



Relatório de Sustentabilidade 2016



Sumário

1. MENSAGEM DO PRESIDENTE	04
2. SOBRE O RELATÓRIO	06
Apresentação.....	07
Contexto.....	08
3. A AVIBRAS	10
Quem somos	11
Nossa história	13
Panorama da indústria de defesa	16
Negócios e inteligência competitiva	16
4. GOVERNANÇA CORPORATIVA	18
Organização e mecanismos de gestão	19
Cultura empresarial	21
5. NOSSOS PRODUTOS E SERVIÇOS	26
Inovação e tecnologia	27
Excelência operacional	29
6. GESTÃO SUSTENTÁVEL	32
Resultados: saúde financeira	33
Liderança e pessoas.....	39
Atuação socioambiental.....	51
7. CONTEÚDO GRI.....	58
Aderências às diretrizes.....	59
Índice remissivo	59
8. EXPEDIENTE.....	64

Mensagem do Presidente

2016: ano de realizações e renovação

O ano de 2016 ficará marcado pelo profundo processo de renovação vivido pela Avibras. Iniciamos um grande trabalho focado no Planejamento Estratégico que, entre outros objetivos, prevê a reorganização de processos e a remodelação da governança corporativa para alavancar os negócios, transformar pessoas e revisar processos, de forma estruturada e organizada.

Um ponto fundamental dessa transformação é ampliar a sinergia dentro da empresa, melhorando o planejamento e a execução dos contratos firmados. Isso se fez necessário pelo fato de que nunca em nossa história tivemos tantos contratos ativos e simultâneos como em 2016. Além disso, confiamos que essa sinergia mitigará impactos ao fluxo de caixa, gerados principalmente pela sazonalidade de vendas, por meio do alongamento e do escalonamento de entregas e de recebimentos.

Ainda que esse número expressivo de contratos tenha feito nossa receita praticamente quintuplicar em quatro anos, exigiu, por outro lado, altos valores de capital de giro, diante da necessidade de contratação de mão de obra e aquisição de insumos para a produção. Isso pressionou fortemente o fluxo de caixa da organização e configurou, sem dúvida, o maior desafio no ano. Podemos dizer com orgulho que, com o empenho de cada um dos nossos mais de 1.800 profissionais, pudemos superá-lo,

fechando o ano com receita líquida de R\$ 1,39 bilhões, Ebitda de R\$ 424,8 milhões – representando 31% de margem operacional – e lucro líquido de R\$ 254,9 milhões, equivalente a 18% de margem líquida. São resultados relevantes alcançados com muito esforço e a dedicação de todos.

A transformação que vivemos tem ampliado nossa capacidade de entrega, abrindo portas para novos nichos de mercado. Nacionalmente, ainda que as restrições orçamentárias do governo federal possam desencorajar novos pedidos, estudamos condições de viabilizar negociações. Além disso, vislumbramos oportunidades com a retomada do Programa Espacial Brasileiro.

O mercado externo permanece como principal força-motriz do nosso faturamento, especialmente com a grande aceitação do Sistema ASTROS, produto versátil, que permite atualizações constantes, o que o torna atraente em um cenário em que os ciclos de modernização tecnológica são cada vez mais curtos. Contudo, precisamos estar atentos em relação à forte concorrência de potências militares.

Inovação e excelência tecnológica são fundamentais para continuarmos como grandes *players* no mercado de Defesa. Para isso, contamos com uma força de trabalho altamente capacitada e empenhada em obter os melhores resultados.

“Um ponto fundamental de nossa transformação em 2016 é ampliar a sinergia entre projetos em execução, algo necessário pelo fato de que nunca em nossa história tivemos tantos contratos ativos e simultâneos.”

João Brasil Carvalho Leite
Diretor-Presidente

Inovação e excelência tecnológica são fundamentais para continuarmos como grandes *players*.

Nossa reorganização também é direcionada pela sustentabilidade. Instituímos um Comitê de Sustentabilidade que oferece total suporte à governança e à gestão da empresa, atuando para garantir que os temas ambientais, sociais e econômicos, focados na geração e distribuição de valor, estejam presentes em nossa estratégia e no dia a dia de trabalho.

A essência da Cultura Avibras está na busca permanente pelos melhores resultados por meio da dedicação e do empenho de todos os colaboradores. Essa indispensável base de trabalho é sustentada por quatro pilares seguidos por

toda a empresa, desde a sua fundação, há mais de 50 anos, quando um grupo de engenheiros do Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA), entre eles, o engenheiro João Verdi Carvalho Leite, fez da Avibras uma das pioneiras no setor aeroespacial e projetou o Brasil em um dos mercados mais competitivos do mundo – o de Defesa.

Nós nos orgulhamos da nossa história, do pioneirismo e do nosso crescimento, resultados da competência de nossos profissionais, da inovação tecnológica e da qualidade dos nossos produtos e serviços.

Este é o caminho: investir em ações estruturantes que promovam o desenvolvimento sustentável da Avibras. Temos, certamente, um futuro muito promissor para a nossa gente e todos os nossos públicos.

Uma boa leitura.

João Brasil Carvalho Leite
Diretor-Presidente





sobre o relatório

- > Apresentação
- > Matriz de materialidade

Apresentação

GRI G4-18; G4-19; G4-20; G4-21; G4-24; G4-25; G4-26; G4-28

Atenta a necessidade de evidenciar suas iniciativas de sustentabilidade, a Avibras publica seu primeiro relatório de desempenho econômico, ambiental e social.

Este é o primeiro Relatório Sustentabilidade publicado pela Avibras. Trata-se de um documento produzido de acordo com a metodologia da Global Reporting Initiative (GRI), que está entre as mais aceitas mundialmente para orientar processos de comunicação focados em gestão da sustentabilidade.

O relatório é autodeclarado pelo modelo GRI Essencial e traz os resultados do desempenho da organização entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2016.

Objetivos do relato

A Avibras sempre esteve à frente de iniciativas de sustentabilidade e para melhor evidenciá-las lança o seu primeiro relatório, apresentando para a sociedade e ao mercado o seu desempenho econômico, ambiental e social.

O objetivo é contextualizar a sua atuação e os resultados obtidos pela gestão da sustentabilidade ao longo de 2016. O conteúdo pode resgatar fatos ocorridos anteriormente ou posteriormente a esse período, oferecendo ao leitor maior possibilidade de compreensão sobre o momento vivido pela empresa.

Produzido para alcançar públicos como comunidades, clientes, fornecedores, órgãos governamentais e acionistas, o documento também fornece parâmetro para a organização melhorar a sua *performance* e os seus processos com foco no desenvolvimento sustentável.

Trata-se de uma ferramenta de gestão capaz de habilitar a empresa a verificar o nível de aderência da sua gestão de sustentabilidade às diretrizes internacionais.

Orientação do conteúdo

O conteúdo foi direcionado por sete dimensões estratégicas, estabelecidas pelo Planejamento Estratégico da empresa (*leia mais na p. 15*), que estão diretamente ligadas ao perfil de negócio:

- Negócio e inteligência competitiva
- Inovação & tecnologia
- Resultados: saúde financeira
- Excelência empresarial
- Organização e mecanismos de gestão
- Cultura empresarial
- Liderança e pessoas

Os capítulos abordam os temas materiais da gestão, identificados pela matriz de materialidade da Avibras.

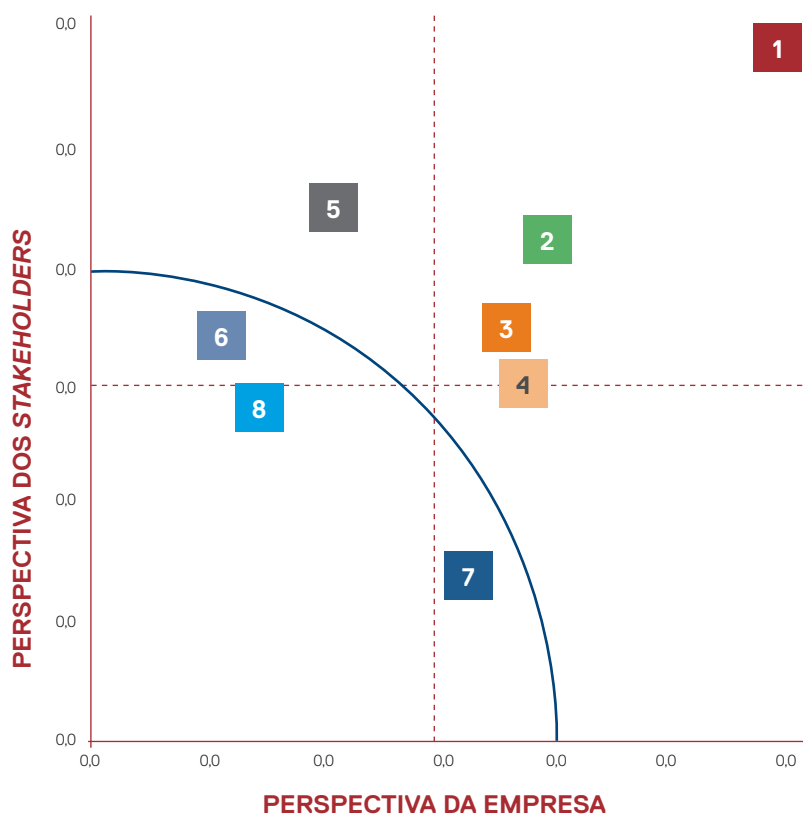
Matriz de materialidade

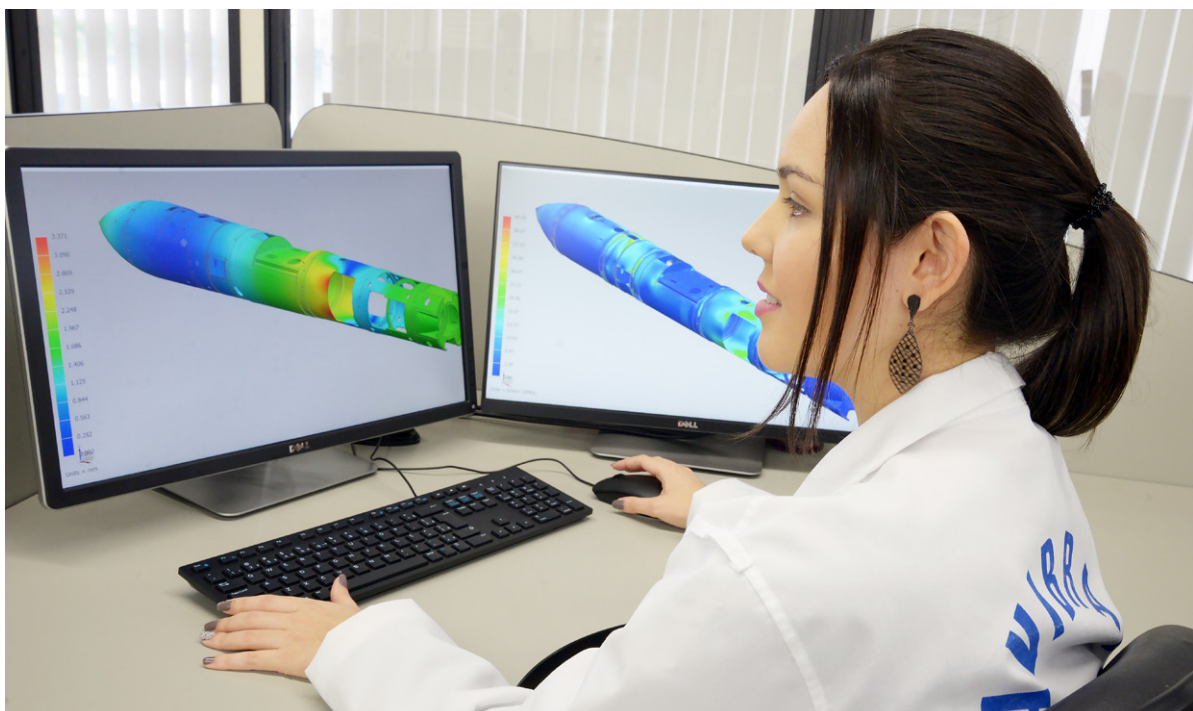
A partir da identificação dos temas mais relevantes para a gestão da Avibras, foi construída a matriz de materialidade. A análise de documentos internos e setoriais contribuiu para a contextualização de cada tema. O diagnóstico foi realizado com base em entrevistas com uma equipe multidisciplinar

interna e *stakeholders* externos. Os indicadores GRI, relatados ao longo do texto, foram selecionados com base nos temas materiais e priorizados de acordo com a relevância para a Avibras. Além disso, cada tema está conectado a pelo menos uma das dimensões estratégicas.

Temas materiais

- 1. Estratégia de negócio e desempenho econômico
- 2. Qualificação do capital humano
- 3. Relacionamento com o governo
- 4. Ambiente de trabalho saudável
- 5. Excelência em tecnologia
- 6. Qualidade e segurança dos produtos e serviços
- 7. Relacionamento com a comunidade e desenvolvimento local
- 8. Governança e conduta ética





Inovação e
excelência tecnológica

Dimensões estratégicas x temas materiais



Obs.: Os numerais representam os temas materiais, identificados na matriz de materialidade. Seu posicionamento no diagrama indicam a correlação de cada um com a referida dimensão estratégica.



a avibras

- > Quem somos
- > Nossa história
- > Panorama da indústria de defesa
- > Negócios e inteligência competitiva

temas materiais

- _ Ambiente de trabalho saudável
- _ Estratégia de negócio e desempenho econômico
- _ Relacionamento com o governo

Quem somos

Inovação e independência em tecnologia 100% brasileira

A Avibras Indústria Aeroespacial é uma empresa privada brasileira, reconhecida mundialmente pela excelência e pela qualidade de seus produtos e sistemas. Sua essência é ser inovadora e independente em tecnologias críticas nas áreas aeronáutica, espacial, eletrônica, veicular e de defesa. **GRI G4-EC8**

Ao longo de 55 anos, a Avibras consolidou-se como provedora de desenvolvimento ao conduzir negócios de modo a gerar valor a clientes, acionistas e sociedade de forma

sustentável, por meio de colaboradores realizados profissionalmente.

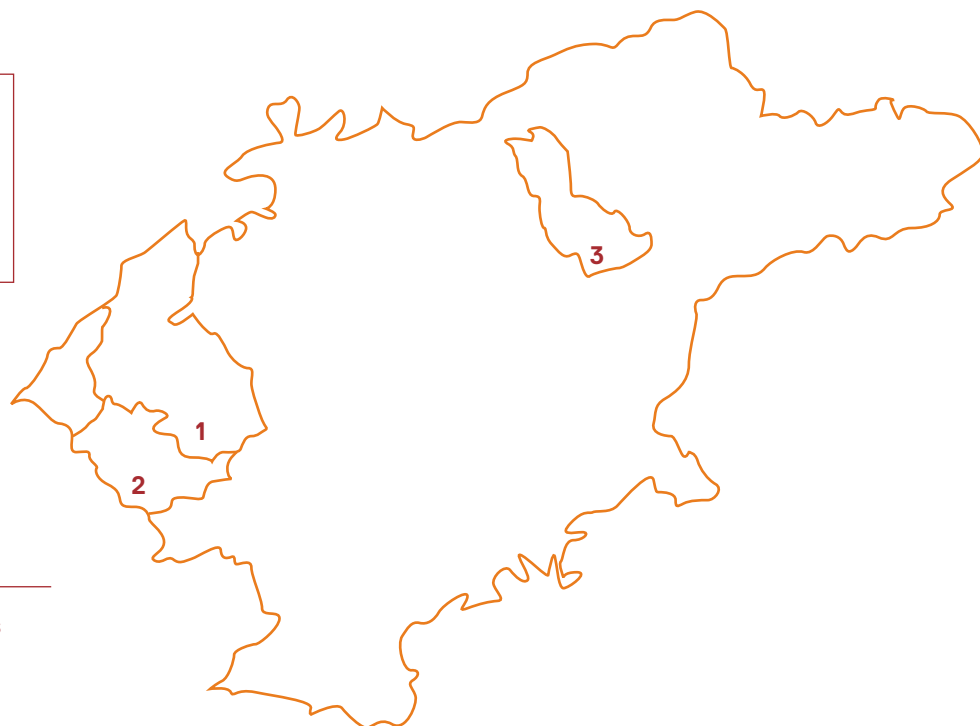
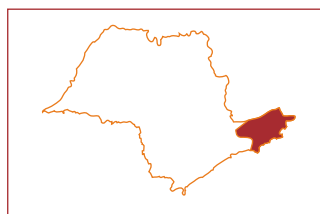
Hoje, a empresa conta com instalações amplas e modernas localizadas no Vale do Paraíba, no estado de São Paulo, principal polo de tecnologia aeroespacial do Brasil. A presença do parque industrial, com investimento em inovações que ampliam o leque de produtos para o mercado interno e externo, favorece a geração de empregos e a arrecadação dos municípios da região.

“Há mais de 50 anos um grupo de engenheiros do ITA, entre eles, o engenheiro João Verdi Carvalho Leite, fez da Avibras uma das pioneiras no setor aeroespacial e projetou o Brasil no mercado mundial de Defesa.”

João Brasil Carvalho Leite
Diretor-Presidente

Polo aeroespacial

Mantemos instalações amplas e modernas no Vale do Paraíba, em São Paulo



1. São José dos Campos
2. Jacareí
3. Lorena



8,7 x

crescimento da
receita bruta em 5 anos

1,8 mil

empregados

89%

da produção atende ao
mercado internacional

Nossa história

50 anos de pioneirismo e inovação

A Avibras ocupa lugar de destaque na história do setor aeroespacial brasileiro como uma das pioneiras na construção de aeronaves e no desenvolvimento e na fabricação de veículos especiais para fins civis e militares. Detentora de tecnologia de ponta e totalmente independente, a empresa brasileira destacou-se no Brasil e no mundo por sua alta especialização e multidisciplinariedade, configurando-se como uma *system house*.



Falcão, primeira aeronave fabricada em São José dos Campos

1960-1969

Fundação

Em 1961, engenheiros do Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA) – entre eles João Verdi Carvalho Leite – fundaram a Avibras, uma das primeiras empresas nacionais a atender o setor aeroespacial. Verdi se destacava pela inteligência, perseverança, determinação e pela profunda visão empresarial. Era conhecido como um verdadeiro cidadão do mundo e um visionário que, com tamanha simplicidade, alcançou o status de ícone, em matéria de tecnologia e inovação no Brasil.

Aeronaves

Os primeiros projetos foram os aviões Alvorada, um modelo para treinamentos, e o Falcão, a primeira aeronave fabricada em São José dos Campos (SP). Ambas foram elaboradas com materiais compostos (fibras) derivados da corrida espacial, uma inovação tecnológica mundial na época.

Espaço

Ainda em sua primeira década de operações, a Avibras passou a integrar o Programa Espacial Brasileiro e desenvolveu o propelente sólido composto perclorotado para o Sonda I, primeiro foguete espacial brasileiro, aplicado em estudos atmosféricos e meteorológicos.

Foguetes

No final dos anos 1960, a Avibras começou a desenvolver foguetes superfície-superfície e mísseis para o Exército Brasileiro, além de sistemas de foguetes ar-terra e armamentos para helicópteros da Força Aérea Brasileira e da Aviação Naval da Marinha do Brasil.

1970-1979

Comunicações

Na década de 1970, a Avibras passou a fabricar e montar antenas parabólicas de 10 metros de diâmetro que, na época, foram responsáveis por boa parte da cobertura de telecomunicações do território brasileiro pela Telebras. A vantagem era o sistema de montagem dessas antenas, que possibilitou o seu transporte e a instalação em locais ermos.

Veículos

Com a diversificação de produtos na década de 1970, a Avibras também desenvolveu e produziu sistemas e equipamentos para transporte e movimentação de materiais, como veículos para tração em estrada e trilho, movimentação de contêineres, sistemas de tração elétrica para trólebus e outros veículos para finalidades especiais.



1980-1989

Ampliação

A década de 1980 foi marcada pelo crescimento das exportações, pelo desenvolvimento de novos sistemas de defesa e pela ampliação da Avibras com a criação de novas instalações e de outras empresas coligadas para atender ao desenvolvimento de novos produtos, sistemas e serviços nas áreas civil e militar.

ASTROS

Com o desenvolvimento e o início das exportações da família de sistemas de foguetes de artilharia para saturação de área (Astros) em 1983, a Avibras deu um grande salto qualitativo e quantitativo.

Fundação Avibras

Em 1983 foi criada a Fundação Avibras com o lema "Educação e Trabalho" para atender jovens de baixa renda com bolsas de estudo. Com a entidade, o fundador João Verdi Carvalho Leite inovou mais uma vez dando oportunidade à juventude de crescer, se desenvolver e trabalhar em prol de um país melhor para todos.

Em sua primeira década de operações, a Avibras passou a integrar o Programa Espacial Brasileiro

1990-1999

Reconhecimento

A busca permanente pela inovação tecnológica e a excelência em engenharia se tornaram característica marcantes da Avibras, sendo reconhecida por parceiros de desenvolvimento de projetos, Forças Armadas Brasileiras e agências financiadoras do governo.

2000-2009

Impulso

A retomada na indústria nacional de defesa a partir de 2007 deu novo impulso à Avibras, que, devido à estratégia de manutenção de uma força de trabalho qualificada e especializada, pôde atender rapidamente ao crescimento significativo de encomendas e, consequentemente, de produção.



Engenheiro João Verdi Carvalho Leite, fundador da Avibras, com o ASTROS, produto de maior sucesso comercial da empresa

2010-2016

Responsabilidade Social

Em 2010, a Avibras cedeu a viatura Guará para o Exército Brasileiro em operação no Haiti, para auxiliar as Forças Brasileiras na missão de paz, demonstrando a sua importância para o cenário mundial.

Capacidade industrial

Resultado de um projeto arrojado e empreendedor, a nova fábrica de veículos blindados da Avibras começou a operar na Instalação 2, em Jacareí, em dezembro de 2014. Com o objetivo de aumentar a produtividade, o potencial tecnológico da empresa e reduzir custos, a Instalação 2, que já era a maior planta industrial de munição e mísseis da América Latina, transformou-se na mais moderna unidade de blindados sobre rodas do Brasil.

Potencial tecnológico

O ano de 2016 foi marcado pela inovação com o lançamento do protótipo da viatura Guará 4WS 4X4 Blindada Leve Sobre Rodas, inteiramente projetada pela Avibras. O veículo incorpora toda a tecnologia

aplicada pela empresa em seus projetos de emprego militar de reconhecido sucesso, diversifica e preenche novos nichos de mercado com equipamentos no limiar da tecnologia, concebidos, desenvolvidos e testados no Brasil.

Gestão inovadora

Uma profunda transformação na governança e na gestão, com base no Planejamento Estratégico, resultou na “construção do futuro”, oferecendo à empresa oportunidades para os negócios, melhora no desempenho financeiro, fortalecimento da relação com os clientes e demais públicos estratégicos, além do crescimento das pessoas e da organização como um todo.

Recorde

A grande procura pelos sistemas oferecidos pela Avibras, o alto nível de relacionamento com clientes internacionais e a reaproximação com o mercado nacional levaram a Avibras a um crescimento superior a 8,7 vezes em seu faturamento num período de cinco anos, ultrapassando cifras de R\$ 1,39 bilhão.

Panorama da Indústria de Defesa

A indústria de defesa tem função primordial para a nação por ser parte integrante e crítica do esforço de mobilização nacional em caso de ameaça à sociedade. Também é uma alavanca para o desenvolvimento tecnológico, gerando empregos de alta qualificação, produtividade e serviços de alto valor agregado.

A estruturação e o fortalecimento da Base Industrial de Defesa (BID) são fundamentais para o Brasil, que possui grande patrimônio de recursos humanos e naturais, e busca uma inserção cada vez mais ativa no cenário político e econômico internacional.

Nesse contexto, a Avibras assume um importante papel no cenário mundial oferecendo soluções inovadoras nas áreas de Aeronáutica, Espaço, Eletrônica, Veicular e Defesa.

A sua certificação pelo Ministério da Defesa como “Empresa Estratégica de Defesa – EED”, também fortalece a posição da companhia na BID. Considerado marco do setor, o selo permite que as companhias

classificadas como estratégicas obtenham vantagens competitivas para comercializar seus produtos para as Forças Armadas ou para compradores no exterior.

Para obter a certificação, é necessário atender as exigências de controle nacional majoritário entre os acionistas, domínio brasileiro da tecnologia e compromisso de manter a linha de produção no país. Outra exigência é que as empresas fabriquem ou estejam no ciclo de produção dos “Produtos Estratégicos de Defesa – PED”.

Cada empresa certificada dispõe de benefícios fiscais e tributários que permitem desonerar a cadeia produtiva, tornando-a mais competitiva nos mercados interno e externo.

O pioneirismo, a trajetória de sucesso e os seus produtos de excelência fazem da Avibras uma empresa com um forte diferencial competitivo, que desfruta de posição privilegiada junto às Forças Armadas do Brasil, consolidando-se como parceira em importantes programas de Defesa.

Negócios e inteligência competitiva

Uma cultura que sustenta a busca por resultados

Inovação, excelência, eficiência em processos internos e a busca por melhoria contínua são características fundamentais da Avibras. Desde a sua fundação, a empresa aplica traços culturais para a conquista de resultados positivos tanto para a empresa quanto para os seus colaboradores e demais stakeholders.

Tais traços estão firmemente enraizados no nosso dia a dia e, sobretudo, na

mentalidade dos colaboradores, garantindo um ambiente de trabalho saudável, produtivo e propício à busca pela excelência nos negócios.

O compromisso com as quatro prioridades – segurança, qualidade, prazos e custo – é evidente e constitui uma inteligência competitiva, que procura aliar o pleno atendimento às necessidades do cliente à obtenção da qualidade total.

Nossos valores, nossa cultura

Segurança

Nossa maior prioridade, pois as pessoas são nosso principal valor. A empresa, como um todo, está sempre alerta aos imprevistos que possam colocar em risco a integridade de seus colaboradores, as suas instalações, os seus produtos e as suas informações sensíveis. Todos são guardiões da segurança e precisam atuar sempre nessa direção.

Qualidade

É essencial para a perpetuidade da companhia. Permite o reconhecimento da empresa e reforça o seu posicionamento perante o mercado. A máxima é que todo o trabalho deve ser bem-feito logo da primeira vez. Executar a atividade de acordo com os Procedimentos Internos, com boa vontade, zelo e consciência é atribuição de todos os colaboradores, independentemente do nível hierárquico.

Prazo

É fundamental para o sucesso dos resultados. Respeitar os compromissos assumidos com o cliente é primordial.

Custos

Tem como objetivo aumentar o poder de concorrência, controlar o fluxo de caixa e potencializar os resultados.

Empreendendo o futuro

As características da cultura Avibras estão sendo reforçadas e incrementadas com base no Planejamento Estratégico. O plano apresenta os esforços que todo o time Avibras deve empreender para atingir os objetivos estratégicos (resultados desejados) no curto, médio e longo prazo.

A necessidade de ampliar a visão de longo prazo, e perpetuar a empresa foi o principal motivador para a implantação do Planejamento Estratégico. Através dessa ferramenta, a empresa tem possibilidade de antecipar e planejar, de forma mais estruturada, as necessidades tecnológicas, de recursos humanos e financeiras, que permitirão o crescimento sustentável e a perpetuidade da organização.

Qualidade Total Avibras

Os negócios da Avibras estão relacionados às tecnologias mais apuradas, que exigem uma gestão da qualidade mais robusta e alta performance dos recursos humanos. A qualidade é uma condição indispensável para a sustentabilidade da empresa, que foca no Programa Qualidade Total Avibras e trabalha para que essa consciência esteja presente em todos os níveis da organização.

Antes de ser a marca registrada da empresa, qualidade é a marca registrada de quem o faz. Trata-se de um hábito praticado no dia a dia por todos os colaboradores.

Somos Avibras onde quer que estejamos e buscamos a excelência em tudo que fazemos. Essa é a nossa essência, que está presente em nossa força de trabalho e no nosso cotidiano.

Convergingo para os resultados

São os colaboradores que dão vida à empresa. Por meio do trabalho em equipe, do alinhamento contínuo e do empenho e da dedicação de seu capital humano, a Avibras conduz as suas atividades e gera valor contínuo para os públicos com os quais se relaciona.

Todas as áreas e todos os colaboradores da empresa são igualmente importantes para atingir os objetivos. A cultura Avibras reforça uma atuação harmoniosa no dia a dia com senso de equipe e colaboração mútua, em que todos cumprem o seu papel com responsabilidade.



governança corporativa

- > Organização e mecanismos de gestão
- > Cultura empresarial

temas materiais

- _ Governança e conduta ética
- _ Ambiente de trabalho saudável

Organização e mecanismos de gestão

Reestruturação em curso

Com o objetivo de adaptar seu modelo de administração às demandas atuais e à realidade do mercado, a Avibras está realizando uma profunda reformulação em suas estruturas de governança corporativa e de gestão. Esse processo é capitaneado pela alta direção.

Além da diretoria executiva, a nova estrutura conta com comitês e grupos de apoio à governança e prevê a implantação futura de um Conselho de Administração.

Diretoria Executiva

Trata-se de uma instância preestabelecida da governança, que tem como papel central exercer a gestão da empresa, tomar medidas de acordo com as diretrizes estratégicas e valores, tendo como objetivos a excelência empresarial, a sustentabilidade e o atingimento de metas.

DIRETORIA ESTATUTÁRIA

João Brasil Carvalho Leite
Diretor-Presidente

José de Sá Carvalho Júnior
Diretor-Vice-presidente

Leandro Villar
Diretor-Vice-presidente

DIRETORIA

Cynthia Benedetto
Diretora Financeira

Fábio Nakagawa
Diretor Industrial

COMITÊS

Comitê de Sustentabilidade

Estabelece ferramentas de acompanhamento do desempenho nos âmbitos ambiental, social e econômico e verifica a aderência da empresa às diretrizes internacionais. Envolve profissionais de toda a empresa (*leia mais em Gestão Sustentável – Atuação Socioambiental; p. 30*)

Comitê de Ética

Promove a legitimação, o respeito, o cumprimento e o aprimoramento do Código de Conduta e do conjunto de processos,

costumes, políticas, normas, regulamentos e diretrizes, que constituem a Cultura Avibras. (*leia mais em Governança Corporativa - Cultura empresarial; p. 19*)

Comitê de Auditoria e Risco

Em fase de implantação, o referido comitê identificará, avaliará e analisará os riscos relacionados aos negócios da companhia e monitorará as medidas de mitigação desses riscos. Será formado por consultores internos e externos e contará com auditoria independente, para garantir isenção em avaliações de processos.

GRUPOS DE APOIO

Orçamento

Valida o planejamento orçamentário e executa as medidas necessárias ao seu cumprimento.

Suprimentos

Avalia, com base no que foi preestabelecido pelo orçamento a real necessidade de aquisições.

Planejamento estratégico

Acompanha a evolução dos objetivos estratégicos traçados pela companhia.



Gestores trabalham para que as decisões e as ações das áreas estejam sempre alinhadas aos propósitos do negócio

Gestão de riscos

O mapa de riscos relacionados aos negócios da Avibras vem sendo desenhado num processo detalhado, previsto para acontecer ao longo de 12 meses.

A primeira etapa, iniciada em novembro de 2016, teve como foco a análise de cenários e a identificação dos riscos relacionados a atuação da empresa.

A segunda etapa irá determinar estratégias e procedimentos para que a empresa possa mitigar os riscos, tanto de modo preventivo quanto reativo, em um processo que receberá inputs do Planejamento Estratégico.

essência

Buscamos pelos melhores resultados com dedicação e empenho de todos

Cultura empresarial

Características que nos representam

Missão

Desenvolver tecnologia própria, inovadora e independente nas áreas de Aeronáutica, Espaço, Eletrônica, Veicular e Defesa, gerando valor para nossos Clientes, Acionistas, Colaboradores e Sociedade, de forma sustentável.

Formada por hábitos, crenças e valores, a cultura Avibras é estabelecida por normas, princípios, atitudes e perspectivas que devem ser compartilhadas por todos os seus profissionais. São qualidades e traços culturais que constituem o modo de pensar e agir da companhia, e a torna única.

Certa de que a cultura impacta, influencia e modela toda a vida organizacional, a Avibras, desde a sua fundação, aplica esses traços culturais visando resultados positivos para todos os seus públicos estratégicos. A nossa cultura é praticada a partir da postura e da atitude de cada um dos seus profissionais, representando o seu jeito de ser e agindo como agentes multiplicadores.

Visão

Ser referência no Brasil em independência tecnológica, soluções singulares, solidez, arrojo técnico, competitividade e responsabilidade, sempre norteada pelos interesses maiores da Nação.

O conceito de que a Avibras é um empreendimento de todos é trabalhado com afinco, criando satisfação mútua por meio do zelo e da boa vontade nas tarefas.

Os Procedimentos Internos fazem parte da cultura, pois relatam a história da Avibras, constituindo uma memória dos conhecimentos e das experiências. São dinâmicos, acompanham a evolução da empresa, porém sem a necessidade de revoluções.

Somos uma empresa de defesa sólida com foco contínuo em inovação e competitividade. Nossa gestão e governança são pautadas pela ética e transparência, influenciando positivamente o mercado e criando um ambiente de confiança.

Valores da Avibras

AMBIENTE SAUDÁVEL

Garantir que a empresa é um bom lugar para o trabalho e realização dos colaboradores.

SUSTENTABILIDADE

Obter lucros justos, servindo a sociedade e sendo útil à Nação com sustentabilidade econômica, social e ambiental.

SEGURANÇA

Praticar com rigor a Segurança no Sentido Amplo: segurança no trabalho, segurança patrimonial, segurança de informações e segurança quanto a acidentes de percurso.

QUALIDADE

Ter atenção para fazer correto da primeira vez. A qualidade nasce com quem faz! Praticar qualidade em todas as nossas atividades. Buscar excelência em todas as nossas responsabilidades.

RESPEITO ÀS PESSOAS

Valorizar o patrimônio humano que se identifica com a cultura da empresa e que se mantenha permanentemente atualizado, inovador, produtivo, constituindo-se em exemplos vivos que evoluem sem revolucionar.

ESPÍRITO DE EQUIPE

Trabalhar só e em equipe, com respeito mútuo, sem vedetismo, com zelo e vontade. Praticar diálogo franco.

INOVAÇÃO

Manter-se em permanente estado de alerta e com fontes de vantagens competitivas para explorar oportunidades de uso e comercialização de sua tecnologia em novos nichos de mercado, respondendo com rapidez e qualidade as solicitações dos clientes.

SOLIDEZ

Manter sua estrutura organizada para crescimento sólido, repudiando aventuras que coloquem em risco a sua sobrevivência.

TECNOLOGIA ESTRATÉGICA

Diversificar mercados e estabilizar faturamento, com base em conhecimentos e tecnologias desenvolvidas.

DIRETRIZES PARA O SUCESSO

Utilizar Procedimentos Internos (PI's) de forma criativa, proativa, como receita de sucesso em busca de soluções atualizadas. Enfocar resultados e colaboração, assumindo os objetivos da empresa como de nossa propriedade.

VALORIZAÇÃO DOS PRINCÍPIOS

Comprometimento com os valores da empresa. Onde quer que estejamos, seremos sempre profissionais Avibras.

FOCO EM RESULTADOS

Atuar de forma integrada e planejada visando a otimização do tempo e recursos para atingirmos nossas metas e prazos com qualidade.

HARMONIA COM O MEIO AMBIENTE

Comprometimento em adotar as melhores práticas ambientais e conservação da biodiversidade em suas unidades fabris. Sinônimo de respeito e interação harmoniosa com o meio ambiente.

CONDUTA DOS NEGÓCIOS

Compromisso de conduzir seus negócios com integridade e aplicação efetiva do Código de Ética e de Conduta, além dos Manuais de Gestão, Procedimentos Internos (PI) e Instrução de Trabalho (ITR). Melhoria contínua de compliance e dos sistemas preventivos anticorrupção.



A Avibras trabalha para garantir um ambiente de trabalho saudável, produtivo e propício à busca permanente pelos melhores resultados

Ética e práticas anticorrupção

G4-SO4, G4-SO5

A ética é um tema sempre em evidência na condução dos negócios da Avibras

O compromisso com a ética e os pilares da sustentabilidade sempre fez parte dos Valores Culturais da Avibras. Com mais de 50 anos de atuação, a empresa aplica em seu cotidiano de trabalho normas e procedimentos, bases indispensáveis para a sua operação.

Esses valores, definidos como princípios que guiam a vida da organização, são evidenciados por meio de seu desempenho na área de compliance e ética, sem registros de casos de corrupção envolvendo a companhia.

Para garantir a lisura dos negócios, a Avibras implantou estruturas internas e mecanismos de combate à corrupção e a qualquer tipo de desvio de conduta, favorecendo um ambiente de negócios seguro, justo e saudável.

A Avibras respeita as leis, as normas e as regulamentações em todas as suas áreas de atuação, seja para os contratos com o governo brasileiro, seja com governos estrangeiros, assim como os contratos com empresas privadas, fornecedores e quaisquer outras instituições.

O modelo de gestão da Avibras é muito transparente. Todos os negócios respeitam rigorosamente os princípios de isenção e transparência, ética, competitividade e inexistência de conflitos de interesse, levando em consideração as necessidades da sociedade hoje e no futuro, nas esferas econômica, ambiental e social.

O investimento no aperfeiçoamento da sua governança corporativa e de seus instrumentos – como Código de Conduta, processos de

auditoria e permanente conscientização – é contínuo, além de treinamentos sobre o tema com todos os *stakeholders*.

A empresa ainda integra o Índice Anticorrupção das Companhias de Defesa da organização Transparência Internacional (TI-UK), que avalia a transparência e a qualidade dos programas de ética e anticorrupção de 163 empresas de defesa de 47 países.

Com forte empenho da alta administração e o total engajamento dos colaboradores, a Avibras trabalha para ser uma empresa cada vez mais sólida, ética, transparente e comprometida com os seus clientes e com o desenvolvimento do país.

Comunicação e clareza

Para a Avibras, a prevenção à corrupção é uma ação integrada, que valoriza um maior comprometimento individual, coletivo e institucional. Para isso, investe em medidas anticorrupção, comunicação e treinamento, difundindo a conduta desejada, bem como as políticas e as ações de compliance, a todos os públicos estratégicos.

Os fornecedores recebem o Código de Conduta e assinam um documento atestando conhecimento. Já os colaboradores passam por um processo de integração e de treinamento em que as boas práticas são apresentadas e, no desenvolvimento de suas atividades, têm conhecimento e acesso aos documentos para norteá-los, inclusive ao Código de Conduta (leia mais no página seguinte). Além disso, há um plano de capacitação com o objetivo de

“O compromisso de conduzir os negócios com integridade, adotando políticas, procedimentos e práticas anticorrupção, é de todos que fazem parte da organização, independente do nível hierárquico.”

Código de Conduta Avibras

treinar os colaboradores sobre o conteúdo e os aspectos práticos das orientações e das políticas de integridade.

Treinamento com lideranças

Em 2016 a Avibras realizou um treinamento sobre ética e compliance desenvolvido sob medida para alta direção, gestores e outros colaboradores de áreas sensíveis. Trata-se de um trabalho contínuo que tem por objetivo estimular cada vez mais o debate sobre ética, avançar com as medidas anticorrupção e consolidar uma cultura de integridade na empresa, externando para a sociedade.

Engajamento de fornecedores

Os fornecedores do Brasil e do exterior, os prestadores de serviço e agentes são devidamente orientados sobre os valores culturais e as diretrizes da Avibras em relação aos princípios éticos e às boas práticas dos processos de negócios da organização. Todos devem ter ciência e atuação compatível com os princípios do Código de Conduta da empresa.

A política de *Supply Chain* é muito clara e transparente para evitar casos de corrupção ou fraude em licitações e contratos em função da atuação de terceiros. A Avibras adota verificações apropriadas para contratação e supervisão de fornecedores,

prestadores de serviço e agentes, sobretudo em situações de elevado risco à integridade. Também não é permitido o favorecimento de nenhuma natureza.

Todos os contratos possuem cláusulas anticorrupção para coibir ações em desacordo com os princípios éticos da Avibras. Além disso, a empresa evita fazer negócios com parceiros, agentes e contratados que não tenham uma abordagem de tolerância zero à corrupção. As práticas e as políticas anticorrupção deste público são avaliadas pela Avibras.

Os prestadores de serviços que operam dentro dos recintos da empresa devem declarar conhecer e cumprir as Normas de Segurança e Saúde no Trabalho com a mesma intensidade demandada na Avibras para seus colaboradores diretos.

No ano passado, a Avibras reuniu fornecedores para apresentar a nova política de suprimentos da empresa, que visa contribuir para a construção de um relacionamento de qualidade e de longo prazo, preservando sempre a ética nas relações de negócios com a companhia. Na ocasião, os fornecedores receberam informações sobre as políticas anticorrupção da empresa, o exemplar do Código de Conduta e assinaram o termo de ciência.

Canal Ética

A Avibras lançou em maio de 2017 o Canal Ética, uma via de comunicação exclusiva, segura e confidencial para o recebimento de denúncias sobre condutas que violam o Código de Ética da empresa ou a legislação vigente, buscando um ambiente de trabalho ainda mais alinhado aos valores e à cultura que ajudaram a construir a companhia.

O canal é parte de um conjunto de medidas adotadas com o objetivo de reforçar a transparência e atender as melhores práticas de governança corporativa, fortalecendo a Avibras no mercado. As denúncias podem ser feitas por colaboradores, inclusive terceiros, fornecedores, clientes e a comunidade em geral.

Anteriormente, as denúncias eram realizadas por meio da Ouvidoria, que também acolhia e formalizava sugestões, críticas, elogios e denúncias.

canais

E-mail:

www.canaldeetica.com.br/avibras

Telefone:

0800 741 0001

Metas G4-SO5

A Avibras tem, para 2017, as seguintes metas de combate à corrupção:

Atualização do Código de Conduta – realizar a primeira revisão do documento, que sofreu algumas modificações em decorrência das novas necessidades da empresa.

Investimento em comunicação e treinamento – ampliar a periodicidade das capacitações para treinar colaboradores novos e manter atualizados os colaboradores já treinados.

Contratação de ouvidoria externa - Canal de Ética – para oferecer maior transparência e credibilidade aos procedimentos, conferindo mais segurança e sigilo ao processo de recebimento de eventuais denúncias de desvios de conduta e outras irregularidades.

Todos os relatos serão tratados por uma área independente, que prestará contas ao Comitê de Auditoria e Riscos do que foi recebido, como foi analisado e qual a ação efetivamente aplicada em cada caso.

Implementação do programa de integridade – reunir em um único documento todas as medidas anticorrupção praticadas na empresa sob o enfoque da Lei Anticorrupção, levando em consideração os seguintes pilares: comprometimento e apoio da alta direção; instância responsável; análise de perfil e riscos; estruturação das regras e instrumentos e estratégias de monitoramento contínuo.

Todas essas transformações vivenciadas têm por objetivo reforçar ainda mais o posicionamento da Avibras no mercado, privilegiando melhores resultados a todos os envolvidos, mais segurança e um ambiente de trabalho ainda mais alinhado aos valores e à cultura que ajudaram a construir a nossa empresa.



Integridade na prática: colaboradores engajados e comprometidos com os valores corporativos da empresa

Código de Conduta

O Código de Conduta da Avibras é instrumento de orientação para os que com ela se relacionam, interna e externamente, objetivando a lisura na condução dos seus negócios. O documento traz regras gerais que estabelecem os padrões éticos e de comportamento que devem ser aplicados por todos os profissionais da empresa, independentemente de nível hierárquico, nas relações com o público interno e externo.

Também formaliza o compromisso da Avibras em conduzir os negócios com integridade, não apenas atendendo as normas de compliance, mas adotando políticas, procedimentos e práticas que garantam um ambiente de negócios livre de corrupção.

A empresa também dispõe de um plano de capacitação para treinar os colaboradores sobre o conteúdo e os aspectos práticos das orientações e das políticas de integridade.

O Código de Conduta da Avibras está disponível na íntegra na internet: www.avibras.com.br – Governança Corporativa – Conduta dos negócios – Código de Ética

nosso produtos e serviços

- > Inovação e tecnologia
- > Excelência operacional

temas materiais

- _ Excelência em tecnologia
- _ Qualidade e segurança dos produtos e serviços

Inovação e tecnologia

Diferenciais que trazem reconhecimento

A partir dos seus centros de desenvolvimento e capacitação industrial, e de profissionais especializados e qualificados para atuar em diversos campos tecnológicos, a Avibras cria diferenciais competitivos de qualidade, inovação e alta tecnologia que fazem dos seus produtos mundialmente reconhecidos.

Além dos produtos de alto valor agregado, o parque industrial da Avibras propicia o desenvolvimento de tecnologias críticas e a geração de empregos.

Todas as atividades executadas obedecem a padrões internacionais e nacionais.

Os segmentos atendidos pela Avibras e os seus principais produtos são:

Sistemas de Defesa

Astros (Sistema de Foguetes de Artilharia para Saturação de Área)

Referência mundial em sua classe, o sistema de foguetes terra-terra destaca-se por sua grande mobilidade e capacidade de lançar foguetes e mísseis de diversos calibres a distâncias entre 9 e 300 quilômetros. Versátil, o sistema pode ser utilizado para artilharia de campanha e operação no litoral.

Mísseis e foguetes

Pioneira, a Avibras tem completa capacidade para projetar, desenvolver e produzir foguetes e mísseis para pesquisa espacial e para aplicações militares. Também é mundialmente conhecida pela sua família de propelentes sólidos compostos de alta energia.

AV-VBL

Veículo blindados leve 4X4 multitarefa com sistemas de autodefesa que podem ser configurados para comando e controle, transporte de tropas, vigilância e salvamento.

Falcão

Com tecnologia nacional é uma Aeronave Remotamente Pilotada (ARP) destinada a missões de reconhecimento, aquisição de alvos, apoio à direção de tiro, avaliação de danos e de vigilância terrestre e marítima.

AV-TCM ASTROS

Míssil Tático de Cruzeiro com alcance de 300 quilômetros, movido a turbojato, está em fase final de desenvolvimento e certificação.

SKYFIRE Ar-Terra

Sistema de Foguetes de 70 milímetros de última geração composto por motores de alta energia, diferentes cabeça de guerra e lançadores com sistemas de controle de armamentos para quase todos os tipos de aeronaves de asa fixa ou helicópteros.

SKYFIRE Superfície-Superfície

Sistema de Artilharia que pode ser montado sobre veículos leves ou rebocado. É adequado para forças especiais e artilharia leve, com capacidade de disparar uma rajada de 36 foguetes de 70 milímetros em 12 segundos a alcances até 12 quilômetros.

Sistemas de C4ISTAR

Postos de Comando fixos e móveis tanto para emprego operacional das Unidades Militares em operação de combate quanto para estrutura fixa de cadeia de comando.

Sistema de Defesa Antiaérea

Desenvolvido com parcerias internacionais na década de 1980, e hoje com atualizações disponíveis, o Sistema FILA para defesa de baixa altura é capaz de controlar canhões e mísseis. O sistema de defesa para média altura adota mísseis e radares de última geração para defesa de infraestruturas críticas e defesa no teatro de operações.

Sistema Integrado Tático Universal para Artilharia

Sistema permite que qualquer material de Artilharia de Tubo, desde obuseiros até morteiros, incluindo até os mais antigos, sejam utilizados de forma mais eficiente e precisa por meio da digitalização de seus subsistemas.

Divisão de Eletrônica e Software

A Avibras desenvolve, integra e mantém hardware e software para sistemas de grandes e complexas arquiteturas na área de Defesa. A empresa conta com uma ampla gama de soluções que integram os sistemas embarcados de tempo real e os sistemas de missão crítica, sensores meteorológicos, radares, navegadores inerciais e sistemas de GPS e DGPS, assim como rádios militares para comunicação e controle, além de sistemas de informações geográficas que apoiam a navegação e o monitoramento da execução da missão em campo e também soluções de interoperabilidade para arquiteturas complexas.

Com modernos laboratórios de integração de sistemas e eletrônica, a Avibras desenvolve sistemas de simulação, protocolos de comunicação para diversas plataformas, além de elaborar interfaces amigáveis de operação do sistema.

Na área de eletrônica, a empresa dispõe de equipes especializadas, laboratórios instrumentados, ferramentas para projeto, desenvolvimento de hardware e firmware de equipamentos eletrônicos embarcados e de suporte logístico integrado, bem como a integração e teste de equipamentos de outros fabricantes nos produtos Avibras.

Divisão Veicular

Com 18 mil metros quadrados, a fábrica de blindados pode ser considerada a mais moderna unidade de blindados sobre rodas do Brasil. Está localizada na mesma planta que já abriga o maior complexo industrial de munição e mísseis da América Latina.

Com forte capacidade industrial e grande potencial tecnológico, a fábrica desenvolve e implementa soluções na produção de veículos especiais, principalmente para aplicação militar.

A empresa oferece soluções no campo de automação e logística industrial, automação portuária, carregamento e manuseio de contêineres, sistemas de transporte rododiferroviários e integração de sistemas multimodais.

Mercado Civil

Com uma linha de produtos e serviços diversificada, a Avibras também atende o mercado civil, utilizando sua própria tecnologia (spinoff) nas áreas química, de transporte, eletrônica, pintura eletroforética (KTL) e garantia da qualidade.

Há também o sistema de tratamento superficial de peças metálicas, aplicável em aço, aço galvanizado e alumínio, atendendo principalmente a indústria automobilística.



O investimento em inovação e tecnologias críticas proporciona o aumento do leque de produtos mundialmente reconhecidos pela excelência e qualidade.

Excelência operacional

Qualidade total em nossas atividades

Para garantir a qualidade e a excelência de seus produtos e serviços, a estratégia da Avibras é atuar de forma cada vez mais integrada e planejada, fortalecendo a sinergia entre seus diferentes projetos, de modo a otimizar tempo e recursos. O objetivo é atender às necessidades dos clientes e superar as suas expectativas, além de aumentar a eficiência e a capacidade de entrega sem comprometer o elevado padrão de qualidade.

Tal estratégia conta com o suporte de uma estrutura de engenharia da qualidade, que inclui laboratórios e equipamentos raramente encontrados juntos na América Latina, além dos serviços de alguns dos principais especialistas do mercado.

Unidade de Lorena

A unidade de Lorena, conhecida como Instalação 3, produz perclorato de amônia (PCA), um material oxidante que fornece o oxigênio para a queima do propelente utilizado em foguetes. Trata-se de um insumo de venda controlada no mercado internacional, razão pela qual a empresa optou por produzi-lo internamente. Essa verticalização minimiza riscos com possíveis embargos à aquisição do produto.

Em uma área de 9 milhões de metros quadrados, a planta foi projetada de modo a elevar ao máximo os níveis de segurança da operação, prevendo a possibilidade de combustão, contando com células de contenção e sistema de combate a incêndio.



UNIDADE DE LORENA

A unidade conta com aproximadamente 90 colaboradores.

Unidade de Jacareí

A Instalação 2 reúne grande parte da potencialidade industrial da Avibras. São dezenas de prédios industriais que fornecem estrutura para até 4,5 mil funcionários em três turnos de trabalho.

A unidade concentra diversas áreas: engenharia, fabricação mecânica e química, material composto, fabricação de contêineres lançadores para foguetes e mísseis, tratamento superficial (KTL), laboratórios da Qualidade, inspeção com Raio-X, escritórios comerciais e administrativos, além da área de fabricação da ARP (Aeronave Remotamente Pilotada), dos bancos de ensaio (motor foguete, motor de combustão e turbina), da pista de teste para viaturas especiais e dos paióis.

Em 2014 a Instalação de Jacareí inaugurou a fábrica de blindados, considerada a mais moderna do Brasil. Em uma área de 18 mil metros quadrados, o complexo industrial aumentou a capacidade industrial e o potencial tecnológico da empresa, além de reduzir custos.

Fruto de um projeto arrojado e inovador, o complexo centralizou todas as operações industriais, oferecendo maior infraestrutura ao atendimento das demandas nacional e internacional. Atualmente, a capacidade produtiva gira em torno de 100 viaturas por ano.

A planta abriga as áreas Fabricação de Veículos Especiais (Mecânica, Eletrônica e Integração); Projetos e Engenharia Veicular; Documentação Técnica; Garantia da Qualidade e Almoxarifados Inerte e Químico. A nova fábrica comporta também o Departamento de Assistência ao Cliente (GAC), com áreas e salas para treinamento ao cliente.

Com foco na sustentabilidade, as instalações foram projetadas com telhado contendo iluminação natural e isolamento térmica para garantir maior conforto aos colaboradores. Optou-se também pela instalação de lâmpadas de led, que resulta em significativa redução no consumo de energia elétrica.



Instalação em Jacareí abriga grande parte da potencialidade industrial da Avibras

Para reduzir o consumo de água, foi feita a captação da água de chuva, onde a mesma é armazenada e filtrada, tendo seu uso específico em jardins e vasos sanitários.

Com as operações em um único lugar, há um ganho operacional com a redução dos custos em logística e o aumento de produtividade com a otimização dos fluxos de processo.

Na esteira do desenvolvimento, foi iniciado em 2016 o processo de implantação da AS9100, norma internacional de gestão da qualidade destinada para a indústria Aeronáutica, Espaço e Defesa. A certificação é importante porque demonstra que a empresa possui capacidade para atender aos requisitos e as necessidades de seus clientes, resultando em maior confiança e satisfação, além de maior vantagem competitiva no mercado. Os nossos esforços continuam até a conquista da certificação prevista para o segundo semestre de 2017.

Satisfação dos clientes

G4-PR1, G4-PR2, G4-PR5

A Avibras tem como sistemática avaliar 100 % dos produtos adquiridos e fabricados, nas etapas de aquisição, fabricação (desenvolvimento e produção) e produto final para Entrega ao Cliente, garantindo assim a segurança dos clientes e a qualidade dos produtos entregues.

O grau de satisfação do cliente dos produtos de defesa é avaliado pelo Índice de satisfação do cliente, e verifica o indicador com clientes nacionais.

Em 2016, avaliamos a satisfação dos dois clientes com contratos ativos, atingindo 87,5% de satisfação média

Outro resultado decorrente desse trabalho é a inexistência de casos registrados de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados aos impactos causados a clientes por produtos e serviços.

Suporte ao Cliente

Construímos e cultivamos um relacionamento duradouro com os nossos clientes através de um completo Suporte Logístico Integrado. É a nossa força de trabalho altamente especializada com foco total no cliente.

O programa contempla treinamento, suporte técnico, fornecimento de simuladores, equipamentos, peças de reposição e ferramentas especiais.

Certificações

A Avibras possui certificação em áreas de produção de tratamento superficial, de acordo com as normas internacionais ISO 9001. Além disso, também é certificada pelas Forças Armadas através do Allied Quality Assurance Publication AQAP – 2110 “Projeto, desenvolvimento, fabricação, integração e assistência técnica de sistemas de defesa”, um importante reconhecimento do sistema de qualidade da empresa com o objetivo de atender o setor aeroespacial.

A norma é empregada pelos países que fazem parte da Organização do Tratado do Atlântico Norte (Otan) para assegurar a qualidade durante o ciclo de vida de produtos, serviços e processos de sistemas de defesa.

Além disso, também é certificada pelo Exército Brasileiro na norma INAvEx 1005: Avaliação e Qualificação de Empresas e Organização Civas e Militares, para execução de serviços de manutenção para a Aviação do Exército.

gestão sustentável

- > Resultados: saúde financeira
- > Liderança e pessoas
- > Atuação socioambiental

temas materiais

- _Estratégia de negócio e desempenho econômico
- _Qualificação do capital humano
- _Relacionamento com a comunidade e desenvolvimento local

Resultados: saúde financeira

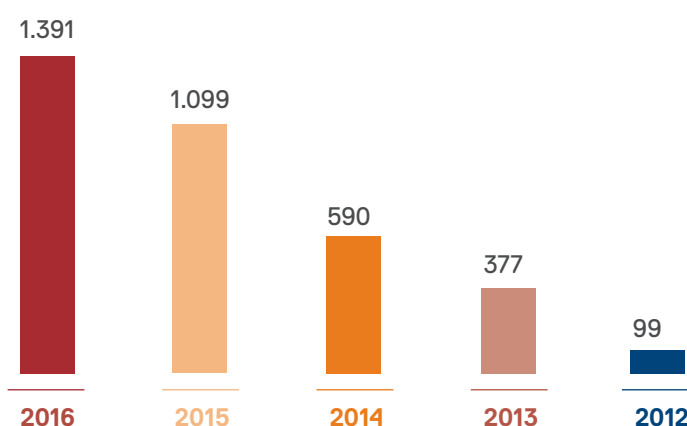
Crescimento e reformulações

Em 2016, a Avibras obteve crescimento de receita operacional líquida pelo quinto ano consecutivo, alcançando no ano um valor quase 10 vezes superior na comparação com 2012 e 27% superior na comparação com 2015.

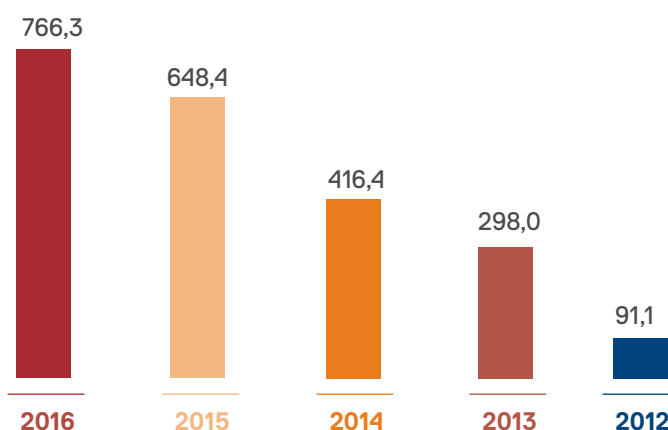
“A integração do planejamento dos projetos e o alongamento de contratos nos permitem minimizar efeitos financeiros das sazonalidades das vendas”

Cynthia Benedetto
Diretora Financeira

Receita operacional líquida (R\$ milhões)



Receita líquida por empregado (R\$ mil)





2016 foi um ano muito produtivo, no qual atendemos plenamente a satisfação e as necessidades dos nossos clientes

O ano foi considerado excepcional para a empresa, sobretudo pelo número recorde de contratos ativos e simultâneos que, se por um lado é o principal fator para os resultados significativos de crescimento de receita, por outro gerou pressão sobre o capital de giro por conta, principalmente, da necessidade de aquisição de insumos e contratação de mão de obra para a produção.

O desafio do ano foi aliviar essa pressão no capital de giro, o que levou a empresa a adotar uma estratégia de reordenação de processos e renegociação de contratos, tendo como foco reforçar o fluxo de caixa sem a necessidade de cortar investimentos.

A renegociação de contratos buscou

alongá-los, organizando os prazos de entrega para garantir que o fluxo de caixa permitisse a aquisição de insumos de modo escalonado e sem deixar de atender a nenhum projeto ativo, o que só foi possível devido a integração de planejamento dos processos em curso.

Ao final do ano, a organização conseguiu atender as suas expectativas não só estabelecendo um fluxo de caixa consistente e adequado às necessidades dos contratos vigentes, mas também na criação de sinergia entre os diferentes projetos em execução simultânea, organizando melhor o planejamento de aquisições e pagamentos equacionando os compromissos financeiros e fiscais.

O mercado externo segue como maior fonte de faturamento, mas vislumbramos oportunidades nacionalmente

Influência do cenário econômico

Os cenários econômicos internos e externos exercem forte influência nos resultados e nas perspectivas da Avibras.

Nacionalmente, o teto de gastos estabelecido pelo Governo Federal faz com que a perspectiva seja de menor espaço para novos contratos, levando a gestão da empresa a prever a entrada de novos pedidos de maneira mais tímida.

No mercado externo, a queda do preço do petróleo afetou alguns dos principais clientes com contratos ativos levando a atrasos nos pagamentos de parcelas, fato que aumentou a pressão sobre o fluxo de caixa. Para equacionar essa questão, foi realizado um trabalho ativo de relacionamento com o objetivo de encontrar uma solução consensual para ajustes dos prazos de entregas e pagamento de parcelas de modo que o fluxo de caixa para cada projeto não fosse comprometido.

Resultados alcançados 2016

LUCRO LÍQUIDO

R\$ 255
MILHÕES

MARGEM LÍQUIDA

18%

RECEITA LÍQUIDA

R\$ 1,4
BILHÕES

EBITDA

R\$ 425
MILHÕES

MARGEM EBITDA

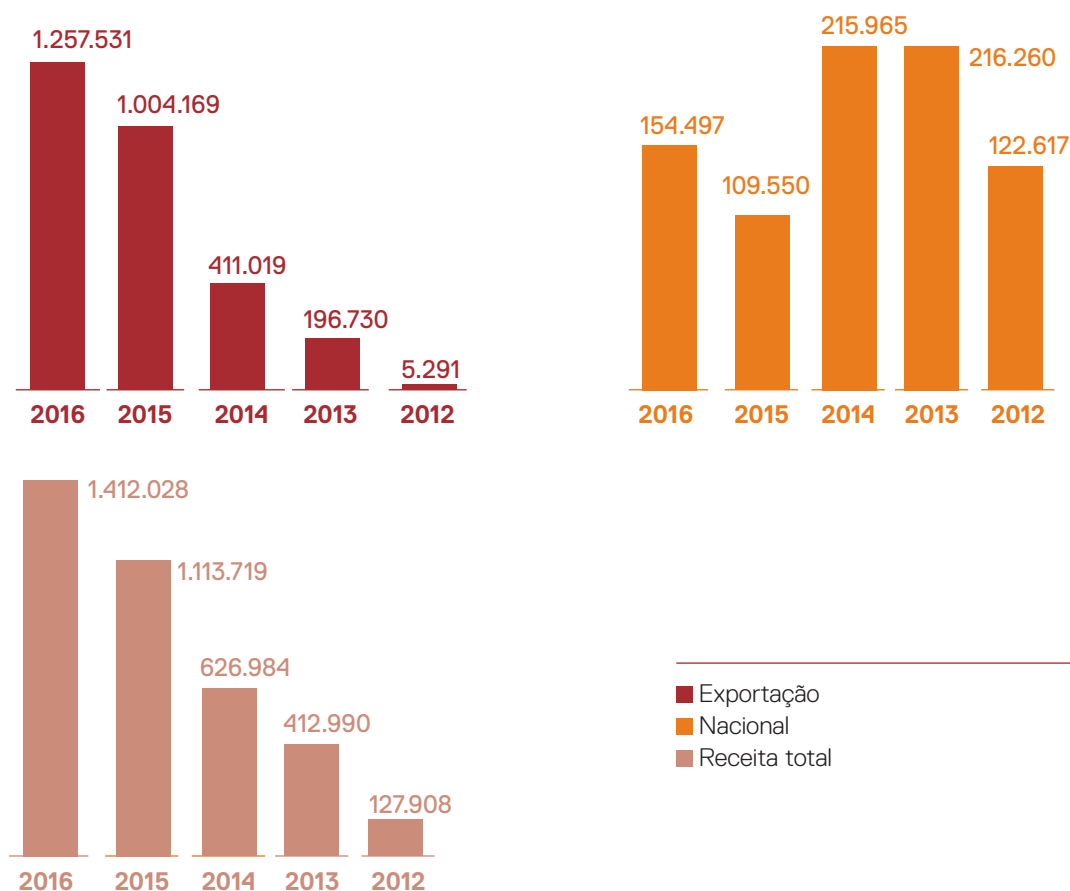
31%

O reforço do fluxo de caixa garante a execução de projetos sem corte de investimentos

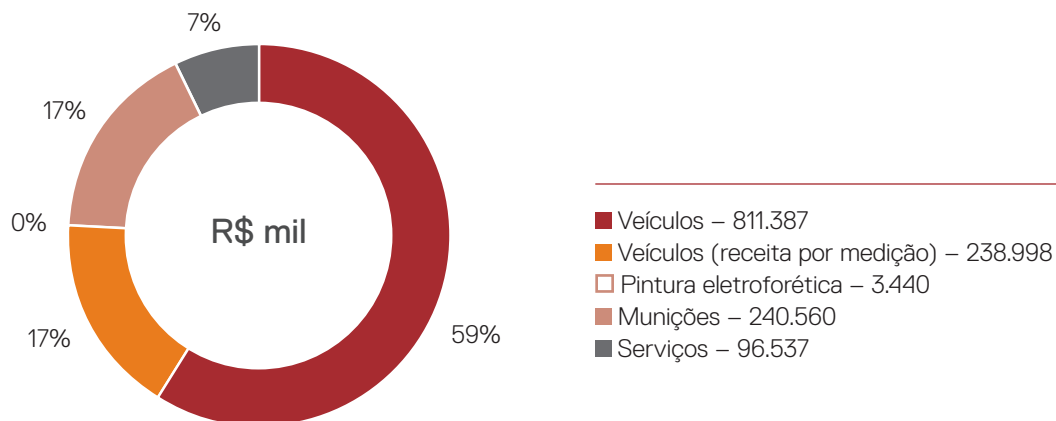
Perspectivas

O negócio de Defesa tem características cíclicas, com períodos de alto índice de fechamentos de contratos alternando com períodos menos intensos. Com a estratégia de alongar contratos e escalonar entregas, somada a reestruturação de processos prevendo maior sinergia entre projetos em andamento, a Avibras tem a expectativa de suavizar os efeitos de períodos com menor quantidade de novos contratos dando fôlego para a empresa prospectar o mercado em busca de novas oportunidades de negócios.

Origem e evolução da receita bruta por linha de produto e mercado (R\$ milhares)



Receita líquida por linha de produto



Distribuição de valor adicionado

O crescimento das receitas com vendas, sobretudo exportações, justifica a variação do valor adicionado nos últimos anos. As novas tecnologias e produtos desenvolvidos dão à Avibras competitividade no restrito mercado de defesa mundial, com efeito no crescente backlog de contratos firmes, principalmente no mercado externo, propiciando aumento da receita operacional a curto e longo prazo e solidez nos resultados operacionais.

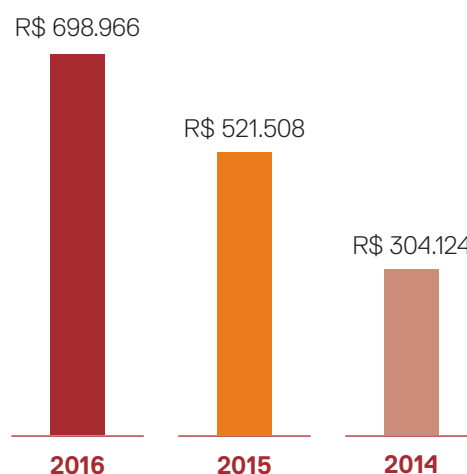
Adicionalmente, o crescimento contínuo das vendas impacta diretamente no aumento dos tributos e contribuições, elevando a remuneração do Governo e a demanda por insumos e serviços.

No decorrer dos exercícios de 2015 e 2016 houve contratação de mão de obra técnica para atendimento aos novos contratos de venda, gerando aumento das despesas com remuneração do trabalho.

Meta

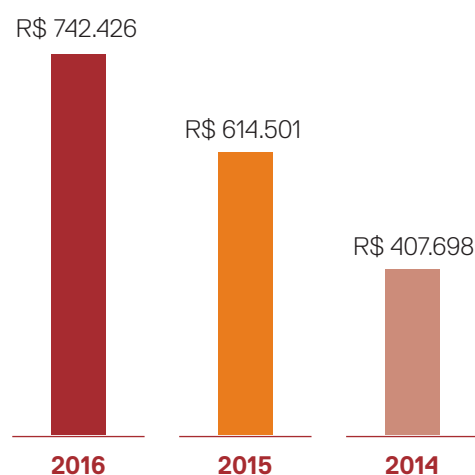
A principal meta para 2017 é aumentar o backlog de contratos, que aliados à modernização da gestão de suprimentos e acompanhamento sistemático dos processos de produção, trarão aumento nos nossos indicadores de EBITDA e aumento da lucratividade.

Valor econômico retido¹

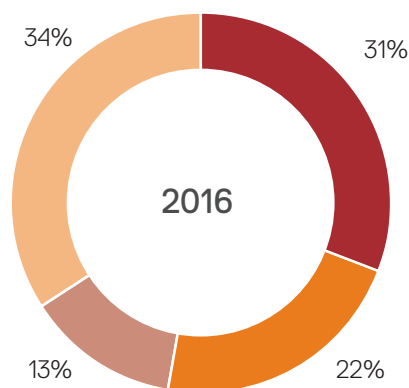


¹ Valor econômico direto gerado descontado o valor econômico distribuído.

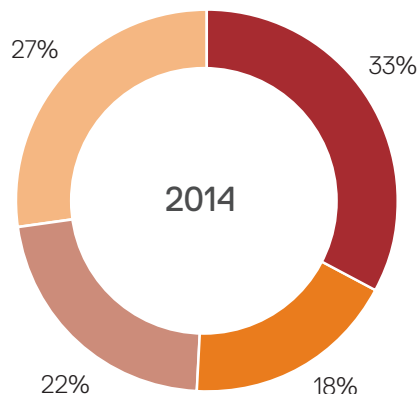
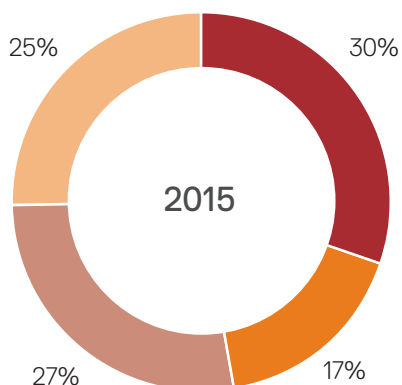
Valor adicionado distribuído



Distribuição do valor adicionado



- Remuneração do trabalho
- Remuneração Governo - Impostos, taxas e contribuições
- Remuneração do capital de terceiros
- Remuneração do capital próprio



Geração do Valor Adicionado

	2016	2015	2014
Valor adicionado bruto¹	R\$ 744.357	R\$ 622.329	R\$ 416.063
Receitas	R\$ 1.441.392	R\$ 1.136.009	R\$ 711.822
Insumos adquiridos de terceiros	R\$ 697.035	R\$ 513.680	R\$ 295.759
Valor adicionado líquido produzido pela sociedade²	R\$ 726.442	R\$ 609.430	R\$ 405.600
Depreciação e amortização	R\$ 17.915	R\$ 12.899	R\$ 10.463
Valor adicionado total a distribuir³	R\$ 742.426	R\$ 614.501	R\$ 407.698
Valor adicionado recebido em transferência	R\$ 15.984	R\$ 5.071	R\$ 2.098

1. receitas descontados custos de insumos

2. valor adicionado bruto descontada depreciação e amortização

3. valor adicionado líquido + valor recebido em transferências

Liderança e pessoas

Nosso principal capital

Nossos colaboradores são nosso maior patrimônio e a retenção e o engajamento do capital intelectual são essenciais para a organização

São os profissionais da Avibras que dão vida à empresa. É da força de seu trabalho, de sua energia e disposição, que a empresa gera e compartilha valor de forma contínua.

A política de gestão de pessoas é focada na parceria efetiva com os colaboradores, o maior patrimônio da organização, desenvolvendo profissionais em busca dos melhores resultados.

Assim, temos em nossos valores os princípios essenciais que apoiam a nossa visão, guiam as nossas ações, definem quem somos e no que acreditamos.

Reter e engajar o capital humano são desafios essenciais para a companhia, principalmente pelo alto nível de especialização exigido pela natureza dos negócios.

Por outro lado, a empresa deseja que seus profissionais sejam participativos no dia a dia da empresa, contribuindo livremente com ideias inovadoras e focadas na melhoria contínua dos processos.

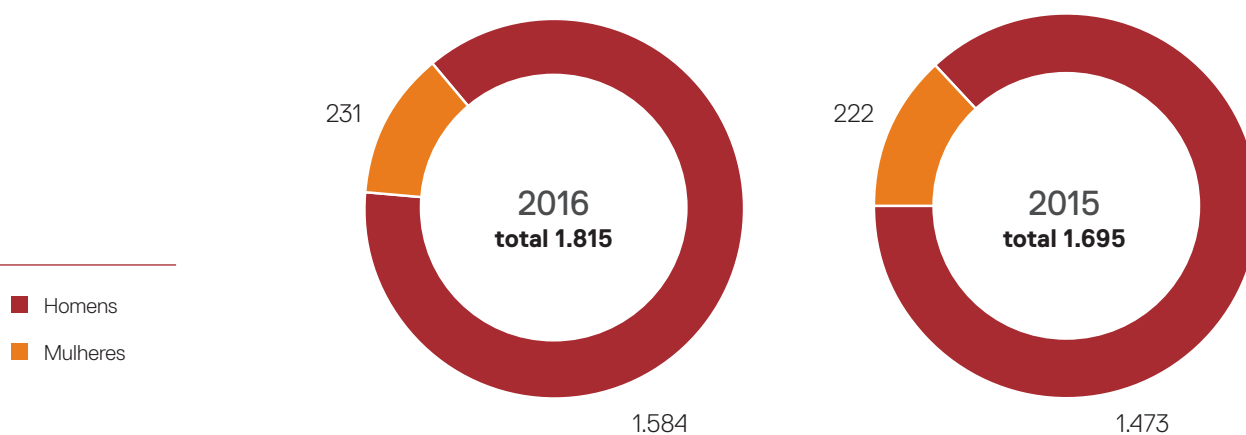
A empresa ainda adota uma metodologia de avaliação, que garante iguais possibilidades de crescimento a todos, de acordo com seus resultados, independentemente do tempo de casa.

A essência da Avibras está presente em sua força de trabalho

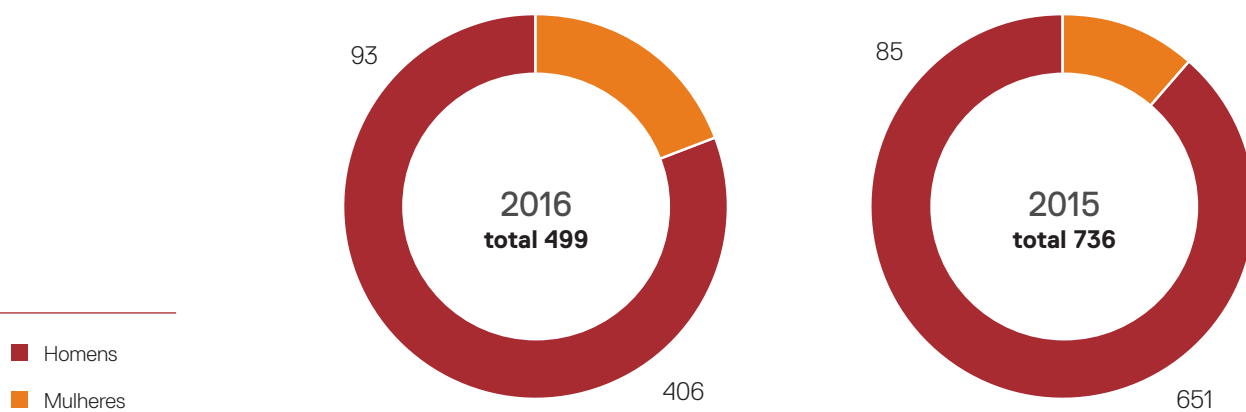


Indicadores de capital humano G4-10

Total de colaboradores - por gênero



Terceiros



Colaboradores por nível funcional	2016		2015		2014	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretoria	5	1	7	0	7	0
Gerência	30	0	32	0	32	0
Coordenação	42	5	47	6	44	7
Supervisão	23	5	27	5	30	5
Engenheiro/técnico	494	68	486	70	432	62
Operacional	815	27	706	25	548	19
Administrativo	145	114	142	105	112	82
Aprendizes	20	6	17	7	19	7
Estagiários	10	5	9	4	6	4
Total	1.584	231	1.473	222	1.230	186

Colaboradores por tipo de contrato de trabalho	2016		2015		2014	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Tempo determinado	636	65	560	63	370	45
Tempo indeterminado	948	166	913	159	860	141
Total	1.584	231	1.473	222	1.230	186

Colaboradores por tipo de emprego	2016		2015		2014	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Jornada integral	1.576	219	1.466	212	1.223	180
Meio período	8	12	7	10	7	6
Total	1.584	231	1.473	222	1.230	186

Rotatividade G4-LA1

Com base na análise dos dados, é possível notar a constância em números relativos a faixa etária e gênero em todos os anos. Em 2016 foi necessário aumentar o número de efetivo para atender aos contratos firmados.

Em 2016, a diferença de contratações e desligamentos foi de 117 vagas. As contratações alcançaram taxa de 21% em relação ao total, enquanto a taxa de desligamentos representou 16% do efetivo.

Número de desligamentos por gênero	2016	2015	2014
Masculino	230	124	199
Feminino	33	28	33
Total	263	152	232

Número de desligamentos por faixa etária	2016	2015	2014
Abaixo de 30 anos	103	71	90
Entre 31 e 50 anos	101	62	103
Acima de 50 anos	59	19	39
Total	263	152	232

Taxa de rotatividade por gênero (%)	2016	2015	2014
Masculino	13%	7%	14%
Feminino	2%	2%	2%

Taxa de rotatividade por faixa etária (%)	2016	2015	2014
Abaixo de 30 anos	6%	4%	6%
Entre 30 e 50 anos	6%	4%	7%
Acima de 50 anos	3%	1%	3%

1.815

profissionais
compõem nossa
força de trabalho

Número de contratação por gênero	2016	2015	2014
Masculino	338	367	307
Feminino	42	64	40
Total	380	431	347

Número de contratação por faixa etária	2016	2015	2014
Abaixo de 30 anos	207	226	174
Entre 31 e 50 anos	160	183	147
Acima de 50 anos	13	22	26
Total	380	431	347

Taxa de novas contratações por gênero (%)	2016	2015	2014
Masculino	19%	22%	22%
Feminino	2%	4%	3%

Taxa de novas contratações por faixa etária (%)	2016	2015	2014
Abaixo de 30 anos	11%	13%	12%
Entre 30 e 50 anos	9%	11%	10%
Acima de 50 anos	1%	1%	2%

Nossa evolução tecnológica só é possível com profissionais altamente capacitados

Treinamento e Educação G4-LA9, G4-LA10

Manter na força de trabalho profissionais altamente capacitados e qualificados possibilita à Avibras estar em constante evolução tecnológica.

Para garantir que os colaboradores se mantenham atualizados, a empresa promove treinamentos específicos identificados nos gaps de competência individuais ou organizacionais.

Em 2016, o foco dos treinamentos esteve no desenvolvimento de habilidades necessárias à operação. Para 2017, a expectativa é elaborar um plano de treinamentos voltados ao Planejamento Estratégico da empresa, com foco no desenvolvimento de competências críticas ao negócio, além de reciclagem e desenvolvimento da liderança.

Também é prática permitir que colaboradores se ausentem da empresa para realizar cursos específicos, mestrado e doutorado.

Média de horas de treinamento por colaborador

Categoria Funcional	2016		
	Colaboradores	Horas	Horas/colaborador
Diretoria	7	2	0,29
Gerência	31	144	4,65
Coordenação	49	314	6,41
Supervisão	30	1.897	63,23
Engenheiro/ técnico	569	6.398	11,24
Operacional	845	2.000	2,37
Administrativo	261	2.862	10,97
Trainees	0	0	0,00
Aprendizes	27	18.000	666,67
Estagiários	16	360	22,50
Terceiros	499	122	0,24
Total	2.334	32.099	788,56
Homens	2.007	25.614	12,76
Mulheres	327	6.485	19,83

Categoria Funcional	2015		
	Colaboradores	Horas	Horas/colaborador
Diretoria	7	0	0
Gerência	32	432	13,50
Coordenação	53	166	3,13
Supervisão	32	576	18
Engenheiro/ técnico	556	7.053	12,68
Operacional	731	2.000	2,74
Administrativo	247	1.286	5,21
Trainees	0	0	0
Aprendizes	24	18.000	750
Estagiários	13	360	27,69
Terceiros	736	100	0,10
Total	2.431	27.973	829,49
Homens	2.124	25.064	11,80
Mulheres	307	2.909	9,48

Categoria Funcional	2014		
	Colaboradores	Horas	Horas/colaborador
Diretoria	7	0	0
Gerência	32	80	2,5
Coordenação	51	135	2,65
Supervisão	35	487	13,91
Engenheiro/ técnico	494	6.444	13,04
Operacional	567	2.000	3,53
Administrativo	194	2017	10,39
Trainees	0	0	0
Aprendizes	26	18.000	692,30
Estagiários	10	360	36
Terceiros	662	98	0,1
Total	2.078	27.621	767,31
Homens	1.815	24.678	13,60
Mulheres	263	2.943	11,19

A Avibras ainda oferece programas para gestão de competências e aprendizagem contínua, que apoiam a continuidade da empregabilidade dos funcionários.

Programas oferecidos	Descrição	Público-alvo
Cursos de treinamento internos	• Formação de brigada de incêndio e primeiros socorros • Direção defensiva • Empilhadeira • Ponte rolante • Trabalho em espaço confinado e em altura • Técnicas de redação • Leitura e interpretação de desenho técnico	Administrativo e operacionais
Apoio financeiro a cursos de treinamento ou educação externos	• Inglês • Pós-graduação em gestão empresarial • Gestão de projetos • Gestão de produção	Administrativo e operacionais
Reciclagem para os que pretendem continuar trabalhando	• Operador de empilhadeira • Ponte rolante • Brigadista • NR10	Administrativo e operacionais
Serviços de colocação no mercado de trabalho		
Assistência na transição para uma vida sem trabalho		



Treinamento constante: brigadistas participam de simulado de emergência

Nossa gestão de pessoas visa criar valor, motivar e desenvolver o profissional

Remuneração e benefícios

G4-EC5, G4-LA2

A Avibras pratica salários com base em pesquisas que consideram empresas com as mesmas características de porte, localização e segmento.

A empresa oferece ainda benefícios diferenciados para atrair e reter talentos. O objetivo é oferecer bem-estar e qualidade de vida aos colaboradores.

Benefícios

Além dos benefícios obrigatórios previstos em legislação, a Avibras oferece:

- Seguro de vida
- Plano de saúde
- Cobertura para incapacidade/invalidez
- Licença-maternidade estendida
- Previdência privada
- Plano odontológico

Remuneração: variação entre salário mais baixo e salário mínimo

	2016		2015		2014	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Unidade Jacareí¹						
Menor salário	R\$ 2.081,20	R\$ 2.382,60	R\$ 1.795,20	R\$ 2.173,60	R\$ 1.716,00	R\$ 1.716,00
Piso da categoria ²	R\$ 2.081,00	R\$ 2.081,00	R\$ 1.794,00	R\$ 1.794,00	R\$ 1.560,00	R\$ 1.560,00
Relação %	100%	114%	100%	121%	110%	110%
Unidade Lorena³						
Menor salário	R\$ 1.841,40	N/A	R\$ 1.680,80	N/A	R\$ 1.526,80	N/A
Piso da categoria	R\$ 1.636,02	R\$ 1.636,02	R\$ 1.410,36	R\$ 1.410,36	R\$ 1.125,14	R\$ 1.125,14
Relação %	113%	N/A	119%	N/A	136%	N/A

1. Na unidade de Jacareí o piso salarial é superior ao da unidade de Lorena.

2. Determinado por legislação, federal ou estadual ou sindicatos.

3. Na unidade de Lorena, não há colaboradores do sexo feminino.

Qualidade de Vida e Segurança

Para a Avibras, a plenitude profissional de seus colaboradores se solidifica por meio do equilíbrio entre excelência profissional, segurança, saúde e qualidade de vida do indivíduo.

Para garantir a segurança do colaborador, a Avibras adota medidas especiais em sua infraestrutura (leia mais em Nossos Produtos e Serviços - Excelência operacional; p.24). Além disso, promove ações que incluem, além dos outros programas obrigatórios, o Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), em complemento ao Programa de Prevenção a Riscos Ambientais (PPRA) e ao Programa de Conservação

Auditiva (PCA); o Programa de Proteção Respiratória (PPR); a Comissão Interna de Prevenção de Acidente de Trabalho (CIPA); o Curso de Direção Defensiva e dispensers de filtro solar em alguns pontos da empresa.

A qualidade de vida, por sua vez, está sustentada em pilares como família, interação social, meio ambiente e saúde financeira, entre outros. Para garanti-la, a empresa é parceira do programa “Sesi Indústria Saudável”, voltado à criação de um ambiente de trabalho que permita ao colaborador a adoção de um estilo de vida seguro, saudável e produtivo, que oferece serviços integrados de promoção da saúde e da qualidade de vida do colaborador.

Além disso, a empresa mantém programas antitabagismo; campanhas de prevenção ao câncer de mama e outras doenças que acometem mulheres e homens; orientação sobre saúde financeira; orientação previdenciária e apoio social às famílias dos colaboradores.

Desempenho em segurança G4-LA6, G4-LA7

A taxa de lesões para homens subiu aproximadamente três pontos entre 2014 e 2016. Houve contribuição significativa na taxa de lesões neste gênero por consequência do aumento do quadro profissional no período. Houve, ainda, contribuição significativa na taxa de lesões pelos colaboradores com menos de um ano na função.



Taxas de saúde e segurança

por colaborador e gênero	2016		2015		2014	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Lesões	17,3	0,4	15,1	5,1	15,7	4,0
Doenças ocupacionais	0	0	0	0	0	0
Dias perdidos	1.112	15	765	0	766	1
Absenteísmo	2,0%	2,2%	2,4%	2,6%	2,2%	2,5%
Óbitos	0	0	0	0	0	0

Taxas de saúde e segurança de trabalhadores

Empregados próprios e terceirizados – por instalação	2016			2015			2014			
	F1	F2	F3	F1	F2	F3	F1	F2	F3	F4
Taxa de lesões	40,8	18,3	4,5	0,0	13,9	17,8	0,0	15,0	12,6	12,77
Taxa de doenças ocupacionais	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de dias perdidos	2	1120	0	0	750	15	0	717	13	37
Taxa de absenteísmo	0,9%	2,7%	0,0%	0,0%	2,0%	0,7%	0,0%	2,9%	0,6%	0,5%
Total de óbitos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

F1: Instalação 1 da Avibras localizada em São José dos Campos; F2: Instalação 2 da Avibras localizada em Jacareí; F3: Instalação 3 da Avibras localizada em Lorena; F4: Instalação 4 da Avibras localizada em São José dos Campos (esta foi fechada em 2014, por isso não aparece nos anos 2015 e 2016, sendo suas atividades transferidas para a F2).

Meta

Para 2017, a Avibras tem como meta reduzir os casos de lesões, bem como passar a acompanhar os casos envolvendo terceiros que prestam serviço à empresa.

A empresa pratica com rigor a segurança tanto para proteger a integridade física de seus colaboradores, quanto para preservar as suas instalações, os seus produtos e as informações sensíveis.

Avibras investe em programas voltados à saúde e ao bem-estar dos colaboradores



Queixas e reclamações relativas a práticas trabalhistas

	2016	2015	2014
Registradas	15	10	8
Endereçadas ao setor responsável	15	8	8
Solucionadas	1	3	1
Registradas antes do período e que resolvidas no decorrer do período	3	3	6

Avaliação de desempenho

Iniciado em outubro de 2015, o Programa de Avaliação de Desempenho tem como objetivo acompanhar o desempenho e contribuir para o desenvolvimento dos colaboradores e da empresa ao longo do tempo. Trata-se de uma oportunidade de interação e feedback para todos.

A iniciativa faz parte do programa “Avibras + 50”, cuja finalidade é planejar, de maneira sustentável, os próximos 50 anos da empresa com ações estratégicas e estruturantes.

Canal de Comunicação, exclusivo com os colaboradores, presente em todas as instalações da empresa

O programa vem para gerar valor compartilhado a toda cadeia e públicos com os quais a empresa se relaciona.

Valorizar os colaboradores e possibilitar o conhecimento de suas perspectivas de progressão, além de ressaltar a importância do seu desenvolvimento, levam à criação de valor, motivação e ao crescimento profissional.

Satisfação no ambiente de trabalho G4-LA16

A Avibras é uma empresa em constante evolução e para acompanhar o ritmo das mudanças e dos desafios, necessita de profissionais fortemente comprometidos com a sua cultura.

O resultado do trabalho de cada colaborador reflete a sua escolha e o seu compromisso com o futuro. Os colaboradores buscam crescer com a empresa, aprendendo todos os dias e investindo no seu desenvolvimento pessoal e profissional.

O Planejamento Estratégico da empresa prevê a implantação de um processo formal para analisar os níveis de satisfação no ambiente de trabalho. Em 2016 essa questão ainda foi uma pendência que deve ser suprida num futuro próximo.

No momento, a empresa dispõe de indicador que contabiliza reclamações relativas a práticas trabalhistas, que são gerenciadas pela área de Recursos Humanos. Em 2016, os temas mais abordados estavam relacionados a doenças ocupacionais, horas extras e acidentes de trabalho.



Atuação socioambiental

Inserção da sustentabilidade na estratégia

A atuação da Avibras está cada vez mais direcionada pela sustentabilidade. Valorizamos o crescimento com ética e transparência, com respeito ao meio ambiente e às pessoas.

Geramos valor compartilhado para todos os nossos públicos. Do diálogo nascem iniciativas de sucesso, que visam atender as necessidades da sociedade hoje e no futuro.

A reestruturação da governança e da gestão, com a instituição do Comitê de Sustentabilidade prevê a implantação de ferramentas para mensurar, acompanhar e melhorar os resultados nas esferas econômica, ambiental e social.

Gestão da Sustentabilidade

O Comitê de Sustentabilidade é o principal órgão de gestão socioambiental da Avibras, prestando assessoria a governança e a gestão da empresa. (leia mais em Governança Corporativa - Organização e Mecanismos de Gestão; p. 17).

O seu papel é difundir e reforçar o conceito e a prática da sustentabilidade junto aos públicos de relacionamento e formular e recomendar ações e medidas que fomentem estratégias de sustentabilidade. Outra atribuição é estabelecer diretrizes e ações corporativa, além de conciliar as questões de desenvolvimento econômico com as de responsabilidade social e ambiental, incluindo-as no Planejamento Estratégico.

O Comitê tem ainda a função de mapear os indicadores de desempenho da sustentabilidade existentes na empresa e propor ações de melhorias com base nos dados mensurados.

O comitê de sustentabilidade é presidido pelo Presidente da empresa. O seu papel é de sponsor e de deliberar sobre as decisões e, eventualmente, delegar alguma ação ao comitê.



Com foco na responsabilidade social, Avibras apoia e incentiva projetos que beneficiam a comunidade

Sociedade

G4-SO1, G4-EC8

Compartilhamos valor ao conciliar questões de desenvolvimento econômico com as socioambientais

O comportamento da Avibras é tão importante quanto o seu desempenho econômico e a qualidade de seus produtos. As ações de responsabilidade social fazem parte da estratégia e da missão da empresa.

Seguindo essa diretriz, a empresa vem trabalhando para que a Fundação Avibras retome suas atividades. Na década de 1980, impulsionada pelo sonho do engenheiro João Verdi Carvalho Leite, fundador da Avibras, a Fundação Avibras cumpriu um importante papel social no Brasil ao apoiar jovens carentes com educação de qualidade, formação moral e profissional, seguindo o lema “Educação e Trabalho”.

O objetivo da Fundação sempre foi o de ampliar a participação da empresa na vida da comunidade de São José dos Campos e região, garantindo à juventude educação de qualidade, qualificação e encaminhamento profissional. Dessa ideia surgiu o projeto para amparar, com bolsas de estudo, menores a partir dos 14 anos sem recursos financeiros e com aptidão para os estudos e o trabalho.

Mais de 300 jovens já passaram pela Fundação. Hoje, são profissionais altamente capacitados, que atuam nas mais diversas áreas do conhecimento.

Avibras de Lorena cedeu o seu espaço ao Exército Brasileiro para realização do Exercício de Segurança de Contingência para os Jogos Olímpicos e Paraolímpicos do Rio de Janeiro em 2016



Ações com a comunidade G4-SO1

Promovemos o desenvolvimento com projetos de educação, saúde e segurança.

Mais do que investir em ações sociais, responsabilidade social corporativa é uma oportunidade de externar aos públicos interno e externo os valores culturais e a ética da empresa.

Embora ainda não exista um processo formal para o investimento em ações sociais, o relacionamento com a sociedade faz parte da estratégia de crescimento da organização.

Avibras na Rinem - A Avibras está entre as 40 empresas participantes da Rede Integrada de Emergência (Rinem) do Vale do Paraíba e Litoral Norte e é uma de suas fundadoras. Com 25 anos de atuação, a Rinem possui um sistema com 102 pontos de rádio de comunicação exclusiva, que integra as empresas da iniciativa privada, hospitais e vários órgãos do poder público, em um esforço dedicado a salvar vidas.

O objetivo é desenvolver e implementar de forma integrada projetos, programas e atividades voltados à prevenção, combate e ou controle de ocorrências de qualquer natureza que possam colocar em risco a vida humana, o meio ambiente, patrimônio público e ou privado na região.

Terceiro Setor – A Associação “Criança Especial” de Pais Companheiros (Cepac), entidade sem fins lucrativos de Jacareí, que atende pessoas com deficiência neurológica (física, intelectual, auditiva, visual, deficiências múltiplas, síndromes e transtorno do espectro do autismo) e às suas respectivas famílias, foi beneficiada com a doação de um trocador de calor, equipamento essencial para aquecer as piscinas onde são realizadas as terapias com as pessoas com deficiência neurológica. A empresa também vem dando suporte à entidade divulgando em seus meios de comunicação os eventos beneficentes realizados pela instituição.

A Festa do Tropeiro de Jambeiro também recebeu apoio por meio de doações de alimentos para ajudar no preparo da iguaria.

Envolvimento com a comunidade - A

Avibras cede frequentemente espaço na instalação de Lorena para treinamentos de órgãos como Exército Brasileiro, Polícia Federal, Corpo de Bombeiros, Polícia Militar, entre outros.

Em 2016, o Exército realizou o Exercício de Segurança de Contingência para os Jogos Olímpicos e Paralímpicos do Rio de Janeiro. Trata-se de um treinamento fundamental para a garantia da segurança de um dos eventos esportivos mais importantes do cenário mundial.

A instalação também foi sede do exercício prático da Oficina Preparatória da Operação Estiagem (OPOE) 2016, que teve por objetivo capacitar os agentes de Proteção e Defesa Civil para atuação em emergências e desastres, principalmente envolvendo ocorrências de fogo em mata.

Trocador de calor, equipamento doado pela Avibras à Cepac, permite a realização da hidroterapia com os pacientes com deficiência neurológica





Aprendizagem na Indústria: jovens têm oportunidade de aplicar os conceitos em sala de aula durante estágio na empresa

Jovens no mercado de trabalho - A

Avibras oferece oportunidade para jovens começarem uma carreira profissional através do Programa de Aprendizagem na Indústria. Trata-se de uma parceria com o Senai (Serviço Nacional da Indústria) na qual os jovens entre 14 e 24 anos aplicam os conhecimentos adquiridos em sala de aula no ambiente fabril no período de estágio.

Projeto Abandone o livro, adote a leitura

A Avibras mantém em suas instalações pontos da campanha permanente que tem por objetivo preparar um local, denominado ponto cultural, para receber livros e revistas para serem adotados por quem passar por ali. Dessa forma, os exemplares ficam protegidos e disponíveis para quem quiser tornar a leitura sua companheira. Condomínios, escolas, pontos comerciais podem se tornar um ponto cultural e receber a campanha.

Metas

A Avibras tem, para 2017, as seguintes metas para as suas ações sociais:

Apoio ao Terceiro Setor – ampliar os aportes financeiros para instituições filantrópicas localizadas nas cidades onde a Avibras está instalada.

Jovens no mercado de trabalho – ampliar o número de jovens beneficiados pelo Programa de Aprendizagem na Indústria.

Projeto de Incentivo à leitura – levar a campanha, que é permanente, à escola municipal de educação infantil localizada no entorno na instalação 2 em Jacareí.

Envolvimento com a comunidade – A Avibras vai continuar cedendo o seu espaço, sobretudo a área da Instalação 3 em Lorena, para treinamentos, exercícios práticos e oficinas de órgãos públicos como Exército Brasileiro, Polícia Militar, Corpo de Bombeiros, entre outros, reforçando o seu perfil colaborativo junto à comunidade.

Evolução dos programas de engajamento da comunidade

por operação	2016	2015	2014
Total de operações da empresa	3	3	3
Operações da empresa que implementaram programas de engajamento da comunidade	2	2	2
Percentual operações da empresa que implementaram programas de engajamento da comunidade	66,67%	66,67%	66,67%

Infraestrutura da Avibras a serviço da comunidade por meio da Rinem



Meio ambiente G4-EN31

As práticas ambientais da Avibras têm como foco o desenvolvimento sustentável e o atendimento às legislações ambientais, com um sistema de gestão baseado em requisitos definidos pela norma NBR ISO 14001:2004.

Promover a conscientização e o desenvolvimento de seus colaboradores referentes às questões ambientais, para que estes cumpram e aperfeiçoem o sistema, é um dos principais meios pelos quais a organização busca a melhoria contínua do seu desempenho ambiental.

A Área de Engenharia do Meio Ambiente, que tem como atribuição assessorar a Diretoria Executiva em relação às questões ambientais e de garantir o cumprimento da Legislação

Ambiental. Para isso, estão previstos os custos para a gestão ambiental, incluindo, entre outros, mão de obra, taxas obrigatórias, licenciamentos, análises de água, efluentes e resíduos.

Gestão de resíduos

Um dos principais pontos de atenção da gestão ambiental da Avibras, a destinação final adequada de resíduos, sobretudo os perigosos, foi reforçada em 2016, com a implantação do projeto Gestão Total de Resíduos com a implantação da Central e Base de Resíduos, além da instalação de lixeiras para coleta seletiva de materiais recicláveis e não recicláveis. O objetivo é reduzir a produção e, sempre que possível, comercializar materiais, visando eliminar desperdícios, reduzir custos e aumentar a lucratividade da empresa.

Custos ambientais (R\$)	2016	2015	2014
Destinação	1.412.202,44	926.561,02	723.588,62
Tratamento e disposição de resíduos ¹	1.283.057,85	801.121,85	711.561,03
Tratamento de emissões (ex.: gastos com filtros, agentes)	129.144,59	125.439,17	12.027,59
Prevenção e gestão ambiental	607.836,60	1.127.162,27	501.417,10
Despesas extras para instalar tecnologias mais limpas (ex.: custo adicional, além das tecnologias-padrão)	150.000,00	450.506,12	170.000,00
Outros custos de gestão ambiental ²	457.836,60	676.656,15	331.417,10
Total³	2.020.039,04	2.053.723,29	1.225.005,72

1. A oscilação dos custos para tratamento e destinação de resíduos é resultado da quantidade de geração dos mesmos. Quanto maior a produção e consequentemente a geração de resíduos, maior os custos para tratamento e destinação.
2. A oscilação em "Outros custos de gestão ambiental" está atrelada a variações nos valores de mão de obra, despesas com análises químicas, necessidades de licenciamentos, variações em taxas, compensações ambientais, etc.
3. Todos os gastos com proteção ambiental por parte da organização, ou feitas em seu nome, com vistas a prevenir, reduzir, controlar e documentar Aspectos, impactos e riscos ambientais. Incluem, também, despesas com descarte, tratamento, saneamento e limpeza.

A destinação é realizada com procedimentos especiais desde a geração até a destinação final – para a qual a empresa possui os Certificados de Movimentação de Resíduos de Interesse Ambiental (CADRI's), emitidos pela Companhia Ambiental do Estado de São Paulo (Cetesb).

Os colaboradores são orientados sobre as técnicas para minimizar a geração ou diminuir o potencial poluidor do resíduo, buscando mitigar impactos ao meio ambiente e à saúde humana.

Em 2016 a Avibras iniciou um estudo para viabilizar a coleta seletiva nos escritórios. O objetivo é reduzir o lixo doméstico destinado ao aterro sanitário, incentivar a reciclagem e conscientizar os colaboradores.



Biodiversidade

As principais unidades fabris da Avibras estão localizadas em áreas que se destacam pelo seu esplendor ecológico. A empresa busca conservar suas áreas protegidas na forma de Reservas Legais e Áreas de Preservação Permanente (APP) por meio de proteção e restauração.

A Instalação 2, em Jacareí, que reúne em seus 2.718.870 metros quadrados, sendo 447.290 metros quadrados de Área de Preservação Permanente e 587.661 metros quadrados de Área de Reserva Legal. Grande parte da potencialidade industrial da Avibras, faz divisa com a Represa de Santa Branca e possui uma grande diversidade de fauna e flora, incluindo várias espécies ameaçadas de extinção, além de várias nascentes de água.

Em Lorena, a Instalação 3 abriga, em uma área de mais de 9.722.399 metros quadrados, desse total, 2.113.822 metros quadrados de área de preservação permanente e 2.359.182 metros quadrados de área de reserva legal. Essas áreas abrigam várias espécies da fauna e lagos ricos em peixes.

A Avibras mantém ainda em Ubatuba, no litoral norte do estado de São Paulo, uma área de 17.922.810 metros quadrados, sendo 17.610.410 metros quadrados de preservação permanente.



conteúdo GRI

- > Índice remissivo
- > Expediente



Aderências às diretrizes

A Avibras publica pela primeira vez um relatório de sustentabilidade e atende as diretrizes da GRI, versão G4, cumprindo os requisitos para o nível de aderência essencial.

Índice remissivo

CONTEÚDO GERAL		
Aspecto	Descrição	Página/resposta
Estratégia e análise	G4-1 Mensagem do presidente	
	G4-2 Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades	
Perfil organizacional	G4-3 Nome da organização	
	G4-4 Principais marcas, produtos e/ou serviços	
	G4-5 Localização da sede da organização	
	G4-6 Países onde estão as principais unidades de operação ou as mais relevantes para os aspectos da sustentabilidade do relatório	
	G4-7 Tipo e natureza jurídica da propriedade	
	G4-8 Mercados em que a organização atua	
	G4-9 Porte da organização	
	G4-10 Perfil dos empregados	
	G4-11 Percentual de empregados cobertos por acordos de negociação coletiva	Excetuando os estagiários, os demais colaboradores são abrangidos por acordo de negociação coletiva. Os funcionários terceirizados seguem os acordos coletivos de seus respectivos sindicatos. Todos os colaboradores são representados pelo Sindicato dos Metalúrgicos e os Acordos assinados abrangem a todos.
	G4-12 Descrição da cadeia de fornecedores da organização	

CONTEÚDO GERAL		
Aspecto	Descrição	Página/resposta
Aspectos materiais identificados e limites	G4-13 Mudanças significativas em relação a porte, estrutura, participação acionária e cadeia de fornecedores	
	G4-14 Descrição sobre como a organização adota a abordagem ou princípio da precaução	
	G4-15 Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente	
	G4-16 Participação em associações e organizações	
	G4-17 Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas e entidades não cobertas pelo relatório	
	G4-18 Processo de definição do conteúdo do relatório	
	G4-19 Lista dos temas materiais	
	G4-20 Limite, dentro da organização, de cada aspecto material	
	G4-21 Limite, fora da organização, de cada aspecto material	
	G4-22 Reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores	
Engajamento de stakeholders	G4-23 Alterações significativas de escopo e limites de aspectos materiais em relação a relatórios anteriores	
	G4-24 Lista de grupos de stakeholders engajados pela organização	
	G4-25 Base usada para a identificação e seleção de stakeholders para engajamento	
	G4-26 Abordagem para envolver os stakeholders	
Perfil do relatório	G4-27 Principais tópicos e preocupações levantadas durante o engajamento, por grupo de stakeholders	
	G4-28 Período coberto pelo relatório	
	G4-29 Data do relatório anterior mais recente	
	G4-30 Ciclo de emissão de relatórios	
	G4-31 Contato para perguntas sobre o relatório ou seu conteúdo	
Governança	G4-32 Opção da aplicação das diretrizes e localização da tabela GRI	
	G4-33 Política e prática atual relativa à busca de verificação externa para o relatório	
	G4-34 Estrutura de governança da organização	
Ética e integridade	G4-56 Valores, princípios, padrões e normas de comportamento da organização	

CONTEÚDO ESPECÍFICO		
Categoria econômica		
Aspecto	Descrição	Página/resposta
Desempenho econômico	G4-DMA Forma de gestão	
	G4-EC1: demonstração de valor adicionado (DVA)	
	G4-EC4: Assistência financeira recebida do governo	A Avibras recebeu apoio por meio de subvenções para investimento e pesquisa. Em 2015, o valor foi de R\$ 2.122 mil e, no último ano, R\$ 1.845 mil.
	G4-EC5: Variação da proporção do salário mais baixo comparado ao salário mínimo local	
	G4-EC8: Impactos econômicos indiretos significativos	
Categoria ambiental		
Aspecto	Descrição	Página/resposta
Geral	G4-DMA Forma de gestão	
	G4-EN31: Total de investimento e gastos em proteção ambiental, por tipo	

CATEGORIA SOCIAL – PRÁTICAS TRABALHISTAS E TRABALHO DECENTE		
Aspecto	Descrição	Página/resposta
Emprego	G4-DMA Forma de gestão	
	G4-LA1: Taxa de contratações e rotatividade	
	G4-LA2: Benefícios concedidos a empregados de tempo integral e temporários	
	G4-LA6: Taxa de lesões, doenças ocupacionais e absenteísmo	
Saúde e segurança no trabalho	G4-LA7: Incidência ou risco de doenças relacionadas à ocupação	Não há registro de ocorrências relacionadas à ocupação. Tivemos pontuais casos de asbestose na utilização de um determinado produto nas décadas de 80/90. Contudo, este risco foi mitigado com a substituição do produto.
Treinamento e educação	G4-DMA Forma de gestão	
	G4-LA9 Média de horas de treinamento por ano	
	G4-LA10 Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua	
Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a práticas trabalhistas	G4-DMA Forma de gestão	
	G4-LA16 Número de queixas e reclamações relacionadas a práticas trabalhistas registradas por meio de mecanismo formal	

CATEGORIA SOCIAL – SOCIEDADE		
Aspecto	Descrição	Página/resposta
Comunidades locais	G4-DMA Forma de gestão	
	G4-SO1 Percentual de operações com programas de engajamento da comunidade local, avaliação de impactos e desenvolvimento local	
Combate à corrupção	G4-DMA Forma de gestão	
	G4-SO4 Percentual de empregados treinados em políticas e procedimentos anticorrupção	
	G4-SO5 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	
Políticas públicas	G4-DMA Forma de gestão	
	G4-SO6 Políticas de contribuições financeiras para partidos políticos, políticos ou instituições	Em 2016, a Avibras não destinou contribuições financeiras a partidos e políticos.
Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a impactos na sociedade	G4-DMA Forma de gestão	
	G4-SO11 Queixas relacionadas a impactos na sociedade registradas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal	Não houve registros de queixas nos últimos três anos (período entre 2014 e 2016)

CATEGORIA SOCIAL – RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO		
Aspecto	Descrição	Página/resposta
Saúde e segurança do cliente	G4-DMA Forma de gestão	
	G4-PR1 Avaliação de impactos na saúde e segurança durante o ciclo de vida de produtos e serviços	
	G4-PR2 Não conformidades relacionadas aos impactos causados por produtos e serviços	
Rotulagem de produtos e serviços	G4-DMA Forma de gestão	
	G4-PR5 Resultados de pesquisas medindo a satisfação do cliente	

EXPEDIENTE

Coordenação do projeto

Comitê de Sustentabilidade

Contatos

Rodovia dos Tamoios, km 14
Estrada Varadouro, 1200
CEP 12315-020 – Caixa postal 278
Jacareí – SP
Telefone: +55 12 3955-6000

Materialidade, consultoria GRI, coordenação editorial e design

Report Sustentabilidade

Equipe: Ana Souza (gestão de projetos e relacionamento), Fernando Bado (redação e edição),
Victor Netto (materialidade e indicadores) Frederico Floeter (projeto gráfico), Luciana Mafra (diagramação)

Fotos

Acervo Avibras

Tiragem

x

