

www.albras.net



CNPJ Nº 05.053.020/0001-44



Somente em relação ao ano anterior, a diminuição do consumo específico de água na produção do alumínio na ALBRAS foi de 36%, chegando a 1,60 m³/t Al em dezembro de 2010, o melhor resultado na história da empresa. Um conjunto de ações implementadas como: campanhas internas, para a conscientização de empregados e contratados quanto ao uso racional da água, o programa “Gota Zero”, que facilita o registro vazamentos de água, aliado à conclusão dos investimentos nas instalações visando o reaproveitamento de água e ao engajamento de todos, fez com que a empresa alcançasse o seu melhor resultado em 25 anos de operação, situando a ALBRAS em posição de destaque entre as indústrias produtoras de alumínio em todo o mundo. O coprocessamento de Revestimento Gasto de Cubas (RGC) na indústria cimenteira prosseguiu com sucesso. A quantidade de RGC coprocessada foi de 16.586 t, superior à quantidade gerada ao longo do ano (de 15.714 t), conforme diretriz da companhia. Nos últimos quatro meses de 2010 a ALBRAS atingiu a notável marca de 100% de resíduos reciclados, como papel, papelão, madeira, plástico, resíduos inertes (sobra de construção civil, óleos), RGC, etc. A criação, neste ano, de um Grupo Gestor de Resíduos, com representantes de todas as áreas geradoras de resíduos na empresa, contribuiu grandemente para os excelentes resultados alcançados. Essas equipes trabalharam em conjunto para reduzir, reutilizar e reciclar (3R) os resíduos.

6 - Segurança no trabalho: conscientização, atitude e resultado recorde

No ano de 2010, a Taxa de Frequência de acidentes na planta industrial da ALBRAS, combinando a performance dos empregados da ALBRAS com os das empresas contratadas, foi reduzida em 50%, em relação ao ano anterior, estabelecendo um novo recorde na história da empresa. O valor final ficou em 0,79, o que significa menos de um acidente sério por milhão de homens-horas trabalhados em 2010. Quando observados separadamente, os indicadores dos empregados da ALBRAS e das empresas contratadas revelam que houve uma redução, em ambas as Taxas de Frequência, comparadas a 2009, de 31% e de 63%, respectivamente:

| TAXA DE FREQUÊNCIA DE ACIDENTES |      |      |         |
|---------------------------------|------|------|---------|
|                                 | 2009 | 2010 | Redução |
| ALBRAS                          | 1,04 | 0,72 | 31%     |
| Empresas Contratadas            | 2,31 | 0,86 | 63%     |

Com relação ainda às empresas contratadas, merece destaque o fato de não terem tido um único acidente com afastamento no ano de 2010. Na ALBRAS foram registrados dois acidentes com afastamento. Dentro do Plano Geral de Segurança da ALBRAS houve a continuidade do programa de atividades críticas em segurança, o programa de ergonomia, para eliminação das situações de risco, e a implantação de um sistema informatizado para gestão da Segurança, Medicina e Higiene Ocupacional, além do rodízio dos Técnicos de Segurança da empresa entre as diversas áreas. A ALBRAS manteve ações diárias que contribuíram para os bons resultados, como a intensa participação do corpo gestor - Diretores e Gerentes - nas ações de segurança e a participação efetiva dos empregados na eliminação dos riscos e na melhoria nas condições gerais de trabalho. Através do programa “Risco Zero”, os empregados também puderam identificar riscos de acidentes nas diversas áreas da empresa, acompanhando a correção dos riscos apontados. O programa de implantação dos Protocolos de Segurança da ALBRAS vem transformando as instalações da empresa e ajustando os procedimentos operacionais de forma a garantir um ambiente cada vez mais seguro para todos os empregados.

7 - Gestão empresarial da ALBRAS: comprometimento, consolidação e estabilidade

Num ano de dificuldades, ainda em decorrência dos efeitos da crise mundial, a ALBRAS se amparou no Balanced Scorecard (BSC) como principal ferramenta para acompanhamento e alcance das metas estipuladas. A visão estratégica trazida pelo modelo, alinha a atuação de todas as áreas da empresa na busca focada de melhores resultados. O Sistema de Gestão Empresarial da ALBRAS continua sendo refinado com a aplicação da filosofia *Lean Think*, consolidada na área da Fundação, com notória melhoria e estabilização na pureza dos lingotes produzidos e no processo de manutenção, elevando os índices de disponibilidade das lingoteiras para patamares superiores aos das metas definidas. Na área de Redução, para onde se estendeu este processo, foram obtidos resultados positivos na diminuição do *backlog* de corrida de metal e no nivelamento da produção (envio de metal para a Fundação), que se manteve acima da meta estipulada, desde julho. Outra área que recebeu a filosofia *Lean Think*, o Carbono, obteve a diminuição dos estoques em processo. Esta implantação prosseguirá, em 2011, em outras gerências da fábrica e, em 2012, deverá estar consolidada em toda a empresa. A ALBRAS obteve, em 2010, a recertificação em todas as normas internacionais em que é habilitada: ISO 9001 (Qualidade), ISO 14001 (Meio Ambiente), OHSAS 18001 (Saúde e Segurança Ocupacional) e SA 8000 (Responsabilidade Social). O programa Círculos de Controle da Qualidade (CCQ), com o qual os empregados participam diretamente do processo de gestão da empresa, teve adesão de 98% dos empregados operacionais, formando 122 círculos ativos concluindo mais de 240 trabalhos realizados por iniciativa dos empregados, com propostas de melhorias para segmentos como segurança no trabalho, ergonomia, meio ambiente, aumento da produtividade, etc. Além dos círculos, a ALBRAS mantém outros grupos para solução de problemas com foco na excelência operacional que neste ano, apresentaram 29 trabalhos. Em dezembro de 2010 foi realizada a “13ª EXPO CCQ ALBRAS”, que é considerada o maior evento da qualidade realizado no Pará. Empregados, familiares, vizinhos, visitantes de outras cidades, formaram o público que visitou a EXPO CCQ. A ALBRAS executou seu plano de investimentos de acordo com o planejado, totalizando R\$ 19.0 milhões (US\$ 10,4 milhões). Foram R\$ 12.5 milhões (US\$ 7,0 milhões) em Pesquisa e Desenvolvimento e R\$ 6.5 milhões (US\$ 3,4 milhões) em outras melhorias e refinamento de processos. A ALBRAS deu sequência ao seu Plano de Economia, estabelecido na época da crise mundial e conseguiu, em 2010, a redução de R\$ 20 milhões no consumo específico de insumos e de gastos PMSO (Pessoal, Materiais, Serviços e Outros Gastos). Para obter estes resultados prosseguiu medidas já iniciadas no ano anterior, como a renegociação de contratos; revisão do modelo de gestão da infraestrutura de apoio à empresa, envolvendo o hospital e o clube dos empregados; diminuição da frota de veículos; otimização do transporte de empregados; internalização de atividades portuárias e a racionalização de recursos de tecnologia da informação. Pelo quarto ano, a ALBRAS teve suas demonstrações contábeis reconhecidas entre as mais transparentes demonstrações financeiras do Brasil, conquistando o Troféu Transparência 2010, o mais importante reconhecimento na área no país, concedido pela Anefac/Fipecafi/Serasa.

8 - Valorização das pessoas, um compromisso reconhecido

Pela décima primeira vez a empresa foi reconhecida como uma das “Melhores Empresas para Você Trabalhar no Brasil”, por esse guia anual das revistas Exame e Você S/A, da Editora Abril. O resultado dessa pesquisa reflete as boas práticas de gestão. O índice de Qualidade na Gestão de Pessoas (IQGP) apurador foi de 84,3% e o Índice de Felicidade no Trabalho (IFT) aferido foi de 74,8%. O trabalho de fortalecimento das lideranças internas, como motivadores e mobilizadoras das equipes, continuou a merecer atenção na gestão do Clima Organizacional. A empresa mantém sua Política de Remuneração alinhada com o mercado, estando com a massa salarial posicionada na mediana do mercado e, mesmo ainda sob o impacto da crise global no setor do alumínio, a empresa realizou 111 movimentações de empregados. No programa de desenvolvimento, os treinamentos realizados permitiram atingir o índice de 42.261 h/h treinados, o que corresponde a 1,87% do total de h/h da empresa. O cumprimento da agenda de treinamentos legais foi de 100%. Com um *turnover* de 0,45%, em 2010, a ALBRAS mantém um dos índices mais baixos do país. Das 33 admissões ao cargo de operador de produção, realizadas pela ALBRAS neste ano, 32 foram originários do programa “Futuros Profissionais”, mantido em convênio com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), para desenvolver a formação profissional na região, preparando candidatos a postos operacionais, na ALBRAS ou em outras empresas. Este ano foram 36 os participantes do programa “Jovem Aprendiz”, alunos dos cursos profissionalizantes do SENAI, que tem na empresa a sua primeira oportunidade profissional, trabalhando meio expediente, com uma bolsa-auxílio e acompanhados por tutores da empresa.

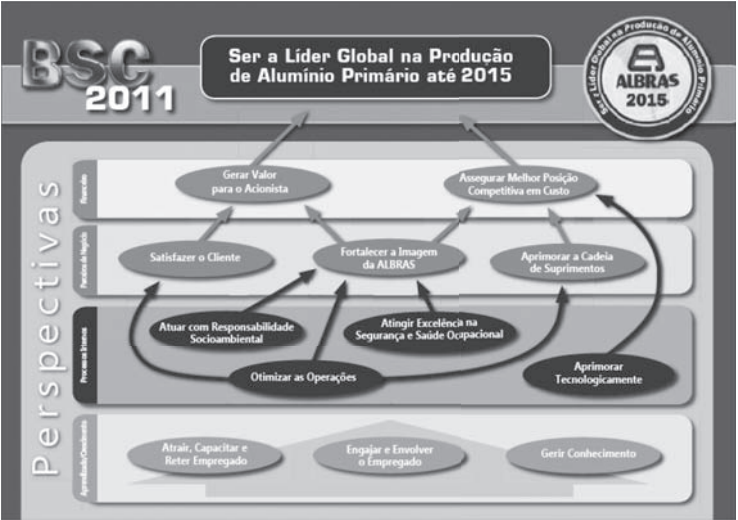
Oportunidade semelhante têm estudantes do programa de Estágio Regular, em nível técnico e superior, que ofertou 37 vagas em 2010. A ALBRAS mantém a exigência legal de ter 5% de PNEs no seu quadro funcional e segue política específica para atrair mulheres para a planta industrial. Hoje são 95% de homens e 5% de mulheres em seu quadro. O programa de qualidade de vida da ALBRAS é referência nacional. No “Vida Saudável” os empregados recebem orientações de uma equipe multidisciplinar – nutricionista, educadora física e psicóloga – para melhorar os hábitos alimentares, sociais e a prática de exercícios físicos. São ações preventivas que trazem benefícios para as condições gerais dos empregados, resultando em menos estresse e na construção de um clima organizacional favorável.

9 - Desenvolvimento, educação e geração de renda: Parceria ALBRAS e comunidades

A ALBRAS acompanha e participa do desenvolvimento de comunidades vizinhas, e mantém preocupação especial com a geração de renda e a manutenção de práticas sustentáveis. Neste sentido, realiza o Programa de Agricultura Familiar Mecanizada – PAFAM, que oferece equipamentos, apoio e assistência técnica, inclusive com um engenheiro agrônomo, sobre como melhor cultivar a terra e dela obter os melhores resultados. Um bom exemplo é a cultura da mandioca, predominante na região, que em cultivos assistidos pelo PAFAM chega a produzir 32 toneladas por hectare, quando a média no Estado é de 13 a 14 t/ha. A mandioca (cultura anual) é plantada em consórcio com milho, feijão, arroz, possibilitando ao pequeno agricultor sair da monocultura e ter renda ao longo do ano, atendendo, em 2010, 442 famílias. As comunidades têm a oportunidade de fazer uso da Tritucap, equipamento que permite roça sem queima, e também a possibilidade de beneficiar a produção da mandioca em uma fábrica de farinha, implantada por este programa na comunidade do Vai Quem Quer. Outra ação da ALBRAS, que contribui para a elevação da autoestima e conquista da cidadania pelas pessoas destas comunidades vizinhas, é o programa de Inclusão Digital. A empresa já implantou 15 Escolas de Informática e Cidadania (EIC), sempre em parceria com o Comitê para a Democratização da Informática (CDI). Em 2010 foram capacitadas 2.504 pessoas, em Barcarena, Moju e Abaetetuba. Além dessas ações corporativas da organização, os empregados da ALBRAS realizam, por iniciativa própria e sempre com irrestrito apoio da companhia, um leque expressivo de ações solidárias no entorno da fábrica. Sob o título de “Voluntários ALBRAS” cerca de 400 empregados atuaram, em 2010, em atividades variadas que beneficiaram mais de 20 mil pessoas. Alguns programas são setoriais e já tradicionais, como o curso de Desenho Técnico Básico, ministrado pela equipe da Área de Engenharia, já em sua 26ª edição; também para qualificar os jovens é o “Curso de Instalação Elétrica Básica e Predial”, da equipe do Carbono; para contribuir com a educação regular o pessoal da Redução realiza a campanha “Kit Escolar Solidário”; o esporte saudável inspira o “Saque para o futuro”, da equipe de Fundação e Serviços Industriais, entre outros. Envolvendo todo o time ALBRAS são realizadas palestras, programas e campanhas como para arrecadação de livros, alimentos e brinquedos, para doação. Um dos programas de maior repercussão realizado pela ALBRAS é a Campanha Voluntária de Doação de Sangue pelos empregados, familiares e vizinhos, em parceria com o HEMOPA – Fundação Centro de Hematologia do Pará e ALUNORTE – Alumina do Norte do Brasil S/A. Em 2010 foram recolhidas 1,271 doações em três dias de coleta pelo HEMOPA, utilizando infraestrutura montada no ambulatório da fábrica. É a maior coleta anual do HEMOPA e aponta como atividade única no país.

10 - Planejamento estratégico para 2011

Neste ano a ALBRAS revisou a sua missão e manteve a visão de “Ser a Líder Global na Produção de Alumínio Primário até 2015”. O planejamento estratégico para 2011 alinha a empresa de forma a aproveitar as oportunidades de mercado, além de proteger contra possíveis ameaças ao negócio. Pequenas alterações foram feitas direcionadas a fortalecer o desempenho organizacional e posição competitiva no mercado mundial de alumínio. Assim, o mapa estratégico permanece com os 12 objetivos estratégicos, porém com alguns novos indicadores estratégicos, conforme a ilustração a seguir:



Barcarena, (PA), 01 de março de 2011

| Diretoria                                                   |                                                    |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <b>Luis Jorge Pinheiro Leal Nunes</b><br>Diretor Presidente | <b>Takashi Nakamura</b><br>Diretor Vice-Presidente |
| <b>Carlos Ariel Ferreyra</b><br>Diretor                     | <b>Osamu Yasuda</b><br>Diretor                     |
| Conselho de Administração                                   |                                                    |
| <b>Ola Saeter</b><br>Presidente                             | <b>Knut Meel</b><br>Conselheiro                    |
| <b>Eivind Kallevik</b><br>Conselheiro                       | <b>Tetsuya Shibazaki</b><br>Conselheiro            |
| <b>Yoshiaki Kurihara</b><br>Conselheiro                     | <b>Kimiharu Okura</b><br>Conselheiro               |