | | |
| GRI 303: ÁGUA 2016 | GRI 303-2 | Fontes hídricas significativamente afetadas por retirada de água. | 32 | Não aplicável. A Aeris, é abastecida por uma concessionária do Estado, a COGERH. Esta, por sua vez, abastece a região do CIPP (Complexo Industrial e Portuário do Pecém) com água proveniente de vários açudes, alternando de forma a não prejudicar o volume do corpo hídrico. |
| | GRI 303-3 | Percentual e volume total de água reciclada e reutilizada. | 32 | |
| | GRI 304-1 | Unidades operacionais próprias, arrendadas ou administradas em áreas protegidas | 30 | |
| GRI 304: BIODIVERSIDADE 2016 | GRI 304-2 | Impactos significativos de atividades, produtos e serviços sobre a biodiversidade | 30 | |
| | GRI 304-3 | Habitats protegidos ou restaurados | 30 | |
| | GRI 304-4 | Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação | 30 | |

| GRI Standards | Disclosure | Observações | Página do relatório | Omissão |
|--------------------------------------|------------|---|---------------------|--|
| GRI 305: EMISSÕES 2016 | GRI 305-1 | Emissões diretas de gases de efeito estufa - Escopo 1. | 34 | |
| | GRI 305-2 | Emissões indiretas de gases de efeito estufa - Escopo 2. | 34 | |
| | GRI 305-3 | Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa - Escopo 3. | 34 | |
| | GRI 305-5 | Redução de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) | 34 | |
| GRI 306: EFLUENTES E RESÍDUOS 2016 | GRI 306-6 | Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO) | | A Aeris Energy não faz uso de equipamentos/ produtos que façam uso de substâncias que destroem a camada de ozônio. Certificando-se no momento das negociações de compra, tendo como base uma "black list", onde são discriminados os produtos que são proibidas as aquisições. |
| | GRI 306-1 | Descarte total de água, discriminado por qualidade e destinação. | 32 | |
| | GRI 306-2 | Resíduos por tipo e método de disposição | 36 | |
| | GRI 306-4 | Transporte de resíduos perigosos | 36 | |
| | GRI 306-5 | Corpos d'água significativamente afetados por descartes e/ou escoamento | | |
| GRI 307: CONFORMIDADE AMBIENTAL 2016 | GRI 307-1 | Não conformidade com leis e/ou regulamentos ambientais | 38 | |

| SÉRIE SOCIAL | | | | |
|-----------------------|-----------|--|----|--|
| GRI 401: EMPREGO 2016 | GRI 401-1 | Novas contratações de funcionários e rotatividade por faixa etária, gênero e região. | 42 | |
| | GRI 401-2 | Benefícios concedidos aos empregados. | 42 | |
| | GRI 401-3 | Taxas de retorno ao trabalho e retenção após licença maternidade/paternidade | 42 | |

| GRI Standards | Disclosure | Observações | Página do relatório | Omissão |
|---|------------|---|---------------------|--|
| GRI 404: TREINAMENTO E EDUCAÇÃO 2016 | GRI 404-1 | Número médio de horas de treinamento, por categoria funcional e gênero. | 48 | |
| | GRI 404-2 | Programas de gestão de competências e aprendizagem contínua. | 48 | |
| GRI 405: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES 2016 | GRI 405-1 | Diversidade dos grupos responsáveis pela governança e colaboradores. | 42 | |
| GRI 406: NÃO DISCRIMINAÇÃO 2016 | GRI 406-1 | Número total de casos de discriminação e as medidas corretivas tomadas | 53 | |
| GRI 408: TRABALHO INFANTIL 2016 | GRI 408-1 | Operações e fornecedores com risco de ocorrência de casos de trabalho infantil. | 53 | |
| GRI 409: TRABALHO ESCRAVO OU ANÁLOGO AO DE ESCRAVO 2016 | GRI 409-1 | Operações e fornecedores com risco de ocorrência de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo. | 53 | |
| GRI 412: AVALIAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS 2016 | GRI 412-3 | Acordos e contratos de investimentos que incluem cláusulas de direitos humanos | 53 | |
| | GRI 413-1 | Operações com programas de engajamento da comunidade, avaliação de impactos e/ou desenvolvimento local. | 51 | |
| GRI 413: COMUNIDADES LOCAIS 2016 | GRI 413-2 | Operações com impactos negativos nas comunidades locais | | A Aeris não produz impactos negativos nas comunidades locais. |
| | GRI 414-2 | Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas a respeito | | A Aeris não produz impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores. |
| GRI 414: AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES 2016 | GRI 414-2 | Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas a respeito | | A Aeris não produz impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores. |
| GRI 415: POLÍTICAS PÚBLICAS 2016 | GRI 415-1 | Valor total de contribuições financeiras para partidos políticos | 52 | |
| | GRI 416-1 | Categorias de produtos e serviços para as quais são avaliados impactos na saúde e segurança. | 21 | |
| GRI 416: SAÚDE E SEGURANÇA DOS CLIENTES 2016 | GRI 416-2 | Casos de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados aos impactos causados por produtos e serviços na saúde e segurança durante o ciclo de vida. | 21 | |
| | GRI 418-1 | Reclamações comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes | | Não houve registro de reclamações sobre violação de privacidade e perda de dados de clientes |
| GRI 419: CONFORMIDADE SOCIOECONÔMICA 2016 | GRI 419-1 | Não conformidade com leis e regulamentos na área social e econômica. | 53 | |

Créditos

Coordenação do projeto

Ana Karina Gonçalves e Camila Gomes Aguiar

Conteúdo técnico GRI, Projeto Gráfico, diagramação e redação

Visão Sustentável – www.visaosustentavel.com.br

José Pascowitch, Rafael Morales, Gabrielle de Almeida e Paulo Sérgio Teixeira.

Fotografia

Foto página 4: Leandro Fonseca

Time de comunicação Aeris

Impressão

Contato

GRI 102-53

Endereço: Rodovia CE 155, S/N, KM 2 – Complexo Industrial e Portuário do Pecém - 61680-000 Caucaia CE Brasil.

E-mail: documentos@aerisenergy.com.br



aeris