

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO (“PRA”)

Aprovado pelo Conselho de Administração em 26 de outubro de 2018

1. OBJETIVO

1.1 Esta Política estabelece as regras e diretrizes a serem observadas e aplicadas para determinar a remuneração dos administradores para atrair, manter e reconhecer os profissionais de grande qualificação na administração da Embraer S.A. (“Companhia”). Para tanto, a Política deve garantir o alinhamento dos interesses estratégicos da Companhia, de seus administradores e de seus acionistas, bem como adotar as melhores práticas em comparação a mercados de referência e companhias de porte equivalente.

1.2 As pesquisas de mercado devem considerar um grupo de empresas (*peer group*) representativo do porte, complexidade e desafios da Embraer.

2. UNIVERSO DE APLICAÇÃO

2.1 A Política de Remuneração da Administração abrange os administradores da Companhia, aqui definidos como os membros do Conselho de Administração e de seus Comitês Permanentes, conforme definido abaixo, e da Diretoria Estatutária.

2.2 A Companhia possui, na data da publicação desta Política, os seguintes comitês permanentes: Comitê de Estratégia, Comitê de Pessoas e Governança e Comitê de Auditoria, Riscos e Ética (“Comitês Permanentes”).

2.3 A remuneração global dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria será fixada pela assembléia geral, nos termos do artigo 152, da Lei das Sociedades por Ações, cabendo ao Conselho de Administração determinar a remuneração de cada um de seus membros e de cada Diretor Estatutário da Companhia, considerando as responsabilidades, o tempo dedicado às funções, a competência, a reputação profissional e os valores dos seus serviços no mercado.

3 REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO - CONCEITUAÇÃO E REFERÊNCIA

3.1 A remuneração dos membros do Conselho de Administração será fixa, não atrelada às suas participações em reuniões do órgão, e será paga em 12 (doze) parcelas mensais. A definição dos valores deverá estar alinhada com a prática de mercado, utilizada uma posição entre P50 e P75 das respectivas faixas de mercado com flexibilidade de variação conforme necessário, para remunerar os serviços dos membros do Conselho de Administração de acordo com sua dedicação e conforme o escopo de responsabilidade atribuído ao Conselho de Administração da Companhia.

3.1.1 No caso dos membros do Conselho de Administração eleitos pelos empregados (indicados pelo CIEMB – Clube de Investimentos dos Empregados da Embraer e pelos não acionistas), a remuneração será equivalente à diferença entre a remuneração fixa mensal acima e a remuneração recebida no exercício de sua atividade regular na Companhia. Se a remuneração recebida no exercício de sua atividade regular na Companhia for maior ou igual que a remuneração cabível aos membros do Conselho de Administração, não haverá pagamento de remuneração como membro do Conselho de Administração.

3.1.2 No caso de membros do Conselho de Administração suplentes representantes da União e dos empregados (indicados pelo CIEMB e pelos não acionistas), só caberá remuneração e benefícios, e nas mesmas bases dos titulares, no caso e durante a efetiva substituição do respectivo membro titular do Conselho de Administração, seja por ausência, impedimento ou vacância, nos termos do artigo 29 do Estatuto Social da Companhia.

3.2 O presidente do Conselho de Administração terá remuneração fixa mensal diferenciada dos demais membros.

3.3 Não há pagamento de remuneração variável curto prazo aos membros do Conselho de Administração.

3.4 Os membros titulares do Conselho de Administração serão beneficiários indiretos do seguro de responsabilidade civil para administradores (D&O - "Directors and Officers"), compulsoriamente incluídos na apólice, cujo custo será inteiramente assumido pela Companhia.

3.5 Os custos com traslados são inteiramente assumidos pela Companhia, do local de origem dos membros do Conselho de Administração ou Comitê para o local da reunião do Conselho de Administração ou do Comitê que integre, além de outras despesas eventualmente incorridas pelo membro do Conselho de Administração ou Comitê nesses deslocamentos.

4. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS COMITÊS DE ASSESSORAMENTO AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

4.1 Os membros dos Comitês, exceto o Presidente do Conselho de Administração, farão jus a honorários mensais pela participação em cada Comitê, sendo a participação dos membros do Conselho de Administração limitada a 2 (dois) Comitês.

4.2 Os coordenadores dos Comitês farão jus a honorários mensais, não podendo qualquer membro do Conselho de Administração exercer tal função em mais de um Comitê.

5. REMUNERAÇÃO DOS DIRETORES ESTATUTÁRIOS – CONCEITUAÇÃO E REFERÊNCIA

5.1 A remuneração terá três componentes, designada remuneração total, sendo uma parcela fixa e duas variáveis, uma de curto e outra de longo prazo. Assim,

$RT = RF + CP + ILP$, onde:

RF = remuneração fixa (salário ou honorários)

CP = remuneração variável de curto prazo

ILP = incentivo de longo prazo

5.2 Os valores de remuneração total (“RT”) devem ser planejados anualmente, com base em pesquisas de mercado que considerem um grupo de empresas (*peer group*) representativo do porte, complexidade e desafios da Embraer.

5.3 Como referência para o planejamento das RT's e de suas três componentes (RF, CP e ILP), deverá ser utilizada uma posição entre P50 e P75 das respectivas faixas de mercado, com flexibilidade de variação conforme necessário ou adequado para cada executivo ou grupo de executivos, também levando-se em conta a realidade econômico-financeira da Companhia. Deve-se privilegiar a retenção dos executivos e o alinhamento de seus ganhos com os dos acionistas. Nesse sentido, quanto maior o impacto do programa, mais peso deverá ser atribuído às parcelas variáveis da remuneração - CP e ILP, refletindo, respectivamente, a lucratividade e a valorização da Companhia.

5.4 O ILP será apenas um valor de referência para o exercício vigente e a aquisição do direito ao seu recebimento dar-se-á em data futura, conforme as condições previstas no Plano de Incentivo de Longo Prazo para Executivos da Embraer.

5.A – REMUNERAÇÃO FIXA (“RF”)

5.A.1 – Será definida anualmente a partir das referências de mercado e da realidade econômico-financeira da Companhia.

5.A.2 – Os executivos contarão, ainda, com os benefícios previstos na Política de Recursos Humanos da Companhia.

5.A.3 – Os Diretores Estatutários que não tenham vínculo na condição de empregado da Companhia não farão jus ao 13º salário e ao recolhimento do FGTS. Quanto a férias, ser-lhes-á assegurado o direito ao descanso remunerado de 20 dias úteis por ano, sem o complemento de 1/3 da remuneração e sem a possibilidade de abono pecuniário. Ao final do mandato, caso o Diretor não tenha utilizado todos os dias de descanso a que faz jus, eles serão cancelados e não haverá compensação de qualquer natureza.

5.A.4 – Os Diretores Estatutários que tenham contrato de trabalho suspenso na condição de empregado farão jus ao 13º salário, ao recolhimento do FGTS e a férias, nos termos da legislação.

5.B – REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DE CURTO PRAZO (“CP”)

5.B.1 – O montante de CP a distribuir entre os executivos elegíveis será equivalente a uma porcentagem do lucro operacional da Companhia.

5.B.2 – Serão elegíveis à CP todos os diretores estatutários da Companhia, exceto aqueles que estejam contemplados nas Políticas de Remuneração Variável para as Equipes de Vendas das Unidades de Negócios da Companhia.

5.B.3 – Anualmente, concomitantemente com a aprovação do Plano de Ação (“PA”), o Conselho de Administração (“CA”), assessorado pelo Comitê de Pessoas e Governança (“CPG”), definirá o valor da porcentagem de lucro operacional a ser aplicada no exercício seguinte. Essa definição levará em conta i) os valores planejados de CP, conforme referências de mercado ii) a realidade econômico-financeira da Companhia; e iii) o nível de desafio inserido no PA.

5.B.4 – O montante de CP a ser efetivamente distribuído aos diretores estatutários a cada exercício será determinado pela aplicação do percentual definido ao lucro operacional realizado no respectivo exercício.

5.B.5 – Os valores de CP individuais serão, ainda, calculados com base no percentual apurado nos respectivos PAs individuais, conforme o grau de alcance dos resultados ali definidos. Cada resultado previsto no PA deverá prever uma faixa de desempenho, com um valor percentual mínimo de alcance (gatilho), abaixo do qual o resultado é considerado nulo, e um valor percentual máximo de alcance (cap), acima do qual o desempenho não gera recompensa adicional.

5.B.6 – Em nenhuma hipótese o somatório das CPs individuais poderá ultrapassar o montante de CP definido pelo CA para o exercício. Na eventualidade do somatório das CP’s individuais ultrapassar o montante de CP determinado para o exercício, todos os valores individuais serão reduzidos proporcionalmente para aderência ao referido limite.

5.B.7 – Do montante de CP planejado, o CPG recomendará ao CA a parcela a ser atribuída à Diretoria Estatutária, inclusive com os respectivos valores individuais.

5.B.8 – O pagamento das CPs deverá levar em conta os valores recebidos a título de PLR, quando aplicável por força de legislação ou determinação legal, evitando duplicidade.

5.B.9 – O pagamento das CPs ocorrerá imediatamente após a aprovação das contas do respectivo exercício fiscal pela Assembléia Geral Ordinária (“AGO”).

5.B.10 – Nos casos em que, em função de sua data de admissão, o executivo contribua apenas parcialmente para os resultados do exercício fiscal (período do PA), será pago, por ocasião do pagamento aos demais eleitos, um valor

proporcional ao efetivo tempo de prestação de serviços no respectivo exercício, respeitado um período mínimo de três meses.

5.B.11 – Nos casos em que a contribuição parcial ocorra em função de demissão, o Conselho de Administração, por recomendação do CPG, avaliará a adequação de se proceder tal pagamento.

5.C – INCENTIVO DE LONGO PRAZO (“ILP”)

5.C.1 – As condições gerais de incentivo de longo prazo adotadas pela Companhia têm por objetivos primordiais: (a) manter na Companhia e nas empresas por ela controladas, direta ou indiretamente, e para elas atrair pessoal altamente qualificado; e (b) assegurar às pessoas que possam efetivamente contribuir para o melhor desempenho da Companhia e de seus valores mobiliários o direito de participar do resultado de sua contribuição. Pretende-se, ainda, assegurar a continuidade da administração da Companhia e das controladas e alinhar os interesses dos diretores e pessoas chave da Companhia e das controladas com os dos acionistas da Companhia.

5.C.2 – Os valores planejados de ILP serão definidos em função das referências de mercado, respeitadas as condições estabelecidas no Plano de Incentivo de Longo Prazo da Embraer (“Plano”), conforme definido e administrado pelo Conselho de Administração, assistido pelo Comitê de Pessoas e Governança.

5.C.3 – Uma vez estabelecido o valor planejado das ILP’s individuais, serão calculadas as respectivas quantidades de Ações Virtuais a serem outorgadas aos executivos, sendo 50% como Ações Virtuais Restritas e 50% como Ações Virtuais de Performance, conforme metodologia e critérios estabelecidos no Plano.