

Relatório Anual 2024





Mensagem da administração

"O crescimento em todas as unidades de negócios e a retomada da rentabilidade da Embraer foram amplamente reconhecidos pelo mercado em 2024, e as ações da empresa apresentaram a maior valorização da história, na B3 e na NYSE. As principais agências de classificação de risco elevaram a nota de crédito da empresa, que voltou a ser considerada grau de investimento."

Francisco Gomes Neto - Presidente da Embraer



Francisco Gomes Neto, Presidente & CEO da Embraer, e Alexandre Silva, Presidente do Conselho de Administração

Também melhoramos os principais indicadores financeiros, como a margem EBIT ajustada, que atingiu 11,1%, e o fluxo de caixa livre (sem Eve), que alcançou US\$676 milhões. Além disso, reduzimos significativamente o endividamento e a alavancagem, contribuindo para reforçar a saúde financeira da companhia. O contínuo foco

2024 foi um ano histórico para a Embraer com resultados memoráveis que comprovam a trajetória bem-sucedida de crescimento da empresa. Alcançamos a receita recorde de US\$ 6,4 bilhões, maior patamar de todos os tempos, e entregamos 206 aeronaves, o que representa crescimento de 14% em relação ao ano anterior.

em vendas resultou na maior carteira de pedidos desde a criação da empresa, avaliada em US\$26,3 bilhões.

Neste cenário, a companhia passa a ter condições financeiras e contábeis para considerar o pagamento de dividendos, sujeito à avaliação e aprovação de seus acionistas.

O crescimento em todas as unidades de negócios e a retomada da rentabilidade da Embraer foram amplamente reconhecidos pelo mercado em 2024, e as ações da empresa apresentaram a maior valorização da história, na B3 e na NYSE. As principais agências de classificação de risco elevaram a nota de crédito da empresa, que voltou a ser considerada grau de investimento.

Superamos de forma bem-sucedida os diversos desafios ainda presentes na cadeia de fornecedores, com ações inovadoras e disciplina financeira. No intuito de equilibrar melhor a produção ao longo dos próximos anos e de aprimorar a colaboração com nossos fornecedores, reforçamos a estrutura da área de Supply Chain, digitalizamos processos de gestão da cadeia de fornecedores e investimos em ferramentas de inteligência artificial para monitorar e gerir, em tempo

real, a atividade da cadeia, viabilizando assim o aumento da produção.

A atividade comercial se intensificou de forma geral em 2024, com destaques positivos em todas as áreas. A Defesa & Segurança anunciou uma série de novos contratos e finalizou o ano com o melhor desempenho de vendas da história. O avião de transporte militar multimissão KC-390 Millennium, por exemplo, já foi escolhido por 10 forças aéreas internacionais e continua a atrair o interesse de diversas nações.

Em 2024, Holanda, Áustria, República Tcheca e uma nação não revelada adquiriram o KC-390, juntando-se a Brasil, Portugal, Hungria e Coreia do Sul; Suécia e Eslováquia também anunciaram a decisão de comprar o jato da Embraer.

Em outro segmento, o avião de ataque leve e treinamento avançado A-29 Super Tucano recebeu novos pedidos firmes da Europa, Ásia-Pacífico, África e América do Sul, chegando a 20 operadores em todo o mundo.

A Aviação Executiva manteve o forte ritmo de vendas com bom desempenho em todos os segmentos, de

uso privado a operadores de frota e departamentos de voo das grandes corporações. O jato leve Phenom 300 permaneceu pelo 13º ano consecutivo como o mais vendido da categoria enquanto os jatos médio e supermédio mais avançados da indústria, o Praetor 500 e o Praetor 600, continuam a ampliar sua participação no mercado global.

Na Aviação Comercial, expandimos a base internacional de operadores dos jatos E2, os mais eficientes no segmento de corredor único, com novos clientes na Ásia-Pacífico, América do Norte e Europa. O jato regional E175-E1 segue aumentando a sua participação de mercado nos Estados Unidos.

A área de Serviços & Suporte apresentou sólido crescimento, anunciando novos contratos para os programas Pool e de suporte logístico integrado, além de inaugurar um novo Centro de Serviço Autorizado na OGMA, em Portugal, dedicado aos motores GTF da Pratt & Whitney, com potencial para triplicar a receita da subsidiária portuguesa.

De olho no futuro, seguimos avançando no desenvolvimento do eVTOL (veículo 100% elétrico de pouso e decolagem vertical) da Eve, que iniciará este ano os testes em voo do protótipo rumo à certificação em 2027.

Acreditamos que a Mobilidade Aérea Urbana é uma grande oportunidade de negócios e reunimos as condições ideais para nos tornar uma das líderes dessa nova indústria, que está totalmente alinhada com nosso compromisso com uma aviação mais sustentável.

Seguimos firmes em nossa jornada de ESG. Em 2024, nossas fábricas no Brasil passaram a operar utilizando 100% de energia renovável e nossas aeronaves se preparam para estar aptas a voar com 100% de combustível sustentável de aviação (SAF) até 2030. Também estamos investindo cada vez mais em novas tecnologias de baixa emissão de carbono que irão garantir a prontidão para desenvolver novos produtos no futuro, independentemente do segmento.

Em 2024, também conquistamos premiações e certificações globais em diferentes temas, como o ambiente de trabalho (fomos reconhecidos novamente pela GPTW como Melhor Lugar para se Trabalhar), e melhores práticas de excelência empresarial (com o Global Kaizen™ Award, premiação do Kaizen Institute), entre outros. No ano em que celebramos os 55 anos da Embraer, a empresa mostrou que está mais forte do que nunca, bem-posicionada para o crescimento sustentável e preparada para capturar todo o seu potencial nos próximos anos.

Uma vez mais, a força das nossas pessoas fez a diferença em uma demonstração de forte identificação com os pilares de nossa cultura, baseada em excelência, segurança, qualidade, orientação para o resultado e espírito de equipe.

Temos uma estratégia clara de crescimento para os próximos anos, com foco em eficiência e inovação, e temos pessoas qualificadas e motivadas para isso. É uma receita que tem funcionado na Embraer. Por isso, estamos confiantes de que 2025 será mais um ano de grandes resultados e expansão dos negócios. Vamos em frente!



Francisco Gomes Neto
Presidente & CEO



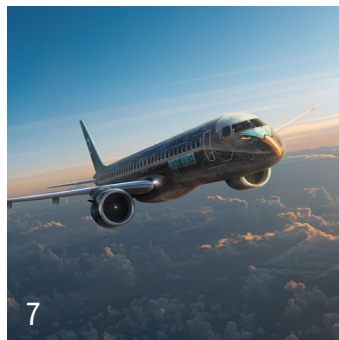
Alexandre Silva
Presidente do Conselho de Administração



Índice

Clique para ir ao assunto desejado

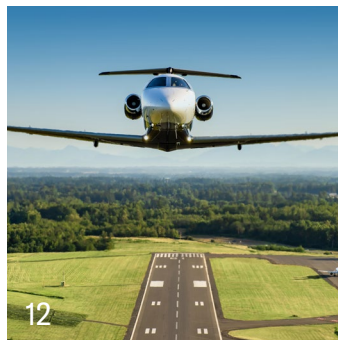
Todas as páginas deste arquivo são navegáveis: menus e paginação.



7

Sobre a Embraer

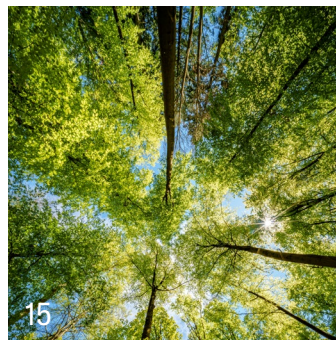
- > 9. Onde Estamos
- > 10. Pilares de Cultura



12

Desempenho Financeiro

- > 14. Resultado Operacional



15

ESG

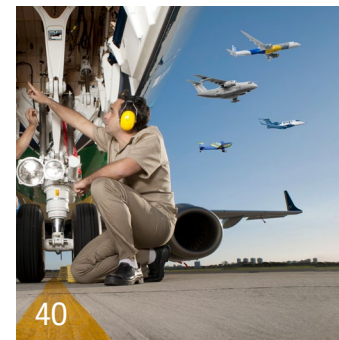
- > 17. Compromisso Ambiental
- > 20. Compromisso Social
- > 32. Compromisso em Governança



35

Tecnologia e Inovação

- > 37. Cultura de Inovação
- > 38. Eventos de Inovação Externos
- > 39. Embraer-X
- > 39. Prêmios



40

Unidades de Negócios

- > 41. Aviação Comercial
- > 43. Aviação Executiva
- > 45. Defesa & Segurança
- > 48. Serviços & Suporte
- > 50. Aviação Agrícola
- > 51. Eve Air Mobility

> Indicadores de Sustentabilidade

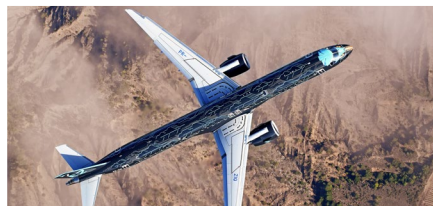
53. Referências Técnicas, Materialidade, Indicadores, GRI, SASB, TCFD



Sobre a Embraer

Líder no setor
aeroespacial e de defesa,
reconhecida por
seu impacto global
e compromisso
com a inovação.

Em 2024, as receitas da companhia foram distribuídas da seguinte forma:



Aviação Comercial
35% - R\$ 12,38 bilhões



Aviação Executiva
28% - R\$ 9,83 bilhões



Defesa & Segurança
11% - R\$ 3,99 bilhões



Serviços & Suporte
25% - R\$ 8,85 bilhões

Outros segmentos 1% - R\$ 368,8 milhões

A Embraer é uma das principais empresas do setor aeroespacial e de defesa no mundo, com atuação nos segmentos de Aviação Comercial, Aviação Executiva, Defesa & Segurança e Serviços & Suporte. Fundada em 1969, a companhia tem a inovação, a segurança e a sustentabilidade como pilares para o desenvolvimento de soluções que conectam pessoas, países e mercados.

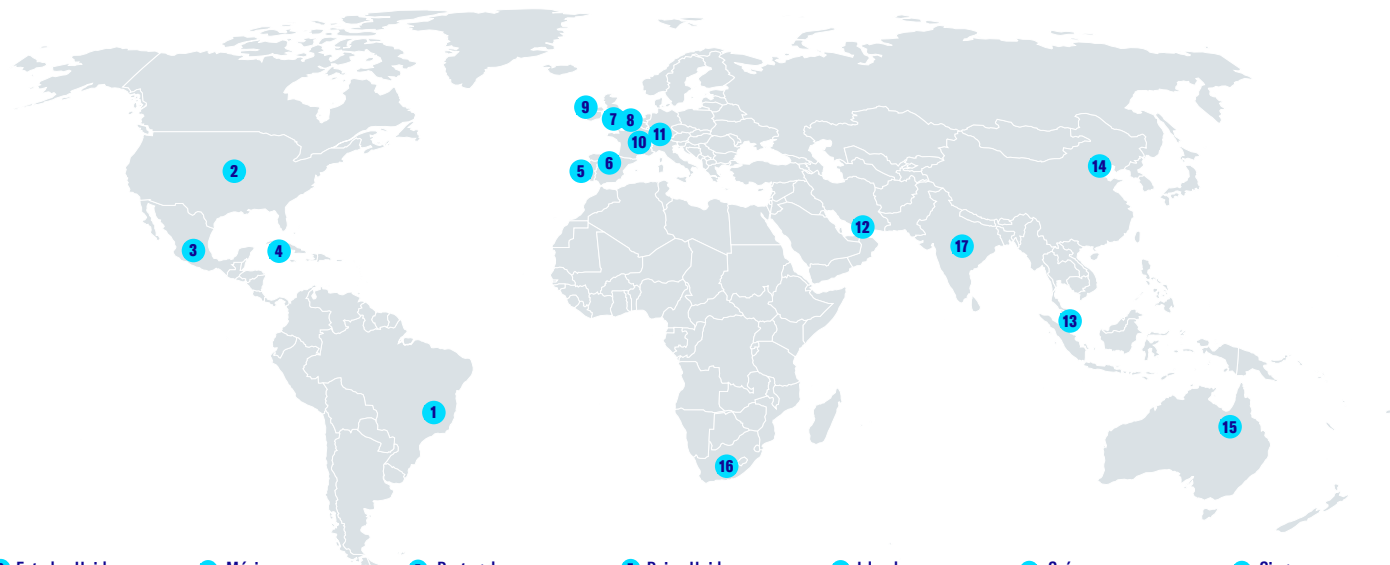
Ao longo de sua história, já fabricou e entregou mais de 9 mil aeronaves, sendo responsável pelo transporte anual de mais de 145 milhões de passageiros(as) em todos os continentes. A cada 10 segundos, uma aeronave Embraer decola em algum lugar do mundo, demonstrando o impacto global da empresa na aviação comercial e executiva, bem como em operações de defesa e missões especiais.

Com uma força de trabalho de mais de 20.000 colaboradores(as) em 2024, distribuídos entre operações industriais, centros de serviços, escritórios e hubs de distribuição de peças em diversos continentes, a Embraer promove o desenvolvimento tecnológico e industrial em escala global. O número de empregados(as) considera estagiários(as) e aprendizes contratados(as) diretamente pelas empresas Embraer, exceto coligadas como Atech, Visiona e OGMA.

Presente em mais de 100 países, a Embraer combina tradição e tecnologia para impulsionar o futuro da mobilidade aérea e contribuir para o progresso econômico e social das regiões onde atua.

A carteira de pedidos reflete o crescimento sustentável da empresa, com backlog total de US\$ 26,3 bilhões.

Onde Estamos



1 Brasil

São José dos Campos
Belo Horizonte
Botucatu
Brasília
Caçapava
Campinas
Campo Grande
Florianópolis
Gavião Peixoto
Rio de Janeiro
São Paulo
Sorocaba
Taubaté
Recife

Subsidiárias
ATECH
VISIONA
TEMPEST

2 Estados Unidos

Dallas
Davie
Fort Lauderdale
Jacksonville
Melbourne
Mesa
Nashville

Subsidiárias
ECTS
EVE AIR MOBILITY
NIDEC AEROSPACE

3 México

Chihuahua

Subsidiárias
EZ AIR
INTERIOR

4 Ilhas Cayman

George Town

5 Portugal

Alverca
Lisboa

Subsidiárias
OGMA

6 Espanha

Madrid

7 Reino Unido

Burgess-Hill
Farnborough
Londres

Subsidiárias
ECTS

8 Holanda

Amsterdã

Subsidiárias
ECTS
VISIONA

9 Irlanda

Dublin

Subsidiárias
EZ AIR

10 França

Le Bourget

11 Suíça

Zurique

12 Emirados Árabes

Dubai

13 Singapura

Singapura

Subsidiárias
ECTS

14 China

Pequim

15 Austrália

Melbourne

16 África do Sul

Lethabong

17 Índia

Nova Délhi

Joint Ventures & Coligadas



Cultura Embraer



Na Embraer, a cultura é construída pelas pessoas. São elas que tornam nossos valores reais por meio de atitudes, decisões e comportamentos. Mais do que processos ou sistemas, a transformação cultural acontece a partir de crenças compartilhadas e do compromisso de nossos(as) colaboradores(as) em evoluir continuamente.

Segurança e qualidade são nossas prioridades. Nosso maior compromisso é com o bem-estar das pessoas e com a qualidade de nossos produtos. Por isso, temos como base da nossa evolução cultural a **segurança em primeiro lugar e a qualidade sempre**. Essa evolução é sustentada por **cinco pilares**, que orientam como trabalhamos, colaboramos e entregamos resultados.

1 Uma Embraer. Um só time.

Trabalhar juntos(as) significa agir com generosidade e buscar sempre o que é melhor para a empresa e seus stakeholders. Empoderamos nossas equipes para que elas tenham autonomia com responsabilidade e oferecemos apoio para que todas as pessoas possam desempenhar seu papel com sucesso.

2 Trate a complexidade com simplicidade.

Buscamos clareza e foco. Isso significa evitar desperdício de tempo com burocracias desnecessárias e entender os motivos por trás das nossas ações antes de agir. A excelência, aliada à simplicidade, permite que o trabalho flua com eficiência e precisão, sem cair no perfeccionismo.

3 Tenha abertura e honestidade ao falar e ouvir.

Valorizamos um ambiente de diálogo aberto e respeitoso, onde a transparência, a escuta ativa e diferentes perspectivas são essenciais. Demonstrar vulnerabilidade, ouvir com a mente aberta e desafiar ideias de forma construtiva nos permite evoluir processos e tomar decisões melhores. Atitudes baseadas no respeito e na gentileza fortalecem a confiança e contribuem para um ambiente de trabalho mais colaborativo e inclusivo.

4 Seja responsável pelos resultados da empresa.

Reconhecemos que cada colaborador(a) contribui para o sucesso da nossa empresa. Isso significa entender como geramos valor no nosso negócio e priorizar os resultados que beneficiem nosso sucesso e não apenas áreas individuais. Além disso, cuidar dos recursos da Embraer como se fossem nossos é parte da responsabilidade coletiva de preservar o que temos e garantir eficiência.

5 Paixão por fazer a diferença.

Celebrar conquistas e reconhecer o esforço das pessoas fazem parte dessa jornada. Valorizamos a história da Embraer e cada conquista do nosso time. Com empatia e respeito, lideramos com o coração, reconhecendo o valor de cada pessoa. Vivemos cada dia com o entusiasmo de um primeiro voo, comprometidos em entregar o melhor para nossos clientes, parceiros e demais stakeholders.

Transformando pilares de cultura em ações

Para que os Pilares de Cultura se concretizem no dia a dia, promovemos iniciativas contínuas que envolvem e desenvolvem nossos(as) colaboradores(as). Treinamentos e campanhas de comunicação reforçam os comportamentos esperados, garantindo a evolução da nossa cultura.

Os **eTalks** conectam a liderança aos colaboradores(as), promovem diálogos abertos sobre temas estratégicos e permitem que todos(as) compreendam seu papel nos resultados da empresa. Essa proximidade facilita a troca de informações e o alinhamento entre as equipes.

Outra iniciativa é o Simplification Team, criado para identificar e implementar soluções práticas que reduzem processos desnecessários e melhoram a eficiência das operações. Com a participação de profissionais de diversas áreas, o grupo busca eliminar obstáculos e simplificar atividades cotidianas.

Além disso, cuidar dos recursos e resultados com responsabilidade faz parte do compromisso de cada pessoa na Embraer. Cada ação fortalece o espírito de colaboração e contribui para um ambiente onde todos(as) se sentem motivados(as) a crescer e inovar juntos(as).

Por fim, nossa cultura é construída diariamente, impulsionada por um time comprometido e apaixonado pelo que faz. Juntos(as), evoluímos para construir a empresa que queremos: mais conectada, eficiente e preparada para o futuro.

Desempenho Financeiro



Desempenho Financeiro

Em 2024, a Embraer atingiu as estimativas financeiras divulgadas no início do ano, com destaque para o EBIT Ajustado de R\$ 3,99 bilhões e o Fluxo de Caixa Livre de US\$ 676 milhões, ambos acima das projeções revisadas ao longo do ano. O EBITDA Ajustado atingiu R\$ 5,15 bilhões, um crescimento de 87% em relação a 2023, refletindo o aumento da receita e maior controle de custos operacionais.

206

aeronaves comerciais, executivas e militares entregues em 2024.

A receita líquida totalizou R\$ 35,4 bilhões (US\$ 6,4 bilhões), um crescimento de 11% em comparação com 2023, impulsionada pelo aumento nas entregas de aeronaves e pelo desempenho positivo de todas as unidades de negócio.

Na **Aviação Comercial**, a receita atingiu R\$ 12,38 bilhões (+36%), reflexo do maior volume de entregas e de um portfólio de aeronaves de maior valor agregado. Já a **Aviação Executiva avançou 42%, totalizando R\$ 9,83 bilhões**, impulsionada por preços médios superiores e pela entrega de modelos mais sofisticados.

O segmento de **Defesa & Segurança apresentou o maior crescimento percentual, com receita de R\$ 3,99 bilhões (+55%)**, resultado do avanço dos programas do KC-390 e Super Tucano. **A área de Serviços & Suporte alcançou R\$ 8,85 bilhões (+25%)**, acompanhando o crescimento da frota e a ampliação da oferta de manutenção e suporte operacional.

O lucro líquido atribuído à Embraer foi de R\$ 1,9 bilhão, mais que o dobro do registrado em 2023 (R\$ 783,6 milhões), com margem líquida de 5,4%. O bom desempenho operacional e o impacto positivo da variação cambial contribuíram para esses resultados. A posição de caixa ao final do ano foi de R\$ 15,8 bilhões, com redução da dívida líquida, que passou de R\$ -2,7 bilhões em 2023 para R\$ 371,5 milhões em 2024.

Receita líquida total
us\$ 6,4 bilhões
crescimento de
11%↑



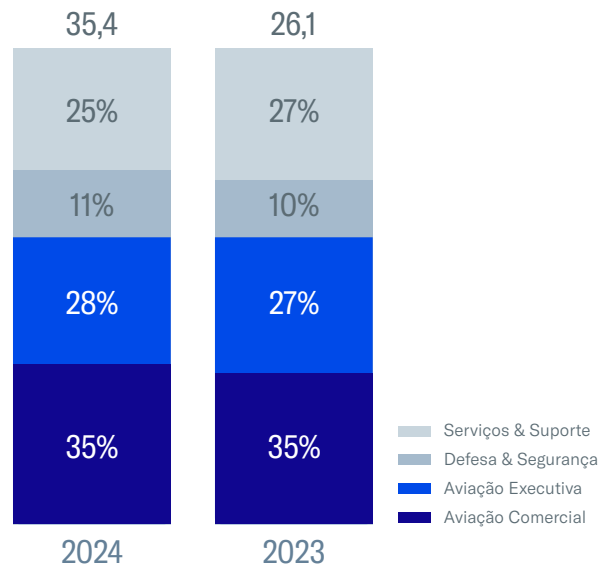
Resultado Operacional

Em 2024, o resultado e a margem operacional (EBIT) ajustados foram de R\$ 3,99 bilhões e 11,3%, respectivamente, refletindo um aumento em relação aos 6,5% registrados em 2023. Esse crescimento foi impulsionado pelo aumento de 14% no número de entregas de aeronaves, maior volume de negócios e eficiência operacional aprimorada.

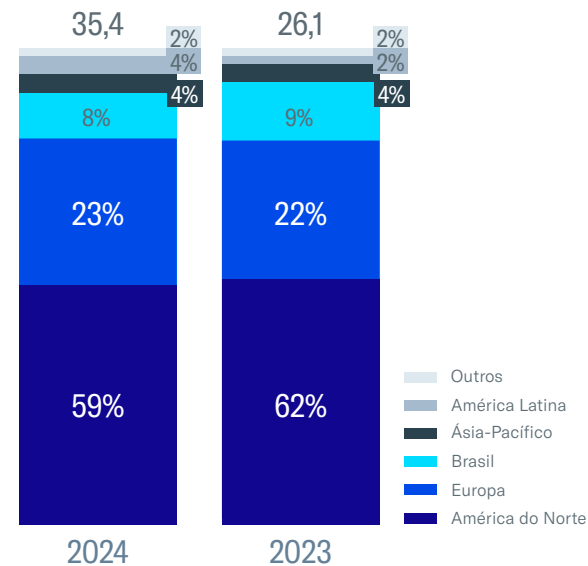
As ações da Embraer são negociadas no Novo Mercado da Bolsa de Valores de São Paulo (B3) desde 1989 e na Bolsa de Nova York (NYSE) por meio do programa de ADRs (American Depositary Receipts) nível III, estabelecido em 2000. No final de 2024, as ações da Embraer na B3 (EMBR3) foram cotadas a R\$ 56,19, representando uma valorização de 155% em relação aos R\$ 22,39 do final de 2023.

Na Bolsa de Nova York, os ADSs (American Depositary Shares) da companhia (ERJ) atingiram US\$ 36,68, com valorização de 106% em comparação aos US\$ 18,45 do ano anterior.

Receita por segmento
receita líq. US\$ bilhões



Receita por região
receita líq. US\$ bilhões



Aumento de
6,5%
em comparação
com 2023

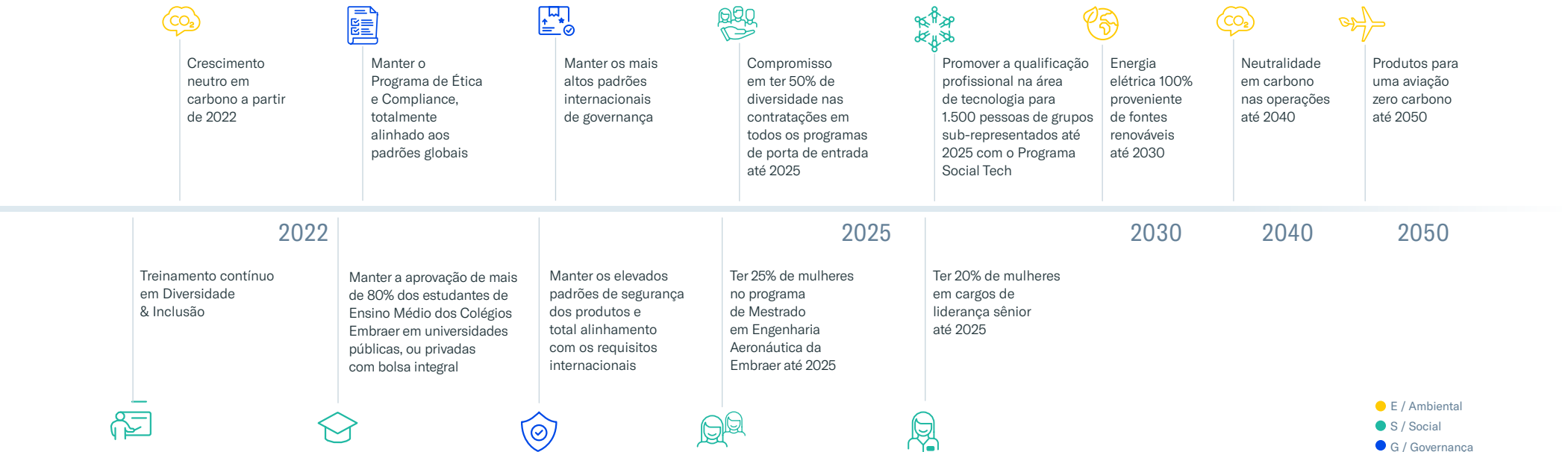
ESG





Anunciados no final de 2021, a estratégia de sustentabilidade e o planejamento com metas de longo prazo em ESG (sigla em inglês para Environmental, Social and Governance) continuaram a fazer parte do dia a dia da Embraer ao longo de 2024. A empresa segue focada na descarbonização da aviação por meio do desenvolvimento de produtos, serviços e tecnologias mais sustentáveis, além de reforçar sua atuação histórica em responsabilidade social.

Em 2024, avanços importantes foram alcançados, com resultados que demonstram que a empresa está no caminho certo para atingir suas metas ambientais, sociais e de governança.



Compromisso Ambiental

Em 2024, a Embraer manteve o foco na descarbonização de suas operações e de sua cadeia de valor, empreendendo esforços em quatro grandes frentes:



Na frente de eficiência e transição energética, destaca-se o projeto de substituição do gás natural (combustível não renovável) por biometano (renovável). Essa foi a maior iniciativa de eficiência energética da Embraer em 2024. A unidade de Gavião Peixoto (SP), responsável por 10% do consumo global de gás natural da empresa, iniciou os testes para a troca de combustíveis em 2022. Neste ano, a planta se tornou a primeira da Embraer a operar 100% com biometano.

O abastecimento da planta é feito pelo modal rodoviário, com caminhões que utilizam esse mesmo combustível, reduzindo as emissões associadas à logística. Devido aos resultados positivos desse pro-

jeto, a empresa pretende expandir a substituição do gás natural por biometano para outras unidades.

Outros projetos importantes de eficiência energética foram concluídos, como a substituição de queimadores antigos por equipamentos mais eficientes nas unidades de Gavião Peixoto e São José dos Campos (SP). Além disso, a cabine de pintura do Ipanema, em Botucatu, passou a utilizar energia elétrica 100% renovável (solar e eólica) no lugar do gás natural. A central de refrigeração do F-300, na unidade Ozires Silva, também foi convertida para energia elétrica de fonte 100% renovável, substituindo o uso de gás natural.

Juntas, essas iniciativas reduziram quase 2.500 toneladas de CO₂ no último ano. A Embraer segue estudando como medidas semelhantes podem ser implementadas em outras unidades operacionais.

Ações de conscientização para a redução do uso de gás natural também estão em andamento entre os(as) colaboradores(as). Em 2024, a equipe da unidade Ozires Silva, em São José dos Campos (SP), participou de iniciativas sobre o tema. Os(as) operadores(as) do hangar de maior consumo dessa unidade foram envolvidos(as) em atividades para estimular a troca de boas ideias voltadas à redução do consumo de gás natural.

Na frente de energia elétrica 100% renovável, entraram em vigor contratos com esse foco no Brasil, desde janeiro, e em Portugal, na OGMA, desde julho. Toda a energia elétrica consumida pelas unidades de fabricação e manutenção de aeronaves no Brasil e em Portugal já tem origem solar ou eólica, eliminando as emissões de escopo 2 nessas localidades.

Com energia renovável abastecendo as unidades do Brasil e de Portugal, a Embraer atingiu 80% do seu consumo a partir dessas fontes e mantém o objetivo de alcançar 100% até 2030.

Nos Estados Unidos, em 2024, foi firmada uma parceria para a instalação de painéis solares na unidade de Melbourne, Flórida. O projeto, o maior de energia fotovoltaica já realizado pela Embraer, entrará em operação em 2025 na sede da Embraer Aviação Executiva. A iniciativa tem como proposta suprir 100% da demanda por eletricidade de todo o hangar do centro de serviços dessa unidade.



Em 2024 a empresa atingiu
80% da sua meta de ser suprida
100% por energia renovável em
todas as suas operações até 2030

Na frente de uso e fomento à produção de SAF (combustível sustentável de aviação), o consumo segue em crescimento na unidade de Melbourne. A frota de jatos executivos foi abastecida com 760 mil litros em 2024, mais de seis vezes o volume utilizado em 2023.

[Veja mais detalhes no capítulo da Aviação Executiva.](#)

O SAF tem potencial para reduzir as emissões de carbono na indústria aeroespacial em até 80% em comparação ao combustível tradicional. O principal desafio está no volume de produção, hoje insuficiente para suprir a demanda global do setor, e no custo envolvido para garantir o abastecimento. Para fomentar o uso e a produção de SAF no Brasil,



a Embraer participou ativamente do subcomitê técnico ProBioQAV, vinculado ao Programa Combustível do Futuro, do Ministério de Minas e Energia. Esse grupo forneceu as premissas técnicas para a elaboração da minuta da Lei do Combustível do Futuro e colaborou ativamente nas discussões para sua aprovação em 2024 (Lei nº 14.993/2024).

A nova legislação representa um estímulo importante para a produção e o uso de combustíveis sustentáveis no Brasil, proporcionando a segurança jurídica necessária para que potenciais agentes da cadeia de SAF possam estruturar seus planos de ação e viabilizar essa nova cadeia produtiva.

A empresa também segue investindo em pesquisas sobre SAF, incluindo o desenvolvimento de novas rotas tecnológicas e a realização de testes em voo.

Nos últimos anos, a Embraer avançou nos estudos para que suas aeronaves possam operar com 100% de SAF. A meta é obter a certificação até 2030. Atualmente, todas as aeronaves da empresa estão aptas a operar com uma mistura de até 50% desse combustível.

Na gestão de emissões de gases de efeito estufa na cadeia de valor, a Embraer avançou para a segunda fase do projeto de engajamento de sua rede de fornecedores. Em 2024, em parceria com o CDP – Disclosure Insight Action, o maior sistema global de divulgação ambiental, e por meio do programa CDP Supply Chain, a empresa incentivou seus fornecedores globais a responderem um questionário sobre estratégia climática e emissões de gases de efeito estufa. Neste ano, a participação dos fornecedores dobrou em relação ao ano anterior.

A primeira fase do projeto ocorreu em 2023, com o objetivo de avaliar a maturidade dos fornecedores em relação às mudanças climáticas, analisando sua exposição a esses riscos e monitorando suas emissões.

Já em relação aos clientes, a Embraer mantém a meta global de apoiar a indústria da aviação na busca por emissões líquidas zero de carbono até 2050. No ano passado, a empresa investiu 47% de seu faturamento em pesquisa e desenvolvimento de tecnologias limpas.

Saiba mais sobre [Familia Energía](#) e o [eVTOL](#).



Compromisso Social

A Embraer valoriza cada colaborador(a) como parte de seu sucesso global e oferece o suporte necessário para que todos desempenhem suas funções com senso de pertencimento. Em 2024, a empresa reafirmou seu compromisso com uma cultura plural, ampliou oportunidades e consolidou ações estratégicas voltadas para Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I).

Evolução da Cultura Embraer

O programa **"Voo da Cultura"** reforçou o alinhamento cultural da companhia com a diversidade, valorizando as perspectivas únicas de cada pessoa. Por meio de workshops e ações interativas, o "Voo da Cultura" ajudou a criar um ambiente onde as vozes de todos os níveis hierárquicos pudessem ser ouvidas e respeitadas.

Diversidade, Equidade e Inclusão

EMpower Women

Em 2024, o programa dedicado ao desenvolvimento de mulheres seguiu promovendo lideranças femininas, alinhado à meta corporativa de alcançar 20% de mulheres na liderança sênior da empresa até 2025.



Novas oportunidades foram abertas para supervisoras, selecionadas por meio de inscrições voluntárias. Além disso, o programa incluiu uma etapa de mentoria, conduzida por líderes que participaram da primeira turma, o que criou uma rede de apoio e troca de experiências importantes para o desenvolvimento das líderes da empresa.

O programa também abordou temas como autoconhecimento, dinâmicas de poder organizacional e práticas de gestão. Essas atividades preparam as participantes para os desafios do ambiente corporativo e fortalecem uma cultura que valoriza a diversidade e a equidade.

A Embraer continua a fazer parte, voluntariamente, da iniciativa 25by25, promovida pela Associação Internacional de Transporte Aéreo (IATA). Ao integrar o programa, que busca ampliar a participação feminina na aviação, a empresa reafirma seu compromisso de aumentar em 25% a presença de mulheres em cargos de liderança e funções técnicas até 2025. Além disso, a Vice-Presidência de Pessoas aderiu a essa meta para liderança geral e cargos técnicos.

A companhia também esteve presente em eventos nacionais e internacionais, como a Conferência Anual de Mulheres na Aviação (WAI), nos Estados Unidos, a 36ª Conferência Anual da Associação Internacional de Mulheres na Aviação (IAWA), na Irlanda, e o evento da Associação das Mulheres Aviadoras do Brasil (AMAB).

Social Tech Careers – Público 50+

A Embraer realizou uma edição especial do programa Social Tech Careers, voltada à capacitação de pessoas com 50 anos ou mais. O programa ofereceu 185 bolsas de estudo, incluindo algumas destinadas a colaboradores(as).

Com carga horária de 240 horas, distribuídas ao longo de 12 semanas, os(as) participantes tiveram acesso a conteúdos sobre análise de dados, plataformas *low code* e programação em Python. Além disso, desenvolveram habilidades técnicas voltadas para áreas em expansão, como inteligência artificial e automação. A metodologia seguiu o modelo de *bootcamp*, um treinamento intensivo que combina teoria e prática em um ambiente imersivo.

Desde sua criação, em 2021, o Social Tech Careers já capacitou mais de 1.600 pessoas de grupos sub-representados, incluindo pessoas com deficiência, pessoas negras, mulheres e, mais recentemente, profissionais mais experientes.

Além da qualificação técnica, os(as) participantes são conectados(as) ao banco de talentos da Embraer e de empresas parceiras, ampliando suas oportunidades de ingressar no setor tecnológico.

Calendário Global de Diversidade

Nos últimos anos, diversas ações passaram a integrar o calendário global de diversidade da Embraer, trazendo visibilidade para pautas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) na companhia. A empresa adotou a prática de identificar e selecionar datas significativas para as diferentes regiões onde atua. Nessas ocasiões, são promovidas iniciativas de comunicação, sensibilização, palestras e rodas de conversa.

Muitas dessas ações ocorrem em parceria com os Embraces, *Employee Resource Groups* (ERGs) formados por colaboradores(as) voluntários(as) da Embraer, dedicados(as) ao acolhimento e à promoção do debate sobre diversidade, equidade e inclusão na companhia. O Embrace faz parte do Programa de Diversidade e fortalece todas as iniciativas e projetos voltados para esse tema.

Em 2024, por exemplo, foi realizada a Semana Embrace Pride, em junho, mês do orgulho LGBTQIA+. A progra-



mação abordou temas como “Construindo Alianças: O Papel da Liderança na Promoção da pauta LGBTQIA+”.

Inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD)

A Embraer realizou um censo interno em 2023 para avaliar as condições de acessibilidade física e digital em suas instalações. Os resultados, divulgados em 2024, estão sendo utilizados para planejar ações de inclusão e melhorias estruturais, com novas iniciativas previstas para 2025.

Em paralelo, os treinamentos de Libras (Língua Brasileira de Sinais) foram ampliados para alcançar mais colaboradores(as), especialmente em áreas operacionais.

Gestores(as) também participaram de capacitações específicas para fortalecer práticas inclusivas e contribuir para a construção de uma cultura mais acolhedora.

Em parceria com o Embrace Abilities, formado por colaboradores(as) voluntários(as) que discutem exclusivamente a inclusão de pessoas com deficiência, a Embraer passou a oferecer o Cordão de Girassol, símbolo utilizado por pessoas com deficiências ocultas.

Portal da Academia da Diversidade

Em 2024, para fortalecer o programa de DE&I da Embraer, bem como organizar e divulgar suas iniciativas, foi cria-

da uma página interna que permite aos(as) colaboradores(as) acessar conteúdos, explorar trilhas de aprendizado e ampliar seus conhecimentos.

Reconhecimentos

Em 2024, a Embraer recebeu dois importantes reconhecimentos que destacam a qualidade do ambiente de trabalho e as iniciativas voltadas para a valorização dos(as) colaboradores(as): a certificação Great Place to Work (GPTW) e a inclusão no ranking World's Best Employers 2024, da Forbes.

A GPTW reconheceu as operações da Embraer no Brasil, China, Estados Unidos, França e Singapura como exemplos de excelência no ambiente de trabalho. A certificação foi concedida com base em uma pesquisa global realizada de forma voluntária e anônima, na qual os(as) colaboradores(as) avaliaram aspectos como cultura organizacional, bem-estar e engajamento.

A Embraer também foi incluída no ranking World's Best Employers 2024, elaborado pela Forbes, que destaca as melhores empresas para trabalhar em todo o mundo. O levantamento foi baseado em pesquisas independentes que coletaram opiniões de colaboradores(as), familiares e profissionais do setor, ressaltando organizações que promovem bem-estar, inclusão, diversidade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.



Programas de porta de entrada

Programa de Estágio

Foram abertas 663 vagas para estudantes de nível técnico e superior em todo o Brasil, com processo seletivo 100% virtual. O programa oferece oportunidades nos modelos remoto, híbrido e presencial, além de benefícios como bolsa-auxílio, convênio médico, convênio odontológico e vale-transporte. Em 2024, 53% das vagas foram preenchidas por grupos sub-representados, incluindo mulheres, pessoas negras e jovens com deficiência.

Ao longo do programa, os(as) estagiários(as) têm a oportunidade de participar de projetos internos voltados para a melhoria de processos da companhia. Além disso, são incentivados(as) a desenvolver habilidades técnicas e comportamentais.



Meninas em STEM

Como parte das iniciativas para atrair mais mulheres para carreiras técnicas e tecnológicas, a Embraer criou o programa Meninas em STEM (sigla em inglês para *Science, Technology, Engineering and Mathematics*). A iniciativa é voltada para estudantes do ensino fundamental e médio, que participam de palestras, workshops e visitas às instalações da empresa. O objetivo é desmistificar barreiras, incentivar e inspirar essas jovens a considerarem carreiras em setores tradicionalmente ocupados por homens.

Programa Jovem Aprendiz

Em 2024, cerca de 170 aprendizes foram contratados(as) para atuar em funções técnicas e administrativas nas unidades de São José dos Campos, Botucatu e Gavião Peixoto (SP). No total, 60% das vagas foram preenchidas por grupos sub-representados, incluindo mulheres, pessoas negras e jovens com deficiência.



Capacitação em Produção Aeronáutica

A Embraer expandiu suas iniciativas de capacitação técnica ao oferecer, gratuitamente, cursos de Produção Aeronáutica, com ênfase em Mecânica e Elétrica, para moradores(as) de São José dos Campos, Botucatu, Caçapava, Jacareí e São Manuel (SP). O programa é realizado em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI).

Foram disponibilizadas 128 vagas, das quais 30% foram reservadas para mulheres e pessoas pretas/pardas.

PEE - Programa de Especialização em Engenharia

Em 2024, a 32ª turma do programa ofereceu 43 bolsas de estudo a engenheiros(as) de diferentes especialidades para a formação de uma nova turma do mestrado profissional em Engenharia Aeronáutica. Esta edição contou com 27% de engenheiras, alinhando-se ao compromisso social da Embraer dentro de sua estratégia de ESG, que busca contribuir para a qualificação e o ingresso de mulheres nas carreiras de STEM.

Reconhecido pelo Ministério da Educação (MEC) e com duração de 18 meses, o curso já formou mais de 1.700 alunos(as) desde 2001. As aulas são ministradas em São José dos Campos por professores(as) do Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA) e profissionais da Embraer. A taxa média de contratação dos participantes pela companhia é de 96%. A 33ª turma do programa terá início em fevereiro de 2025, com 45 engenheiros(as).



PES – Programa de Especialização em Software e Ciência de Dados

Em 2024, a 3ª turma do programa ofereceu 35 bolsas de estudo, direcionadas a graduados(as) na área de Ciências Exatas. Com duração de nove meses, a formação resultou em 10 especialistas em Ciência de Dados e 25 em Software Embarcado. Esta edição contou com 34% de mulheres, alinhando-se ao compromisso social da Embraer dentro de sua estratégia de ESG, que busca ampliar a diversidade nos programas de entrada da companhia.

O PES é uma pós-graduação *lato sensu*, realizada a distância em parceria com a Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) desde 2022. Até o momento, cerca de 100 profissionais foram selecionados(as) pelo programa, que apresenta um índice de empregabilidade de 95%.

A 4ª turma do programa terá início em março de 2025, com 30 profissionais.



EMpower Ambiente de aprendizagem Embraer

A Embraer possui sua própria marca de educação, EMpower, com foco na disseminação da cultura da aprendizagem de forma global e alinhada às tendências de mercado.

São oferecidas diversas soluções educacionais, acessíveis de qualquer lugar, a qualquer momento, para todos(as) os(as) colaboradores(as) da Embraer. Atualmente, o EMpower disponibiliza mais de 4 mil temas de treinamentos, e, em 2024, foram registradas mais de 900 mil horas de treinamento, distribuídas

em mais de 6 mil turmas. A média foi de 47 horas de capacitação por colaborador(a), com um índice de alcance de 98% do efetivo.

Além disso, a Embraer conta com uma plataforma dedicada ao autodesenvolvimento, lançada em novembro de 2023, que oferece mais de 24 mil cursos sobre diferentes temas.

[Saiba mais no Anexo de Indicadores.](#)

O EMpower foi desenvolvido como um ambiente de aprendizagem que contempla:

> Academias > Programas corporativos > Plataformas de aprendizagem

Saúde e Segurança do Trabalho

Em 2024, a Embraer consolidou a segurança como um pilar estratégico, intensificando-a ao dia a dia a corporativo e reforçando seu compromisso com o bem-estar dos(as) colaboradores(as). No segundo semestre, houve uma redução inédita na taxa de acidentes, revertendo a tendência histórica de aumento nesse período.

O resultado foi alcançado por meio de uma comunicação interna mais enfática sobre riscos e acidentes, da implementação eficaz de ações preventivas e do alto engajamento das lideranças na análise e adoção de medidas corretivas.



Diagnóstico de Cultura da Segurança

Em 2023, um diagnóstico de cultura da segurança realizado na Embraer identificou oportunidades de melhoria em oito áreas essenciais. Em 2024, a empresa concentrou seus esforços em três delas, consideradas prioritárias: percepção de riscos, aprendizado organizacional e comprometimento gerencial.

Dessa forma, diversas iniciativas foram implementadas para impulsionar esse avanço, entre elas a revisão das Regras de Ouro; a ampliação da comunicação sobre acidentes e a implementação do processo de lições aprendidas; o fortalecimento e a revitalização dos Diálogos de Segurança; a estruturação do Comitê Safety Champions; o desenvolvimento de campanhas de divulgação e mensagens do Safety First; e a realização de genbas focados, envolvendo todos os níveis de liderança. A reavaliação do diagnóstico está prevista para 2027, quando as iniciativas implementadas terão amadurecido e estarão gerando resultados concretos.

Liderança ativa

Encontros regulares chamados *“Let’s Talk About Safety”*, liderados por vice-presidentes, promoveram discussões sobre segurança com diferentes níveis hierárquicos ao longo do ano, além de acompanhar o progresso das iniciativas voltadas para o tema.



Diretores(as), gerentes e supervisores(as) incorporaram novas práticas às suas rotinas, incluindo a realização de genbas focados na segurança das operações e a aplicação de Diálogos de Segurança do Trabalho com as equipes. Essas ações reforçaram a cultura preventiva e fortaleceram o engajamento em todos os níveis da empresa.

Cerca de 400 líderes passaram a ter metas específicas do Programa Ambiente Seguro, diretamente relacionadas à segurança.

Programa Ambiente Seguro

Criado em 2018, o programa passou por uma revitalização, incorporando treinamentos, campanhas e melhorias visuais. Agora, colaboradores(as), contratados(as) e visitantes podem relatar, de forma simples e rápida, condições de risco, situações ambientais e comportamentos inseguros identificados nas instalações.

Para isso, basta escanear um dos QR codes disponíveis em diferentes pontos das unidades da Embraer ou acessar a plataforma pelo desktop. As informações são registradas em um sistema centralizado, permitindo que as equipes atuem prontamente na resolução dos problemas identificados.

O Ambiente Seguro está sendo integrado a um software global de gestão da SAP, proporcionando maior controle sobre indicadores, processos e não conformidades.

Programa Estar de Bem

Com o objetivo de reduzir fatores de risco à saúde, o programa incentiva a adoção de hábitos saudáveis, oferecendo recursos que facilitam a incorporação de um estilo de vida mais equilibrado. Entre as iniciativas estão benefícios como acesso a academias, eventos esportivos, incluindo corridas de rua, e acompanhamento nutricional, entre outros.

O Programa Estar de Bem é voltado para colaboradores(as), dependentes e estagiários(as).

[Saiba mais sobre o programa no Anexo de Indicadores.](#)

Instituto Embraer

Desde sua fundação, o Instituto Embraer tem apoiado a educação e promovido a transformação social no Brasil. Com mais de duas décadas de atuação, a instituição reforça o compromisso da Embraer, sua principal mantenedora, em contribuir para a construção de um país mais justo e inclusivo.

Em 2024, o Instituto ampliou seu impacto por meio de parcerias estratégicas e programas como Ciência Diversa, Emergência Climática e Asas do Bem, conectando organizações e voluntários(as) a causas urgentes. Além disso, mantém dois colégios de Ensino Médio de período integral em São José dos Campos e Botucatu, reconhecidos pelos altos índices de aprovação em universidades.

Ao longo do ano, o foco permaneceu na inclusão, sustentabilidade e fortalecimento da formação educacional, garantindo resultados concretos para estudantes, famílias e comunidades nas regiões onde a Embraer está presente.



Colégios Embraer



Os Colégios Embraer, localizados em São José dos Campos e Botucatu, oferecem Ensino Médio de período integral, com vagas gratuitas destinadas a estudantes de escolas públicas e de baixa renda, além de uma parcela de alunos(as) pagantes.

Em 2024, mais de 85% dos formandos ingressaram em universidades públicas ou privadas com bolsas

integrais, mantendo o padrão de excelência acadêmica das instituições.

Além das disciplinas convencionais, os Colégios Embraer promovem projetos alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), declarados pela ONU em 2015. Dessa forma, os(as) estudantes são incentivados(as) a buscar soluções inovadoras para desafios globais, como as mudanças climáticas.

Parceria com a Fundação Banco do Brasil

Ao longo do ano, a parceria entre o Instituto Embraer e a Fundação Banco do Brasil incorporou as Tecnologias Sociais ao currículo dos Colégios Embraer. Os(as) estudantes tiveram acesso a conteúdos teóricos sobre mudanças climáticas, resolução de problemas e inovação social, além de desenvolverem projetos práticos aplicados à comunidade.

Como resultado desse trabalho, foram entregues 10 aquecedores solares para cinco instituições em comunidades de São José dos Campos e Botucatu.

Os equipamentos, desenvolvidos pelos(as) próprios(as) estudantes, são produzidos com materiais simples e de baixo custo e conseguem aquecer água para torneiras e chuveiros, proporcionando uma redução de até 30% no consumo de energia elétrica. Ao todo, 300 famílias foram diretamente beneficiadas pela iniciativa.





Desafio de Miniplanadores

O Desafio de Miniplanadores é uma iniciativa do Instituto Embraer, em parceria com a Eve Air Mobility. O projeto oferece oficinas para estudantes dos 8º e 9º anos do Ensino Fundamental da rede pública, nas quais eles(as) aprendem a construir e testar miniplanadores.

A experiência proporciona um primeiro contato com conceitos de engenharia e aviação, além de estimular o trabalho em equipe e o pensamento criativo. Em 2024, a competição final reuniu mais de 100 participantes de São José dos Campos, Gavião Peixoto, Botucatu e Taubaté.



Olimpíada de Ciência e Tecnologia para Meninas

A Olimpíada de Ciência e Tecnologia (OCT) é uma iniciativa anual do Instituto Embraer voltada para estudantes do ensino público. Em sua terceira edição, foi direcionada exclusivamente a meninas, contando com mais de 1.000 inscritas. O objetivo foi incentivar a participação feminina em carreiras de ciências exatas e promover a equidade de gênero no campo tecnológico.

As inscrições foram gratuitas para alunas dos 7º e 8º anos de 13 cidades paulistas. As vencedoras receberam medalhas e certificados. A iniciativa amplia as oportunidades de desenvolvimento e prepara as jovens para carreiras em STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática).



Programa Revoar

O Programa Revoar oferece apoio financeiro e psicológico a talentosos jovens oriundos dos Colégios Embraer aprovados nas melhores universidades públicas e privadas com bolsa.

O financiamento vem de doações voluntárias de colaboradores(as) da empresa.

A iniciativa beneficiou **45** jovens em 2024

Ciência Diversa

O Ciência Diversa, programa do Instituto Embraer, deu continuidade em 2024 às suas ações voltadas para a capacitação tecnológica e inclusão social. Em parceria com a Toti Diversidade, plataforma on-line que promove a inclusão de pessoas refugiadas e migrantes, e com o Instituto Verdescola, ONG que atua no desenvolvimento educacional e social, o programa realizou iniciativas focadas em grupos vulneráveis, criando oportunidades em áreas como ciência e tecnologia.

Em São Sebastião, o projeto Ciência Delas, realizado com o Verdescola, capacitou meninas em educação ambiental, ciência, tecnologia e empreendedorismo. Elas aprenderam a reciclar plástico coletado nas praias, transformando-o em filamentos para impressoras 3D. Além disso, criaram esculturas de animais marinhos, unindo impacto social e ambiental ao desenvolvimento de novas competências.

Já a parceria com a Toti Diversidade ofereceu cursos on-line de programação *full-stack* para refugiados(as), ampliando as oportunidades de qualificação e inserção no mercado de tecnologia. O Ciência Diversa selecionou 60 participantes em 2024, dos quais 38 concluíram a formação com sucesso, contribuindo para a inclusão de grupos historicamente sub-representados em áreas de alta demanda.

Em 2025, a quarta edição do Ciência Diversa seguirá com foco em mulheres, pessoas LGBTQIA+, pretos(as) e pardos(as) e pessoas com deficiência. Além disso, continuará financiando projetos de Organizações da Sociedade Civil (OSCs) nas áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM).

A meta para o próximo ano é que pelo menos 70% do público beneficiado pertença a esses grupos. As iniciativas aprovadas serão acompanhadas de forma contínua e avaliadas com base em critérios como impacto social, inovação e potencial de transformação.



Asas do Bem

O programa de voluntariado do Instituto Embraer organiza suas ações por meio da plataforma Asas do Bem, que conecta colaboradores(as) a projetos educacionais e sociais desenvolvidos por Organizações da Sociedade Civil (OSCs). A plataforma facilita o engajamento em causas sociais e educativas, beneficiando grupos em situação de vulnerabilidade e promovendo iniciativas alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas.

Em 2024, mais de 500 pessoas atuaram como voluntárias em atividades como mentorias, visitas às unidades e projetos nos Colégios Embraer. As ações podem ser realizadas presencialmente ou on-line e reforçam o papel dos(as) colaboradores(as) no apoio ao desenvolvimento educacional e social nas comunidades onde a Embraer está presente.

Acelerando Carreiras

O programa de mentoria Acelerando Carreiras, realizado em parceria com o Instituto Joule, conecta mentores(as) da Embraer a jovens estudantes das áreas de STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática).

Desde sua criação, o programa já beneficiou mais de 220 jovens, oferecendo encontros de mentoria que promovem a troca de experiências e conhecimentos entre mentores(as) e estudantes.

Emergência Climática

Criado em 2022, o programa Emergência Climática do Instituto Embraer tem como objetivo prestar socorro humanitário a comunidades afetadas por desastres associados a eventos climáticos extremos. Em 2024, a iniciativa teve um papel fundamental na resposta às inundações no estado do Rio Grande do Sul, uma das emergências mais graves do ano no Brasil.

As chuvas intensas atingiram mais de 114 municípios, deixando milhares de pessoas desabrigadas, muitas em situação de extrema vulnerabilidade. Para apoiar essas comunidades, o Instituto Embraer atuou em parceria com a ONG Visão Mundial Brasil. A operação contou com o envio de duas aeronaves KC-390 carregadas com mantimentos, além de três caminhões transportando doações.

Foram mobilizados mais de R\$ 1 milhão, convertidos em 120 toneladas de suprimentos essenciais, incluindo cestas básicas, kits de higiene e materiais de limpeza. Mais de 40 mil pessoas foram diretamente beneficiadas, com destaque para o atendimento psicossocial às famílias atingidas.



Embraer Foundation

A Embraer Foundation, criada para consolidar e expandir as iniciativas de Responsabilidade Social Corporativa da Embraer nos Estados Unidos, atua há sete anos para promover o desenvolvimento social e ambiental por meio do engajamento comunitário e de projetos educacionais. Cerca de 400 funcionários(as) da Embraer aproveitam o benefício de Tempo Livre Voluntário da empresa para dedicar mais de 3.000 horas de serviço a mais de 20 organizações comunitárias nos Estados Unidos.

Incentivos ao Voluntariado

Os(as) colaboradores(as) Embraer são incentivados(as) a identificar oportunidades para apoiar organizações comunitárias e a envolver outros(as) colaboradores(as) em ações voluntárias por meio do programa IVOLUNTEER. Anualmente, são destinados até US\$ 10.000 para essas iniciativas, o que permite que a organização beneficiada adquira os recursos necessários para executar o projeto.

Apoiando a comunidade

Em 2024, a Embraer Foundation fortaleceu a conexão entre a Embraer e a comunidade ao apoiar mais de 20 organizações que enfrentam diversos desafios nas regiões onde seus(suas) funcionários(as) vivem. Anualmente, a fundação

seleciona programas e projetos nos EUA para o (e)NVEST, para priorizar iniciativas em educação, moradia, insegurança alimentar e desenvolvimento da força de trabalho.

Caminhos com propósito

Por meio da Embraer Foundation, a empresa apoia programas que despertam o interesse de jovens pela aviação e os apresenta a oportunidades da área e aumenta o acesso de talentos sub-representados. Os projetos a seguir são exemplos entre as seis iniciativas beneficiadas:

> Black Pilots of America

Há mais de 25 anos, a Black Pilots of America (BPA) promove educação e treinamento em aviação para jovens de comunidades sub-representadas nos Estados Unidos. A organização oferece bolsas de estudos para a Les Morris Summer Flight Academy, onde os alunos têm aulas teóricas e práticas de voo.

> Women in Aviation International (WAI)

Há mais de 30 anos, a Women in Aviation International (WAI) atua para ampliar a participação feminina no setor aeroespacial. A Embraer Foundation apoia a organização de eventos como a Convenção Anual da WAI e o Girls in Aviation Day, que conecta meninas estudantes e profissionais experientes da indústria da aviação.



Dia da Aviação Embraer

Em 2024, mais de 500 alunos(as) participaram de uma experiência imersiva nas instalações da Embraer em Nashville, Fort Lauderdale e Melbourne. Realizada em parceria com o Capitão Barrington Irving e a Flying Classroom, a iniciativa oferece Tech Talks com especialistas do setor, atividades práticas em STEM e visitas guiadas pelas áreas de Produção, Pintura e Manutenção.

Compromisso em Governança

A Embraer busca assegurar o mais alto nível de integridade corporativa e ética em todos os seus negócios. O modelo de governança corporativa adotado tem uma gestão empresarial focada no crescimento sustentável, atendendo aos padrões dos mercados brasileiro e internacional.

A Embraer busca melhorar continuamente seus instrumentos de governança corporativa, tais como regimentos internos dos comitês de assessoramento, políticas, normas internas e do Código de Ética e Conduta.

Ética e Compliance

A Embraer possui um programa de Compliance maduro, desenvolvido para garantir que todas as atividades da empresa sejam conduzidas em conformidade com leis, regulamentos e políticas internas.

Pilares do programa de compliance

- > Governança Corporativa (Anticorrupção)
- > Gestão de Riscos
- > Políticas e procedimentos
- > Treinamento e comunicação
- > Helpline
- > Monitoramento e avaliação de riscos de Compliance
- > Compliance nos relacionamentos com Terceiros
- > Auditoria e melhoria contínua

Destaques em transparência corporativa e eficiência operacional



Em 2024, a Embraer foi reconhecida pela **Associação Nacional de Executivos (ANEFAC) com o Troféu Transparência**. Além de figurar entre as dez empresas mais transparentes pelo 23º ano, nesta edição a companhia foi eleita a empresa com a demonstração financeira mais transparente do Brasil entre aquelas com receita líquida acima de R\$ 20 bilhões.



Também em 2024, a Embraer venceu o **Prêmio Internacional de Excelência Empresarial e foi reconhecida na 6ª edição do Global KAIZEN™ Award**. A premiação destaca as melhores práticas de excelência empresarial, voltadas para ganhos de eficiência e maior geração de valor para a sociedade. Esta foi a primeira vez que uma empresa brasileira conquistou a primeira colocação no prêmio.



Reforçando o compromisso da companhia com as melhores práticas de governança corporativa, a empresa mantém um processo contínuo de aprimoramento dos instrumentos de governança e do Conselho de Administração. Isso inclui a atualização dos regimentos internos dos comitês de assessoramento, além da revisão e fortalecimento de políticas institucionais e do Código de Ética e Conduta.

Na cadeia de suprimentos, a Embraer foi reconhecida no **Procurement Success Summit 2024 (PSS)**, na China, onde seu programa recebeu prêmios nas categorias de Inovação de Processo e Ecossistema de Compras.

Segurança Operacional & Qualidade do Produto



Segurança em primeiro lugar e qualidade sempre

Desde 2007, a Embraer adota a filosofia LEAN como estratégia empresarial que dissemina fundamentos, conceitos e práticas do P3E - Programa de Excelência Empresarial. Este programa é responsável por liderar as transformações de forma integrada, provendo meios para que toda a empresa possa dar saltos na melhoria dos seus processos. Este sistema de excelência visa a segurança em primeiro lugar, qualidade sempre, entregas no prazo e no melhor custo.

[Saiba mais no Anexo de Indicadores.](#)

Cultura de Qualidade

A Embraer acredita que um fator determinante para a excelência em Qualidade é a cultura, e, para desenvolvê-la continuamente, são realizadas diversas iniciativas como conversas quinzenais com as equipes, semanas

da Qualidade dedicadas nas plantas produtivas e campanhas de comunicação visual reforçando atitudes e princípios de segurança e qualidade, além de um evento on-line da Semana da Segurança Operacional e Qualidade para toda a empresa.

Em 2024, este evento contou com oito treinamentos entre palestras e estudos de casos e mais de 3.600 participações de funcionários(as) da Embraer. Pensando em fomentar cada vez mais o tema de Segurança e Qualidade na empresa, foram promovidas diversas ações ao longo do ano, como a 1ª Semana FOE Global (Foreign Object Elimination), realizada simultaneamente em 8 sites da Embraer, treinando mais de 4.000 funcionários(as), Evento de Cultura de Excelência na vice-presidência de operações voltado para a liderança, semanas sobre relatório de prevenção de acidentes em todas as unidades, LEAN Transformation Week com foco em qualidade e duas semanas Kaizen Globais da Qualidade.

No segundo semestre de 2024 foi iniciada a campanha Safety First and Quality Always, para fomentar ainda mais o foco em Segurança e Qualidade, em que foram realizadas genbas com a presença do CEO, vice-presidentes e diretores(as) de toda a empresa.

Além disso, a companhia escuta os clientes para entender suas necessidades e busca sempre superar as expectativas. Todo esse trabalho levou a companhia, em 2024, a ser reconhecida, conforme pesquisa de satisfação dos clientes publicada pelas revistas AIN (Aviation International News) e PRO PILOT, por mais um ano na Aviação Executiva da Embraer.



Implementação Safety Management System (SMS)

A Embraer finalizou a etapa de implementação dos Sistemas de Gerenciamento de Segurança Operacional (SMS – Safety Management System), de forma voluntária, em suas maiores operações, nas áreas de Engenharia e Manufatura. Essas implementações envolveram o treinamento de mais de 12 mil colaboradores(as) e a implementação de 8 Comitês de Segurança Operacional.



IASS BRAZIL

A 77ª edição da International Aviation Safety Summit (IASS) foi realizada em novembro de 2024 no Rio de Janeiro. O evento é considerado um dos mais importantes da aviação civil internacional e reuniu mais de 350 representantes de 50 países, sendo eles especialistas em Segurança Operacional, líderes da indústria e profissionais do setor aéreo de todo o mundo.

O objetivo do encontro foi trocar informações e conhecer novas práticas nas questões relacionadas à segurança operacional, treinamento, gerenciamento de risco, fatores humanos, manutenção e engenharia na aviação civil. A Embraer teve destaque ao realizar a abertura do evento, com a apresentação do presidente e CEO, Francisco Gomes Neto, e com a participação de diversos(as) profissionais realizando palestras e comandando debates durante os dias seguintes.

A long-exposure photograph of a city skyline at night. The sky is a mix of deep blue and orange from the setting or rising sun. In the background, several tall skyscrapers are visible, some with their lights on. In the foreground, numerous bright blue and white light trails curve across the frame, suggesting fast-moving vehicles or data streams. The overall scene conveys a sense of modernity, technology, and innovation.

Tecnologia
e Inovação

Tecnologia e Inovação



Evento de celebração do acordo entre Embraer e FINEP, com participação do MCTI

Acordos de Cooperação Tecnológica para Pesquisa e Desenvolvimento Pré-Competitivo

A Embraer estabelece acordos de cooperação tecnológica para a execução de projetos de pesquisa e desenvolvimento pré-competitivo com empresas, universidades, instituições e centros de pesquisa, no Brasil e no exterior. Essas colaborações podem contar ou não com apoio de agências de fomento.

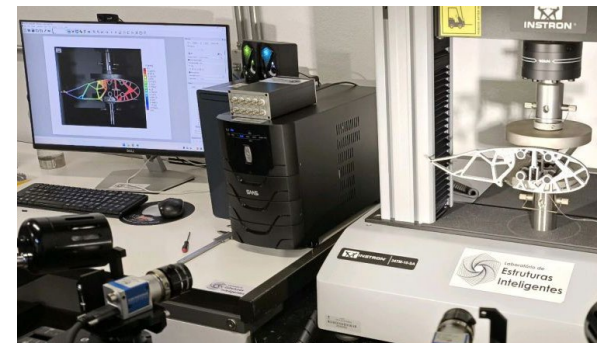
Em 2024, a Embraer celebrou 20 acordos de cooperação. Destaca-se o acordo celebrado com a Financiadora de Estudos e Projetos (Finep) e o Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI), para o desenvolvimento de tecnologias voltadas à aviação sustentável, no valor de R\$ 126,7 milhões, sendo 50% provenientes da FINEP como subvenção econômica, por meio

de recursos do Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (FNDCT), e 50% da Embraer.

Aeronave Silenciosa

Em 2024, a Embraer deu prioridade ao programa Aeronave Silenciosa, que alcançou uma redução de até 65% no ruído e 85% nas emissões de carbono com o uso de combustível sustentável de aviação (SAF).

O avanço do programa também levou os cientistas brasileiros Micael Carmo e Fernando Catalano a serem selecionados como finalistas do European Inventor Award, concedido pelo Escritório Europeu de Patentes (EPO). Os dois representaram, respectivamente, as equipes da Embraer e dos centros de pesquisa coordenados pela Universidade de São Paulo (USP).



Flight and Mobility Innovation Center (Flymov)

O Flymov é um centro de pesquisa em engenharia dedicado à inovação na mobilidade aérea, criado em 2023 pela Embraer, em parceria com o Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA) e a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP).

No último ano, o centro avançou em pesquisas voltadas para a mobilidade aérea sustentável. Em setembro, apresentou resultados de estudos focados em sistemas de voo elétrico, eficiência energética e tecnologias autônomas.

Além disso, disponibilizou 33 vagas de doutorado e pós-doutorado em áreas como aerodinâmica avançada, sistemas autônomos, robótica colaborativa, manufatura aditiva e hidrogênio em aviação, contribuindo para a especialização de profissionais com potencial de impulsionar a inovação no setor aeroespacial.

Cultura de Inovação

Além dos investimentos financeiros, a Embraer aposta no fortalecimento contínuo da sua cultura de inovação como um diferencial para impulsionar novas ideias e soluções. Ao longo do ano, diferentes iniciativas foram promovidas para estimular a criatividade e reconhecer os talentos internos.

Innovation Month

Em setembro, a Embraer promoveu uma série de eventos semanais voltados à inovação, incluindo o Innovation Day, o Marathon Startup Program, o Seminário Embraer de Tecnologia e Inovação (SETI) e o HackaEmb. No total, as iniciativas registraram mais de 18.000 acessos online, 3.000 participações presenciais e reconheceram 140 inovadores(as) por suas contribuições.

Innovation Day

O evento, transmitido globalmente para todos os funcionários, reuniu colaboradores(as) para discutir inovação e estimular novas ideias para o futuro da aviação, seguindo a temática dos Verticais de Inovação da companhia.

Marathon Startup Program

A iniciativa busca selecionar startups que possam solucionar os desafios mapeados na Embraer, discutir inova-

ções e formas de aumentar a eficiência dos processos em diversos setores da empresa. Em 2024, dez startups brasileiras apresentaram soluções para aprimorar a eficiência operacional da Embraer.



HackaEmb

O HackaEmb, evento de inovação e tecnologia da Embraer, reúne colaboradores(as) e estudantes do Colégio Embraer para criar soluções para desafios reais da empresa. Em 2024, a competição recebeu 165 inscrições para o desenvolvimento de novas aplicações com o Microsoft Copilot.

Além do torneio, a iniciativa incluiu uma ação social em prol da Associação Missionária Mãos Ativas, resultando na doação de 360 kg de alimentos e 160 brinquedos.

[Conheça outras ações sociais.](#)



Seminário Embraer de Tecnologia e Inovação (SETI)

O SETI (Seminário Embraer de Tecnologia e Inovação) é um evento interno em que funcionários(as) apresentam artigos organizados por área temática da Embraer. Em 2024, a iniciativa comemorou sua 10ª edição, com mais

de 300 artigos apresentados e 97 inventores(as) reconhecidos(as) por sua contribuição em 56 patentes.

Green Light

Há dez anos, esse programa de intraempreendedorismo incentiva colaboradores(as) a apresentarem ideias e oferece tempo e recursos para desenvolver os projetos selecionados. Em 2024, 20 iniciativas com maior potencial de negócio receberam investimento e estão em fase de execução.

Spread Innovation

A iniciativa tem como objetivo incluir, comunicar e incentivar os colaboradores das engenharias em frentes de inovação como job rotation (oportunidade de adquirir experiência em outras áreas da empresa por meio de movimentações temporárias), podcast interno informativo (podcast “Modo avião”), grupos de incentivo e reconhecimento à inovação (innovation groups) e capacitação de pessoas em inovação em níveis operacionais e lideranças.

Boa Ideia

Criado em 1988, o Boa Ideia é uma ferramenta de inovação incremental e melhoria contínua do P3E. Ele incentiva os(as) colaboradores(as) a sugerirem aprimoramentos nos processos, com foco na redução de custos e no aumento da produtividade. As sugestões devem estar alinhadas aos critérios de Segurança, Qualidade, Meio Ambiente e Financeiro.

Em 2024, mais de 8 mil ideias foram registradas.

Kaizen

É uma metodologia do pensamento Lean que busca a melhoria contínua por meio de pequenas mudanças diárias que geram grandes impactos ao longo do tempo. Seu objetivo é aprimorar a qualidade, produtividade, segurança e cultura no ambiente de trabalho. A implementação do Kaizen ocorre por meio de workshops intensivos, que identificam desperdícios nos processos e aplicam soluções de melhoria. Em 2024, mais de 2 mil Kaizens foram iniciados e 26 Semanas Kaizen realizadas.

Eventos de Inovação Externos

Web Summit Rio

A Embraer marcou presença nos palcos principais da conferência, realizada no Rio de Janeiro, com debates sobre tecnologia e mobilidade aérea. Um dos destaques foi o eVTOL, tema de uma apresentação e de uma experiência interativa com óculos de realidade aumentada. Visitantes puderam ter uma prévia de como será o voo no novo veículo em desenvolvimento pela Eve.

SXSW

Pelo segundo ano consecutivo, Embraer e Eve lideraram discussões sobre inovação e sustentabilidade na aviação durante o South by Southwest (SXSW), nos Estados Unidos. Um dos principais temas abordados foi como o mundo corporativo pode construir o futuro sem perder o foco nas demandas atuais do mercado.



Embraer-X

A vertente de Tecnologia e Inovação da Embraer, Embraer-X, é responsável pelo engajamento com os ecossistemas de inovação e pela criação de novos negócios disruptivos para a Embraer. Os verticais de inovação são as prioridades estratégicas da companhia, a saber: Zero Emissão, Inteligência Artificial, Ciência de Dados e Cibersegurança, Indústria 4.0, Competitividade da Plataforma, Voo Autônomo, e Experiência do Passageiro.

Em 2024, a aceleradora de startups da Embraer firmou uma parceria com o Sustainable Aero Lab, na Alemanha, para incentivar o desenvolvimento de projetos voltados à transição energética no transporte aéreo.

A Embraer-X também iniciou uma colaboração com a Greentown Labs, a maior incubadora de tecnologias climáticas da América do Norte, conectando 200 startups ao ecossistema de inovação sustentável.

Prêmios

No prêmio Valor Inovação, concedido pelo jornal Valor Econômico, a Embraer foi eleita uma das empresas mais inovadoras do Brasil. Desde a criação da premiação, a companhia se tornou a maior vencedora entre todas as participantes.

Na categoria Bens de Capital, a Embraer conquistou nove vitórias consecutivas, sendo a mais recente em 2024. No ranking geral, esteve nove vezes entre as dez marcas mais inovadoras e alcançou a primeira colocação em cinco edições.

Além desse reconhecimento, a inovação da Embraer também foi premiada por outras instituições no último ano:

> O Prêmio Valor Inovação concedeu à Embraer o destaque no setor de bens de capital, premiando-a com o 1º lugar no setor.



> O Conselho Internacional de Ciências Aeronáuticas concedeu à Embraer o Prêmio von Karman de Cooperação Internacional em Aeronáutica.

[Saiba mais.](#)



Unidades de Negócios



Aviação Comercial

Em 2024, a Embraer ampliou sua presença global com novas entregas e contratos. Pela primeira vez, firmou pedidos de compra com a Mexicana de Aviación e a Virgin Australia⁽¹⁾, expandindo sua atuação para mercados estratégicos.

O ano também marcou a entrega das primeiras aeronaves para a Scoot, subsidiária da Singapore Airlines, que passou a operar os modelos E2 na região Ásia-Pacífico.⁽²⁾ Além disso, companhias como Azul, Luxair e LOT Polish Airlines (a primeira a operar um E-Jet, em 2004) formalizaram novos pedidos.⁽³⁾

Ao todo, a Aviação Comercial entregou 73 aeronaves em 2024, gerando US\$2,2 bilhões em receita [\(confira outros indicadores\)](#). A Embraer manteve a liderança no segmento de jatos comerciais de até 150 assentos e segue explorando oportunidades de crescimento, especialmente em rotas regionais e conexões entre aeroportos de pequeno e médio portes.

⁽¹⁾ Companhias com as quais a Embraer firmou pedidos de compra pela 1ª vez em 2024

⁽²⁾ Companhias que já tinham pedidos de compra firmados em anos anteriores e receberam suas primeiras aeronaves em 2024

⁽³⁾ Companhias que já são clientes e formalizaram novos pedidos em 2024



+2.400
aeronaves em operação

170+
companhias aéreas

90+
países

Saiba mais >

Série E2: a mais sustentável da categoria

A Embraer entregou 47 jatos E2 em 2024, consolidando a série como a mais eficiente da categoria. Os modelos de corredor único são reconhecidos como os jatos de nova geração mais sustentáveis do mercado, devido ao menor consumo de combustível e aos baixos níveis de emissão de gás carbônico.

O E195-E2, maior avião comercial da Embraer, recebeu atualizações recentes que elevaram sua eficiência no consumo de combustível de 10,0% para 12,5%, em comparação com seu principal concorrente. Além disso, é considerado o mais silencioso de sua classe, tornando-se uma solução eficaz diante de regulamentações voltadas à redução da poluição sonora em grandes centros urbanos.

As melhorias foram impulsionadas por um pacote de atualizações anunciado durante o Farnborough Airshow, na Inglaterra – um dos principais eventos da aviação global. No E2, as novidades incluem motores mais eficientes, inovações com tecnologia de pilotagem, um novo sistema de conectividade e otimizações na cabine, permitindo a adição de uma fileira extra de assentos. O consumo de combustível também foi reduzido, reforçando o E2 como a opção mais eficiente do segmento. No E1, as atualizações trazem bagageiros internos maiores, um novo sistema de iluminação, mais opções de conectividade e novos modelos de assentos. Muitas dessas inovações já foram incorporadas como padrão ou estão disponíveis como opções de customização, enquanto outras seguem em fase de implementação.

Família Energia ganha altitude

A Embraer avançou no conceito de aeronaves sustentáveis Energia em 2024. A empresa expandiu as pesquisas para incluir aviões com 50 assentos no programa, além dos modelos de 30 assentos.

Os estudos também foram ampliados para avaliar o uso de turbinas movidas a hidrogênio ou a duplo combustível, que se somam à exploração de tecnologias híbridas, elétricas e de células de combustível.

A previsão é de que um dos modelos Energia alcance prontidão tecnológica na próxima década, alinhado à meta de uma aviação com emissões líquidas zero de carbono até 2050.

[Veja todas as iniciativas dessa frente.](#)



Novas certificações no transporte de cargas



O cargueiro E-Freighter foi um dos destaques da Aviação Comercial da Embraer em 2024. Durante o ano, o modelo foi aprovado pelas autoridades aeronáuticas do Brasil (ANAC), dos Estados Unidos (FAA) e da Europa (EASA).

A eficiência de seu desenvolvimento foi comprovada ao se tornar o mais rápido programa de conversão de jatos de passageiros(as) para cargueiro a ser concluído, levando pouco mais de dois anos e meio desde a concepção até a tripla certificação.

Projetado para atender às demandas do comércio eletrônico, o modelo se destaca por oferecer 40% mais capacidade de carga e alcance três vezes maior em comparação com os turboélices utilizados na logística aérea.

Além disso, seus custos operacionais são até 30% menores do que os de modelos de fuselagem estreita, conhecidos como *narrowbodies*.

Aviação Executiva

A Embraer Aviação Executiva atingiu um recorde de receita em 2024, totalizando US\$ 1,7 bilhão. O número de entregas também foi expressivo, chegando a 130 aeronaves, o maior volume dos últimos 14 anos e o segundo maior da história.

Os jatos executivos da Embraer continuam atraindo novos clientes, impulsionados pelos ganhos em produtividade e eficiência nas viagens. A empresa mantém sua posição de destaque por meio da inovação tecnológica, qualidade operacional e capacidade de atender diferentes perfis e mercados. Com essa demanda crescente, a unidade já tem sua carteira de pedidos preenchida até 2026. [Confira outros resultados.](#)

Phenom 300 segue na liderança

Os modelos da série Phenom 300 mantiveram sua posição como líderes de vendas entre jatos leves pelo 13º ano consecutivo, de acordo com a General Aviation Manufacturers Association (GAMA). O desempenho da linha teve um impacto significativo nos resultados positivos de 2024.



Com o maior alcance e velocidade da categoria, o Phenom 300 se consolidou como um dos jatos mais bem-sucedidos e desejados da indústria. Sua combinação de performance, conforto e tecnologia fortalece sua posição em todos os segmentos de mercado. Além disso, a Federal Aviation Administration (FAA) apontou o modelo como o jato executivo mais voado nos Estados Unidos em 2024, registrando mais de 370 mil pousos e decolagens ao longo do ano.

Phenom 100EX chega à América Latina

O Phenom 100EX, modelo mais recente da Aviação Executiva, teve suas primeiras entregas no início de 2024. A nova versão incorpora o DNA de design da Embraer, oferecendo uma experiência aprimorada para pilotos e passageiros(as).

Entre os principais diferenciais do modelo estão a versatilidade operacional e a tecnologia intuitiva, que permite voos com apenas um piloto. O jato se destaca pelo conforto superior dentro de sua categoria e pela eficiência ambiental, sendo reconhecido por pilotos, proprietários(as) e escolas de treinamento pela sua confiabilidade. O cockpit espaçoso e moderno, equipado com aviônicos avançados, proporciona praticidade e conforto durante os voos.

O Phenom 100EX foi apresentado na América Latina durante a LABACE 2024, o maior evento de aviação de negócios da região, realizado em São Paulo. No mês seguinte, em setembro, ocorreu a primeira entrega para um cliente no Brasil. O país é o segundo maior mercado de aviação executiva no mundo, e a família Phenom 100 é a mais utilizada no país, com mais de um quarto da frota nacional.

Aviônica e alcance são diferenciais entre os Praetor

Além dos modelos Phenom 100 e Phenom 300, o portfólio de jatos executivos da Embraer inclui os Praetor 500 e Praetor 600. Reconhecidos pela tecnologia, ambos contam com sistemas aviônicos sofisticados e intuitivos. A capacidade exclusiva de redução de turbulência, aliada à altitude de cabine de 5.800 pés e ao ambiente silencioso, estabelece um novo padrão na experiência do cliente nas categorias de tamanho médio e supermédio.

O alcance também é um diferencial. O Praetor 500, de categoria transcontinental, voa até 3.340 milhas náuticas (6.186 km), possibilitando viagens diretas dentro da América do Norte, como Miami-Seattle e Los Angeles-Nova York. Já o Praetor 600, de categoria intercontinental, alcança 4.018 milhas náuticas (7.441 km), permitindo trajetos sem escalas como São Paulo-Miami e Londres-Nova York.

Uso do SAF aumenta mais de 500%

A Embraer Aviação Executiva aumentou o consumo de combustível sustentável de aviação (SAF) em 2024, após expandir sua parceria com a empresa americana Avfuel. Durante o ano, foram adquiridos aproximadamente 760 mil litros de SAF, representando um aumento de mais de 500% em relação a 2023.

O investimento contínuo no SAF reforça o compromisso da empresa em reduzir emissões desde agora e aproximar a indústria da meta de emissões líquidas zero de carbono até 2050.

Operação movida a energia solar

A companhia deu mais um passo em direção à descarbonização da aviação ao formalizar, em 2024, seu primeiro contrato de compra de energia limpa nos Estados Unidos. A eletricidade adquirida será utilizada para suprir a demanda do centro de serviços da Aviação Executiva em Melbourne, Flórida. [Saiba mais em Compromisso Ambiental.](#)

Defesa & Segurança

O processo de internacionalização da unidade de Defesa & Segurança resultou em avanços estratégicos em 2024. Com foco na expansão comercial e execução de contratos, a área alcançou uma receita de US\$721 milhões, registrando um crescimento de 55%.

A inauguração do novo escritório europeu da Embraer Defesa & Segurança, em Portugal, reforça a presença da empresa no mercado internacional e impulsiona o desenvolvimento de parcerias no ambiente da OTAN (Organização do Tratado do Atlântico Norte).



KC-390 Millennium

Em 2024, o KC-390 Millennium atingiu a marca de 10 países que adquiriram ou selecionaram a aeronave para suas frotas: Brasil, Áustria, Coreia do Sul, Holanda, Hungria, Portugal e República Tcheca, além de um cliente não divulgado que formalizou sua aquisição. Enquanto isso, Eslováquia e Suécia anunciaram a seleção do KC-390 e iniciaram negociações para aquisição.

No total, 13 aeronaves KC-390 Millennium foram vendidas para 4 países ao longo do ano. Entre os contratos

13 aeronaves
KC-390 Millennium
vendidas

4 países
em 2024

A-29 Super Tucano
mantém liderança global
290 unidades
encomendadas

Saiba mais >

firmados em 2024, Áustria e Holanda adquiriram 9 aeronaves em uma negociação conjunta. A República Tcheca comprou 2 aeronaves, acompanhadas de um pacote de suporte e treinamento para suas forças militares. Um novo cliente não divulgado adquiriu 2 aeronaves, incluindo um pacote de treinamento e suporte, além do fornecimento de peças de reposição.

A Suécia anunciou a escolha do KC-390 para modernizar sua frota militar, reforçando a confiança no modelo como uma solução versátil e eficiente. A Eslováquia formalizou uma carta de intenções para a negociação de 3 aeronaves.

Apoio em situações de emergência

No Brasil, o KC-390 Millennium teve um papel essencial em missões emergenciais:

Durante as enchentes no Rio Grande do Sul, a aeronave foi utilizada para transportar alimentos, água potável e outros itens de necessidade básica às vítimas. Além disso, o cargueiro atuou no combate a incêndios na Amazônia e no Pantanal, reforçando sua versatilidade em operações de resposta a desastres.

Em operações internacionais, o KC-390 também foi empregado no resgate de brasileiros e familiares no Líbano, durante os conflitos armados na região.

Na Índia, a Embraer e a Mahindra Defence Systems assinaram um Memorando de Entendimento (MoU) para cooperar no atendimento dos requisitos da Força Aérea Indiana, dentro do seu próximo projeto de aquisição de Aeronaves de Transporte Médio (MTA).

Em 2024, a Embraer entregou 3 aeronaves para três clientes diferentes (Brasil, Portugal e Hungria), totalizando 10 KC-390 em operação. A aeronave da Hungria foi a primeira da frota equipada com Unidade de Terapia Intensiva para missões médicas e humanitárias.



Além disso, a Embraer assinou um MoU com a Força Aérea Brasileira (FAB) para aprofundar estudos colaborativos visando a ampliação da capacidade do KC-390 Millennium em Inteligência, Vigilância e Reconhecimento (IVR), com foco em missões de Patrulhamento Marítimo.



A-29 Super Tucano

Em 2024, foram vendidas 29 aeronaves A-29 Super Tucano para 5 países. Um dos marcos do ano foi a primeira venda da versão A-29N, configurada para atender aos padrões da OTAN. O comprador foi Portugal, que encomendou 12 unidades do novo modelo. Meses antes, a Embraer já havia anunciado a venda de 1 aeronave A-29 Super Tucano ao Uruguai, acompanhada de 5 opções de compra a serem exercidas em 2025, além da negociação de 6 unidades para o Paraguai. No final do ano, mais 6 aeronaves foram adquiridas por um cliente não divulgado, e outras 4 unidades foram negociadas com uma força aérea africana.

Com mais de 290 unidades encomendadas por 20 países, o Super Tucano mantém a liderança em sua categoria no mercado global.

Além disso, a Embraer avançou nos estudos com a Força Aérea Brasileira (FAB) para modernizar a frota de Super Tucanos em operação no Brasil. O projeto, anunciado durante o Paris Air Show, prevê melhorias em aviônicos, sensores e sistemas de comunicação.



Radares e Sistemas Terrestres

Em 2024, foram assinados dois novos contratos estratégicos. O primeiro, firmado com o Exército Brasileiro, prevê a entrega de uma unidade do radar SABER M200 Vigilante. O segundo, assinado com a Financiadora de Estudos e Projetos (Finep), contempla a conclusão das novas tecnologias que serão incorporadas ao radar SABER M200 Multimissão.

No âmbito da Fase 2 do SISFRON, destacam-se a conclusão e entrega de dois Centros de Comando e Controle Transportáveis ao cliente. Além disso, foi finalizada a Avaliação Técnica e Operacional do radar de Vigilância Terrestre SENTIR M20, como parte do contrato firmado em 2022 com o Exército Brasileiro.



Atech

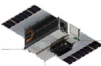
A Atech atua no desenvolvimento de sistemas complexos, soluções para missões críticas e tecnologias para apoio à tomada de decisão. Seus produtos e serviços desempenham um papel estratégico em programas das Forças Armadas do Brasil.

Em 2024, a Atech assinou cinco novos contratos voltados para o desenvolvimento, modernização e implantação dos

sistemas de controle do tráfego aéreo no Brasil, em parceria com o DECEA. Além disso, foi firmado o contrato para a Fase 3 do Sistema de Gerenciamento de Tráfego Aéreo Urbano, desenvolvido em colaboração com a Eve Air Mobility.

Os projetos de Defesa também avançaram ao longo do ano. No programa DACOM, houve progresso na modernização do Sistema de Defesa Aérea da Força Aérea Brasileira. Já o LABGENE (Laboratório de Geração de Energia Nucleoelétrica) da Marinha do Brasil alcançou um marco importante com a entrega do Sistema de Indicação de Posicionamento das Barras de Controle de Potência do Reator, além da prontificação em fábrica dos Sistemas de Controle e Segurança da Planta, que seguem para a fase de integração e testes.

Na sequência, a Atech avançou no programa das Fragatas Classe Tamandaré, realizando a aceitação do sistema e iniciando o comissionamento do gerenciamento integrado da plataforma no primeiro navio. Também foi concluído o teste em fábrica do Sistema de Gerenciamento de Combate, além da prontificação do laboratório de integração e comissionamento na unidade da Atech no Rio de Janeiro.



Visiona

A Visiona é uma joint-venture entre a Embraer Defesa & Segurança e a Telebras que tem como objetivo se tornar a empresa de referência na integração de sistemas espaciais no Brasil. Em 2024, atingiu todos os objetivos

para o VCUB1, primeiro satélite de Observação da Terra e Coleta de Dados projetado pela indústria nacional. A missão foi declarada um sucesso, com a divulgação das primeiras imagens coletadas pelo satélite e a validação dos sistemas, alguns deles inéditos no Brasil.

Foram concluídas todas as Revisões Preliminares de Projeto dos subsistemas do satélite SATVHR (sigla em inglês para Satélite de Muito Alta Resolução), ultrapassando 50% de conclusão do programa.



Águas Azuis

O Programa Fragatas Classe Tamandaré é uma parceria entre a Marinha do Brasil e a Águas Azuis, uma Sociedade de Propósito Específico formada pela Embraer, Atech e thyssenkrupp Marine Systems, gerenciada pela EMGEPRON. Do total de quatro fragatas contratadas, três já estão em construção.

Em junho de 2024, foi realizado o batimento de quilha da segunda fragata, a F201 "Jerônimo de Albuquerque". Menos de dois meses depois, ocorreu a cerimônia de lançamento da First of Class, a Fragata "Tamandaré" (F200), que contou com a presença do Presidente da República, além de autoridades das Forças Armadas e do Governo Brasileiro e representantes internacionais.

No final do ano, teve início a produção da terceira fragata, a F202 "Cunha Moreira".

Serviços & Suporte

A Embraer Serviços & Suporte mantém seu ritmo de expansão, consolidando-se como um dos principais pilares de crescimento da companhia para os próximos anos. Com uma receita de US\$ 1,6 bilhão em 2024, a unidade combina excelência operacional, foco na experiência do cliente e novas soluções para oferecer serviços adaptáveis a diferentes necessidades da aviação.

Proximidade com o cliente, de leste a oeste

A unidade de negócios tem ampliado sua rede internacional de MRO (manutenção, reparo e revisão) ao longo do último ano. Na Europa, a Embraer anunciou a expansão de sua capacidade em Le Bourget (França), dobrando a estrutura dedicada à Aviação Executiva. A nova instalação contará com um hangar autossuficiente em energia, projetado para operar com baixas emissões de carbono.

Nos Estados Unidos, para acompanhar o crescimento da frota de E-Jets na região, foi anunciado um novo centro de serviços próprio no Aeroporto Perot Field Alliance, em Fort Worth (Texas). As operações terão início no primeiro trimestre de 2025, com a construção de um segundo hangar prevista para 2027.

Como parte de seu modelo de parceria, a Embraer apresentou uma nova opção de atendimento para clientes da Aviação Executiva na Europa, África e Oriente Médio. Agora, esses operadores podem contar com os serviços do centro de MRO da Gama Aviation, localizado em Bournemouth, no Reino Unido.

Na região Ásia-Pacífico, a expansão incluiu a certificação da SIA Engineering Philippines como prestadora autorizada de serviços para jatos E2. Já em Singapura, a Fokker Services foi credenciada para atender a primeira geração de E-Jets.

Faturamento da OGMA deve ser triplicado

A Embraer anunciou a ampliação da subsidiária portuguesa OGMA, especializada em MRO, com um aporte de € 90 milhões. Os investimentos serão destinados, principalmente, à adaptação dos aviões Super Tucano e KC-390 aos padrões da OTAN. [Saiba mais.](#)

Em 2024, a OGMA inaugurou uma planta voltada para a manutenção de motores Pratt & Whitney, certificada para atender jatos da Embraer e da Airbus. Com essas expansões, a expectativa é que o faturamento da OGMA atinja € 600 milhões nos próximos anos, triplicando sua receita atual.

Mais de
80 centros
de serviços autorizados e
12 unidades
próprias pelo mundo

Saiba mais >

Ampliação da rede de simuladores de voo completos

A rede global de simuladores de voo está em expansão. Em 2024, a ECTS (Embraer CAE Training Services), uma joint-venture formada pela CAE e Embraer, inaugurou o primeiro simulador do E2 na região Ásia-Pacífico. Localizado em Singapura, próximo ao Aeroporto de Changi, o novo equipamento foi desenvolvido para apoiar os operadores dos E-Jets na região.

Para a Aviação Executiva, a ECTS lançou um novo simulador de voo completo para o Phenom 300 em Burgess Hill, no Reino Unido. Além disso, na Holanda, entrou em operação um novo simulador de voo completo e uma estação de instrução para o loadmaster, ambos desenvolvidos em parceria com a Rheinmetall.



Programa Pool gera economia e garante previsibilidade

Em 2024, a LOT Polish Airlines e a Air Serbia aderiram ao Programa Pool, ampliando a base de clientes do serviço. Desde 2023, mais de 180 E-Jets de 66 companhias passaram a integrar o programa.

A solução oferecida pela Embraer proporciona redução de custos operacionais, por meio de condições especiais na contratação do pacote de serviços. Além disso, o programa permite maior previsibilidade, uma vez que define

antecipadamente os períodos em que cada aeronave precisa estar em solo para manutenção.

Operação é premiada nos Estados Unidos

O novo centro de MRO da Embraer em Fort Worth, Texas, foi reconhecido pela Business Facilities como vencedor do Impact Award 2024, na categoria Manufatura Avançada. O prêmio destaca projetos com impacto na região, considerada um dos principais polos aeroespaciais e de defesa da América do Norte.

A empresa também recebeu o Prêmio Laureate, concedido pela Aviation Week Network, em reconhecimento à eficiência operacional do MRO de Nashville, Tennessee. Desde 2008, a unidade já realizou manutenção em mais de 4.000 aeronaves, incluindo 2.500 revisões pesadas.

A operação foi premiada pela implementação, em 2024, de um sistema digital que equipou os(as) técnicos(as) com mais de 500 dispositivos eletrônicos, eliminando o uso de papel e acelerando processos. Com essa inovação, atividades que antes levavam dias passaram a ser concluídas em poucas horas. Além disso, o uso de documentos impressos foi reduzido em 85% na comparação anual.

A Embraer planeja expandir essa tecnologia para outros centros de manutenção nos próximos anos.

Aviação Agrícola

O Ipanema é a única aeronave agrícola do mundo produzida em série a operar com biocombustível. Em 2024, completou 20 anos desde sua certificação para voar com etanol. Durante esse período, a utilização do combustível sustentável ajudou a evitar a emissão de mais de 28 milhões de toneladas de CO₂ na atmosfera.

Desde 1969, a Aviação Agrícola da Embraer já entregou mais de 1.600 aeronaves, das quais cerca de 780 operam com etanol. A maioria – aproximadamente 510 unidades – corresponde a aeronaves produzidas com motores originalmente desenvolvidos para esse combustível. Além disso, versões mais antigas, originalmente movidas a gasolina, podem ser convertidas para operar de forma mais sustentável, utilizando etanol.

Pulverização com produtos biológicos em teste

Em 2024, o Ipanema participou de testes para homologar a primeira metodologia de aplicação aérea de defensivos biológicos no Brasil.

O projeto é conduzido pela Koppert, líder global no desenvolvimento e produção de bioinsumos para a agricultura. Com o apoio da Embraer, a empresa busca aprimorar a eficiência e a segurança da pulverização aérea, contribuindo para a redução do uso de produtos químicos no campo.

Impulso via Fundo Clima e Agrishow

A Embraer concretizou a primeira venda do Ipanema por meio do Fundo Clima, programa de financiamento do BNDES voltado ao incentivo da descarbonização na aviação agrícola. Durante a Agrishow, maior feira de tecnologia agrícola do Brasil, foram comercializadas outras 20 unidades do modelo.

O aumento nas aquisições também foi impulsionado pelas certificações ISO 9001 (gestão da qualidade), ISO 14001 (gestão ambiental) e ISO 45001 (saúde e segurança ocupacional), reconhecidas como padrões globais de excelência e alinhadas aos princípios ESG.

Em 2024, a Aviação Agrícola da Embraer entregou 65 aeronaves, mantendo-se como líder de vendas no segmento.

65 aeronaves entregues

Há 20 anos ajudando a evitar a emissão de mais de 28 milhões de toneladas de CO₂ na atmosfera.



Saiba mais >

Eve Air Mobility

A Eve Air Mobility desenvolve soluções para a mobilidade aérea urbana, incluindo o eVTOL e tecnologias associadas. Em 2024, a companhia reforçou sua posição no setor de mobilidade aérea urbana, avançando em tecnologias, parcerias estratégicas e no processo de certificação do eVTOL.

Atualmente em fase de testes, o protótipo em escala real do eVTOL foi apresentado no Farnborough Airshow. Fabricado na unidade da Embraer em Gavião Peixoto (SP), o modelo utiliza o design "Lift + Cruise", que combina motores elétricos para decolagem e cruzeiro, garantindo segurança e eficiência operacional.

No campo regulatório, um avanço importante ocorreu em 2024, quando a Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC) publicou a versão final dos critérios de aeronavegabilidade para o eVTOL, um passo fundamental rumo à certificação.

Na Ásia, a Eve assinou contratos com a Yugo Global Industries para a criação de vertiportos e centros de serviços, e com a SkyScape, no Japão, para a implementação do Urban ATM, um software de gerenciamento do tráfego aéreo urbano. Nos Estados Unidos, a colaboração com a Siemens Smart Infrastructure busca desenvolver soluções em energia para integrar os eVTOLs ao transporte diário.

Em paralelo, a Eve assegurou, em 2024, um aumento de capital de US\$ 94 milhões, com a participação de investidores estratégicos, incluindo Embraer e Nidec. O Citibank também contribuiu com um investimento de US\$ 50 milhões.

Além disso, a empresa obteve um empréstimo de US\$ 88 milhões junto ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) para financiar a construção de sua unidade de produção em Taubaté (SP). A fábrica, projetada para produzir até 480 aeronaves por ano, será abastecida por energia renovável.

O BNDES também aprovou um fundo adicional de US\$ 35 milhões, destinado a pesquisas e ao programa de desenvolvimento do eVTOL.

~3.000

eVTOLs encomendados,
representando aproximadamente

US\$ 14.5 BI

em pré-vendas



Eve TechCare

O Eve TechCare é o portfólio de serviços da Eve Air Mobility, projetado para garantir operações seguras e eficientes de aeronaves eVTOL na mobilidade aérea urbana. Lançado em 2024, durante o MRO Europe, a plataforma oferece suporte técnico, manutenção, peças e baterias, treinamentos e monitoramento da saúde das aeronaves.

Com uma plataforma digital centralizada e suporte 24h por dia, o serviço abrange desde a entrada em operação até o dia a dia dos veículos aéreos, oferecendo diferentes níveis de atendimento adaptados às necessidades dos clientes.

A Embraer-CAE Training Services foi selecionada

como fornecedora da iniciativa, responsável pela preparação de pilotos, técnicos(as) de manutenção e equipes de assistência em solo.

Vector

O Vector é o software de gerenciamento de tráfego aéreo urbano (Urban ATM) desenvolvido pela Eve Air Mobility para integrar operações de eVTOL ao espaço aéreo urbano. O sistema automatiza processos, otimiza recursos e coordena operadores de frotas, vertiportos e prestadores de serviços de navegação aérea.

Em 2024, o Vector foi testado em São Paulo, em parceria com a Revo e a Omni Helicopters International Group (OHI). A simulação utilizou helicópteros da Revo para replicar operações urbanas de eVTOLs, enquanto o software

gerenciava cenários como atrasos, desvios para locais alternativos e restrições de espaço aéreo e meteorológicas.

Os testes também identificaram ajustes necessários nos sistemas atuais de tráfego aéreo e validaram novos serviços, como planejamento integrado de voos, gestão de pousos alternativos e monitoramento de conformidade para desvios em voo.

Vocação ESG

A Eve desenvolve soluções de mobilidade urbana 100% elétricas, projetadas para reduzir as emissões de CO₂ em até 80% em comparação com veículos tradicionais.

Além disso, a empresa estuda soluções de logística reversa, para garantir a sustentabilidade do produto.

Na frente social, a Eve foi certificada como Great Place to Work (GPTW) após apenas três anos de operação.

NIDEC AEROSPACE

A Nidec Aerospace é uma joint venture entre a Embraer e a Nidec Motor Corporation, dedicada ao desenvolvimento de tecnologias para propulsão elétrica na aviação. Seu primeiro cliente é a Eve Air Mobility, que adotará o Sistema Elétrico de Propulsão em seus eVTOLs.

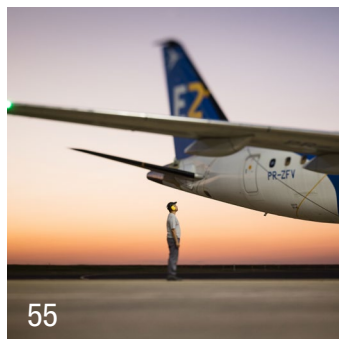




Indicadores de
Sustentabilidade

Índice

Clique para ir ao assunto desejado
Todas as páginas deste arquivo são navegáveis: menus e paginação.



Referências Técnicas e Materialidade

- > 56. Referências Técnicas
- > 57. Materialidade



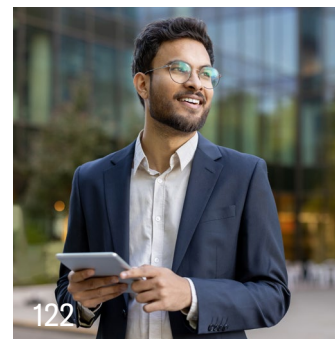
Indicadores Ambientais

- > 61. Energia
- > 64. Emissões
- > 69. Água e efluentes
- > 74. Resíduos
- > 77. Sustentabilidade do Produto



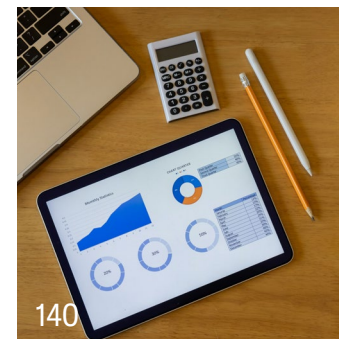
Indicadores Sociais

- > 80. Segurança, saúde e bem-estar
- > 82. Programas de segurança e saúde do trabalho
- > 86. Gestão de Talentos
- > 89. Programas corporativos
- > 105. Diversidade
- > 111. Comunidades locais
- > 112. Gestão da cadeia de fornecedores



Indicadores de Governança

- > 123. Governança corporativa
- > 128. Ética & Compliance
- > 131. Segurança de Dados
- > 133. Segurança Operacional e Qualidade do Produto
- > 135. Segurança em primeiro lugar e qualidade sempre



Sumário de conteúdo

- > 140. GRI
- > 146. SASB
- > 147. TCFD



Referências Técnicas e Materialidade

Referências Técnicas

Este Relatório Anual de Sustentabilidade da Embraer segue as seguintes referências de relato:

Global Reporting Initiative (GRI): A relação completa dos indicadores materiais abordados neste relatório está disponível no Sumário de Conteúdo GRI.

Sustainability Accounting Standards Board (SASB): As informações de desempenho ESG da Embraer foram complementadas com indicadores específicos do setor aeroespacial. A relação dos indicadores está disponível no Sumário de Conteúdo SASB.

Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) e Princípios do Pacto Global: nossas iniciativas estão alinhadas às agendas globais, que reúnem desafios relevantes da sociedade, do poder público e do segmento aeroespacial. Os principais ODS considerados estão integrados ao Sumário de Conteúdo GRI. A relação dos 10 Princípios do Pacto Global é apresentada na [página 59](#).

Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD): As informações relacionadas às recomendações deste framework estão disponíveis no sumário de conteúdo TCFD.

Os dados apresentados se referem ao período de 01 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e abrangem 100% dos(as) colaboradores(as) da Embraer S.A. As exceções em relação à cobertura dos dados estão devidamente descritas nos indicadores em que elas ocorrem. (GRI 2-2; 2-3)



A Embraer produz seus Relatórios de Sustentabilidade com frequência anual. O documento fica disponível para o público em seu site corporativo esg.embraer.com e a série histórica pode ser acessada na página de [Relações com Investidores](#). (GRI 2-3)

Dúvidas sobre este relatório podem ser enviadas para o e-mail investor.relations@embraer.com.br (GRI 2-3)

Este relatório não passou por asseguarção de auditor independente. (GRI 2-5)

Materialidade

A Embraer é uma empresa que valoriza as relações com todos os seus elos da cadeia de valor. Esse diálogo e engajamento com as diversas partes interessadas são processos contínuos da empresa.

O processo de materialidade para definição dos temas materiais e de sua agenda de sustentabilidade corporativa é realizado pela Embraer, de forma frequente e estruturada, desde 2013. O último processo foi realizado em 2022 de acordo com as orientações da norma GRI-3 de 2021. (GRI 3-1)

A pesquisa de materialidade contou com a participação de mais de 700 respostas, representando 5 grupos de partes interessadas: fornecedores, clientes, funcionários(as), investidores & acionistas e a sociedade civil. Os temas materiais foram discutidos e validados pela alta liderança da empresa, em reunião ordinária do comitê de assessoramento do Conselho de Administração responsável pelos assuntos de Pessoas e ESG, o CPESG. *Saiba mais.*

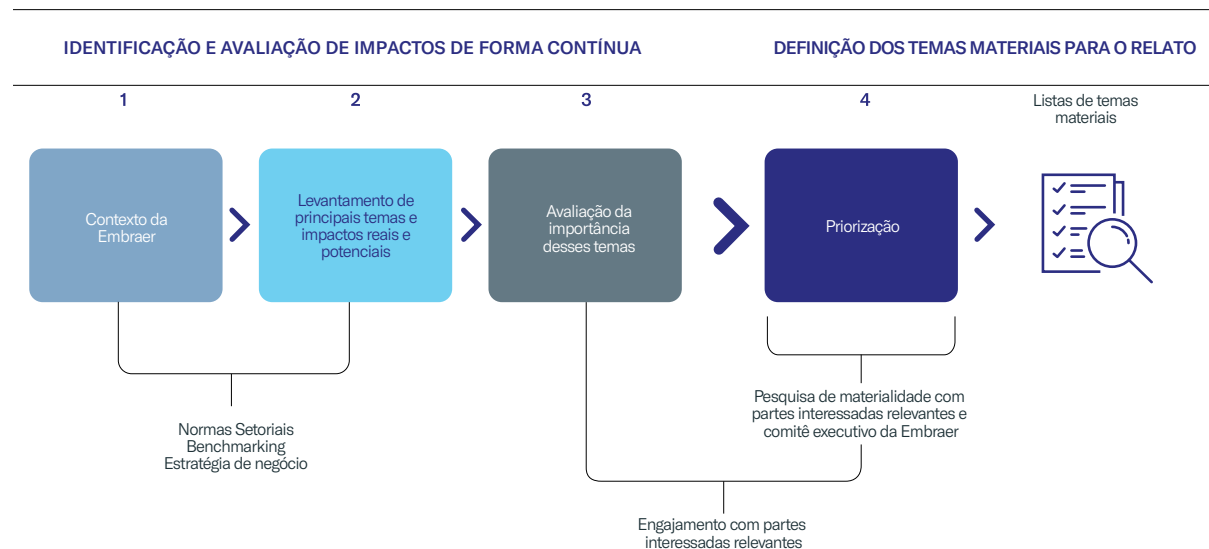


Figura 1: Processo de materialidade Embraer 2022 (GRI 3-1)

Matriz de Materialidade

Quando comparada à lista de temas materiais deste exercício com aquela realizada no processo de materialidade anterior, conduzido em 2017, a principal mudança está na inclusão do tema *Apoio ao desenvolvimento de biocombustíveis* (SAF), que se deu tanto pela priorização das partes interessadas quanto pela priorização estratégica do comitê executivo da Embraer. (GRI 3-2)

Dupla Materialidade

Em 2024, a empresa iniciou a estruturação de seus processos internos para atender a duas normas internacionais. A primeira é a International Financial Reporting Standards Foundation (IFRS), que estabelece diretrizes para a divulgação de informações financeiras relacionadas à sustentabilidade e aos fatores climáticos. O objetivo é garantir que essas divulgações sejam consistentes, completas, comparáveis e verificáveis.

A segunda norma é a Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), da União Europeia. Essa diretriz exige a divulgação de informações sobre sustentabilidade, seguindo padrões pré-determinados pela norma.

Um dos requisitos para o atendimento a essas duas normas é a construção da dupla materialidade, cujo processo de construção foi iniciado em 2024, em parceria com uma consultoria externa especializada. Os resultados serão apresentados ao CPESG e aprovados pelo Conselho de Administração em 2025, e a empresa tem o objetivo de divulgar a dupla materialidade no próximo ciclo de relato da companhia.

MATRIZ DE MATERIALIDADE

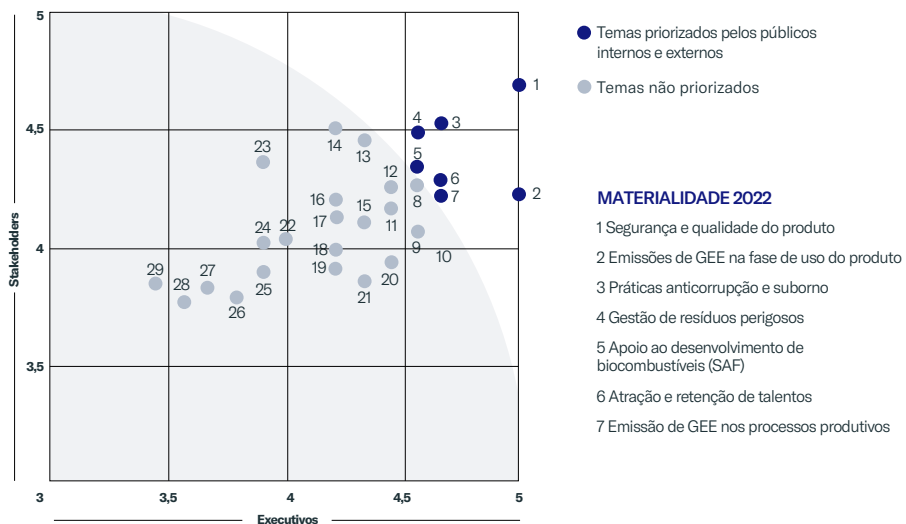


Figura 2: Matriz de materialidade 2022 (GRI 3-2)

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODSs

A Embraer é signatária do Pacto Global da ONU desde 2008 e mantém sua estratégia ESG alinhada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Os principais ODSs relacionados aos temas materiais são:

01 – Erradicação da pobreza;

04 – Educação de qualidade;

05 – Igualdade de gênero;

08 – Trabalho decente e crescimento econômico;

09 – Indústria, Inovação e Infraestrutura;

13 – Ação contra a mudança global do clima.

Outros ODS são trabalhados pela Embraer de acordo com seu plano estratégico e agenda ESG. A lista completa está no [Sumário de Conteúdo GRI](#).



An aerial photograph of a lush, dense green forest. A dark, winding river or stream flows through the center of the forest, creating a natural division. The trees are vibrant green, and the overall scene is a testament to a healthy, undisturbed ecosystem.

Indicadores Ambientais

Energia

O consumo de energia da companhia é acompanhado mensalmente no Sistema de Gestão Ambiental (ISO 14.001:2015), sendo parte dos objetivos e metas das principais unidades operacionais. Além disso, são também realizadas as verificações dos dados de emissões de gases de efeito estufa (ISO 14.064:2018). Estas ações permitem que as informações relacionadas ao consumo energético sejam fidedignas e continuamente monitoradas.

As unidades incluídas para a construção dos indicadores deste tópico, para 2024, são: Ozires Silva, Eugênio de Melo, Botucatu, Gavião Peixoto, Sorocaba, EDE (ELEB), Taubaté, Belo Horizonte, São Paulo, Campinas, Atech, Amsterdã, Le Bourget, Nashville, Fort Lauderdale, Melbourne, Jacksonville, Macon, Mesa e OGMA, que representam cerca de 98% dos(das) colaboradores(as) da Embraer considerando todas as suas unidades no mundo.

As fontes de dados de consumo de energia elétrica comprada são as faturas de fornecimento emitidas pelas concessionárias. As informações e os processos relacionados à consolidação dos dados de energia são auditados anualmente, internamente e por terceira parte, no âmbito do Inventário de Gases de Efeito Estufa - GEE (Escopo 2).

Consumo de energia dentro da organização (MWh) (GRI 302-1)

FONTE	TIPO	2022	2023	2024
RENOVÁVEL	Combustíveis comprados e consumidos	1.168	911	8.429
	Eletricidade adquirida	14.404	14.087	146.525
	Eletricidade gerada	34	236	208
	Consumo total de energia renovável	15.606	15.234	155.162
NÃO-RENOVÁVEL	Combustíveis comprados e consumidos	151.757	154.994	146.692
	Eletricidade adquirida	142.658	155.085	37.011
	Consumo total de energia não-renovável	294.415	310.079	183.702
Consumo total de energia dentro da organização (MWh)		310.021	325.313	338.864
Cobertura dos dados		94%	98%	98%

Notas: (i) A energia elétrica adquirida no Brasil (desde janeiro 2024) e em OGMA - Portugal (desde julho 2024) é 100% de origem renovável (eólica e solar). (ii) A energia elétrica autoproduzida refere-se à geração para uso próprio a partir de placas fotovoltaicas instaladas em Ozires Silva, Gavião Peixoto e EDE. (iii) Combustíveis renováveis incluem: biometano, etanol e SAF (Sustainable Aviation Fuel). Os valores apresentados foram arredondados.

O Inventário de GEE da Embraer foi verificado pela Det Norske Veritas - DNV de acordo com a ISO 14.064:2006. A verificação foi feita com o nível razoável de confiança e finalizada em abril de 2025.

O consumo total de energia na organização foi cerca de 4% maior devido ao aumento das operações em 2024 em comparação com o ano anterior. O aumento no uso de fontes de energia renováveis, observado em 2024, reforça o compromisso da companhia com a transição para uma economia de baixo carbono. No geral, houve uma redução de 5% no uso de combustíveis não-renováveis em 2024 em comparação com o ano de 2023.

Em relação ao consumo de combustíveis, em 2024 o uso de SAF (sustainable aviation fuel) nas operações de testes e demonstrações de voo aumentou significativamente frente ao ano de 2023.

Já o consumo de biometano ocorreu na unidade Gavião Peixoto, onde, no fim deste ano, foram finalizadas as obras que viabilizaram o início do uso do biometano como fonte energética para os processos industriais em substituição ao uso do gás natural. [Saiba mais em Compromisso Ambiental.](#)

Consumo de combustível dentro da organização (MWh) (GRI 302-1)

FONTE	COMBUSTÍVEL	2022	2023	2024
RENOVÁVEL	Etanol Hidratado	166	213	237
	SAF - Combustível Sustentável de Aviação	859	1.326	7.399
	Biometano	320	0	793
	Total combustível renovável	1.345	1.539	8.429
NÃO-RENOVÁVEL	Diesel - Brasil	505	659	523
	Diesel BO	767	683	707
	Gasolina - Brasil	27	29	4
	Gasolina	357	259	177
	Gasolina de Aviação	4	8	7
	GLP - Gás Liquefeito de Petróleo	1.491	1.491	1.963
	Gás Natural	47.521	47.783	53.835
	Querosene de Aviação	100.993	100.797	89.466
	Acetileno	2	1	1
	Propano	61	24	9
	Total combustível não-renovável	153.073	153.273	146.692

Notas: (i) Embora conservadoramente categorizadas como combustíveis não-renováveis, "Gasolina - Brasil" e "Diesel - Brasil" contém adições de combustíveis renováveis (ou seja, etanol e biodiesel, respectivamente). Os valores apresentados foram arredondados. Em 2024, realizamos uma revisão metodológica que resultou no recálculo do consumo histórico de SAF (Sustainable Aviation Fuel). Evidenciamos que essa variação não representa uma mudança operacional efetiva, mas sim uma adequação metodológica para alinhar a categorização dos dados aos critérios atualmente adotados.

Consumo de combustível fora da organização (MWh) (GRI 302-2)

FONTE	COMBUSTÍVEL	2022	2023	2024
RENOVÁVEL	Etanol Hidratado	3.095	4.820	4.435
	Total	3.095	4.820	4.435
NÃO-RENOVÁVEL	Diesel - Brasil	23.022	24.986	25.144
	Gasolina - Brasil	1.227	1.978	2.385
	GLP - Gás Liquefeito de Petróleo	22	25	33
	Gás Natural	0	0	0
	Querosene de Aviação*	28.875	50.420	57.617
	Total	53.146	77.409	85.179

*Não considera a estimativa do consumo de querosene de aviação relativo à categoria de uso do produto. **Nota:** (i) Esta tabela considera o consumo de energia em fontes categorizadas como Escopo 3. (ii) Embora conservadoramente categorizadas como combustíveis não-renováveis, "Gasolina - Brasil" e "Diesel - Brasil" contêm adições de combustíveis renováveis (ou seja, etanol e biodiesel, respectivamente). Os valores apresentados foram arredondados.

Em termos gerais, o consumo de combustíveis fora da organização aumentou em 10% quando comparado a 2023.

Quanto ao escopo 3, o aumento do consumo energético proveniente de combustíveis não-renováveis se deu, principalmente, pelo incremento de viagens aéreas a negócios em 2024. Assim como em 2022 e 2023, em 2024 o consumo de querosene de aviação apresentado na tabela acima não considera a categoria de uso do produto vendido.

Gestão de energia (RT-AE-130a.1)

INDICADOR	2022	2023	2024
% de energia consumida proveniente do Grid de eletricidade	51	52	54
% de energia renovável	5	5	46
Total de energia consumida (GJ)	1.115.955	1.170.276	1.219.161

Os valores apresentados foram arredondados.

Emissões

Emissões de Gases de Efeito Estufa

Questões relacionadas às emissões e mudanças climáticas são incorporadas ao Sistema de Gestão Ambiental (SGA) e às metas da companhia. Em 2024, passou-se a considerar a redução do consumo de gás natural, principal contribuinte para Escopo 1 das operações fabris, como uma meta do SGA para os sites mais relevantes em termos de consumo (Gavião Peixoto, Botucatu e Ozires Silva).

Em relação ao inventário de GEE, a empresa o realiza de acordo com a ISO 14.064 Parte I desde 2009 para as unidades no Brasil, e, em 2020, passou a ter abrangência global. Também em 2024, duas novas unidades foram incluídas no escopo, sendo estas: Mesa, nos Estados Unidos, e Amsterdã, nos Países Baixos.

As demais unidades contempladas no inventário são: Ozires Silva, Eugênio de Melo, Taubaté, EDE, Botucatu, Sorocaba, Gavião Peixoto, São Paulo, Belo Horizonte, Atech (localizada em São Paulo) e Campinas no Brasil; Melbourne, Macon, Nashville, Fort Lauderdale e Jacksonville nos Estados Unidos, OGMA em Portugal e Le Bourget na França. Considerando o número de empregados(as) da companhia, a cobertura deste indicador é de 98%.

Excepcionalmente para o Escopo 3, os valores informados incluem apenas as unidades brasileiras, exceto emissões associadas ao uso do produto vendido (aeronaves) bem como as emissões associadas a atividades relacionadas à produção de energia e combustíveis não incluídas nos Escopos 1 e 2, as quais contemplam todas as 20 unidades.

Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (tCO₂e) (GRI 305-1)

GÁS	2022	2023	2024
CO ₂	36.504	37.322	36.080
HFC	4.846	5.670	8.038
N ₂ O	230	235	217
CH ₄ *	19	19	809
PFC-218	0	0	0
Total	41.599	43.246	45.144
Emissões Biogênicas	172	123	780

Os valores apresentados foram arredondados. * Em 2024 foi incluída a categoria de tratamento de efluentes, o que justifica o aumento das emissões de CH₄.

As emissões diretas aumentaram cerca de 4% em 2024, comparado ao ano anterior. Essa condição, similar a outros indicadores ambientais, reflete o cenário de aumento das atividades produtivas e das operações neste ano. Já o aumento das emissões de fontes biogênicas é explicado pelo aumento no uso de fontes de energia renovável pela Embraer.

Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (tCO₂e) (GRI 305-2)

GÁS	2022	2023	2024
CH ₄	20	18	17
CO ₂	17.840	17.385	11.703
N ₂ O	25	22	20
Total	17.885	17.425	11.739

Em 2024, toda a energia elétrica consumida pelas unidades de fabricação e manutenção de aeronaves no Brasil, desde janeiro, e em Portugal, na OGMA, desde julho, passou a ser de origem solar ou eólica, eliminando as emissões de escopo 2 nessas localidades e, consequentemente, reduzindo as emissões totais desse escopo na companhia.

Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (tCO₂e) (GRI 305-3)

GÁS	2022	2023	2024
CH ₄	1.341	2.071	2.374
CO ₂	15.617.363	18.170.055	21.022.291
N ₂ O	202	281	275
Total	15.618.906	18.172.407	21.024.940
Emissões Biogênicas	1.985	2.888	3.063

Os valores apresentados foram arredondados.



Emissões de escopo 3 por categoria (tCO₂e) (GRI 305-3)

CATEGORIA	2022	2023	2024
Bens e serviços comprados	3.165	3.377	1.047
Deslocamento de funcionários (casa-trabalho)	1.300	1.520	3.661
Resíduos gerados nas operações	4.785	7.415	4.713
Transporte e distribuição (upstream)	1.359	1.462	1.542
Viagens a negócios	7.630	13.199	15.158
Fase de uso do produto	15.585.195	18.129.867	20.981.687
Atividades relacionadas com combustível e energia não incluídas nos Escopos 1 e 2	15.497	15.568	17.132
Total	15.618.906	18.172.408	21.024.940

Os valores apresentados foram arredondados.

A abrangência do Escopo 3 foi ampliada em 2022: (i) Para as categorias: Bens e Serviços comprados, Deslocamento de funcionários(as) (casa-trabalho), Resíduos gerados nas operações, Transporte e distribuição (upstream) e Viagens a negócios, foi mantida a abrangência dos dados, considerando apenas as unidades Brasil. (ii) Foi incluída a categoria de emissões associadas ao uso da energia, não incluídas nos Escopos 1 e 2, em todas as unidades operacionais consideradas no inventário. Para esta inclusão, foram considerados fatores de emissão disponíveis na literatura acerca dos processos de produção da energia consumida pela empresa. (iii) houve a inclusão das emissões de Escopo 3 associadas ao uso do produto vendido para as aeronaves comerciais e executivas.

Para a contabilização, foi considerado o Guia Técnico para Cálculo de Emissões de Escopo 3 – categoria 11 (GHG Protocol, 2022). Foram calculadas as emissões da fase de uso, decorrentes do consumo de querosene de aviação – o fator de emissão utilizado considera todo o ciclo de vida do combustível.

Os valores foram calculados considerando a vida útil das aeronaves, o número de aeronaves entregues no ano reportado, e o consumo anual médio de combustível utilizado por cada modelo de aeronave. O valor de aeronaves entregues foi retirado do relatório financeiro da Embraer. As outras informações foram estimadas considerando os dados internos e externos acerca do desempenho das aeronaves.

A metodologia de cálculo, assim como todo o inventário de emissões de GEE, foi validada por terceira parte, com nível razoável de confiança e seguindo as diretrizes da ISO 14.064.



Intensidade de emissões diretas (Escopo 1) (GRI 305-4)

	2022	2023	2024
Emissões totais diretas de GEE (tCO _{2e})	41.599	43.264	45.144
Receita anual (US\$ milhões)	4.500	5.200	6.400
Emissões por receita anual (tCO _{2e} / US\$ milhão)	9,24	8,32	7,05
Cobertura dos dados	93%	98%	98%

Os valores apresentados foram arredondados.

Intensidade de emissões indiretas (Escopo 2) (GRI 305-4)

	2022	2023	2024
Emissões totais indiretas de GEE (tCO _{2e})	17.885	17.425	11.739
Receita anual (US\$ milhões)	4.500	5.200	6.400
Emissões por receita anual (tCO _{2e} / US\$ milhão)	3,9	3,35	1,8
Cobertura dos dados	93%	98%	98%

Os valores apresentados foram arredondados.

Outras emissões atmosféricas

A cobertura dos dados para as emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio considera as mesmas 20 unidades abrangidas no inventário de GEE da empresa.

Quanto às emissões de NO_x, SO_x, VOC e outras emissões atmosféricas significativas, o reporte aplica-se aos centros de produção e manutenção da Embraer. Esses centros incluem unidades com operações de pintura ou outras atividades que emitem esses gases para a atmosfera. O reporte considera apenas as localidades onde a medição e o monitoramento são exigidos pelos regulamentos ambientais locais.

Nesse sentido, as unidades aplicáveis, consideradas para cálculo de cobertura, são: Botucatu, EDE, Eugênio de Melo, Gavião Peixoto, Ozires Silva, Melbourne, Nashville e OGMA. As emissões em toneladas métricas reportadas em 2024 referem-se às unidades aplicáveis, ou seja, a cobertura é de 100%.

No ano de 2024, foram realizadas melhorias nas cabines de pintura do site de Botucatu, as quais refletiram na redução das emissões de VOC.

Em 2022, a Unidade de Évora deixou de fazer parte do grupo Embraer e as emissões de OGMA, em Portugal, não foram reportadas, o que justifica a redução das emissões de VOC neste ano em comparação a 2021. Em 2023, as emissões foram maiores em comparação a 2022, considerando (i) a inclusão da unidade OGMA, que não foi considerada em 2022; (ii) o aumento das atividades produtivas, principalmente o aumento das horas de operação das cabines de pintura.

Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio - SDO (t) (GRI 305-6)

GÁS	2022	2023	2024
HCFC-22	0,06	0,09	0,12
HCFC-141B	0,02	0,02	0,02
HCFC-124	0	0	0
Total	0,08	0,11	0,14

Nota: (i) Emissões em toneladas de CFC-11 equivalente, calculadas por meio do Potencial de Destruição do Ozônio (ODP), conforme adotado pelo Protocolo de Montreal. Valores obtidos em: <https://www.epa.gov/ozone-layer-protection>. Os valores apresentados foram arredondados.

Emissões de NO_x, SO_x e outras emissões atmosféricas significativas (t) (GRI 305-7)

GÁS	2022	2023	2024
NO _x	53	42	58
SO _x	1	2,3	3
Poluentes Orgânicos Persistentes (POP)	0	0	0
Compostos Orgânicos Voláteis (VOC)	78	202	190
Material Particulado (PM)	37	60	40
Total	170	306	291
Cobertura	89%	97%	100%

Os valores apresentados foram arredondados.

Água e efluentes



Na Embraer, as diretrizes ambientais relacionadas à geração de águas residuais são:

- > Conformidade com os requisitos legais, ambientais, de saúde, segurança, prevenção de incêndios e emergências aplicáveis ao negócio da empresa;
- > Prevenção e resposta à poluição, respeito à biodiversidade e preocupação com as mudanças climáticas;
- > Promoção e valorização do desenvolvimento de tecnologias, de forma que seus produtos, processos e equipamentos causem menor impacto.

A cobertura dos dados para efluentes é de 89%, com um aumento de 2% em relação ao ano anterior, e considera as unidades: Botucatu, EDE, Eugênio de Melo, Gavião Peixoto, Melbourne, Ozires Silva, OGMA e Taubaté.

Para a água, a cobertura dos dados se manteve em 95%. Para os temas relacionados à captação, reciclagem e reúso de água são consideradas as seguintes unidades da Embraer: Belo Horizonte, Botucatu, Campinas, EDE, Eugênio de Melo, Fort Lauderdale, Gavião Peixoto, Jacksonville, Macon, Melbourne, Nashville, OGMA, Ozires Silva, São Paulo, Sorocaba e Taubaté.

Programa de Eficiência do Uso da Água

Na Embraer, o tópico água é gerenciado no âmbito do Sistema de Gestão Ambiental (SGA) implementado nas principais unidades operacionais, conforme ISO 14.001:2015. O consumo de água e a geração de efluentes, tanto em processos produtivos quanto oriundos do consumo humano, são considerados aspectos ambientais importantes, sendo, portanto, estabelecidos controles, monitoramentos, objetivos e metas, programas e iniciativas para o uso eficiente da água bem como para a proteção do meio ambiente.

O programa de eficiência do uso da água inclui:

1) Estabelecimento de metas

As metas estabelecidas consideram a redução do uso de água para os sites onde há o Sistema de Gestão Ambiental implementado, os quais são os mais relevantes em termos de consumo: EDE, Ozires Silva, Botucatu, Eugênio de Melo, Taubaté e Gavião Peixoto, no Brasil, e OGMA, em Portugal.

2) Avaliação do uso da água para identificação de oportunidades de melhoria da eficiência hídrica

São realizados monitoramentos e avaliações críticas do uso da água para identificar desvios e oportunidades de melhoria da eficiência. Um destaque é o site de Gavião Peixoto, que possui medidores de consumo individuais para cada edifício. Esses medidores registram os volumes consumidos em tempo real e servem como ferramenta de gestão para identificar desvios, oportunidades e orientar a tomada de ações.

3) Ações para redução do consumo de água

A empresa está constantemente implementando ações para a redução do consumo. Entre estas ações, destacam-se:

- > Utilização de robô para limpeza automatizada de reservatórios de água nas principais unidades do Brasil, evitando esgotamentos desnecessários e, consequentemente, desperdícios de água;
- > Utilização de efluentes de outras organizações da unidade Melbourne para fins não potáveis;
- > Aproveitamento de água da chuva em banheiros, lavadores de gases e lavagem de pisos em Botucatu;
- > Aproveitamento de água da chuva no sistema de controle da poluição em cabine de pintura e para lavagem de pisos em Ozires Silva.

4) Ações para melhoria da qualidade do efluente

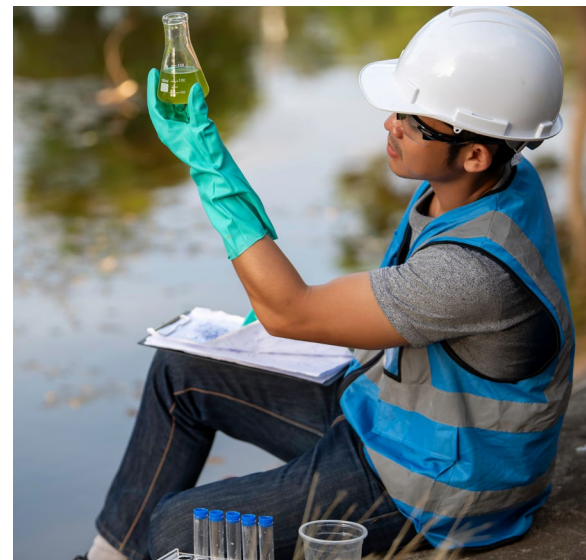
Na unidade de Eugênio de Melo, após o tratamento convencional do efluente, é realizado um tratamento adicional ou polimento por meio do uso de filtros de zeólita. Em Botucatu e Ozires Silva, o polimento também é realizado por meio de filtros de areia após o tratamento convencional. Em ambos os casos, essas técnicas de tratamento promovem uma melhoria da qualidade do efluente tratado.

Na unidade Gavião Peixoto, após o tratamento convencional do efluente doméstico, é realizada a desinfecção por meio de sistema ultravioleta (UV), possibilitando assim que parte da água tratada seja armazenada em um tanque de reúso e utilizada internamente para limpeza de pisos e jardinagem.

5) Aplicação de reúso de água

Águas residuárias oriundas do processo produtivo, juntamente com águas de rejeito de osmose reversa, são reutilizadas para lavagem de peças e para o abastecimento de lavadores de gases, na Unidade Ozires Silva.

Parte da água tratada nas estações de tratamento de efluentes industriais, na unidade Botucatu, é reutilizada para a limpeza de pisos.



Tendo em vista que a redução do consumo de água é um objetivo do Sistema de Gestão Ambiental (SGA), e que a Embraer possui metas de redução, os programas para o atingimento das metas são auditados, no mínimo anualmente, internamente e por terceira parte, no âmbito do SGA implementado (ISO 14.001:2015).

Captação de água por fonte (m³) (GRI 303-3)

CAPTAÇÃO DE ÁGUA		2022	2023	2024
CAPTAÇÃO DE ÁGUA POR FONTE	Águas superficiais, que incluem áreas úmidas, rios, lagos e oceanos	0	0	0
	Água subterrânea	397.825	458.512	515.589
	Águas pluviais diretamente coletadas e armazenadas pela organização	148	123	131
	Abastecimento municipal ou de outras empresas de abastecimento de água	244.258	234.921	273.699
	Efluente de outras organizações	88.925	66.550	67.908
	Total de água captada por fonte	731.156	760.106	857.327
Cobertura dos dados		94%	95%	95%

Os valores apresentados foram arredondados.

Com relação ao consumo de água, houve um aumento de 13% em 2024 frente ao consumo de 2023. As unidades mais representativas em termos de consumo são: Ozires Silva, Gavião Peixoto e Botucatu, no Brasil, e OGMA, em Portugal, as quais representaram cerca de 73% do consumo de água. Neste ano, tais sites apresentaram aumento nas operações produtivas, incluindo aquelas que requerem água, bem como aumento do número de empregados(as). Outros fatores que contribuíram para o acréscimo no consumo foram: obras de ampliação das instalações e internalização de processos.



Descarte de água (m³) (GRI 303-4)

FONTE	TIPO	2022	2023	2024
DESCARTE DE ÁGUA POR DESTINAÇÃO	Água de superfície	71.107	72.489	78.884
	Água subterrânea	0	0	0
	Água do mar	0	0	0
	Água de terceiros (total)	299.694	242.942	344.261
	Água de terceiros enviadas para uso por outras organizações	0	0	0
Descarte total de água		370.800	315.431	423.144
Cobertura dos dados		86%	87%	89%

Os valores apresentados foram arredondados.

Descarte total de água por unidades produtivas e qualidade (m³) (GRI 303-4)

DESCARTE TOTAL DE ÁGUA, SEPARADO POR TIPO (M³)	2022	2023	2024
DOMÉSTICO	271.755	222.977	320.979
INDUSTRIAL	99.045	92.455	102.165
TOTAL	370.800	315.432	423.144

Os valores apresentados foram arredondados.

Quanto aos efluentes domésticos, as unidades Belo Horizonte, Botucatu, Campinas, EDE, Fort Lauderdale, Jacksonville, La Vergne, Macon, Melbourne, Nashville, São Paulo e Sorocaba possuem cobertura da concessionária local para o tratamento de esgotos domésticos e fazem o lançamento direto na rede. Os volumes de efluentes domésticos lançados não são contabilizados nestas unidades e o serviço de tratamento é faturado conforme o volume de água fornecido pela mesma concessionária.

Os efluentes domésticos são contabilizados pela Embraer nas unidades em que há o tratamento biológico interno (Ozires Silva, Gavião Peixoto, Eugênio de Melo, Taubaté e OGMA). Já os efluentes industriais são contabilizados nas unidades em que há o tratamento interno em estações de tratamento de efluentes próprias (Ozires Silva, Gavião Peixoto, Botucatu, EDE, Eugênio de Melo, Melbourne, Taubaté e OGMA). As Unidades Macon, Jacksonville, Campinas, Sorocaba, La Vergne, Nashville, Fort Lauderdale, Belo Horizonte e São Paulo não geram efluentes industriais.

Em 2024, observou-se um aumento de cerca de 34% no descarte de água comparando com o ano anterior. O aumento do número de pessoas nos sites, incluindo empregados(as) e terceiros(as), aliado ao crescimento da produção e às obras de ampliação, foram os principais



fatores para o aumento da geração de efluentes em 2024. Além disso, chuvas torrenciais concentradas em algumas localidades, com índice pluviométrico superior ao do ano anterior, favoreceram o encaminhamento de águas pluviais para locais onde o fluxo é direcionado às estações de tratamento de esgotos.

Água reciclada e Reutilizada (m³) (CDPW1.2)

ÁGUA REAPROVEITADA PELA ORGANIZAÇÃO	2022	2023	2024
Quantidade total de água reutilizada (m³)	16.761	17.228	3.217
Índice de recirculação	2,29%	2,3%	0,4%

Os valores apresentados foram arredondados.

O índice de recirculação de água foi reduzido em 2024 pois os 2 sites que representavam 80% do reaproveitamento de água pela empresa passaram por manutenção (EDE, em São José dos Campos) ou foram desativados (em Taubaté, o sistema de reuso foi desativado em decorrência de obras de expansão da área produtiva).

Resíduos

A gestão de resíduos é um tema material para a companhia. Em 2024, a cobertura dos dados é de 94% e engloba as seguintes instalações: Botucatu, Campinas, EDE, Eugênio de Melo, Gavião Peixoto, Ozires Silva, Sorocaba, Taubaté, Fort Lauderdale, Jacksonville, Macon, Melbourne, Nashville, La Vergne e OGMA.

Programa de gestão de resíduos

No âmbito do Sistema de Gestão Ambiental da Embraer, são estabelecidos objetivos, metas e programa para redução da geração de resíduos sólidos e/ou redução dos riscos associados a eles. O programa de gestão de resíduos inclui:

1) Metas quantificáveis para minimização dos resíduos

Os sites de Botucatu, EDE, Eugênio de Melo, Gavião Peixoto, OGMA, Ozires Silva e Taubaté, os quais representaram 95% dos resíduos gerados na companhia, possuem metas anuais para a redução dos resíduos. Para representar adequadamente a ecoeficiência, a métrica utilizada é: kg de resíduo/horas de produção.

2) Planos de ação para redução da geração de resíduos

Para o atingimento das metas estabelecidas, e conforme preconiza a ISO 14.001:2015, são estabelecidos planos de ação para a redução da geração de resíduos. Em 2024, dentre as iniciativas destaca-se a instalação de um equipamento biodigestor na Unidade de Gavião Peixoto, o qual passou a ser utilizado no restaurante para a digestão anaeróbica dos resíduos orgânicos transformando-os em um efluente líquido tratado na própria estação de esgoto da unidade. Essa ação elimina o resíduo alimentar na fonte geradora.

3) Auditorias para identificar oportunidades de melhoria nos indicadores relacionados à gestão de resíduos

Os programas são auditados no mínimo anualmente no âmbito do sistema de gestão ambiental implementado (ISO 14.001:2015), por meio de auditoria interna e de terceira parte. Ademais, são realizadas avaliações críticas mensais de desempenho, com o intuito de identificar oportunidades de melhoria da ecoeficiência.

Dentro do Sistema de Gestão estão previstas também auditorias de verificação do atendimento de requisitos legais e condições operacionais das empresas contratadas para o transporte e/ou tratamento de resíduos.

4) Treinamento de redução de resíduos fornecido aos(as) funcionários(as)

Os(as) funcionários(as) recebem, no âmbito da integração pós-contratação, treinamento que engloba as diretrizes para o gerenciamento adequado e minimização dos resíduos sólidos. Para as Unidades do Brasil é adotado o Programa Embraer de Coleta Seletiva.

5) Integração de programas de reciclagem para reduzir os resíduos enviados para aterros sanitários

As ações dos programas de gestão integram as oportunidades de aumento da reciclagem com a redução de resíduos dispostos em aterros. Como exemplos: em 2024, a instalação de biodigestor em Gavião Peixoto e o incremento do envio de resíduos orgânicos para a compostagem na EDE, foram ações que reduziram os resíduos que seriam enviados para aterro.

Na unidade de Taubaté, os resíduos não perigosos resultantes do processo de corte de matéria-prima (os quais poderiam ser enviados para aterro) são destinados para o

“beneficiamento”. Este método é capaz de transformar o material resultante do processo industrial em uma excelente matéria-prima que será reutilizada para vários propósitos. Assim como a Embraer, a empresa responsável por esse processo tem um Sistema de Gestão Ambiental certificado (ISO 14.001:2015) por uma entidade independente e acreditada.

6) Investimento em inovação ou P&D para minimizar resíduos

O grupo de trabalho ESG Chemicals atua em projetos estratégicos para a redução dos riscos relacionados a produtos químicos e à minimização de resíduos perigosos, como, por exemplo, atuando em pesquisa e desenvolvimento (P&D).



Peso total de resíduos, separados por método de disposição (t) (GRI 306-3,4,5 e RT-AE-150a.1)

TIPO	MÉTODO DE DISPOSIÇÃO	2021	2022	2023	2024
RESÍDUOS PERIGOSOS	Total de resíduos reciclados/reutilizados	1.597	1.308	1.865	2.270
	Total de resíduos dispostos/eliminados:	3.591	3.307	3.709	3.276
	• Aterro	6	12	16	14
	• Incineração ou queima direta (com recuperação de energia)	0	0	0	0
	• Incineração ou queima direta (sem recuperação de energia)	5	0	1	91
	• Outros tipos de disposição	3.580	3.295	3.692	3.171
	Total de resíduos perigosos gerados	5.188	4.615	5.574	5.546
	Total de resíduos reciclados/reutilizados	7.499	8.908	10.617	15.637
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS	Total de resíduos dispostos/eliminados:	3.227	4.026	6.299	7.682
	• Aterro	1.062	1.832	2.269	2.839
	• Incineração ou queima direta (com recuperação de energia)	845	1.240	2.933	3.601
	• Incineração ou queima direta (sem recuperação de energia)	1	0	0	0
	• Outros tipos de disposição	1.319	954	1.097	1.242
	Total de resíduos não perigosos gerados	10.726	12.934	16.916	23.319
	Cobertura dos dados	93%	93%	94%	94%

Notas: (i) As categorias de disposição incluídas em reciclagem/reutilização são: reciclagem, recuperação, compostagem e formulação de blend de resíduos para coprocessamento. (ii) Outros tipos de disposição incluem: tratamento biológico, tratamento físico-químico, eliminação e valorização. (iii) Valorização e eliminação são tipos de disposição específicos para Portugal, seguindo a Directiva 2008/98/EC. Os valores apresentados foram arredondados.

Porcentagem de resíduos reciclados (GRI 306-3,4,5 e RT-AE-150a.1)

	2022	2023	2024
% de resíduos perigosos reciclados	28	33	41
% de resíduos não perigosos reciclados	69	63	67
Total de resíduos gerados (t)	17.549	22.490	28.865
Cobertura dos dados	93%	94%	94%

Os valores apresentados foram arredondados.

Os dados de geração de resíduos, por tipo de disposição, são recebidos, consolidados e analisados criticamente com frequência mensal pela área de Meio Ambiente, Saúde e Segurança da Embraer.

O gerenciamento dos resíduos sólidos atende aos requisitos locais e as remessas de resíduos para as empresas responsáveis pelo tratamento e/ou disposição são acompanhadas de manifestos de transporte. Os dados são reportados pela Embraer periodicamente, de forma que os entes envolvidos no gerenciamento de resíduos (gerador, transportador, armazenador temporário, receptor etc.) e as agências ambientais regulatórias, quando pertinente, possam auditar, rejeitar remessas incoerentes, entre outras ações.

Resíduos perigosos são definidos de acordo com as estruturas legais e regulatórias aplicáveis nas jurisdições onde os resíduos são gerados.

Da mesma forma, estas estruturas legais e regulatórias são utilizadas para a classificação dos tipos de disposição que se referem a resíduos reciclados, reutilizados e recuperados. Os regulamentos utilizados são: Directiva 2008/98/EC para Portugal; ABNT NBR 10.004:2024; Res. CONAMA nº 313/2002 e Res. CONAMA nº 499/2020 para o Brasil; e U.S. Resources Conservation and Recovery Act (RCRA) para os Estados Unidos.

Apartir do reporte 2022, para as Unidades que operam no Brasil, a formulação de blend de resíduos para coprocessamento foi incluída no escopo de resíduos reciclados considerando o amparo legal específico (Res. CONAMA nº 313/2002 e Res. CONAMA nº 499/2020) que traz o coprocessamento na categoria de reutilização/reciclagem/recuperação.

Em 2024, a quantidade de resíduos perigosos gerada foi muito semelhante à quantidade gerada no ano anterior (redução de 1%). Entretanto, nesta categoria, destaca-se o aumento da taxa de reciclagem, que foi de 33% em 2023 para 41% em 2024.

Com relação aos resíduos não perigosos gerados, em 2024, houve um aumento de 38% em comparação ao ano anterior. Os fatores principais que contribuíram para tal condição foram: (i) o aumento do número de colaboradores(as), o que aumentou a geração de resíduos nos restaurantes, copas e escritórios; (ii) aumento da produção industrial, refletindo

principalmente na maior geração de resíduos metálicos e de embalagens de madeira; e (iii) obras de ampliação nos sites. A parcela de resíduos não perigosos que são reciclados aumentou de 63% em 2023 para 67% em 2024.

Número e quantidade de vazamentos reportáveis; quantidade recuperada (RT-AE-150a.2)

Não ocorreram vazamentos reportáveis em 2024, de acordo com as diretrizes do indicador SASB (RT-AE-150a.2). Eventos que ocorreram, e que não se enquadram no critério deste indicador, foram reportados às agências ambientais reguladoras. Tais eventos foram prontamente contidos e gerenciados de acordo com os regulamentos aplicáveis às localidades onde eles ocorreram.

Número e quantidade de derramamento notificáveis; quantidade recuperada (RT-AE-150a.2 e GRI 2-27)

ANO	NÚMERO DE EVENTOS
2022	0
2023	0
2024	0

Sustentabilidade do Produto



Gestão de Produtos

Formado por um time da engenharia, o DIPAS – Desenvolvimento Integrado de Produto Ambientalmente Sustentável se fundamenta nos aspectos ambientais da sustentabilidade do produto, nas seguintes frentes de atuação: redução do uso de químicos regulados internacionalmente, Design for Environment (DfE), análise do ciclo de vida (ACV) e pensamento de ciclo de vida estendido do produto.

A frente de químicos tem como objetivo o cumprimento de regulamentações internacionais que restringem a utilização de certas substâncias químicas nos produtos e a mitigação do risco de uso na Embraer. Isso é feito pelo mapeamento da utilização de substâncias químicas de alta preocupação nos produtos Embraer, e é uma atividade chave desempenhada pelo DIPAS. Para isso, são estabelecidos requisitos contratuais para que fornecedores informem sobre a presença de substâncias monitoradas em seus componentes.

Na frente de Design for Environment (DfE), análise do ciclo de vida (ACV) e ciclo de vida estendido do produto, o DIPAS orienta e capacita os times de desenvolvimento na criação de tecnologias com menores impactos ambientais, processo em constante implementação. Para isso, um guia de Design

for Environment foi desenvolvido e fica disponível para os engenheiros desde o início do desenvolvimento de produtos.

Design for Environment – DfE

A adoção dos conceitos de Design for Environment – DfE nos estágios iniciais do desenvolvimento de produtos da Embraer é parte de um esforço ativo das equipes de Desenvolvimento de Produtos, Estudos Conceituais e Desenvolvimento Tecnológico, entre muitas outras, para garantir sua implementação durante todo o ciclo de vida das aeronaves.

Alguns dos principais princípios do DfE são otimizar o ciclo de vida dos produtos, estender a vida útil dos materiais e facilitar o desmantelamento de produtos no fim da vida útil. Nesse sentido, a Embraer desenvolveu um Guia DfE vinculado a procedimentos internos, com objetivos, diretrizes e opções de projeto disponíveis aos engenheiros durante a fase de desenvolvimento do produto.

Outro princípio importante do DfE é a seleção de recursos e processos com menor impacto ambiental. Para dar suporte a essa seleção, usamos uma plataforma para reunir informações sobre substâncias perigosas e regulamentadas em componentes adquiridos da cadeia de suprimentos e monitorar as

peças fabricadas afetadas. A seleção de materiais sustentáveis também é alcançada por meio da adoção de requisitos contratuais sobre sustentabilidade para novos produtos, bem como a atribuição de padrão interno da Embraer para requisitos ambientais aos desenhos do produto.

Na indústria aeroespacial, um dos principais impulsionadores no desenvolvimento de produtos é construir um produto eficiente em termos de consumo de combustível, emissões e durabilidade. Economia e redução de peso são fundamentais para o menor consumo de combustível, então as melhores práticas de design, materiais e processos de fabricação são empregados, pontos-chave que contribuem para melhorias na relação buy-to-fly e reduções no ciclo de fabricação de matérias-primas. Conceitos de Design for Maintainability também são aplicados para facilitar a manutenção e o processo de desmontagem no fim da vida útil da aeronave.

Análise de Ciclo de Vida (ACV)

Para mapear e monitorar o desempenho ambiental de seus produtos, a Embraer conduziu, em 2022, um estudo de avaliação do ciclo de vida e determinou a pegada de carbono do E195-E2. A pegada de carbono forneceu uma análise completa das emissões de gases de efeito estufa (GEE) dos produtos, considerando

os processos desde a extração da matéria-prima até o fim de sua produção, ou seja, em uma abordagem comumente conhecida como “cradle-to-gate”, como os passos iniciais da empresa em um movimento para atingir a neutralidade de carbono até 2040.

Com os resultados foi possível identificar os principais elementos emissores dentro da cadeia produtiva da aeronave, além de oportunidades de melhoria nos processos, como engajamento de fornecedores, compras sustentáveis, uso de energia renovável, entre outros.

Em 2024, a equipe de Desenvolvimento Ambiental Integrado de Produto (EnvIPD) está participando da fase de mentoria do Programa de Especialização em Engenharia (PEE), para orientar os alunos – e futuros funcionários da Embraer – a incluir requisitos ambientais durante os estudos conceituais do desenvolvimento de uma aeronave e a realizar LCA simplificada nos estudos preliminares. E a equipe também se juntou recentemente ao novo grupo de trabalho dedicado a assuntos de LCA do International Aerospace Environmental Group (IAEG).

Fim do Ciclo de Vida

A Embraer está especialmente preocupada com o fim da vida útil de seus produtos. Então, como parte de seu esforço nisso, a empresa faz parte da Aircraft Fleet Recycling Association – AFRA, uma organização responsável por desenvolver novas estratégias para

gerenciamento de aeronaves em fim de vida, por meio da publicação de Melhores Práticas de Gerenciamento para Gerenciamento de Peças e Conjuntos de Aeronaves Usadas e Reciclagem de Materiais de Aeronaves.

Para estender a vida útil das aeronaves da Embraer, uma série de ações são tomadas para manter a operação de todos os modelos de aeronaves, por exemplo, desenvolvimento de soluções para atender aos novos requisitos e regulamentos das autoridades, incluindo aeronaves fora de produção.

Em relação ao fim da vida útil de componentes e peças de aeronaves, a Embraer oferece aos clientes e operadores, durante sua fase de uso de aeronaves, serviços especiais de devolução para o gerenciamento e substituição de componentes reparáveis, para maximizar a reutilização e circularidade de peças, eficiência e economia, ao mesmo tempo em que reduz o tempo de inatividade da aeronave. Além disso, a Embraer está intensificando o negócio de desmontagem de aeronaves, para aproveitar os mercados de USM (Used Serviceable Materials), com alto foco em práticas ESG.

Outra ação importante é a gestão proativa da obsolescência, liderada por uma equipe dedicada e responsável por monitorar a obsolescência de componentes e peças, devido a questões geopolíticas, evolução tecnológica, estratégia de fornecedores, falência de fabricantes, mudanças em matérias-primas, legislação ambiental, entre outros.

Indicadores Sociais



Saúde, segurança e bem-estar (GRI 403-1)

A Embraer busca a excelência no seu desempenho de saúde e segurança ocupacional. A empresa possui um conjunto de práticas de prevenção para proteger o(a) colaborador(a) de riscos ocupacionais e acidentes de trabalho, proporcionando um ambiente seguro e saudável, com as melhores condições para que todos possam executar suas tarefas. Ações educativas e preventivas são oferecidas de forma contínua e direcionadas pela política MASS (Meio Ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho), que possui abrangência global.

Todos(as) os(as) colaboradores(as) e empresas parceiras (prestadores de serviço) são abrangidos pelo Sistema Integrado de Gestão de Meio Ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho – SIGMASS. A equipe é composta por auxiliares, técnicos(as) de enfermagem, técnicos(as) de segurança do trabalho, engenheiros(as) de segurança do trabalho, engenheiros(as) e técnicos(as) de meio ambiente, coordenadores(as) e o Head Global de Meio Ambiente, Saúde e Segurança.

Além disso, é necessário estabelecer de forma detalhada o processo de identificação e gerenciamento de perigos, avaliação de riscos e sistematizar a divulgação das obrigações e proibições que devam ser conhecidas e

cumpridas sobre os aspectos de segurança e saúde no trabalho faz parte do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), que integra o SIGMASS.

Os indicadores de segurança do trabalho são avaliados mensalmente e possuem a supervisão da liderança da empresa, tanto em reuniões de visibilidade com as diretorias quanto em reuniões do Conselho de Administração. (GRI 403-2)

O modelo de gestão adotado no Programa de Excelência Empresarial Embraer - P3E utiliza o conceito do SQDC (Segurança, Qualidade, Entrega e Custo) visando à padronização e otimização dos indicadores operacionais e de custo da empresa. Além dos critérios de excelência empresarial, a Embraer manteve em 2024 as certificações internacionais ISO 14.001 e ISO 45.001, garantindo a implementação de todas as ferramentas previstas nesse requisito. Isso significa que mais de 82% das operações da Embraer estão cobertas por estas certificações. Além das certificações externas, a empresa passa por auditorias internas anuais onde avalia requisitos de meio ambiente, saúde e segurança no trabalho atingindo uma cobertura de 100%.

Os(as) colaboradores(as) que não são empregados(as) podem relatar perigos e situações de periculosidade por meio do canal SIGMASS. Neste canal, a comunicação é anônima e amparada pela política de Compliance da Embraer.



Acidentes de trabalho (GRI 403-9)

ACIDENTES DE TRABALHO - COLABORADORES	UNIDADE	2022	2023	2024
Número total de fatalidades	N.	0	0	0
Taxa de fatalidades	I	0	0	0
Número total de acidentes de trabalho com afastamento (exceto fatalidades)	N.	23	25	24
Taxa de acidentes de trabalho com afastamento (exceto fatalidades)	I	0,75	0,69	0,60
Número total de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	N.	23	25	24
Taxa de acidentes de trabalho com comunicação obrigatória	I	0,71	0,69	0,60
TAXA DE FREQUÊNCIA DE ACIDENTES COM AFASTAMENTO, POR PAÍS				
Brasil	I	0,16	0,13	0,3
Estados Unidos	I	3,61	2,2	2,25
Portugal	I	1,94	3,81	1,7
Outros países	I	0	0	0
Total	I	5,71	6,14	4,25
ACIDENTES DE TRABALHO - CONTRATADOS	UNIDADE	2022	2023	2024
Número total de fatalidades	N.	0	0	0
Taxa de fatalidades	I	0	0	0
Número total de acidentes de trabalho com afastamento (exceto fatalidades)	N.	8	6	9
Taxa de acidentes de trabalho com afastamento (exceto fatalidades)	I	0,64	0,18	0,31
TAXA DE FREQUÊNCIA DE ACIDENTES COM AFASTAMENTO, POR PAÍS				
Brasil	I	0,73	0,41	0,45
Estados Unidos	I	1,53	2,88	2,6
Portugal	I	0	0	1,7
Outros países	I	0	0	0
Total	I	2,72	3,29	4,75

Nota: Os dados foram calculados conforme as normas regulamentadoras Brasil e OSHA (EUA) e legislações dos países onde a Embraer atua. Os índices foram calculados com base em 1.000.000 de horas trabalhadas. Os valores apresentados foram arredondados.

Programas de segurança e saúde do trabalho

(GRI 403-1, 403-2, 403-4, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10)

O Programa de Saúde Ocupacional da Embraer tem como objetivo disponibilizar um serviço de atendimento médico ocupacional nas unidades da empresa, bem como garantir o acompanhamento das condições ambientais do trabalho, promovendo saúde e prevenção de doenças tanto ocupacionais quanto clínicas.

Todos os colaboradores e colaboradoras são convocados a realizar exames ocupacionais periódicos, que são realizados on-site ou em clínicas credenciadas pela Embraer. Além disso, o(a) médico(a) do trabalho deve visitar as diversas áreas da empresa, sem aviso prévio e em conjunto com o time de engenheiros(as) ocupacionais, de forma a inspecionar as condições de trabalho dos(as) colaboradores(as).

A empresa possui ainda o processo para levantamento de perigos e riscos com o objetivo de prevenir e mitigar impactos na saúde e segurança dos(as) colaboradores(as). Este trabalho é conduzido pelo time de Meio Ambiente, Saúde e Segurança da Embraer.

A participação dos(as) colaboradores(as) que não são empregados(as) é fundamental para construir um ambiente seguro para todos. Os(as) colaboradores(as) possuem a responsabilidade de consultar e conhecer os perigos e as medidas de controle dos processos que atuam, bem como solicitar sua atualização via SIGMASS sempre que encontrarem necessidade.

A Embraer possui ainda um comitê formal de saúde e segurança formado pelos(as) colaboradores(as), a CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, regida pela Norma Regulamentadora NR5.



Programa Bem-estar

Promoção da saúde e bem-estar

(GRI 403-6)

AÇÕES	Nº DE COLABORADORES PARTICIPANTES		
	2022	2023	2024
Estar de bem sem cigarro	18	12	32
Estar de bem sem drogas	23	10	25
Estar de bem com a família	125	290*	284*
Estar de bem com você	556	368	1.962
Estar de bem com a atividade física	1.011	5.166	9.598 *
Estar de boa	467	336	1.763
Programa de vacinação*	27.000	23.241	25.003
Embraer em movimento	2.762	1.168	692
Lives de prevenção	1.028	61	993

Estar de Bem com você

O Programa Estar de Bem promove a qualidade de vida dos(as) colaboradores(as), dependentes diretos e estagiários(as), incentivando a adoção de hábitos saudáveis e oferecendo recursos práticos. Com o objetivo de incorporar um estilo de vida mais equilibrado ao dia a dia e reduzir os fatores de risco à saúde, o programa conta com uma equipe multidisciplinar composta por nutricionistas e psicólogos, comprometida em proporcionar equilíbrio e bem-estar.

Estar de Bem com Atividade Física

A empresa disponibiliza esse benefício para seus colaboradores(as), dependentes diretos e estagiários(as), para que tenham acesso a diversas soluções para se manterem ativos e saudáveis com opções de práticas de atividade física e incentivos de bem-estar, por exemplo: pacotes de academias e o acesso a um programa completo de bem-estar físico, mental e nutricional dentro e/ou fora do Brasil.



Nota: (i) Os programas são oferecidos aos(as) colaboradores(as) brasileiros(as). *Esse número inclui colaboradores(as) e seus dependentes. Os valores apresentados foram arredondados.

Estar de Bem sem Drogas

O programa conta com uma equipe de profissionais qualificados, em parceria com instituições especializadas, para atuar na prevenção e tratamento da dependência química, oferecendo suporte por meio das seguintes modalidades:

- > **Ambulatorial:** atendimento com especialistas, incluindo terapia individual e participação em reuniões semanais no Grupo de Apoio exclusivo para a Embraer.
- > **Internação:** em casos mais avançados da doença, quando necessário, o tratamento pode incluir internação em clínicas especializadas, com duração variável entre 30 e 45 dias.
- > **Apoio aos dependentes diretos:** reconhecendo a importância do suporte à família, o programa oferece tratamento aos familiares por meio de grupos de apoio e terapia individual, ajudando-os a lidar com a situação.

O Programa cobre 100% das despesas referentes à primeira internação e ao tratamento ambulatorial.

Estar de Bem com a Família

A Embraer oferece suporte aos(as) colaboradores(as) que aguardam a chegada de um filho, disponibilizando dois cursos especiais:

Curso para Gestantes: Destinado a futuros pais e mães, este curso é realizado semestralmente de forma ao vivo ou on-line, proporcionando orientações essenciais para este momento especial e o **Curso sobre Licença Paternidade:** Exclusivo para colaboradores(as) que serão pais.

Além disso, a Embraer concede os seguintes benefícios:

- > **Licença Maternidade:** 180 dias de afastamento remunerado, permitindo que as mães se dediquem integralmente aos cuidados com o recém-nascido.
- > **Licença Paternidade:** 20 dias de afastamento remunerado para os pais, conforme as diretrizes do Programa Empresa Cidadã.
- > **Presente para o Recém-Nascido:** uma bolsa térmica é oferecida aos recém-nascidos.
- > **Auxílio-Creche:** Disponível para colaboradoras durante os primeiros 18 meses após o retorno da licença-maternidade, contribuindo para a conciliação entre vida profissional e pessoal.

Essas iniciativas refletem o compromisso da Embraer em apoiar seus(as) colaboradores(as) durante a transição para a parentalidade.

Estar de boa

Pensada para cuidar da mente e do corpo, esta ação oferece atendimento gratuito com psicólogo e suporte imediato.

Treinamento de Liderança

Capacitação de líderes para lidar com questões relacionadas à saúde mental, promovendo um ambiente de trabalho saudável e acolhedor.

Saúde Digital

Beneficiários(as) do plano Bradesco Saúde contam com atendimento médico pelo aplicativo, com profissionais cadastrados em todo o Brasil.

Mindfulness e Autocuidado

Um momento dedicado ao bem-estar. São 15 minutos exclusivos para o autocuidado, com diversas atividades que promovem equilíbrio e tranquilidade.

Atendimento Médico, Assistencial e Ocupacional On-site

Para quem trabalha no modelo 100% presencial ou híbrido, o benefício inclui acesso a um ambulatório médico com uma equipe de saúde preparada para atender a queixas, esclarecer dúvidas e realizar encaminhamentos médicos.

Rodas de conversa

Com profissionais da Saúde com o intuito de escuta ativa dos(as) empregados(as).

Equipe Multidisciplinar de Bem-Estar

Uma equipe dedicada ao apoio e suporte dos(as) colaboradores(as), incluindo atendimento exclusivo de saúde e bem-estar, além de suporte pelas operadoras dos planos médico e odontológico.

Plantão Social 24h

Serviço de apoio telefônico para colaboradores(as) e seus dependentes diretos em situações emergenciais, como:

- > Assistência funerária para colaboradores(as) e dependentes diretos;
- > Apoio em casos de acidentes de trabalho, trânsito ou outros;
- > Autorização para atendimentos emergenciais do plano de saúde ou odontológico;
- > Assistência emergencial a colaboradores(as) em missão.

Essa iniciativa busca fortalecer a qualidade de vida e o bem-estar de todos(as).

Benefício Vacina

As vacinas são eficazes, previnem e reduzem a disseminação das doenças. Como forma de promover a saúde dos(as) seus(suas) empregados(as) e dependentes diretos, a Embraer oferece o Benefício Vacina, onde a empresa participa com 80% do valor de algumas vacinas que não são oferecidas pelo governo.

Benefício Farmácia

Este benefício consiste na participação financeira pré-definida da Embraer nas compras de medicamentos com prescrição médica/odontológica realizadas por colaboradores(as) e seus dependentes diretos.

Plano odontológico

A Embraer oferece quatro modalidades de plano odontológico para todos(as) os(as) colaboradores(as) e seus dependentes legais, sendo que o plano básico (coberturas obrigatórias) é custeado 100% pela empresa. Atualmente, são 35 mil vidas asseguradas pelos planos odontológicos.

Plano de saúde

A Embraer oferece planos de saúde regional e nacional, com opções de acomodação em enfermaria ou apartamento, para todos os colaboradores, colaboradoras e seus dependentes legais. A empresa participa das mensalidades, subsidiando entre 70% e 100% dos custos. Atualmente, os planos atendem 41.900 vidas.

Seguro de vida

A empresa oferece Seguro de Vida em grupo aos(as) seus(suas) colaboradores(as) e estagiários(as).

Laboratório nas unidades

Pensando em trazer mais praticidade para o dia a dia dos(as) colaboradores(as), incentivando-os(as) a manter seus exames em dia, a empresa oferece, na unidade de São José dos Campos e EGM, os serviços do Laboratório Clínico Sabin.

Gestão de talentos

(GRI 404-1)

Capacitação de colaboradores(as)

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO POR COLABORADOR(A), CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO		2022		2023		2024	
		HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
Administrativo	Carga horária total	7.191	4.468	8.957	6.409	8.311	4.768
	Total de colaboradores(as) na categoria	355	228	335	230	368	267
	Horas por colaboradores(as) na categoria	21,5	19,6	26,7	27,9	22,6	17,9
Engenheiro	Carga horária total	87.790	20.560	166.207	40.954	159.855	42.078
	Total de colaboradores(as) na categoria	3.026	553	3.196	617	3.441	712
	Horas por colaboradores(as) na categoria	28,7	37,2	52	66,4	46,5	59,1
Estágio	Carga horária total	12.599	11.102	16.160	11.415	22.832	13.380
	Total de colaboradores(as) na categoria	310	236	357	250	335	235
	Horas por colaboradores(as) na categoria	40,6	47	45,3	45,7	68,2	58,2
Liderança	Carga horária total	24.522	5.332	22.154	5.397	18.878	4.397
	Total de colaboradores(as) na categoria	797	148	827	164	890	185
	Horas por colaboradores(as) na categoria	30,8	36	26,8	32,9	21,2	23,8
Operacional	Carga horária total	263.727	34.699	355.700	60.129	395.791	81.586
	Total de colaboradores(as) na categoria	5.908	719	6.805	1.007	7.559	1.289
	Horas por colaboradores(as) na categoria	44,6	48,3	52,3	59,7	52,4	63,3
Piloto	Carga horária total	572	0	1.320	63	1.299	38
	Total de colaboradores(as) na categoria	84	0	99	2	99	3
	Horas por colaboradores(as) na categoria	6,8	0	13,3	31,6	13,1	12,7
Profissional	Carga horária total	51.223	43.581	44.657	31.279	44.662	35.958
	Total de colaboradores(as) na categoria	1.588	1.169	1.691	1.244	1.769	1.355
	Horas por colaboradores(as) na categoria	32,3	37,3	26,4	25,1	25,2	26,5
Técnico	Carga horária total	87.886	8.996	116.452	13.475	136.205	13.629
	Total de colaboradores(as) na categoria	1.932	194	2.094	240	2.156	246
	Horas por colaboradores(as) na categoria	45,5	46,4	55,6	56,1	63,2	55,4
Total	Carga horária total	525.510	128.738	731.608	169.121	787.833	195.833
	Total de colaboradores(as)	14.016	3.247	15.404	3.754	16.617	4.287
	Horas por colaboradores(as)	38,2	39,6	47,5	45,1	47,4	45,7

Os valores apresentados foram arredondados.

Capacitação de colaboradores(as)

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO POR COLABORADOR(A), GÊNERO E IDADE		2024	
		HOMENS	MULHERES
até 20 anos	Carga horária total	27.220	13.516
	Total de colaboradores(as) na categoria	339	206
	Horas por colaboradores(as) na categoria	80,3	65,6
21 a 30 anos	Carga horária total	232.613	82.401
	Total de colaboradores(as) na categoria	3.511	1.342
	Horas por colaboradores(as) na categoria	66,3	61,4
31 a 40 anos	Carga horária total	255.556	60.704
	Total de colaboradores(as) na categoria	4.944	1.422
	Horas por colaboradores(as) na categoria	51,7	42,7
41 a 50 anos	Carga horária total	215.514	34.420
	Total de colaboradores(as) na categoria	5.639	1.049
	Horas por colaboradores(as) na categoria	38,2	32,8
mais de 50 anos	Carga horária total	56.930	4.793
	Total de colaboradores(as) na categoria	2.184	268
	Horas por colaboradores(as) na categoria	26,1	17,9

Os valores apresentados foram arredondados.

Capacitação de colaboradores(as)

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO POR COLABORADOR(A), GÊNERO E ETNIA		2024	
		HOMENS	MULHERES
Preta	Carga horária total	41.069	9.623
	Total de colaboradores(as) na categoria	637	147
	Horas por colaboradores(as) na categoria	64	65
Parda	Carga horária total	135.529	36.787
	Total de colaboradores(as) na categoria	2.132	562
	Horas por colaboradores(as) na categoria	64	65
Branca	Carga horária total	544.937	139.360
	Total de colaboradores(as) na categoria	11.442	2.998
	Horas por colaboradores(as) na categoria	48	46
Amarela	Carga horária total	11.984	2.725
	Total de colaboradores(as) na categoria	249	50
	Horas por colaboradores(as) na categoria	48	54
Indígena	Carga horária total	769	100
	Total de colaboradores(as) na categoria	9	3
	Horas por colaboradores(as) na categoria	85	33
Não declarado	Carga horária total	2.922	347
	Total de colaboradores(as) na categoria	514	177
	Horas por colaboradores(as) na categoria	6	2

Nota: a tabela de etnia representa apenas colaboradores(as) do Brasil. Os valores apresentados foram arredondados.

Investimento em capacitação de colaboradores(as)

(GRI404-1)

INVESTIMENTO EM TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	2022	2023	2024
Média de horas por FTE de treinamento e desenvolvimento	38	47	47
Valor médio gasto por FTE em treinamento e desenvolvimento (USD)	78	98	64

Programas corporativos

(GRI 404-2)

Academias Embraer

Têm como objetivo acelerar e potencializar as competências técnicas, comportamentais e de negócio por meio de programas customizados para os(as) colaboradores(as), visando alcançar a estratégia da área e garantir a competitividade do negócio frente ao mercado, através do desenvolvimento das pessoas.

São construídas pela área de treinamento e desenvolvimento de pessoas, em conjunto com os especialistas das áreas do negócio, e contam com soluções inovadoras, alinhadas às tendências e oferecendo as melhores experiências de educação, além de fortalecer a cultura de aprendizagem.

Academia da Liderança

Em 2024, a Embraer realizou uma reestruturação na Academia da Liderança, com o objetivo de fortalecer a conexão e estreitar a relação com os líderes de maneira global, reforçando o compromisso em desenvolver, capacitar e oferecer todo o suporte necessário para que possam exercer uma liderança conectada aos comportamentos esperados.

A Academia da Liderança atuou no fortalecimento desses comportamentos através do treinamento de **Comportamentos da Liderança Embraer**, promovendo uma cultura de colaboração, integridade, inovação e excelência. Essa iniciativa busca desenvolver líderes capazes de inspirar, engajar e capacitar suas equipes, criando um ambiente saudável, alinhado aos valores organizacionais e focado na entrega de resultados estratégicos.

Dois novos programas foram criados: a **Jornada da Primeira Liderança**, desenvolvida para supervisores(as) que iniciam sua trilha como gestores(as). O programa tem como foco o



desenvolvimento de competências essenciais, como organização e comunicação. Já o programa **EMpower to Fly** foi idealizado para preparar profissionais com potencial de liderança, trabalhando habilidades estratégicas e capacitando-os para enfrentar desafios mais altos no futuro.

Dentro de um programa já existente de desenvolvimento da liderança feminina na Embraer, denominado **EMpower Women**, a Academia da Liderança complementou essa iniciativa com um programa de mentoria dedicado às mulheres supervisoras, que são mentoradas diretamente por diretoras e gerentes da companhia, atuando, assim, no compromisso de promover o desenvolvimento feminino para cargos de liderança, alinhado à meta de ter 20% de mulheres na liderança sênior da empresa até 2025.

Também foi dada continuidade ao treinamento de **Saúde Mental e Segurança Psicológica**, cujo objetivo é sensibilizar e engajar a liderança para atuar como agente de transformação, promovendo ambientes saudáveis e psicologicamente seguros para si e suas equipes.

Outros programas e treinamentos complementam esses esforços, focados em preparar os(as) líderes para gerir equipes saudáveis e engajadas, alinhando-se ao compromisso de criar uma organização mais inclusiva, responsável e alinhada aos Pilares de Cultura.

Academia da Engenharia

Em 2024, foram implementadas diversas soluções de aprendizagem alinhadas às demandas atuais e futuras da engenharia, com o objetivo de acelerar o desenvolvimento de competências técnicas, comportamentais e do negócio dos(as) colaboradores(as). Essas iniciativas promovem uma visão sistêmica do desenvolvimento de produtos, fortalecendo a gestão do conhecimento e estimulando o engajamento das pessoas. Além disso, novos programas específicos para a engenharia foram lançados, complementando iniciativas já existentes que vêm amadurecendo ao longo dos anos. Todas essas ações contaram com a colaboração de times multidisciplinares das áreas da engenharia e treinamento e desenvolvimento.

Programa de Mentoria Técnica da Engenharia

Há 15 anos, o Programa de Mentoria Técnica comprova a importância da troca de conhecimentos entre as gerações

para ampliar a maturidade e prontidão técnica das pessoas. Em 2024, foi iniciada nova turma do programa, com duração de 18 meses e a participação de 225 duplas de mentores(as) e mentorados(as). Os(as) participantes(as) dedicam horas de estudo em 191 temas técnicos com impacto direto no desenvolvimento das pessoas e na perpetuidade do conhecimento técnico da Engenharia Embraer. Este programa é coordenado pelo time da área da estratégia da engenharia, com a colaboração da Academia da Engenharia.

Programa de Aceleração dos Conhecimentos da Engenharia (ACE)

Tem como objetivo formar os colaboradores(as) de até 12 meses de empresa e novos(as) contratados(as) em 38 cursos desmembrados nos Pilares de Cultura, Aeronáutica & Negócio, Manual de Excelência em Engenharia e DIP (Desenvolvimento Integrado do Produto), Conceitos Técnicos, Procedimentos e Ferramentas de Engenharia, Business e Soft Skills, sendo que 100% dos treinamentos são ministrados em 20 dias, por multiplicadores(as) especialistas da Embraer. Além dos cursos teóricos, a jornada oferta uma vivência prática em diferentes áreas da empresa, onde as pessoas têm a oportunidade de se aproximarem da operação e dos produtos.

O Programa já formou 20 turmas e cerca de 980 pessoas, sendo que, destas, 5 turmas ocorreram em 2024,

beneficiando as principais áreas que impactam no desenvolvimento integrado do produto: Engenharia, Estratégia da Engenharia da Manufatura, Qualidade, Serviços & Suporte, além da subsidiária EVE. Esta formação registrou em 2024 a carga horária total de cerca de 70 mil horas de capacitação.

Programa de Extensão em Guerra Eletrônica

O Programa ocorre em parceria com o ITA (Instituto Tecnológico de Aeronáutica), oferecendo um título de extensão em Guerra Eletrônica aos participantes do curso. A jornada está modelada em etapas conceituais, práticas em laboratórios e visitas técnicas em Institutos, Empresas e Organizações no mercado.

Em 2024 aconteceu a 2ª turma, com a participação de 24 colaboradores(as) de diferentes áreas da Embraer: Engenharia, Serviços & Suporte e Vendas, além de um participante da XMobots®, empresa de drones que a Embraer investe. Ao longo da existência do programa foram capturadas 50 situações de aplicações diretas dos conhecimentos do curso nos negócios, reduzindo o custo com HH, melhorando o entendimento das necessidades dos clientes e propondo configurações mais coerentes e de qualidade, garantindo a conexão do aprendizado com os resultados da empresa.

Programa Soft Skills para a Engenharia

O pilar de Soft Skills da academia da engenharia conduziu diversas capacitações presenciais e remotas neste tema, com apoio da plataforma LinkedIn Learning, consultorias externas e instrutores internos. Foram mais de 5,6 mil participações, com uma carga horária total de cerca de 11 mil horas.

Os 4 temas mais acessados foram cultura da aprendizagem, tomada de decisão, pensamento criativo e escuta ativa na comunicação interpessoal. Comparado com 2023 houve um significativo acréscimo de pessoas que acessaram os temas de soft skills, mérito conquistado devido à disponibilidade da plataforma LinkedIn Learning e a concepção de um time de trabalho composto por Líderes e não líderes das áreas da engenharia e treinamento e desenvolvimento, que estruturaram estratégias de reforço das soluções de aprendizagem, como, por exemplo, séries de podcast com temas de *soft skills*, com a participação da alta liderança, além de fóruns de conscientização sobre a cultura do aprendizado (lifelong learning, upskilling e reskilling), edições de microlearning (conteúdos curados sobre o tema soft skills) e trilhas de autodesenvolvimento de soft skills.. Uma ação de destaque que colaborou com o desenvolvimento do soft skills na engenharia foi o “Workshop Desenvolvendo Ambientes Inovadores”, que aconteceu em diferentes sites da Embraer e capacitou cerca de 130 líderes. Na oportunidade, houve reflexões e capturas de boas práticas, estimulando o fomento da inovação e a elevação do engajamento das pessoas.

Também colabora para o aprimoramento das soft skills o Programa de Shadowing na Engenharia com a liderança, tendo em 2024 o seu 2º ciclo. Este programa foi concebido pelos times da engenharia em colaboração com a Academia da Engenharia. Em 2024, o programa teve 81 participantes, um aumento de 75% comparado a 2023, e atingiu 2.025 horas-participações. O programa tem como principais objetivos fomentar o engajamento entre as pessoas, desenvolver as soft skills como, por exemplo, o relacionamento interpessoal, expandir as habilidades de business e hard skills.

Programa de Formação para Engenheiros(as) de Ensaio em Voo

Em 2024 aconteceu a primeira turma no Brasil do curso de Formação de engenheiros(as) de ensaios em voo, em parceria com uma instituição nacional aprovada pelo MEC. A grade curricular por participante é dividida nas seguintes etapas: 78h de teoria, 240h de exercícios em simulador de voo e 120h de voo prático em avião experimental, além de outras 400h por participação, dedicadas à familiarização com os documentais relacionados a ensaios de voo, como: elaboração de cartão de voo, preparação dos voos e relatórios, dentre outros.

Foram capacitadas 8 pessoas na jornada completa como alunos(as) regulares da área de ensaios em voo e outras 2 pessoas de outras áreas que apontaram interesse em expandir os conhecimentos neste tema, fortalecendo



o *pipeline* de ensaios em voo e a carreira das pessoas, sendo que participaram das etapas teórica e simulador. Esta formação foi concebida para atender aos requisitos do negócio quanto ao planejamento para as campanhas em voo atuais e futuras, que demandam aumento da prontidão das pessoas.

Programa Tour Embraer de Conexões

O Programa Tour Embraer de Conexões tem por objetivo expandir ainda mais a visão dos(as) colaboradores(as) diante dos produtos e processos da Embraer. Estão catalogados mais de 40 pontos de vivências em 6 diferentes sites da

Embraer, em temas como montagem final, torre de controle, fábrica de móveis, simuladores, laboratórios, centro de realidade aumentada, fábrica de cablagem, dentre outros. Esta iniciativa, além de aproximar os(as) participantes do produto, conecta pessoas de diferentes áreas. Desde 2023, mais de 800 pessoas participaram dos tours, alcançando uma carga horária total de cerca de 50 mil horas. Uma experiência de aprendizagem prática com múltiplos ganhos associados e que colabora com o objetivo de reforço do engajamento das pessoas com a Embraer.

Programa de aceleração das skills de Desenvolvimento do Produto

Revitalizada em 2023, a frente de Desenvolvimento do Produto entregou 9 trilhas de desenvolvimento específicas das tecnologias: Aeronáutica, Estrutura, Materiais, Engenharia de Manutenção e Informação Técnica (EMIT), Sistemas, Projetos, Integridade do produto, Software e Integração dos sistemas, e uma trilha geral de desenvolvimento do produto, que concentra temas transversais recomendados ou obrigatórios para todos(as) os(as) novos(as) colaboradores(as) da engenharia, tais como: Inovação e Tecnologia, Custo do produto, Cultura Aeronáutica, Configuração do Produto, Gestão de Projetos,

Business & Management, Conceitos Técnicos, Soft skills, dentre outros. Em 2024 houve um acréscimo de mais de 151% de novas soluções de aprendizado, comparado a 2023. São 219 curadores(as) das trilhas de aprendizagem e cerca de 280 instrutores(as) internos(as) na academia da engenharia que são responsáveis por aproximadamente 650 cursos internos de diversos temas especializados. Destacamos como novas soluções de aprendizagem a construção de 11 videoaulas, autoproduzidas pelos instrutores(as) internos(as) sob capacitação, utilizando como recursos de produção ferramentas disponíveis na Embraer e uma plataforma de inteligência artificial de um parceiro externo. Outra iniciativa importante em 2024 foi a expansão das trilhas do Pilar de Hard Skills para os sites da engenharia do exterior, onde foram realizados 14 cursos e capacitadas cerca de 150 pessoas da engenharia em treinamentos personalizados com respeito à cultura local. Este mesmo movimento segue expandindo para os Pilares de Business & Management e Soft Skills.

Programa de preparação de skills para a Engenharia do Futuro

Em 2024, aconteceu a 1ª turma do Programa MBSE (engenharia de sistemas baseada em modelos), conceitual e prático, em parceria com o ITA (Instituto

Tecnológico de Aeronáutica). Este programa treinou 40 pessoas em uma abordagem que utiliza modelos para apoiar todo o ciclo de vida de um sistema, promovendo o *upskilling* de habilidades *tech* do futuro para o time da Engenharia, e que viabilizará o desenvolvimento de sistemas robustos, eficientes e seguros. O programa se estabeleceu no formato presencial, somando aproximadamente 4 mil horas de participações, com atividades conceituais e práticas, como, por exemplo, exercícios simulados em tempo real, trabalho final com case aplicado e a promoção do “social learning” entre os participantes, que puderam trocar experiências e lições aprendidas durante o curso.

Programa Job Rotation da Engenharia

Em 2024 aconteceu a 2ª edição do Programa de Job Rotation na Engenharia, que é coordenado pelo time da engenharia em parceria com a academia da engenharia, contando com 81 participantes selecionados(as), que tiveram a oportunidade de experimentar, durante o período de 3 a 6 meses, atividades e desafios em áreas diferentes da sua origem. O programa nasceu para atender aos objetivos de expandir o conhecimento em áreas técnicas, integrar e conhecer as rotinas e processos de outras

áreas, ampliar a visão de negócio e estratégia dentro da engenharia, além de reforçar as soft skills de networking. Em 2024 o programa foi expandido para áreas além da engenharia, que possuem interface com o desenvolvimento do produto.

Programa de Business & Management na Engenharia

A academia da engenharia em 2024 fortaleceu o Pilar de Business & Management, com a formação de um time de trabalho composto por Líderes e não líderes da engenharia, junto à área de treinamento e desenvolvimento. Foi construído um Programa de Imersão em Business & Management, que obteve a participação total de 970 pessoas em algumas das 14 disciplinas da grade curricular mediadas por parceiros do conhecimento. Destes participantes, 60 foram selecionados, das unidades do Brasil e Estados Unidos, para cursar a jornada completa de aprendizado proposta pelo programa. Ao total, foram 1.940 horas/por participações. Alguns dos temas abordados são: estrutura, estratégia e funcionamento das unidades de negócio da Embraer, planejamento estratégico, finanças corporativas, desenvolvimento integrado do produto, serviços e suporte ao cliente e produto, inovação, dentre outros. Os treinamentos foram ministrados por especialistas nos temas, com predominância a participação de Líderes de

diferentes área. Este programa expandirá ao longo de 2025, com a gravação das videoaulas, tornando o conhecimento democrático e escalável para todas as pessoas da engenharia e de outras áreas da empresa, favorecendo a visão do negócio, tomada de decisões ainda mais assertivas e integradas e o engajamento das pessoas com a Embraer.

Academia de Cultura

Com o objetivo de disseminar e fortalecer os Pilares de Cultura da empresa, foi lançada a página da Academia de Cultura no hub EMPower. A academia proporciona uma jornada de aprendizagem sobre cultura organizacional, como surgiram os pilares e os comportamentos esperados, bem como uma curadoria de cursos da plataforma LinkedIn Learning, que suportam a aprendizagem de como exercitar esses pilares e comportamentos no dia a dia.

Academia de Diversidade

Focada em fortalecer a cultura da diversidade, equidade e inclusão na Embraer, foram realizadas lives de desenvolvimento, contribuindo para a sensibilização, aprendizagem e solidificação das temáticas relativas aos grupos sub-representados: mulheres, comunidade LGBTQIA+, pessoas

com deficiência e pessoas pretas e pardas. Além disso, em 2024 lançamos as trilhas de aprendizagem sobre diversidade, equidade e inclusão no hub EMPower, composta por 4 pilares e aproximadamente 50 conteúdos curados, desde o nível básico até intermediário, considerando diferentes fontes.

Academia das Unidades de Negócios

Em 2024, a Academia de Materiais e Academia de Tech Services, da vice-presidência de Serviços & Suporte, teve o compromisso de treinar seus(suas) colaboradores(as), resultando em 1,7 mil horas de treinamento, além de lives e rodas de conversas. Ambas as academias tiveram abrangência global com foco no desenvolvimento das competências técnica e comportamental.

Academia da Engenharia de Manufatura

Lançada em agosto de 2023, trata-se de um conjunto de programas que abrange os processos de qualificação e capacitação dos profissionais da Engenharia de Manufatura, com o objetivo de desenvolver as equipes para os desafios atuais e futuros, aumentando a prontidão e definindo ações estratégicas para eliminação de possíveis GAPs. Em 2024 a academia foi lançada para o site de Melbourne, nos Estados Unidos, criando as trilhas de desenvolvimento respeitando



a cultura local. Iniciado também o programa de mentoria global com 61 duplas tendo como temas o desenvolvimento da prontidão em algumas tecnologias aeronáuticas importantes para a sustentabilidade do negócio.

Durante o ano de 2024, foram realizadas aproximadamente 200 turmas com aproximadamente 8 mil participações, desenvolvendo soft e hard skills.

Academia da Qualidade

Lançada em 2024 de forma global, a Academia da Qualidade tem como propósito a busca da excelência em qualidade

e satisfação dos clientes, através da aprendizagem e capacitação das pessoas, bem como do desenvolvimento de competências do(a) profissional de hoje e do futuro, em busca da melhoria contínua e padronização dos processos, visando alcançar padrões elevados de qualidade através do incentivo ao aprimoramento.

Como resultado, foram mais de 40 turmas, com aproximadamente 1.000 participações e cerca de 370 horas de aprendizado.

Academia de Supply Chain

Lançada em 2021, a academia de Supply Chain tem a missão de capacitar com conceitos e melhores práticas de gestão da cadeia de suprimentos, além de moldar atitudes para promoverem as transformações necessárias dos processos e a evolução contínua em busca da excelência, especialmente em temas voltados para a gestão da cadeia de fornecimento, sendo esse um tema de extrema importância ao negócio. Em 2024, continuou-se o desenvolvimento em soft skills, como negociação avançada com casos reais da área, técnicas de elicitação e certificação APICS CPIM, que permite comprovar competências em gestão de materiais, estoque e planejamento. Além disso, iniciou-se o programa de mentoria com 16 duplas trabalhando em temas direcionados pelos desafios do negócio. Como resultado,

foram aproximadamente 150 turmas, com mais de 2,8 mil participações e cerca de 240 horas de aprendizado.

Academia de Procurement

Tem o objetivo de garantir a capacitação dos(as) profissionais de Procurement, baseando-se nas competências requeridas de cada função para atender as necessidades do negócio e de estratégia da Embraer. A Academia possui 27 temas de desenvolvimento mapeados em suas trilhas, aproximadamente 1,9 mil participações e mais de 209 horas de treinamento. Em 2024, foram realizados os 31 treinamentos baseados em suas frentes do negócio e iniciado o programa de mentoria com 16 duplas em temas direcionados pelos desafios do negócio. O time de líderes e carreira Y foi desenvolvido em Negociação Avançada, tendo como parceira uma das melhores consultorias do mercado.

Academia Lean

Uma das academias pioneiras e voltada para todas as áreas da empresa. Seu objetivo é promover o aprendizado organizacional e difundir a filosofia Lean que compõe a base cultural do plano estratégico da Embraer. Em 2024 realizou cerca de 260 turmas, treinando mais de 4 mil pessoas, sendo mais de 1.800 pessoas capacitadas nos DOJOs, que são as salas de aprendizagem prática do Lean.

A Academia alcançou um marco de 286 mil conclusões de treinamentos, desde o seu lançamento em 2020. Em 2024, ampliando sua estratégia de difusão dos conceitos Lean, iniciou dublagens com inteligência artificial dos seus treinamentos disponíveis em português, sendo dublados em inglês e disponibilizados no EMpower, garantindo a inclusão e amplitude no aprendizado organizacional global.

Programa Corporativo de Qualificação Aeronáutica

São conteúdos direcionados às áreas produtivas da empresa responsáveis pela fabricação e montagem das aeronaves. O objetivo é prover qualificação e preparo aos(as) profissionais para que possam atuar com segurança e qualidade. Em 2024 foi realizado um kaizen criando o PQE – Programa de Qualificação Embraer.

Dentro do PQE Interno foi criado o programa de trainees no qual o(a) colaborador(a) é admitido(a) na empresa e fica em torno de 45 dias treinando os conceitos básicos de produção, de forma teórica e prática. Logo após essa qualificação são direcionados às áreas para treinarem a prática com orientação de padrinhos e madrinhas (OJT - *on the job training*).

Em 2024 o Programa de Qualificação Interno teve cerca de 300 mil participações em cursos, totalizando aproximadamente 500 mil horas de treinamento.



My Tech Academy (Academia de Tecnologia)

Tem como objetivo capacitar e desenvolver os(as) colaboradores(as) da Embraer nas mais inovadoras tecnologias, acelerando a aquisição de conhecimento e a agilidade na implementação de novas soluções. Em 2024, a academia focou na formação de agentes de transformação, impulsionando mudanças significativas em diversas áreas da empresa.

Os números evidenciam o impacto da academia: foram abordados 54 temas relevantes, realizadas 72 sessões de treinamento e eventos, com mais de 10 mil participações.

Programa de Soft Skills

A Embraer tem um Programa de Soft Skills focado em desenvolver e aprimorar as habilidades interpessoais e comportamentais dos(as) colaboradores(as), alinhado à estratégia e comportamentos da cultura Embraer.

Em 2024, foram realizadas 100 turmas entre 18 temas diferentes, totalizando mais de 800 horas de treinamentos e cerca de 2,5 mil participações.

Programa Parceiros(as) do Conhecimento

O Programa conta com mais de 1.200 Parceiros e Parceiras do Conhecimento, sendo responsável por aproximadamente 90% dos treinamentos síncronos realizados na Embraer.

Para manter a atualização e engajamento dos parceiros e parceiras no ano de 2024, foram realizadas algumas ações:

- > Evento híbrido de reconhecimento para Parceiros(as) de todos os sites Embraer;
- > Criação e revisão de treinamentos específicos para o desenvolvimento deste público;
- > Lançamento de Trilha de Autodesenvolvimento.

Programa de Incentivo à Educação

O programa foi lançado em 2022 com o objetivo de promover o reconhecimento e o desenvolvimento dos(as) colaboradores(as), por meio de subsídios para cursos de pós-graduação, MBA, mestrado, doutorado e pós-doutorado, em cursos no Brasil e exterior, considerando a estratégia do negócio. Aplicável a todos(as) os(as) colaboradores(as) com contrato de trabalho indeterminado em todas as unidades da Embraer, em 2024 o programa atendeu cerca de 100 colaboradores(as) com um investimento total de mais de R\$ 300 mil.

Programa de Idiomas

Com aulas e conteúdo mantidos no formato 100% online (síncrono e assíncrono), em 2024, foram mais de 600 alunos(as) ativos(as), fechando o ano com 69 turmas e um investimento aproximado de R\$ 3,6 milhões.

Plataformas de Aprendizagem

LinkedIn Learning

Composta por mais de 24 mil conteúdos (com atualização semanal), do nível básico ao avançado, focados nos pilares pessoas, negócios, tecnologia e criatividade, disponível em mais de 10 idiomas, contando também com certificações, recursos de acessibilidade e de inteligência artificial. Após seu lançamento no final de 2023, em 2024 houve dedicação especial a ações de divulgação e engajamento da plataforma para alavancar sua utilização, agregando valor às pessoas e aos negócios da organização. Os cursos do LinkedIn Learning foram cada vez mais incorporados nas trilhas das academias e programas corporativos, além do consumo por iniciativa própria e interesse dos(as) colaboradores(as) visando o autodesenvolvimento. Além disso, como estratégia adicional de engajamento de destaque, esse ano a companhia buscou conectar





o tema aprendizagem com inovação, lançando uma trilha específica de inovação e tecnologia, com cursos do LinkedIn Learning, que foi divulgada globalmente, em parceria com o time da Inovação Embraer. No âmbito geral da plataforma, dentre os conteúdos mais realizados pelos colaboradores Embraer, destacam-se: Microsoft Excel, Power BI, Inteligência Artificial, Análise de Dados, Comunicação, Inteligência Emocional e Desenvolvimento Pessoal. No ano de 2024, foi possível manter um índice de engajamento médio de 58% de “alunos repetidos” (aqueles que constantemente consomem conteúdos), enquanto empresas do mesmo segmento alcançaram uma média de 48%.

EMpower Learning

Em 2024, ocorreu o lançamento oficial da Plataforma EMpower Learning, que foi construída internamente pelo time de desenvolvimento de pessoas em parceria com as áreas do negócio. Esta plataforma substituiu outra que era ofertada por uma consultoria externa, promovendo redução de investimento e maior autonomia para a Embraer na gestão dos conhecimentos. O objetivo desta iniciativa é hospedar diferentes conteúdos organizados

em trilhas de conhecimento, para nortear as pessoas no encontro de soluções de aprendizagem que colaborem com o desenvolvimento de skills, upskilling e reskilling das pessoas nas esferas de Soft Skills, Hard Skills e Business. As trilhas são construídas pelos Programas Corporativos e Academias Embraer, considerando as necessidades de skills demandadas pelo negócio vigentes e futuros e planos de desenvolvimento individual (PDI) das pessoas. A plataforma EMpower Learning é um símbolo que firma o incentivo ao protagonismo das pessoas com relação ao autodesenvolvimento de suas competências, onde elas podem planejar o aprendizado com autonomia, acessando conteúdo a qualquer momento, com destaque à possibilidade de estudar temas produzidos por áreas cross, promovendo a expansão de suas habilidades em diferentes esferas, acelerando a sua performance e skills de evolução da carreira.

Novas contratações de colaboradores(as) (GRI 401-1)

NOVAS CONTRATAÇÕES	UNIDADE	2022	2023	2024
Total de contratações	N	3.371	3.581	3.948
Porcentagem de contratações sob o total de colaboradores(as)	%	19	19	19
NÚMERO E PORCENTAGEM DE CONTRATAÇÕES POR GÊNERO	UNIDADE	2022	2023	2024
Mulheres	N.	858	938	1.117
	%	25,5	26	28
Homens	N.	2.492	2.642	2.827
	%	73,9	74	72
NÚMERO E PORCENTAGEM DE CONTRATAÇÕES POR FAIXA ETÁRIA				
< 30 anos	N.	1.598	1.770	2.219
	%	47,4	49	56
30-50 anos	N.	1.567	1.657	1.561
	%	46,5	46	39
> 50 anos	N.	206	154	168
	%	6,1	4	4
NÚMERO E PORCENTAGEM DE CONTRATAÇÕES POR PAÍS				
Brasil	N.	2.831	3.084	3.391
	%	84	86	86
Estados Unidos	N.	497	442	499
	%	14,8	12	13
Portugal	N.	2	7	6
	%	0,06	0	0
Outros países	N.	41	48	52

Os valores apresentados foram arredondados.

Novas contratações de colaboradores(as) (GRI 401-1)

CONTRATAÇÕES – STEM				
Mulheres	N.	134	146	160
	%	24	28	28
Homens	N.	421	377	416
	%	76	72	72
NÚMERO E PORCENTAGEM DE CONTRATAÇÕES - POR RAÇA				
Preta	N.	-	-	227
	%	-	-	7
Parda	N.	-	-	762
	%	-	-	22
Branca	N.	-	-	2.340
	%	-	-	69
Amarela	N.	-	-	50
	%	-	-	1
Indígena	N.	-	-	4
	%	-	-	0
Não declarado	N.	-	-	8
	%	-	-	0

Os valores apresentados foram arredondados.

Rotatividade de colaboradores(as) (GRI 401-1)

ROTATIVIDADE	UNIDADE	2022	2023	2024
Rotatividade total de colaboradores(as)	N.	1.347	1.295	1.280
Porcentagem de rotatividade sob o número total de colaboradores(as)	%	8	7	6
Rotatividade voluntária de colaboradores(as)	N.	956	773	757
Porcentagem de rotatividade voluntária de colaboradores(as)	%	6	4	4
NÚMERO E PORCENTAGEM DE ROTATIVIDADE POR GÊNERO		2022	2023	2024
Mulheres	N.	245	254	248
	%	18,2	19	19
Homens	N.	1.094	1.033	1.025
	%	81	80	80
NÚMERO E PORCENTAGEM DE ROTATIVIDADE POR FAIXA ETÁRIA		2022	2023	2024
< 30 anos	N.	243	287	322
	%	18	22	25
30-50 anos	N.	902	803	765
	%	67	62	60
> 50 anos	N.	202	205	193
	%	15	16	15

Os valores apresentados foram arredondados.

ROTATIVIDADE	UNIDADE	2022	2023	2024
NÚMERO E PORCENTAGEM DE ROTATIVIDADE POR PAÍS				
Brasil	N.	888	909	845
	%	66	70	66
Estados Unidos	N.	427	345	393
	%	32	27	30
Portugal	N.	1	2	5
	%	0,1	0	0
Outros países	N.	31	39	37
NÚMERO E PORCENTAGEM DE ROTATIVIDADE POR RAÇA				
Preta	N.	-	-	34
	%	-	-	4
Parda	N.	-	-	164
	%	-	-	19
Branca	N.	-	-	628
	%	-	-	74
Amarela	N.	-	-	17
	%	-	-	2
Indígena	N.	-	-	1
	%	-	-	0
Não declarado	N.	-	-	0

Os valores apresentados foram arredondados.

Retorno e retenção ao trabalho após licença maternidade/paternidade (GRI 401-3)

RETORNO AO TRABALHO E RETENÇÃO APÓS LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE	UNIDADE	2022	2023	2024
Colaboradores(as) com direito a tirar licença maternidade/paternidade por gênero				
Mulheres	N.	3.011	3.285	3.773
Homens	N.	13.706	13.420	14.539
Total	N.	16.717	16.705	18.312
Número total de colaboradores(as) que tiraram licença maternidade/paternidade por gênero				
Mulheres	N.	114	74	115
Homens	N.	390	366	376
Total	N.	504	440	491
Número total de colaboradores(as) que retornaram ao trabalho após o término da licença maternidade/paternidade por gênero				
Mulheres	N.	109	72	108
Homens	N.	377	354	373
Total	N.	489	426	481
Taxa de retorno ao trabalho de empregados(as) que tiraram licença maternidade/paternidade, por gênero				
Mulheres	%	96	97	94
Homens	%	97	97	99
Total	%	96	97	98
Número total de colaboradores(as) que retornaram ao trabalho após o término da licença maternidade/paternidade e continuaram empregados(as) doze meses após seu retorno ao trabalho, por gênero				
Mulheres	N.	174	64	76
Homens	N.	702	329	341
Total	N.	876	393	417
Taxas de retenção de empregados(as) que tiraram licença maternidade/paternidade, por gênero				
Mulheres	%	91	90	100
Homens	%	95	93	99
Total	%	94	92	99

Colaboradores(as) (GRI 2-7)

	FEMININO	MASCULINO	OUTROS*	NÃO INFORMADO	TOTAL
Número de empregados(as)	4.287	16.617	0	19	20.923
Número de empregados(as) permanentes	3.947	16.113	0	19	20.079
Número de empregados(as) temporários(as)	340	504	0	0	844
Número de empregados(as) sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0
Número de empregados(as) em tempo integral	3.961	16.141	19	0	20.121
Número de empregados(as) de período parcial	326	476	0	0	802

* Gênero conforme especificado pelos próprios empregados

No número de empregados(as) foram considerados(as) todos(as) os(as) empregados(as), incluindo estagiários(as) e aprendizes contratados(as) diretamente pela companhia. Foram consideradas as empresas EMBRAER, ELEB, EVE de todos os países. Não foram considerados dados das coligadas ATECH, VISIONA e OGMA.

Para o número de empregados(as) temporários(as) foram considerados(as) apenas contratados(as) por prazo determinado, estagiários(as) e aprendizes. Para o número de empregados(as) de período parcial foram consideradas todas as pessoas com carga horária inferior a 8h diárias.

	BRASIL	EUA	PORTUGAL	OUTROS PAÍSES	TOTAL
Número de empregados(as)	18.312	2.236	27	348	20.923
Número de empregados(as) permanentes	17.510	2.228	23	318	20.079
Número de empregados(as) temporários	802	8	4	30	844
Número de empregados(as) sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0
Número de empregados(as) em tempo integral	17.520	2.236	27	338	20.121
Número de empregados(as) de período parcial	792	0	0	10	802

Em 2024 a empresa contou com 2.583 trabalhadores(as) que não são colaboradores(as), porém cujo trabalho é controlado pela Embraer. Os tipos mais comuns de trabalhadores(as) nesta categoria estão associados à limpeza e conservação, serviços de restaurante, segurança patrimonial, serviços de informática, logística e engenharia ferramental. (GRI 2-8)

100% dos(as) colaboradores(as) são representados(as) por um sindicato independente ou abrangidos(as) por acordos de negociação coletiva. (GRI 2-30)

Benefícios (GRI 401-2)

A Embraer possui um amplo pacote de benefícios que abrange 100% de seus(suas) colaboradores(as) ao redor do globo, podendo apresentar pequenas variações em razão das práticas de mercado e realidade local do país ou região em que se encontra.

No Brasil, onde mais de 85% da sua força de trabalho está alocada, os benefícios oferecidos pela empresa são: Plano de saúde, Plano Odontológico, Seguro de Vida, Previdência Privada, Restaurantes nas unidades operativas, Vale-refeição, Vale alimentação, Licença maternidade de 180 dias e licença paternidade de 20 dias, horário flexível de trabalho, modelos de trabalho alternativos como 100% remoto e híbrido, auxílio creche, benefício farmácia, benefício vacina, checkup para executivos, Gympass, Academia de Idiomas, Programa de incentivo à educação, Cooperativa Embraer, APVE – Associação dos Pioneiros e Veteranos da Embraer e ADC – Associação Desportiva Classista Embraer.

Além disso, a empresa também conta com programa robusto de bem-estar. [Saiba mais.](#)



Diversidade

Diversidade nos órgãos de governança

(GRI 405-1)

DIVERSIDADE NOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA (%)	2022	2023	2024
Mulheres	15	9	9
Homens	85	91	91
< 30 anos	0	0	0
30-50 anos	8	9	9
> 50 anos	92	91	91
Número total de pessoas	13	11	11

Os valores apresentados foram arredondados.



Composição da força de trabalho por gênero e categoria funcional (GRI 405-1)

DIVERSIDADE DE COLABORADORES(AS)	GÊNERO	2022	2023	2024
Administrativo	Mulheres (%)	40	41	42
	Homens (%)	59	59	58
	Não informado (%)	0	0	0
	Nº total de pessoas	563	566	637
Engenheiro	Mulheres (%)	15	16	17
	Homens (%)	85	84	83
	Não informado (%)	0	0	0
	Nº total de pessoas	3.615	3.812	4.153
Estágio	Mulheres (%)	43	41	41
	Homens (%)	57	59	59
	Não informado (%)	0	0	0
	Nº total de pessoas	546	607	565
Liderança	Mulheres (%)	16	16	17
	Homens (%)	84	84	83
	Não informado (%)	0	0	0
	Nº total de pessoas	945	991	1.075
Operacional	Mulheres (%)	11	12	15
	Homens (%)	89	88	85
	Não informado (%)	0,4	0,2	0
	Nº total de pessoas	6.627	7.630	8.863

DIVERSIDADE DE COLABORADORES(AS)	GÊNERO	2022	2023	2024
Piloto	Mulheres (%)	0	2	3
	Homens (%)	100	98	97
	Não informado (%)	0	0	0
	Nº total de pessoas	84	101	102
Profissional	Mulheres (%)	42	42	43
	Homens (%)	58	58	57
	Não informado (%)	0	0	0
	Nº total de pessoas	2.757	2.935	3.124
Técnico	Mulheres (%)	9	10	10
	Homens (%)	91	90	90
	Não informado (%)	0,05	0	0
	Nº total de pessoas	2.126	2.335	2.404
Total	Mulheres (%)	19	20	20
	Homens (%)	81	80	79
	Não informado (%)	-	0,1	0
	Nº total de pessoas	17.263	19.179	20.923

Os valores apresentados foram arredondados.

Composição da força de trabalho por faixa etária

(GRI 405-1)

FAIXA ETÁRIA (%)	2022	2023	2024
< 30 anos	19	20	23
30 - 50 anos	69	67	63
> 50 anos	12	13	14

Composição da força de trabalho por etnias e outras minorias

(GRI 405-1)

ETNIAS E OUTRAS MINORIAS (%)	2022	2023	2024
Asiático	2	1,5	1
Negro ou Afro-americano	13	15	17
Branco	71	70	70
Indígena	0,05	0	0
Não informado	14	13	12
Pessoas com deficiência	5	4	4

Nota: para "Pessoas com deficiência" foram considerados os dados apenas das unidades no Brasil. Os valores apresentados foram arredondados.

Mulheres na liderança

(GRI 405-1)

MULHERES NA LIDERANÇA (%)	2022	2023	2024
Participação das mulheres na força de trabalho total	19	20	20
Participação de mulheres em todos os cargos de gestão, incluindo gestão júnior, média e alta	16	16	17
Participação de mulheres em cargos de gestão júnior, ou seja, primeiro nível de gestão	17	18	17
Participação de mulheres em cargos de alta gerência, ou seja, no máximo dois níveis de distância do CEO ou cargos comparáveis	15	13	17
Participação de mulheres em cargos de gestão em funções geradoras de receita (por exemplo, vendas)	0	0	8
Participação de mulheres em cargos relacionados ao STEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática)	17	18	18

Notas: (i) O total de participação de mulheres em cargos de gestão em funções geradoras de receita é contabilizado, a partir do relatório anterior (exercício 2022), apenas por mulheres em cargos de gestão (júnior a sênior). (ii) A Embraer contabiliza cargos que tenham as palavras vendas (sales em inglês) e pretende aprimorar este parâmetro no futuro para englobar outras funções geradoras de receita. Os valores apresentados foram arredondados.

Remuneração entre mulheres e homens (GRI 405-2)

Proporção entre a remuneração e salário-base recebida pelas mulheres e pelos homens	Unidade	2022		2023		2024	
		Média salarial Mulheres	Média salarial Homens	Média salarial Mulheres	Média salarial Homens	Média salarial Mulheres	Média salarial Homens
Nível executivo (apenas o salário-base)	USD	159.874	184.001	180.990	218.669	157.737	177.376
Nível executivo (salário-base + outros incentivos financeiros)	USD	240.569	309.295	255.864	281.154	217.825	257.139
Nível gerencial (apenas o salário-base)	USD	71.320	71.957	63.552	74.701	49.048	55.600
Nível gerencial (salário-base + outros incentivos financeiros)	USD	83.989	87.023	71.686	88.245	58.903	70.460
Nível não-gerencial (apenas o salário-base)	USD	27.397	29.888	28.402	30.546	20.671	22.829
Nível não-gerencial (salário-base + outros incentivos financeiros)	USD	28.599	31.036	29.268	31.550	22.193	24.621

Remuneração entre mulheres e homens (GRI 405-2)

DIFERENÇA ENTRE A REMUNERAÇÃO E SALÁRIO-BASE RECEBIDA PELAS MULHERES E PELOS HOMENS	UNIDADE	DIFERENÇA ENTRE COLABORADORES HOMENS E MULHERES		
		2022	2023	2024
Diferença salarial média entre homens e mulheres	%	8	10	12
Diferença salarial mediana entre homens e mulheres	%	0	0	5
Diferença média de bônus	%	14	12	32
Diferença mediana de bônus	%	5	5	23
Cobertura dos dados (% de FTEs)	%	95	95	95

Cobertura dos dados (% FTEs): 95% (não foram considerados(as) Aprendizes, Estagiários(as) e colaboradores(as) da Eve). Os valores apresentados foram arredondados.

Políticas de Remuneração aplicadas aos membros do mais alto órgão de governança e aos altos executivos (GRI 2-19)

A Embraer possui atualmente em vigor a Política de Remuneração da Administração que abrange todos os conselheiros e a Política de Remuneração Executiva, que abrange todos(as) os(as) seus(suas) executivos(as), sendo suas últimas revisões aprovadas pelo Conselho de Administração em 26 de outubro de 2018 e 11 de novembro de 2021, respectivamente.

Ambas têm por objetivo atrair e reter profissionais de grande qualificação que tenham alinhamento com os princípios e valores da companhia e com os objetivos dos acionistas. Para tanto, a empresa pauta suas políticas pelo acompanhamento do ambiente externo e compara anualmente práticas de remuneração com mercados de referência, composto por empresas concorrentes nos segmentos em que atua, multinacionais brasileiras, empresas de capital aberto ou que possuam estratégia de remuneração similar àquela que a Embraer pratica.

Diretoria Estatutária: Os valores de remuneração total são planejados anualmente com base em pesquisas de mercado com empresas de porte, complexidade e desafios equivalentes aos da Embraer. Busca-se, por meio dessas pesquisas, definir não somente os valores praticados, mas também a proporcionalidade de seus componentes (Remuneração Fixa e Variável, Curto Prazo e Longo Prazo). A companhia privilegia a retenção dos(as) seus(suas) executivos(as) e visa manter e

atrair diretores(as) e pessoas chave altamente qualificados(as), alinhando os interesses destes(as) com os de seus acionistas. Além disso, objetiva-se assegurar aos(as) executivos(as) que efetivamente contribuam para o melhor desempenho da companhia e de seus valores mobiliários a participação no resultado de sua contribuição.

Remuneração fixa: é definida anualmente a partir das referências de mercado. O Conselho de Administração corrige tais valores na medida em que entender necessário a cada ano.

Benefícios: seguro de vida em grupo, seguro saúde e previdência privada nos mesmos moldes oferecidos aos empregados da Embraer.

Incentivos de Curto Prazo (“ICP”): Os membros da Diretoria fazem jus a uma remuneração variável e são elegíveis à participação nos planos de incentivo de curto prazo como forma de recompensa pelo atingimento de metas que sustentem a estratégia de curto prazo da Embraer.

Incentivos de Longo Prazo (“ILP”): Os membros da Diretoria são elegíveis à participação nos planos de incentivo de longo prazo, que, por meio de mecanismo de *phantom shares* e do Programa de Opções de Compra de Ações, recompensa os(as) executivos(as) pelo atingimento de metas que dão sustentação aos objetivos estratégicos de médio e longo prazo da companhia.

Conselho de Administração: Os membros do Conselho de Administração recebem um honorário fixo mensal e é oferecido a eles, de forma opcional, seguro de vida em grupo e seguro saúde, desde que assumam a totalidade dos custos inerentes. Não existe remuneração variável para este órgão. Entende-se que o pagamento exclusivo de uma remuneração fixa para os membros do Conselho de Administração tem por objetivo estar em linha com as melhores práticas de mercado.

Indicadores de desempenho (GRI 11.2, 12.2)

Os indicadores de desempenho que são levados em consideração para determinação da remuneração variável de curto prazo são (i) avaliação anual do “Plano de Ação”, instrumento celebrado com cada diretor(a) estatutário(a) e não estatutário(a) anualmente contendo os resultados pretendidos pela Embraer para aquele ano e as ações planejadas para cada um, de forma que tais resultados sejam alcançados; e (ii) resultado do desempenho global da empresa.

Assim, a remuneração ICP e o ILP variam em função dos resultados econômicos e do resultado operacional da companhia. O ICP é impactado pelas avaliações dos Planos de Ação individuais, já o ILP está relacionado com a valorização das ações na companhia e metas de performance estabelecidas especificamente no Plano.

No incentivo de Curto Prazo, o montante a ser efetivamente distribuído aos(as) executivos(as) a cada exercício é atrelado aos respectivos Planos de Ação individuais e sua apuração variará diretamente com o alcance dos resultados ali definidos. O conteúdo do Plano de Ação é revisado anualmente através do ciclo de Planejamento Empresarial e aprovado pelo Conselho de Administração da companhia.

Sendo assim, cada executivo(a) é avaliado(a) anualmente segundo o atingimento do seu Plano de Ação específico e sua remuneração variável de curto prazo é influenciada por este resultado.

Processo para determinação da remuneração (GRI 2-20)

As práticas e políticas de remuneração da Embraer consideram a legislação vigente e as práticas de mercado geral ou por segmento, bem como o país e região onde há atuação da empresa. A definição, implantação e ou alteração dos benefícios passam por análises de mercado, estudos de viabilidade econômico/financeiro bem como seu impacto no pacote de remuneração dos(as) colaboradores(as) da Embraer.

O Conselho de Administração avalia anualmente a política de remuneração da empresa, mediante recomendação do Comitê de Pessoas e ESG, o qual tem este tema como pauta recorrente nas suas reuniões.

Remuneração variável atrelada às metas ESG (GRI 11.2, 12.2)

As metas ESG estão diretamente ligadas ao Plano Estratégico da companhia, o que demonstra um alinhamento entre questões relacionadas à Sustentabilidade & ESG e ao coração do negócio. Na medida em que as metas influenciam a remuneração variável dos(as) executivos(as), a sua importância para a empresa fica ainda mais evidente.

Na Embraer, as metas ESG são estabelecidas de acordo com o Plano Estratégico e estão à disposição de todos(as) os(as) líderes, que devem escolher, anualmente, aquelas que possuem maior sinergia com sua área. A meta escolhida irá compor a remuneração variável de curto prazo dos(as) líderes.

No caso dos(as) executivos(as), o CEO e Vice-presidentes possuem prioridades individuais, que norteiam suas principais entregas do ano, de acordo com a estratégia da empresa. Todos possuem uma meta ESG em suas prioridades individuais, e seu alcance culmina no pagamento de um valor de até 10% calculado pelo Incentivo de Curto Prazo.

Proporção da remuneração total anual (GRI 2-21)

A proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total

anual média de todos(as) os(as) empregados(as) (excluindo-se o mais bem pago), em 2024, foi de 47,3 vezes, excluindo-se o ILP - Incentivo de Longo Prazo.



Comunidades locais

(GRI 413-1)

A tabela a seguir mostra os principais resultados do trabalho realizado pelo Instituto Embraer e Embraer Foundation em 2024.

INSTITUTO EMBRAER (BRASIL) E EMBRAER FOUNDATION (ESTADOS UNIDOS)	2022	2023	2024
Número de organizações apoiadas pelo instituto Embraer e Embraer Foundation	43	37	25
Voluntários(as) engajados(as) em todo o mundo	1.296	1.421	900
Horas destinadas ao voluntariado [horas]	5.891	12.468	11.840
PROGRAMA DE ENSINO MÉDIO (APENAS BRASIL)	2022	2023	2024
Número de graduados(as) de ambas as escolas de ensino médio da Embraer desde 2002	4.760	5.000	5.240
% de alunos(as) do ensino médio da Embraer aceitos(as) em universidades públicas ou privadas com 100% de bolsa	75%	86%	86%
Estudantes universitários(as) contemplados(as) pelo fundo de bolsas (acumulado)	768	N/A*	N/A*
Estudantes universitários(as) contemplados(as) pelo programa de bolsas Revoar	-	21	42

* O Programa Fundo de bolsas foi descontinuado. Em seu lugar, foi criado o Programa Revoar, que oferece apoio financeiro, mentoria e trilha de aprendizagem aos(as) estudantes egressos(as) dos colégios Embraer e da escola pública de Gavião Peixoto.

Gestão da cadeia de fornecedores

(GRI 3-3)

A Embraer organiza sua cadeia de suprimentos considerando as particularidades do setor aeronáutico, buscando eficiência operacional, inovação e responsabilidade socioambiental, sempre dentro dos mais altos padrões de ética, transparência e conformidade.

Com mais de 4.000 fornecedores em 62 países, a empresa tem buscado a transformação digital de seus processos de gestão, trazendo agilidade e a rastreabilidade necessária para atender as necessidades de um mercado cada vez mais dinâmico e exigente, ao mesmo tempo em que reduz a exposição da empresa aos riscos financeiros, operacionais e socioambientais.

Ferramentas de gestão

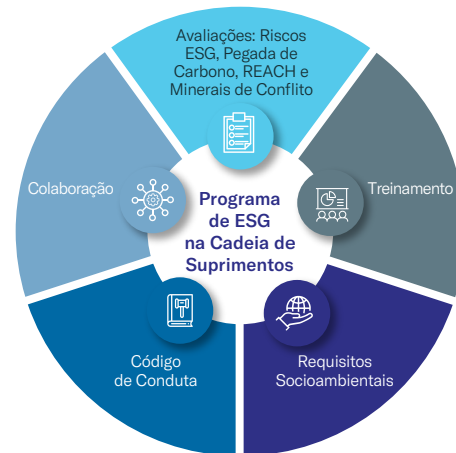
A implementação do Programa ONEChain, uma plataforma digital integrada que permite o gerenciamento em tempo real da cadeia de suprimentos, melhorando a eficiência operacional, foi iniciada em 2023 e finalizada em 2024, sendo executada em países onde a companhia opera, como Brasil, Estados Unidos, China, Singapura, França, Holanda e Portugal.

Com isso, foi possível melhorar a governança, padronizar processos, reduzir custos, aumentar a competitividade, agilidade e produtividade, além de digitalizar e unificar todo o processo de procura até o pagamento aos fornecedores de forma inovadora.

O impacto dessa transformação foi reconhecido no Procurement Success Summit 2024 (PSS), que é considerado o evento de suprimentos mais influente da Ásia-Pacífico, onde o programa ONEChain recebeu prêmios em duas categorias: Inovação de Processo e Ecossistema de Compras. Saiba mais.

Programa ESG na cadeia de Suprimentos

O programa de ESG na cadeia de suprimentos possui 5 pilares: Avaliações, Colaboração, Código de Conduta para Fornecedores, Requisitos Socioambientais e Treinamento. Esse programa faz parte da estratégia ESG da Embraer e, portanto, possui visibilidade e supervisão do Conselho de Administração através de seu comitê de assessoramento responsável pelos assuntos de ESG, o CPESG.



1 – Avaliações

O pilar de Avaliações é responsável pela gestão de riscos e oportunidades. Em 2024, a empresa contratou uma ferramenta de gestão de risco chamada Prewave, responsável por monitorar os fornecedores através de informações públicas relacionadas a aspectos comerciais, financeiros, operacionais e ESG, trazendo uma visão em tempo real dos riscos associados a cada empresa que mantém relacionamento direto com a Embraer.



Desde 2023, a Embraer também utiliza a ferramenta da Assent na gestão das campanhas de substâncias perigosas (REACH) e de Minerais de Conflito. A solução trouxe mais eficiência e controle no cumprimento dessas obrigações regulatórias.

Neste pilar, também se encontra o programa CDPSupplyChain, de que a Embraer passou a fazer parte desde 2023. Por esse programa, a organização coleta dados de seus fornecedores e recebe a avaliação de métricas ambientais de sua cadeia de fornecimento. Em 2024, a empresa duplicou a quantidade de fornecedores avaliados, representando 55% dos gastos de materiais diretos para as unidades do Brasil.

2 – Colaboração

Desde 2022 a Embraer possui uma gestão de projetos de colaboração com seus fornecedores para ampliar a atuação da agenda ESG. Anualmente, acompanha-se cerca de 30 projetos, com maior foco na cadeia de fornecimento no Brasil, nas temáticas de embalagens retornáveis, transição energética e ciclos de palestras com jovens do colégio Embraer.

3 – Código de Conduta de Fornecedores

Implementado em 2022, o Código de Conduta de Fornecedores é baseado nos Valores Corporativos da Embraer, nos princípios do Pacto Global da ONU e nas

melhores práticas de governança corporativa e contábil. Estabelece padrões esperados e requisitos mínimos para que nossos fornecedores atinjam nossos objetivos de negócio de forma ética, honesta e transparente, fortalecendo o relacionamento entre as partes e contribuindo para o bem-estar das comunidades onde a empresa atua.

Como parte do Código, espera-se que os fornecedores cumpram integralmente as leis, regras, regulamentos e requisitos aplicáveis (nacionais e internacionais), compreendam e apliquem integralmente este Código em toda a sua cadeia de fornecimento. Nenhuma disposição contida neste Código substituirá qualquer outra disposição mais rigorosa contida em qualquer contrato celebrado.

O Código de Conduta de Fornecedores é revisado anualmente com o objetivo de adequar as mais recentes atualizações das melhores práticas de mercado internacional, visando uma cadeia de fornecimento socioambiental sustentável e ética. Conheça o Código de Conduta para Fornecedores. [Saiba mais.](#)

4 – Requisitos Socioambientais

Ainda dentro do programa ESG na cadeia de fornecedores, a companhia possui critérios muito bem definidos que devem ser atendidos por todas as empresas que desejam manter relacionamento com a Embraer.

A Política Global de Compras estabelece diretrizes para a aquisição de bens, serviços e industrialização de produtos e, em complemento a ela, a empresa possui um Código de Ética e Conduta específico para Fornecedores, que é periodicamente revisitado com as melhores práticas de mercado, bem como políticas internas, que definem requisitos para questões como privacidade, tratamento de informações confidenciais, leis da concorrência, práticas anticorrupção, prevenção à lavagem de dinheiro, diversidade, direitos humanos e requisitos socioambientais.

Em 2024, a empresa expandiu a inclusão das novas cláusulas sociambientais em contratos já existentes e tem um plano estruturado para expandir ainda mais essa atividade ao longo de 2025.

5 – Treinamentos

A Embraer entende que os requisitos de contratação e gestão de fornecedores vão além de apenas melhorar as condições técnicas-comerciais, e passam pelo desenvolvimento de produtos e serviços que respeitem a pauta social e ambiental com governança e ética.

A Embraer acredita que este é o único caminho para atingir uma aviação zero carbono.

Por isso, foi criado um programa de treinamento na agenda

ESG para que os(as) profissionais de Procurement & Supply Chain possam estar sempre atualizados com uma visão de negócio sustentável e alinhada com os valores e metas da companhia.

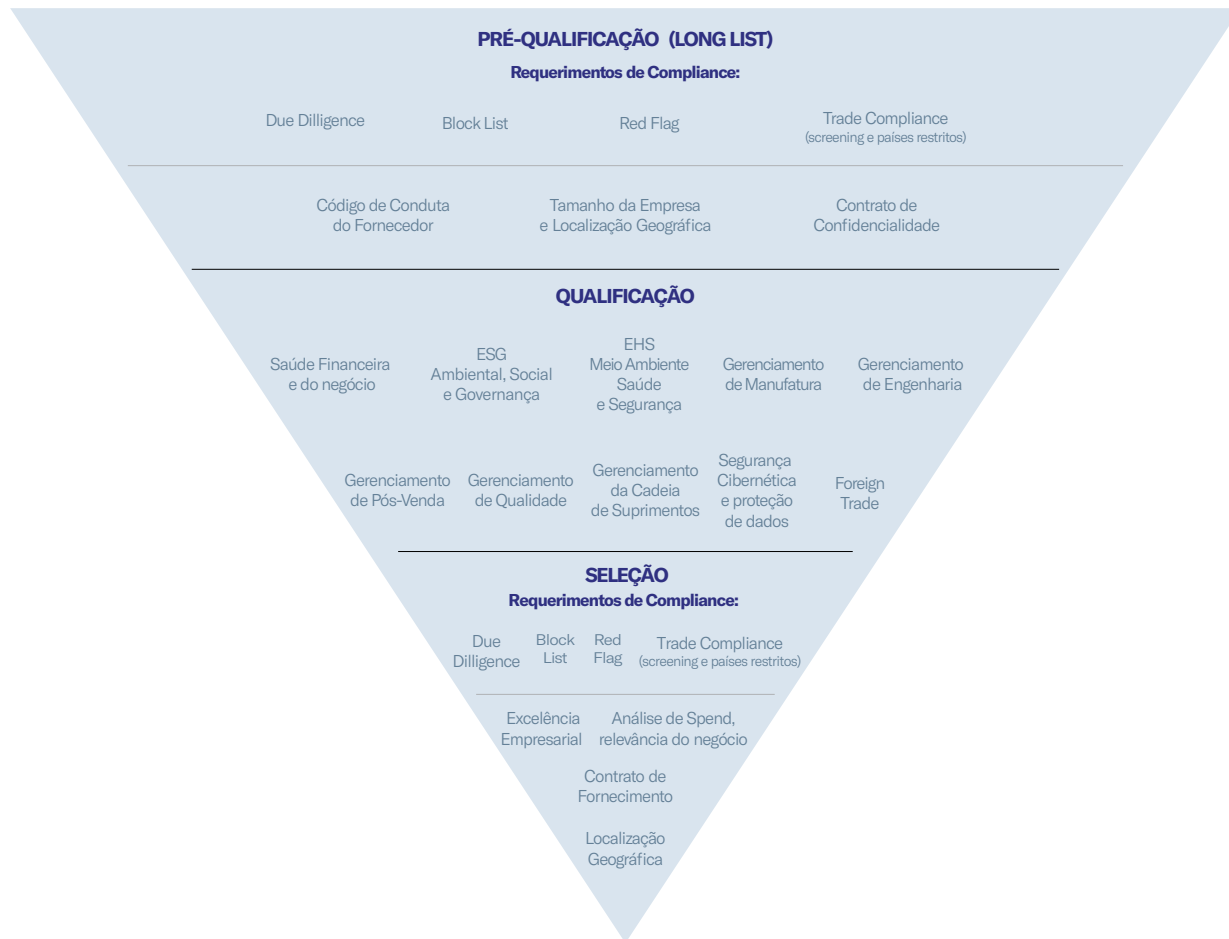
Em 2024, treinamentos foram realizados para 100% dos(as) administradores(as) de contrato (compradores(as)), que são os responsáveis pela gestão e contratação de fornecedores. Esse treinamento teve como objetivo

capacitar os(as) profissionais para negociar as cláusulas do novo requisito socioambiental com os fornecedores, bem como esclarecer as cláusulas que são inegociáveis para a Embraer.

Em 2025, ocorrerá também o lançamento do primeiro treinamento de ESG exclusivo aos(as) profissionais da área de Procurement & Supply Chain, a fim de desenvolver as equipes para que possam selecionar, gerir e desenvolver fornecedores mais sustentáveis.



Principais fases do processo de seleção



Seleção de novos fornecedores (GRI 308-1 e 414-1)

100% dos novos fornecedores são selecionados com base em critérios-chave e se comprometeram a atender, na íntegra, com as cláusulas descritas no anexo “Especificação Sócio Ambiental”, o qual é parte integrante do contrato de fornecimento, que também determina que os novos fornecedores devam cumprir e atender os requisitos legais ambientais, de segurança do trabalho e responsabilidade social aplicáveis ao seu ramo de atividade, incluindo a obtenção de licenças e certificados, caso aplicáveis em sua legislação.

Pré-Qualificação: São identificados potenciais fornecedores para participar do BID (Long List), e são considerados critérios tais como: experiência da empresa, certificação aeronáutica, performance em outros Programas da Embraer, aspectos de Compliance (Due Dilligence - reputacional e integridade), Red Flag, Blocklist, Trade Compliance (screening e países restritos), bem como a aceitação do Código de Conduta de Fornecedores. Além disso, nesta fase é assinado o Contrato de Confidencialidade para garantir a confidencialidade das informações entre as partes.

Qualificação: Nesta fase são avaliadas as propostas técnico-comercial bem como Segurança Cibernética. Além disso, nesta etapa é realizada avaliação de risco dos potenciais fornecedores levando em consideração aspectos como:

- > Saúde Financeira e do negócio
- > ESG Ambiental, Social e Governança
- > EHS Meio Ambiente, Saúde e Segurança
- > Gerenciamento de Manufatura
- > Gerenciamento de Engenharia
- > Gerenciamento de Pós-Venda
- > Gerenciamento de Qualidade
- > Gerenciamento da Cadeia de Suprimentos
- > Segurança Cibernética, Proteção de Dados
- > Foreign Trade
- > REACH
- > Conflict Minerals

Seleção: Para a definição dos fornecedores, a Embraer leva em consideração os critérios mencionados nos processos de pré-qualificação e qualificação, e outros fatores, seguindo as normas de Compliance e os critérios de Excelência

Empresarial Embraer, com foco na melhoria contínua, ética, sustentabilidade ambiental, segurança e saúde. Nesta fase, a Embraer e o fornecedor selecionado assinam um contrato de fornecimento para firmar o compromisso entre as partes.

Avaliação e desenvolvimento

A Embraer tem uma abordagem sistêmica para avaliar o desempenho operacional dos fornecedores, bem como para identificar, mitigar e monitorar riscos potenciais que possam comprometer a cadeia de suprimentos.

Pesquisas de risco são realizadas para cada um dos níveis informados abaixo e os resultados da pesquisa são compartilhados e usados mutuamente.

Nível Corporativo: As avaliações anuais ocorrem com todas as unidades de negócios da Embraer, incluindo o Departamento de Compras da Embraer – onde os riscos potenciais dos fornecedores que podem impactar os negócios da Embraer são mapeados, tratados e monitorados. Essa avaliação se concentra nas seguintes categorias de risco: Estratégico, Financeiro, ESG+EHS, Regulatório, Operacional, Qualidade e Comércio Exterior. As categorias Regulatório e Operacional contemplam aspectos dos fornecedores relacionados a resíduos, efluentes, emissões atmosféricas, recursos naturais e impactos, saúde e segurança no trabalho, etc.



Nível de negócios: As avaliações na cadeia de suprimentos são realizadas o tempo todo. As modalidades estão descritas abaixo:

- > **Novos Programas/Novas Compras:** 100% dos novos fornecedores (categorias de sourcing crítico e estratégico) são avaliados. Um questionário de autoavaliação é aplicado em uma abordagem holística contemplando categorias estratégicas (riscos naturais, geopolítica e riscos econômicos, saúde financeira, cibernética, negócios, meio ambiente/saúde/segurança/ iniciativas ESG, capacidade de fabricação, requisitos de qualidade, capacidade de engenharia, cadeia de suprimentos e estrutura de pós-venda).
- > **Auditoria de risco presencial ou online:** é conduzida por uma equipe multitarefa que aprofunda a avaliação com base no diagnóstico de risco de autoavaliação com adição de evidências.
- > **Gestão de Fornecedores Recorrentes:** O questionário de autoavaliação pode ser aplicado a cada 2 anos em 100% dos fornecedores críticos e estratégicos.
- > **Auditoria de risco presencial ou online:** é aplicada para aqueles fornecedores com baixo desempenho operacional que são monitorados por meio do F4G (Programa Fit for Growth).

O F4G é um programa da Embraer desenhado pela Equipe de Compras que promove a integração de todas as partes interessadas e o monitoramento sustentável e a evolução do desempenho dos fornecedores.

Indicadores de triagem de fornecedores

TRIAGEM DE FORNECEDORES	2023	2024
1.1 Número total de fornecedores Tier-1	5.626	4.792
1.2 Número total de fornecedores significativos Tier-1	366	706
1.3 % do total de gastos dos fornecedores significativos Tier-1	83	89
1.4 Número total de fornecedores significativos exceto Tier-1	0	0
1.5 Número total de fornecedores significativos (Tier-1 e não Tier 1)	366	706

Cobertura e progresso do Programa de Avaliação de Fornecedores

AVALIAÇÃO DE FORNECEDORES	2023	2024	META PARA 2023	META PARA 2024
1.1 Número total de fornecedores avaliados por meio de avaliações remotas/presenciais	290	496	% de fornecedores significativos 50	% de fornecedores significativos 50
1.2 % de fornecedores significativos únicos avaliados	79	70		
1.3 Número de fornecedores avaliados com impactos negativos substanciais reais/potenciais	159	100		
1.4 % de fornecedores com impactos negativos substanciais reais/potenciais com plano de ação corretivo/melhoria acordado	100	100		
1.5 Número de fornecedores com impactos negativos substanciais reais/potenciais que foram descontinuados	0	0		

Cobertura e progresso de fornecedores com planos de ação corretivos

SUPOORTE PARA PLANO DE AÇÃO CORRETIVO	2023	2024	META PARA 2023	META PARA 2024
2.1 Número total de fornecedores apoiados na implementação do plano de ação corretivo	159	100	% de fornecedores significativos 100	% de fornecedores significativos 100
2.2 % de fornecedores avaliados com impactos negativos substanciais reais/potenciais apoiados na implementação do plano de ação corretivo	100	100		

Cobertura e progresso de fornecedores em programas de capacitação

PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO	2023	2024	META PARA 2023	META PARA 2024
3.1 Número total de fornecedores em programas de capacitação	36	775	número de fornecedores 36	número de fornecedores 775
3.2 % de fornecedores significativos únicos em programas de capacitação	10	91		

Avaliação de impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores (GRI 308-2)

Todos os contratos de fornecimento, serviço e industrialização de produtos possuem requisitos socioambientais, que as empresas contratadas deverão cumprir e implementar. Os documentos e notificações obrigatórias são descritos nesses mesmos contratos celebrados.

O fornecedor, por meio de sua cadeia de suprimentos, deve cumprir as legislações ambientais aplicáveis, como o regulamento europeu REACH*, CEPA**, TSCA*** e outras diretrizes relevantes que possam afetar os produtos Embraer. Deve também garantir o cumprimento da legislação ambiental aplicável, inclusive das Subcontratadas. Através das regulamentações aplicáveis, são realizadas avaliações, com base em critérios internos, que evidenciam se há impactos negativos a serem evitados e/ou corrigidos.

O projeto CDP Supply Chain também ajuda a companhia a entender a pegada de carbono de seus principais fornecedores. A partir dessa medição, projetos de redução das emissões serão trabalhados de maneira colaborativa, visando contribuir de forma mais estruturada para reduzir impactos ambientais negativos e influenciar o setor aeronáutico, seus clientes, fornecedores e usuários.

Restrições de materiais por regulamentação ambiental

Em relação ao uso de materiais que contêm substâncias restritas por regulamentação ambiental, a Embraer possui um time de engenharia dedicado a essa gestão, o DIPAS - Desenvolvimento Integrado de Produto Ambientalmente Sustentável, que se fundamenta na redução do uso de químicos regulados internacionalmente, entre outros aspectos ambientais da sustentabilidade do produto.

Nesse sentido, o DIPAS tem como parte de seus objetivos o cumprimento de regulamentações internacionais que restringem a utilização de certas substâncias químicas nos produtos e a mitigação do risco de uso na Embraer. Isso é feito pelo mapeamento da utilização de substâncias químicas de alta preocupação nos produtos Embraer. Para isso, são estabelecidos requisitos contratuais para que fornecedores informem sobre a presença de substâncias monitoradas em seus componentes.

Dada a complexidade do produto e a necessidade de ter dados de todos os seus artigos, a Embraer investiu, desde 2023, na contratação da plataforma da Assent, que é um serviço que automatiza a coleta de informações junto aos fornecedores, armazena esses dados em uma plataforma e gera relatórios sobre as substâncias presentes em itens comprados. Esta relação próxima com a cadeia de fornecimento

contribui para o melhor conhecimento de várias partes quanto às regulações de químicos.

Eventualmente, algumas substâncias que foram mapeadas precisarão ser removidas dos produtos. No caso de itens comprados pela Embraer, o DIPAS realiza um trabalho junto ao corpo de Engenharia em suas diversas tecnologias (Materiais, Interiores e Sistemas), tomando providências junto ao fabricante e abrindo caminho para o desenvolvimento de soluções alternativas. No caso de itens processados em plantas Embraer, o trabalho é desenvolvido junto a um fórum multidisciplinar. Este é o caso do desenvolvimento de químicos alternativos livres de cromo hexavalente (Cr6+) para os processos de conversão química, anodização e deoxidação ácida, bem como a implementação de processos livres de cádmio (Cd) e de antichamas livres de bromo (Br).

Avaliação de impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores (GRI 414-2)

A qualidade e a segurança dos produtos da Embraer são essenciais ao negócio. A empresa se compromete a entregar produtos que atendam ou excedam os padrões governamentais aplicáveis da indústria, promovendo

*Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals **Canadian Environmental Protection Act ***Toxic Substances Control Act.

segurança e qualidade ao cliente final. Pensando nisso, a Embraer se esforça para garantir que a sua cadeia de suprimentos seja comprometida e alinhada com as questões sociais e ambientais.

A Embraer exige que o fornecedor seja aderente às normas sociais da empresa, não use e não permita que outros usem mão de obra infantil ou escrava, nem adote ou permita que outros adotem práticas trabalhistas inaceitáveis.

Como parte do processo de gerenciamento dos impactos sociais, a empresa tem estabelecido em contratos a cláusula de "Conflict Minerals", na qual o fornecedor reporta a origem dos minerais contidos nos produtos fornecidos por eles e seus subcontratados à Embraer, conforme lei americana aplicável (Lei Dodd-Frank).

A empresa trabalha continuamente para eliminar os impactos sociais de suas atividades, desta forma, uma das iniciativas foi se tornar parte integrante de diversos programas globais de Conflict Minerals, tais como: Aerospace Industries Association ("AIA"), International Aerospace Environmental Group ("IAEG") e o Responsible Business Alliance - Responsible Minerals Initiative ("RBA-RMI").

Anualmente a empresa realiza due diligences em sua cadeia de suprimentos para identificar se algum de seus produtos são originários de zonas de conflito. No ano de 2024, foi realizada

uma diligência mais aprofundada em 22 fornecedores a fim de mitigar potenciais de riscos. Informações adicionais estão disponíveis no relatório [SEC](#).

Fornecedores em que o direito à liberdade de associação e negociação coletiva pode estar em risco (GRI 407-1)

O acordo com os fornecedores contém cláusulas que determinam que eles devem cumprir as obrigações legais e os princípios do Pacto Global do qual a Embraer é signatária, garantindo que o direito à liberdade de associação e negociação coletiva seja respeitado.

Os fornecedores são monitorados continuamente durante a vigência do contrato, e uma avaliação social é revalidada a cada dois anos. O [Helpline](#) é mais uma ferramenta para assegurar esses direitos, garantindo que qualquer eventual violação possa ser denunciada por qualquer pessoa.

Gestão de materiais críticos na cadeia de suprimentos (RT-AE-440a.1)

A Embraer possui uma vasta e complexa cadeia de suprimentos em todo o mundo. Os fornecedores críticos são identificados por meio de duas importantes matrizes, cujo

resultado combinado permite à empresa definir a melhor estratégia para avaliar e monitorar os riscos potenciais.

Monitoramento de risco externo

Ferramentas de Avaliação de Riscos: As ferramentas de avaliação de riscos permitem que a Embraer cubra a análise, avaliação e controle de riscos em uma abordagem holística em diferentes critérios, como, por exemplo:

- > Riscos naturais
- > Geopolíticos e econômicos
- > Financeiros, de negócios
- > Meio ambiente/saúde/segurança
- > Qualidade
- > Engenharia
- > Pós-venda
- > Fabricação
- > Cadeia de suprimentos

1. Matriz Estratégica: Seguindo o mesmo conceito da Matriz Kraljic, os fornecedores são classificados de acordo com a complexidade dos produtos e serviços fornecidos à Embraer, bem como o gasto total ao longo da vida do

contrato. Essas informações são combinadas com o nível de impacto nos negócios da Embraer. Como resultado, os fornecedores críticos e estratégicos são identificados.

2. Matriz de Riscos: Esta matriz fornece um quadro bidimensional que melhor estima a vulnerabilidade do fornecedor versus o impacto nos negócios da Embraer. A empresa pode identificar os fornecedores críticos que exigirão maior controle.

3. Contratos: A Embraer assegura a seus fornecedores o cumprimento do processo de análise de riscos, requisitos ambientais e de saúde por meio de cláusulas contratuais que são baseadas no Código de Ética e Conduta da Empresa, e essas cláusulas estabelecem a obrigação do fornecedor de cumprir a legislação específica do setor, bem como padrões ambientais e normas de direitos humanos.

Monitoramento de risco interno

A Embraer possui um robusto processo de SO&P, que direciona as estratégias de abastecimento para mitigar a escassez, e um Programa de Gestão de Fornecedores (F4G), baseado em 4 pilares:

Performance • Custo & Eficiência • Business
Growth • Parceria

1. Estratégia de Estoque: Para materiais críticos identificados, o planejamento de longo prazo é compartilhado com os fornecedores para mitigar a falta na linha de produção.

2. Gestão de fornecedores: A gestão de fornecedores é realizada com base em três grandes frentes:

a. A Embraer possui um programa desenvolvido pela Equipe de Compras que promove a integração de todos os stakeholders e um monitoramento sustentável de evolução do desempenho dos fornecedores.

b. Reuniões de Liderança: Reuniões semanais com os(as) diretores(as) da Embraer e áreas afins para apresentação do scorecard, dashboard e plano de ação dos fornecedores.

c. Reuniões executivas: Reuniões trimestrais entre lideranças de alto nível da Embraer e Fornecedores, onde são apresentados os resultados do monitoramento de desempenho e discutidos os planos de ação. Este fórum também permite discutir melhoria de processos, competitividade e sustentabilidade em toda a base de fornecimento.

Os principais riscos que tem-se capturado na cadeia de fornecimento do setor aeroespacial ainda estão associados à retomada dos níveis de produção (ramp-up) pós-pandemia. Os riscos geopolíticos (em função de conflitos armados), riscos de catástrofes ambientais e ataques cibernéticos também são riscos identificados. Como mecanismos preventivos, a Embraer tem

trabalhado na ampliação do projeto Capacity, que é um programa colaborativo com os seus fornecedores de crescimento mútuo e sustentável com apoio dos times locais. No que tange aos riscos de catástrofes ambientais e ataques cibernéticos, a contratação da ferramenta da Prewave foi estratégica para prevenir e tomar ações de proteção, mitigação e contenção.

Fornecedores locais

14% do orçamento de compras das unidades operacionais importantes no ciclo de 2024 foi destinado a fornecedores locais. As unidades operacionais importantes estão definidas como as plantas produtivas onde são produzidas aeronaves, que, neste caso, estão localizadas no Brasil e nos Estados Unidos.





Indicadores de Governança

Governança Corporativa (GRI 3-3)

Como sociedade anônima de capital aberto, a Embraer adota processos e políticas de governança corporativa que atendem a regulamentações dos mercados em que negocia suas ações (NYSE, nos Estados Unidos, e B3, no Brasil) e valorizam a transparência, a integridade e o equilíbrio em decisões estratégicas.

Integrada ao Novo Mercado, segmento mais exigente da bolsa brasileira, a empresa possui modelo de capital sem grupo de controle ou acionista controlador. As políticas da Embraer sustentam os padrões de comportamento esperados e refletidos, principalmente, no Código de Ética e Conduta. Todas as políticas e procedimentos exigem que os(as) empregados(as) e parceiros de negócios atuem sempre de acordo com todas as leis e regulamentos aplicáveis e as diretrizes internas da empresa.

A Embraer, visando atender os mais altos níveis de Governança Corporativa, possui as políticas recomendadas pelo “Código de Melhores Práticas de Governança”, como: Política de Contratação de Serviços Extra Auditoria, Política de Gestão de Riscos, Política de Negociação e Divulgação, Política de Indicação e Treinamento do Conselho de Administração, Política de

Partes Relacionadas, Política de Remuneração, Política de Recuperação de Remuneração de Incentivo Excedente (Clawback), Política de Destinação de Resultados, Política de Custeio de Despesas de Defesa e Reembolso de Pagamentos, entre outras, sendo que essas políticas são publicadas no site de Relação com os Investidores da Embraer, objetivando garantir a transparência sobre as informações da empresa.

A empresa é, ainda, associada a importantes fóruns de governança, como o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), a Associação Brasileira das Companhias Abertas (Abrasca), o Instituto Nacional de Investidores (INI) e o Instituto Brasileiro de Relações com Investidores (IBRI).

Por fim, a Política Anticorrupção é também um documento de referência da empresa, por estabelecer diretrizes visando assegurar, além da conformidade com a legislação, a correta gestão dos relacionamentos nos negócios, tanto com terceiros quanto com os(as) colaboradores(as), e a prevenção de conflitos de interesse, bem como princípios para doações e patrocínios, para oferta e recebimento de presentes e entretenimento e a contratação ou realização de negócios com terceiros.



Estrutura de governança e sua composição (GRI 2-9)

A estrutura de governança da Embraer S.A é formada por: (i) Conselho de Administração; (ii) Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração previstos no Estatuto Social, a saber (a) o Comitê de Estratégia e Inovação, (b) o Comitê de Auditoria, Riscos e Ética, com as áreas de Auditoria Interna e de riscos e controles internos reportando para esse Comitê, e (c) o Comitê de Pessoas e ESG; (iii) Conselho Fiscal; (iv) Diretoria; e (v) Auditoria Externa.

Atualmente, o Conselho de Administração é composto de 11 membros, sendo 8 independentes, todos sem função executiva na Embraer, com mandato de 2 anos, sendo permitida a reeleição. O Governo Brasileiro, detentor da ação de classe especial (Golden Share), nomeia 1 Conselheiro efetivo e 1 suplente, e os empregados indicam outros 2 Conselheiros e seus respectivos suplentes, sendo um membro e seu suplente indicados pelo CIEMB –

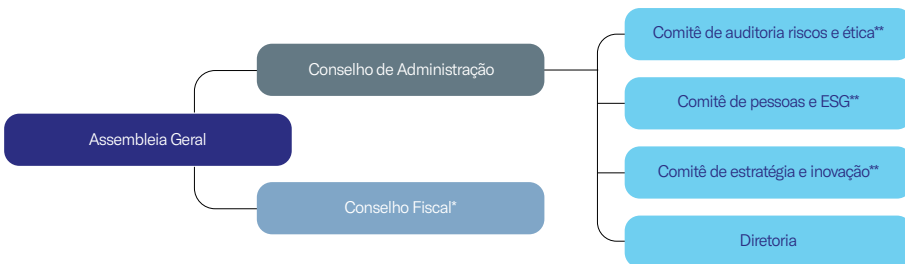
Clube de Investimentos dos Empregados da Embraer, e o outro, e seu suplente, pelos(as) empregados(as) não-acionistas da companhia.

No período deste relato, o Conselho de Administração da companhia é composto por 10 homens e 1 mulher, sendo que 8 membros são brasileiros residentes no Brasil, 1 brasileiro residente nos EUA e 2 norte-americanos residentes nos Estados Unidos. E os suplentes são 2 homens e 1 mulher. Os Conselheiros e membros dos Comitês têm experiências profissionais relevantes em diferentes setores, destacando-se a indústria aeronáutica, a área de inovação e tecnologia, ESG e financeira. Os membros do Conselho de Administração acumulam cargos de CEO ou membros de Conselho de Administração de outras companhias, desde que não haja conflito de interesse.

A companhia possui três comitês de assessoramento ao Conselho de Administração sem poder de decisão, sendo eles: Comitê de Estratégia e Inovação, Comitê de Auditoria, Riscos e Ética e Comitê de Pessoas e ESG. Embora não tenham poder de decisão, os comitês analisam as questões das respectivas alçadas e recomendam ao CA a tomada de decisão.

Os Comitês de assessoramento são constituídos de, no mínimo 3 e, no máximo, 5 membros. A composição e o regimento interno de cada comitê estão disponíveis por meio [deste link](#) do site de Relações com Investidores da Embraer.

Todos os Comitês reportam os assuntos tratados em suas reuniões na primeira reunião ordinária subsequente do Conselho de Administração. Além disso, faz parte do cronograma de reuniões do Conselho de Administração discussões periódicas de temas de ESG, como visibilidade e discussão de temas de meio ambiente e mudanças climáticas e o treinamento de Governança e Compliance com assuntos relevantes para os membros do Conselho de Administração.



*Conselho Fiscal - Órgão Independente - art. 43 ES

**Comitês - Órgãos de assessoramento ao CA - art. 34 ES

O Conselho Fiscal se reporta diretamente à Assembleia Geral e é responsável por fiscalizar a gestão administrativa, como rever as atividades gerenciais e as demonstrações financeiras.

A Diretoria Executiva, por sua vez, é o órgão responsável pela condução dos negócios da companhia seguindo o estabelecido no Plano Estratégico e no Plano de Ação, ambos aprovados pelo Conselho de Administração.

Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança (GRI 2-10)

A indicação dos membros deverá observar o disposto no Estatuto Social, no Regimento Interno do Conselho de Administração, no Código de Ética, bem como na legislação e regulamentação vigentes, de forma a refletir e consolidar as estruturas existentes para a proteção dos interesses dos acionistas e do mercado.

Deverão ser indicados para o Conselho de Administração profissionais altamente qualificados(as), com notável experiência (técnica, profissional, acadêmica) e alinhados(as) aos valores e à cultura da Embraer. O processo de indicação também deverá considerar, dentre outros, critérios como: complementaridade de competências, disponibilidade de tempo para o exercício da função, assim como diversidade em matéria de gênero, orientação sexual, cor ou raça, faixa etária

e inclusão de pessoa com deficiência. Informações adicionais sobre os processos de nomeação e seleção constam na Política de Indicação e Treinamento de membros do Conselho de Administração e Comitês, disponível no site de RI da companhia.

Presidente do mais alto órgão de governança (GRI 2-11)

O Presidente do Conselho de Administração da Embraer é um membro independente do Conselho e não exerce cargo de alto executivo na empresa. Não apenas para o Presidente, mas a regra da Embraer é de que nenhum membro do Conselho de Administração possa ocupar o cargo de Diretor Executivo da companhia, conforme disposto no artigo 27, § 5º do Estatuto Social.

Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos (GRI 2-12)

O Estatuto Social da companhia e o regimento interno do Conselho de Administração preveem que as principais competências do Conselho são: (a) fixar a orientação geral dos negócios da empresa; (b) eleger e destituir os(as) diretores(as) da empresa; (c) fiscalizar a gestão dos(as) Diretores(as) da empresa; (d) apreciar os resultados trimestrais das

operações da empresa; (e) apreciar o Relatório da Administração e as contas da Diretoria deliberando sobre a sua submissão à Assembleia Geral; (f) convocar os(as) auditores(as) independentes para prestar os esclarecimentos que entender necessários sobre a empresa; (g) aprovar os orçamentos anuais e plurianuais, os planos estratégicos, os projetos de expansão e os programas de investimento da Embraer, bem como acompanhar sua execução, dentre outras.

A supervisão do Conselho de Administração é feita por meio das reuniões do órgão que ocorrem ordinariamente oito vezes ao ano ou extraordinariamente sempre que necessário por meio do reporte dos Comitês de assessoramento e de temas que a Diretoria julgar relevante, além daqueles que já fazem parte da pauta recorrente de reuniões.

Conforme artigo 7º, I do Regimento interno do Conselho de Administração, é competência do Conselho de Administração a identificação, supervisão e acompanhamento dos riscos a que a Embraer estiver exposta, sejam de natureza financeira, legal, fiscal, operacional, comercial ou outras. Em consequência, aprovar a Política de Gestão de Riscos Empresariais da Embraer e revisá-la sempre que necessário, acompanhar sua implementação e assegurar a existência de plano de administração de crises que permita à empresa ultrapassá-las de forma segura.

Delegação de responsabilidade

pela gestão de impactos (GRI 2-13; 2-16)

É competência do Conselho de Administração: (a) a eleição; (b) acompanhamento e avaliação do desempenho do Diretor Presidente da Embraer, bem como dos(as) demais diretores(as), conforme artigo 7º, II do Regimento interno do Conselho de Administração. A Diretoria, que é composta de, no mínimo 4 e no máximo 11 membros nomeados(as) pelo Conselho de Administração, tem como atribuição gerir a empresa, seguindo o estabelecido no Plano Estratégico e no Plano de Ação aprovados pelo Conselho de Administração.

Os temas relevantes de interesse da Embraer são levados ao conhecimento dos membros do Conselho de Administração nas reuniões do Órgão. O Conselho de Administração se reúne ordinariamente 8 vezes ao ano ou sempre que julgar necessário para atender temas extraordinários. As preocupações cruciais mais relevantes são levadas para o Conselho de Administração ordinariamente através da análise do mapa de riscos da companhia e com a visibilidade da auditoria interna como mecanismo de identificação de preocupações cruciais, e extraordinariamente sempre que necessário.

Papel desempenhado pelo mais alto órgão de

governança no relato de sustentabilidade (GRI 2-14)

O Comitê de Pessoas e ESG assessora o Conselho de Administração no que se refere à análise, recomendação e acompanhamento da estratégia socioambiental da companhia, discute os principais projetos em andamento, cronograma ESG da Embraer, e seus desafios e metas. Os temas relacionados a ESG, bem como mudanças climáticas, são tratados quatro vezes ao ano pelo CPESG - Comitê de Pessoas e ESG - que é um Comitê de assessoramento do Conselho de Administração. O relato de sustentabilidade é aprovado pelos membros do comitê, assim como o processo de materialidade e a definição dos temas materiais.

Além disso, o Comitê também assessora em assuntos de governança corporativa, metas e remuneração da Diretoria, incluindo regras de organização e de rotina do Conselho incluindo regras de organização e de rotina do Conselho, bem como adoção de melhores práticas, análise, recomendação e acompanhamento da estratégia de evolução da Cultura da companhia, administração de programas de incentivo de longo prazo e transferência de recursos da companhia para associações de empregados, entidades assistenciais, recreativas e de previdência privada, temas estes que são objeto de deliberação pelo Conselho de Administração. A companhia também faz a análise do processo de controles internos da organização

através de controles com acompanhamento pela área responsável que reporta para o Comitê de Auditoria, Riscos e Ética, além da Diretoria.

Conflitos de interesse (GRI 2-15)

De acordo com o artigo 30 do Estatuto Social da companhia, não poderá ser eleito, salvo dispensa da Assembleia Geral, aquele que tiver ou representar interesse conflitante com o da companhia. Ademais, é feita anualmente uma pesquisa, por meio de relatório preenchido pelos membros do Conselho de Administração e pelos membros externos dos comitês de assessoramento, a fim de mitigar qualquer conflito de interesse que possa existir.

A participação dos membros do Conselho de Administração em conselhos de outras empresas ou comitês de assessoramento, bem como participação acionária cruzada com fornecedores e outros stakeholders e se há partes relacionadas, são informadas no Manual da Assembleia e Formulário de Referência. A Embraer não possui acionista controlador.

Comunicação de preocupações cruciais (GRI 2-16)

Os temas relevantes de interesse da companhia são levados ao conhecimento dos membros do Conselho de Administração nas reuniões do Órgão. O Conselho de

Administração se reúne ordinariamente 8 vezes ao ano ou sempre que julgar necessário, contando com o suporte de 3 comitês de assessoramento (Comitê de Estratégia e Inovação, Comitê de Auditoria, Riscos e Ética e Comitê de Pessoas e ESG), que também fazem o reporte de temas relevantes discutidos nas respectivas reuniões.

As preocupações cruciais mais relevantes são levadas para o Conselho de Administração ordinariamente através da análise do mapa de riscos da companhia e com a visibilidade da auditoria interna como mecanismo de identificação de preocupações cruciais. E extraordinariamente sempre que necessário.

Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança (GRI 2-17)

São realizados treinamentos de governança anualmente com os membros do Conselho de Administração visando ampliar o conhecimento sobre temas relevantes.

Efetividade do Conselho de Administração

O número de reuniões atendidas, em porcentagem, no último ano fiscal foi de 100%.



Ética e Compliance

Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações (GRI 2-25 e 2-26)

O Departamento de Compliance da companhia conta com uma estrutura independente e com reporte direto ao Comitê de Auditoria, Riscos e Ética, bem como um canal de denúncias - Helpline - estruturado e disponível 24 horas por dia, 7 dias na semana, nas línguas dos países onde a companhia atua, possibilitando que quaisquer indivíduos (colaboradores(as) ou não) possam trazer preocupações relativas à conduta empresarial da Embraer. O canal prima pela anonimidade e a confidencialidade, bem como pela não-retaliação aos denunciadores de boa-fé.

Adicionalmente, com a finalidade da contínua disseminação da cultura de Compliance e boas práticas da companhia, a governança da área foi estruturada de modo a criar os papéis de agentes de Compliance em diversos setores da Embraer, de forma que o apoio possa também ser dado pelos próprios colaboradores(as), que são periodicamente treinados(as) acerca dos temas de Compliance.

Além disso, o Código de Ética e Conduta, em sua última versão atualizada em dezembro de 2023, e a Política Global Anticorrupção estão disponíveis no website da

companhia. As demais políticas a eles relacionadas são de livre e fácil acesso por meio de links internos da companhia, lá estabelecendo as principais diretrizes a serem observadas.

Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção (GRI 205-1)

Como parte do seu programa de Compliance, a companhia conduz, por meio de consultoria externa, avaliação de risco em todas as áreas de negócios e funções a cada 3 anos. O resultado dessa avaliação, assim como o respectivo plano de ação, são compartilhados com o CARE.

Durante avaliações periódicas conduzidas pelo Departamento de Compliance, os riscos, quando identificados, são devidamente endereçados de acordo com o possível impacto. Quando aplicável, tais riscos são compartilhados com as alçadas competentes com as recomendações pertinentes, visando à discussão e implementação de medidas de mitigação, as quais são continuamente monitoradas. O número total e percentual de operações avaliadas é confidencial e, por este motivo, não será divulgado neste relatório.



Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção (GRI 205-2)

Todos os membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva - Comitê de Assessoramento do Conselho de Administração - bem como todos os níveis de liderança da companhia receberam treinamento relacionado a temas anticorrupção e correlatos em 2024, a saber: Suborno & Corrupção; Ética & Compliance e Governança Corporativa, cujo percentual de adesão mínimo aceito pela companhia, para esse público-alvo, é de 85% treinado.

A comunicação do Código de Ética e Conduta ocorre através dos principais canais oficiais da companhia, além da intranet e site externo da empresa. O respectivo treinamento é obrigatório a todos(as) os(as) funcionários(as), cujo percentual de adesão mínimo aceito pela companhia é de 95%. Ademais, a liderança e os(as) funcionários(as) são treinados(as) e comunicados(as) no tema de anticorrupção conforme cronograma definido no plano anual de treinamentos e comunicação de Compliance. A Política Global Anticorrupção está disponível aos(as) funcionários(as) por meio da intranet e no website da companhia.

No âmbito do processo de Due Diligence de terceiros da companhia, que é parte integrante do fluxo de contratação, os parceiros de negócios que possam apresentar riscos de anticorrupção potencialmente

relevantes recebem a cópia e declaram ter lido e compreendido o Código de Ética e Conduta da Embraer.

Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas (GRI 205-3)

Não houve nenhum caso de corrupção no período deste relato.

Montante total de perdas monetárias resultantes de processos legais associados a incidentes de corrupção, suborno e/ou comércio internacional ilícito (RT-AE-510a.1)

Em 2024, a empresa não teve perdas monetárias relacionadas a processos judiciais associados a incidentes de corrupção, suborno e/ou comércio internacional ilícito.

Descrição dos processos para gerenciar riscos de ética empresarial em toda a cadeia de valor (RT-AE-510a.3)

A companhia possui um sólido procedimento de due diligence de terceiros, incluindo clientes, fornecedores, parceiros de negócios e entidades governamentais.

O nível de escrutínio do processo é estabelecido a depender do grau de risco que o terceiro representa (risk based approach) e leva em consideração diversos fatores, tais como a exposição a órgãos públicos, poderes de representação da companhia, países em que atua, estrutura de pagamento, o tipo de atividade a ser conduzida, existência de mídia adversa, processos judiciais existentes, entre outros.

O processo é conduzido e supervisionado de forma independente pelo Departamento de Compliance, contando com o apoio de Agentes de Compliance em cada área de negócio, podendo solicitar informações e documentos adicionais sobre o terceiro sempre que necessário à conclusão de sua avaliação. Consultores externos podem ser contratados para análises adicionais e/ou mais aprofundadas em situações mais sensíveis ou geografias cujo acesso à informação é limitado.

A efetiva contratação e/ou estabelecimento de negócios será consequência da avaliação final emitida pelo Departamento de Compliance, o qual poderá recomendar medidas de mitigação às áreas de negócios e a inclusão de cláusulas de compliance anticorrupção nos contratos da companhia.

Por fim, a companhia concluiu a implementação do portal FlyRight (Lextegrity), visando gerenciar e registrar os processos de Compliance da companhia, englobando due



diligence de terceiros, Know Your Customer (KYC), hospitalidades, doações, patrocínios, conflitos de interesse, dentre outros. O sistema FlyRight passa por verificação de auditoria de terceira parte independente anualmente.

Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas (GRI 406-1)

A Embraer recebeu três casos de discriminação através do canal de denúncias oficial da companhia (Helpline) em 2024, os quais foram apurados como procedentes com consequentes medidas disciplinares.

Conformidade com leis e regulamentos (GRI 2-27)

No período deste relato não foi aplicada nenhuma multa ou sanção monetária à Embraer por casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos.

Perdas monetárias relacionadas a processos judiciais (RT-AE-510a.1)

Em 2024, a empresa não teve perdas monetárias relacionadas a processos judiciais associados a incidentes de corrupção, suborno e/ou comércio internacional ilícito.

Países com alto risco de corrupção (RT-AE-510a.2)

A receita oriunda de países classificados como “E” e “F”, de acordo com o Band of Transparency International’s Government Defense Anti-Corruption Index em 2024, foi cerca de USD 622.310.534,74 milhões e cerca de USD 23.717.147,01 milhões, respectivamente.

Segurança de dados

Número de violações de dados; porcentagem envolvendo informações confidenciais (RT-AE-230a.1)

A Embraer emprega soluções e procedimentos de segurança cibernética para garantir o tratamento, coleta e disponibilização mais adequados e aplicáveis dos dados e informações utilizados por seus sistemas corporativos, processos de negócios e produtos. Esses procedimentos e mecanismos são baseados nas melhores práticas de mercado (como frameworks como NIST-CFS 2.0 e ISO27001/2) e passam por revisões periódicas para garantir sua capacidade de detectar, controlar e responder a possíveis ameaças cibernéticas globais. No entanto, esses resultados não são divulgados publicamente.

Ao longo do ano de 2024, a Embraer não teve vazamentos de dados com informações sigilosas.

Descrição da abordagem para identificar e abordar os riscos de segurança de dados nas operações e produtos da empresa (RT-AE-230a.2)

A Embraer estabelece as diretrizes quanto à metodologia a ser utilizada para o gerenciamento de vulnerabilidades pela área de Segurança da Informação. A sua utilização permite

tomar medidas adequadas para eliminar as respectivas vulnerabilidades antes que as mesmas possam ser exploradas.

A gestão de vulnerabilidades é um processo contínuo e transparente realizado pela equipe de Segurança da Informação. Utilizando soluções de digitalização e auditoria digital de sistemas e aplicações, o processo é responsável por fornecer, nos itens de configuração do CMDB (Configuration Management Data Base), as vulnerabilidades identificadas nas diversas camadas que compõem os sistemas corporativos. As varreduras são programadas para serem realizadas diariamente, com mecanismos para evitar impactos nas operações. Para atender às rotinas críticas mensais da empresa, a varredura é realizada de forma menos intrusiva, evitando sobrecargas nos sistemas críticos. Os resultados das varreduras devem gerar visibilidade sobre a situação da empresa, centralizando os resultados no CMDB. Semanalmente ocorre uma reunião entre representantes de todas as gerências da área de Tecnologia da Informação (TI) para reportar resultados, analisar casos críticos e endereçar o tratamento dos mesmos. Esses resultados são confidenciais e não divulgados publicamente.

O processo de gestão de correções e atualizações (em inglês Patch Management and Update Process), sob responsabilidade da área de infraestrutura de TI, visa coordenar e executar atualizações de sistemas corporativos. O processo deve ser

organizado listando as vulnerabilidades com base nos itens de configuração com a classificação das atualizações necessárias ordenadas por criticidade, com base na métrica de gravidade CVE (Common Vulnerabilities and Exposures). Para cada grau de gravidade, a área de Infraestrutura de TI deve priorizar a aplicação de atualizações e correções dentro de um prazo de atendimento.

Nos eventos detectados no gerenciamento de vulnerabilidades, a equipe de Infraestrutura de TI tem a prerrogativa de realizar ações de remediação sem aviso prévio. Essas ações estão ligadas ao objetivo de manter os níveis de operação dos negócios, garantindo a disponibilidade, integridade e confidencialidade da empresa.



Governança Cibernética na Embraer (GRI 3-3; 418-1)

A Governança Cibernética da Embraer é composta pelos seguintes membros do Comitê Executivo:

1. CEO - Diretor Executivo
2. CFO - Vice-Presidente Financeiro
3. CISO - Diretor de Segurança da Informação
4. Vice-Presidente de Defesa e Segurança
5. Diretora Jurídica / Data Protection Officer (DPO)
6. Vice-Presidente de Engenharia
7. TEMPEST (CEO) - Empresa Afiliada da Embraer

O Comitê Cibernético se reúne mensalmente, e o CISO tem autonomia para evocar o comitê quando necessário. Além disso, há reuniões do Conselho de Administração e do CARE para discutir a Agenda de Segurança Cibernética com atualizações e decisões sobre Risco Cibernético.

Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes (GRI - 418-1)

Em 2024, a Embraer não teve reclamações relacionadas à violação de privacidade por parte de funcionários(as) e clientes, bem como não teve vazamentos, furtos ou perdas de dados de clientes.

A empresa possui uma estrutura dedicada que gerencia as questões relacionadas à privacidade de dados em todo o grupo Embraer, por meio da composição de uma equipe multidisciplinar sob a supervisão do DPO – Data Protection Officer.



Segurança Operacional e Qualidade do Produto

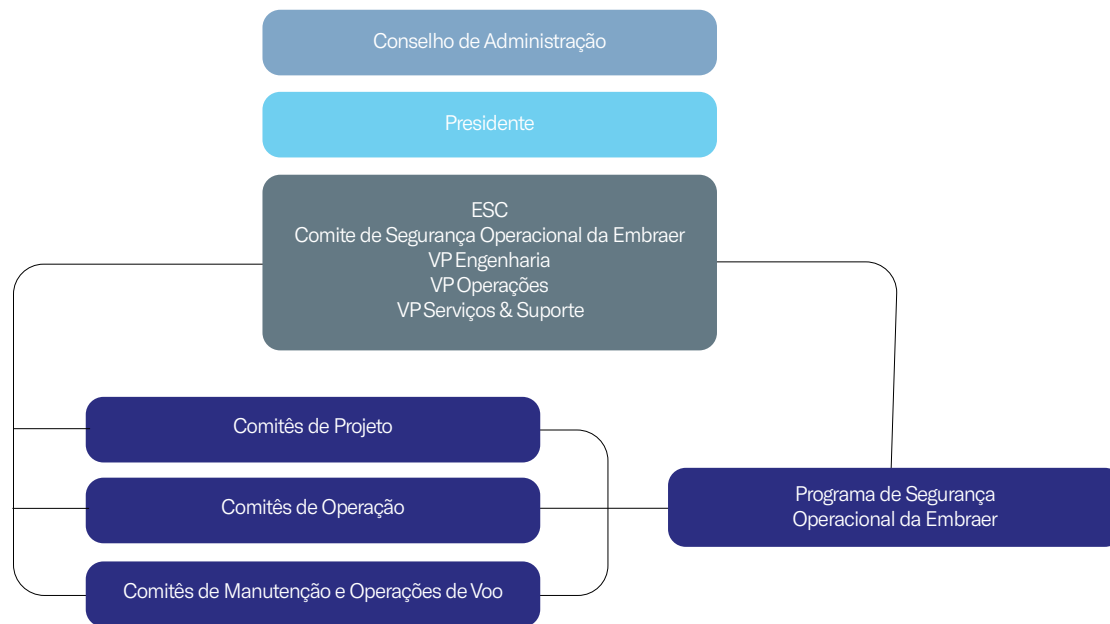
Programa de Segurança Operacional Embraer (GRI 3-3; RT-AE-250)

Concebido para estabelecer a governança das iniciativas de segurança e as revisões de indicadores de todas as operações da empresa (projetos, fabricação, manutenção e controle de tráfego aéreo), o Programa de Segurança Operacional tem como foco o aumento contínuo da segurança em produtos e operações e é presidido pelos Vice-Presidentes Sêniores de Engenharia, de Operações e de Serviços & Suporte.

As ações de segurança relacionadas à gestão de riscos são apresentadas mensalmente na reunião de diretoria da empresa, da qual participa a alta liderança. Além disso, o assunto tem a supervisão do CEO da companhia e do Conselho de Administração, em reuniões de visibilidade previamente estabelecidas.

O compromisso da Embraer e a orientação de ações de segurança a todos(as) os(as) colaboradores(as) estão presentes na Política de Segurança da empresa. Esta política é aprovada pelo CEO da Embraer e por todos os vice-presidentes sêniores e está disponível para todos(as) os(as) colaboradores(as). A política é reforçada nos treinamentos e eventos de promoção da cultura de segurança.

Governança de Segurança Operacional



Desde 2003 estão estabelecidos comitês internos de segurança operacional para abordar a gestão de riscos. Esses comitês revisam, periodicamente, todos os reportes de segurança recebidos de funcionários(as), clientes, fornecedores, autoridades aeronáuticas e outros públicos que se relacionam com a Embraer. Para cada um desses reportes, é avaliado o risco associado de acordo com os padrões da indústria aeronáutica e os padrões da Embraer, validando as ações propostas e gerenciando-as até sua conclusão.

Além da gestão de riscos acima descrita, a Embraer dedica especialistas para apoiar autoridades em todas as investigações de acidentes e incidentes com seus produtos. O objetivo é melhorar a segurança dos produtos através da determinação dos fatores contribuintes e da definição de recomendações para prevenir eventos futuros.

Segurança é parte fundamental da cultura, que é promovida por meio de diversas iniciativas: treinamentos internos sobre segurança do produto e cultura de segurança, conferências internas de segurança, participação em eventos externos de segurança com clientes, fornecedores, autoridades e outros fabricantes de aeronaves para troca de dados de segurança e lições aprendidas. Além disso, pesquisas internas periódicas de cultura de segurança são realizadas para avaliar as áreas nas quais serão focadas ações para melhorar a consciência de segurança.

Em 2024, foram vinte duas Diretrizes de Aeronavegabilidade (DAs) novas ou revisadas emitidas pela ANAC (Agência



Nacional de Aviação Civil). Elas envolveram os seguintes produtos: ERJ170, ERJ-190, EMB-550, EMB-200, EMB-505, EMB-500, EMB-120, EMB145. Todas as DAs estão disponíveis publicamente e as informações mais recentes podem ser

encontradas nos sites regulatórios apropriados. As unidades afetadas estão especificadas em cada DA emitida pela ANAC e variam de acordo com a atual configuração que a aeronave se encontra em cada um dos operadores. (RT-AE-250a.3)

Segurança em primeiro lugar e qualidade sempre



Sistema de Gestão da Qualidade Embraer

O Sistema de Gestão da Qualidade Embraer está em conformidade com os requisitos de diversas autoridades, órgãos reguladores e entidades certificadoras, sendo auditado periodicamente. Em 2024, foram realizadas 37 auditorias externas entre as unidades no Brasil e exterior, garantindo a manutenção de suas certificações relacionadas à Segurança e Qualidade do produto.

Sistema de Excelência Embraer

Lançado em 2007, o Programa de Excelência Empresarial Embraer - P3E - tem como objetivo ser, promover e sustentar a transformação cultural através da filosofia LEAN, buscando a excelência em seus processos, serviços e produtos. O programa atua com base no Sistema de Excelência Embraer, composto por quatro elementos: (i) entendimento da estratégia, (ii) gestão integrada, (iii) excelência em processos e (iv) protagonismo das pessoas. Estes, ao serem colocados em prática, promovem a geração de valor e a consolidação da cultura organizacional junto aos stakeholders. Mais

do que se basear nos quatro elementos, o Sistema de Excelência Embraer dissemina a filosofia LEAN – de forma abrangente em toda a organização – por meio dos Manuais de Excelência, que contêm conceitos, métodos e ferramentas LEAN de acordo com os processos para os quais são direcionados. Entre os principais tópicos abordados estão: os fundamentos LEAN, 5S (organização), TPM (confiabilidade dos ativos e recursos), KAIZEN (melhoria contínua), Gestão Visual, Mapeamento do Fluxo de Valor (VSM), e o Shop e o Office Floor Management. Com foco no ganho de produtividade e na eliminação dos desperdícios, o Sistema de Excelência Embraer é responsável por garantir a implementação de melhorias de forma padronizada, sendo mantido organicamente na companhia a partir de um intenso trabalho de capacitação promovido pela Academia LEAN - que em 2024 atingiu a marca de 19 mil colaboradores(as) treinados(as), e pelas ações de comunicação e reconhecimento junto à comunidade LEAN da Embraer.

Demonstrando sua preocupação com a cultura da companhia, o P3E (em parceria com as áreas de EHS e Qualidade) promove eventos como o Let's Talk About

Safety, que teve oito edições em 2024, e o Cultura de Excelência, com quatro eventos realizados no mesmo período.

Além disso, a empresa implementou projetos estruturantes em suas operações, como o Quality Time. Projeto este que consiste, resumidamente, na implementação de uma rotina diária e estruturada no genba para resolver problemas que, junto a um time multidisciplinar, são tratados e eliminados logo na sua primeira ocorrência. Assim, foram promovidos a disciplina, o One Team e a metodologia Quality Time + Go & See com eficiência.

Testes em produtos

Na Embraer, são realizados ensaios, inspeções e testes ao longo do desenvolvimento e fabricação dos produtos, de acordo com os procedimentos da empresa e com os requisitos regulatórios, de forma a garantir segurança, qualidade, maturidade, performance e confiabilidade dos produtos ao longo de todo o ciclo de vida da aeronave em operação.

Durante a fase de desenvolvimento de novos produtos, a Embraer efetua campanhas de testes e ensaios com o objetivo da certificação do projeto da aeronave junto aos órgãos homologadores. Também são realizadas

as etapas de preparação e planejamento da qualidade para a produção seriada, englobando a preparação dos fornecedores para entregar com qualidade.

Na etapa de produção seriada, o Sistema da Qualidade Embraer, por meio de seus procedimentos, prevê a aplicação dos processos de inspeção e a execução de testes nos produtos em fabricação. Tais inspeções e testes abrangem toda a cadeia de fornecedores, inspeções no recebimento dos materiais, e inspeções e verificações nas várias etapas do processo produtivo da empresa, a fim de atestar a conformidade dos produtos fabricados.

Finalmente, como etapa final da fabricação das aeronaves, a Embraer realiza testes com o produto acabado em solo e em voo para assegurar a qualidade e a conformidade com os requisitos. Além disso, há a etapa de aceitação do produto pelos clientes como parte do processo de entrega de cada aeronave fabricada, com inspeções, testes e voos realizados com acompanhamento dos clientes.

A empresa está inserida na Indústria 4.0 e uma das inovações tecnológicas implementadas foi o Sistema Integrado de Testes Automatizados, que envia sinais e aciona diversos sistemas da aeronave, realizando centenas de testes. Cada interface é testada, validada e tem suas informações registradas, garantindo a qualidade do processo produtivo.

Programa de educação e capacitação na qualidade do produto - Treinamentos na Embraer

A prontidão de pessoas é um dos pilares do Modelo de Excelência da Embraer. Na Embraer é mandatório que 100% dos(as) colaboradores(as) que exercem atividades em áreas pré-determinadas (operacionais e não operacionais) realizem treinamentos de qualificação operacional (conteúdos personalizados conforme necessidade do processo), qualidade (conteúdos gerais sobre excelência) e segurança (conteúdos normativos conforme a legislação). Esses treinamentos são realizados na integração dos(as) novos(as) funcionários(as), e continuam ao longo da sua carreira com reciclagens periódicas e novas exigências de conhecimento.

O Sistema de Gestão da Qualidade garante que as pessoas estejam devidamente qualificadas para exercerem suas funções e para haver excelência na execução das atividades.

A Embraer possui programas corporativos de capacitação, além de academias e plataformas de aprendizagem com treinamentos dedicados a diversas áreas, permitindo ao(à) colaborador(a) uma aprendizagem exclusiva, tendo em sua grande maioria temas relacionados à qualidade do produto.

A capacitação nos treinamentos ocorre através de alguns formatos de aprendizagem, de forma a garantir a robustez do desenvolvimento e aprimoramento das competências hard e soft skills. Abaixo, segue um overview do que uma das plataformas de aprendizado oferece.

Tipos de Treinamentos Embraer

CLASS

(Curso ministrado por instrutor(a) no formato Presencial ou Presencial-Remoto)

AUTO INSTRUCTION AND READ & SIGN

(Material disponível para leitura Online, podendo ser realizada a qualquer momento)

ONLINE

(Treinamento interativo podendo ser executado a qualquer momento pelo(a) funcionário(a))

OJT

(Treinamento Prático realizado no ambiente de trabalho com Padrinho / Madrinha)

Dados dos treinamentos em 2024:

19.463 funcionários(as) treinados(as)

326.593 participações em treinamentos

565.172 horas de treinamentos

982 cursos diferentes ministrados

Gestão da Qualidade dos Fornecedores

Os fornecedores tier 1 e 2 devem possuir a certificação AS9100, bem como atender aos requisitos existentes no EQRS (Embraer Quality Requirements for Suppliers). A manutenção da certificação AS9100 é garantida pelo fornecedor através de auditorias realizadas por empresa de terceira parte e monitoradas pela Embraer. O atendimento ao EQRS é reavaliado periodicamente pela Qualidade Embraer.

Em adição, fornecedores que produzem peças conforme especificação da Embraer (Build to Print) devem ter seus processos qualificados por auditores Embraer, conforme requisitos definidos no EQRS. Caso o fornecedor utilize processos especiais em sua fabricação, independentemente do seu nível na cadeia de fornecimento, este também deve possuir a certificação NADCAP para cada processo especial existente, mantendo esta certificação através do ciclo anual de auditorias NADCAP.

A qualidade de todos os produtos e matérias-primas recebidos pela Embraer e por seus fornecedores (tier 1, 2 e 3) é verificada durante a etapa de recebimento dos materiais. Esta verificação ocorre através dos relatórios de testes enviados pelos fornecedores ou fabricantes do material em questão, certificando que os ensaios necessários para a comprovação da qualidade foram realizados e aprovados conforme especificações técnicas. Adicionalmente, alguns produtos e matérias-primas são testados novamente pela Embraer em seus laboratórios, conforme especificações definidas nas normas técnicas pela Engenharia de Produto.

:"Tier 1 - fornecem para nosso fornecedor, Tier 2 - fornecem para os fornecedores dos nossos fornecedores, Tier 3 - sucessivamente

Treinamento dos Fornecedores

Por fazer parte de um sistema regulatório robusto, a Embraer reforça anualmente com toda a sua cadeia de fornecimento os requisitos de qualidade a serem atendidos, através do EQRS – Embraer Quality Requirements for Suppliers, que são requisitos adicionais aos existentes na norma AS9100 – Requisitos para Gestão da Qualidade de Indústrias do Setor Aeroespacial, certificação obrigatória para se tornar um fornecedor Embraer. Além do EQRS, a Embraer também disponibiliza o Manual do EPPAP – Embraer Production Part Approval Process, contendo 17 ferramentas da Qualidade a serem aplicadas durante o desenvolvimento ou modificação de um produto, visando garantir a preparação para a Qualidade. Ambas as orientações são realizadas através da modalidade read & sign, podendo ocorrer também de

maneira interativa, presencial ou on-line. Outra importante iniciativa é a disseminação da filosofia LEAN e da melhoria contínua dos processos, por meio de treinamentos aos fornecedores na metodologia KAIZEN. Estes treinamentos ocorrem na modalidade OJT (On the Job Training), onde a Embraer orienta como identificar e resolver os problemas na prática, realizando projetos KAIZEN em conjunto com os fornecedores. Em 2024, foram realizados 94 projetos em conjunto com empresas nacionais e internacionais.

Complementando as iniciativas, treinamentos técnicos voltados à Qualidade e Segurança do Produto são realizados constantemente na cadeia de fornecimento, tanto nacional quanto internacional, podendo estes serem realizados presencialmente ou virtualmente. Em 2024, foram realizados 20 treinamentos presenciais em fornecedores nacionais e internacionais, sobre Segurança & Cultura da Qualidade e Problem Solving (Solução de Problemas).

Processo de prevenção de peças falsificadas (RT-AE-250a.2)

A prevenção do uso de peças falsificadas ou não homologadas na Embraer passa por diversos processos dentro da empresa com práticas e procedimentos estabelecidos. A base da prevenção é o treinamento e desdobramento dos requisitos dentro dos processos da empresa na contratação de um fornecedor, compra de uma peça, projeto de um produto, recebimento e tratamento de um produto não conforme. São aplicados treinamentos aos(as) funcionários(as) para conscientização sobre a identificação de peças suspeitas e o tratamento para produtos não conformes existentes é utilizado em caso de ocorrências desses materiais.



Contrato

Ao contratar um fornecedor, o requisito sobre peças falsificadas é informado através do pedido de compra ou contrato. No contrato, esse requisito está incorporado às normas de certificação do sistema de qualidade exigidas dos fornecedores (AS9100, AS9120). Para os fornecedores que não possuem as certificações, a exigência consta no pedido de compra de todos os produtos adquiridos pela Embraer, juntamente com as especificações técnicas e documentais.

Compras

A área de compras deve comprar produtos de acordo com as especificações do projeto e fornecedores qualificados de acordo com a estrutura de produtos da Embraer. O processo de qualificação de fornecedores compreende procedimentos que verificam, além do atendimento aos requisitos técnicos, o atendimento aos requisitos do sistema de gestão da qualidade. É realizada a avaliação periódica do desempenho dos fornecedores e praticada a gestão de riscos, identificando pontos críticos que requerem uma avaliação mais aprofundada (auditoria) ou planos de ação focados em determinados problemas. Os distribuidores também são homologados de acordo com procedimentos específicos e só podem entregar produtos de fabricantes homologados e descritos no pedido de compra.

Engenharia

No processo de certificação de aeronaves, os componentes também devem passar por uma campanha de certificação específica. O equipamento é submetido a testes e deve possuir certificado de conformidade, assim como a configuração do laboratório e o procedimento utilizado no teste. Todos os artefatos de certificação são aprovados pela autoridade de certificação ou seus representantes. Esses artefatos compõem os dados

técnicos necessários para obter o certificado de tipo de aeronave. Cada aeronave é produzida por uma organização de produção certificada de acordo com o certificado de tipo. Um componente novo ou modificado só pode ser instalado em uma aeronave certificada se cumprir todas as etapas mencionadas acima, seguindo o procedimento de modificação de projeto. Como membro do Material Review Board (MRB), a engenharia de produto também é responsável pela disposição das não conformidades dos equipamentos, garantindo que eles atendam aos requisitos aplicáveis. A Engenharia ainda pode emitir solicitações de re-inspeção de estoque para atualização, devolução, teste ou inspeções visuais. Também é possível solicitar à qualidade para incluir notas de limitação de equipamentos que restringem o uso em voo, entrega ao cliente ou outro.

Recebimento

Para receber os produtos, a Embraer estabelece padrões de inspeção específicos para cada tipo de material. Essas normas incluem características físicas e documentais (certificado de conformidade, relatório de ensaio) que devem acompanhar o produto, garantindo a rastreabilidade até a fonte de fornecimento. No recebimento, é feita a verificação da identificação do material, condições de embalagem, quantidades, documentação entregue, fornecedor aprovado no sistema, ou seja, é feita a verificação das

informações para garantir que o produto entregue atende às especificações do pedido de compra. Em algumas situações, definidas nas normas de recebimento, os produtos ou amostras são encaminhados aos laboratórios para ensaios que comprovam o atendimento aos requisitos técnicos especificados. Quando as peças em excesso são recebidas, as peças são sucateadas se o fornecedor não atualizar a documentação para garantir a rastreabilidade.

Tratamento de não conformidades (produto e processo)

Ao identificar peças suspeitas ou falsificadas, o material é segregado em quarentena seguindo o mesmo processo para o tratamento de produtos não conformes. Em caso de identificação de não conformidades nos processos relacionados ao manuseio de peças falsificadas, são abertas ações corretivas para conter a recorrência do problema e garantir a solução definitiva. As peças para descarte de sucata têm seus descartes rigorosamente controlados para evitar o uso indevido no processo produtivo.

Treinamento

É oferecido treinamento aos(as) funcionários(as) pelo sistema EMPower sobre o impacto de peças falsificadas na indústria aeronáutica e prevenção. As práticas realizadas pela Embraer também são implantadas em procedimentos específicos nas áreas.

SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

Declaração de uso	EMBRAER – Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI, para o período de 01 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022, com base nas Normas GRI.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI

LOCALIZAÇÃO

CONTEÚDOS GERAIS		RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE	REFERÊNCIAS ADICIONAIS
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	Páginas 8-11	Página 06 do Relatório Anual 2022
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Página 56	
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Página 56	
	2-4 Reformulações de informações	Página 56	
	2-5 Verificação externa	Página 56	
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Página 7	<u>Relatório de Administração</u>
	2-7 Empregados(as)	Página 103	
	2-8 Trabalhadores(as) que não são empregados(as)	Página 103	
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	Página 124	
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Página 125	<u>Política de indicação e Treinamento</u> <u>Regimento interno do Conselho</u>
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Página 125	
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Página 125	
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Página 126	
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Página 126	
	2-15 Conflitos de interesse	Página 126	

NORMA GRI		LOCALIZAÇÃO	
CONTEÚDOS GERAIS		RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE	REFERÊNCIAS ADICIONAIS
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Página 126	
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Página 127	Política de indicação e Treinamento
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Página 109	Regimento interno do Conselho
	2-19 Políticas de remuneração	Página 109	Regimento interno do Conselho
	2-20 Processo para determinação da remuneração	Página 110	Regimento interno do Conselho
	2-21 Proporção da remuneração total anual	Página 110	
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	-	Site corporativo - Sustentabilidade
	2-23 Compromissos de política	-	
	2-24 Incorporação de compromissos de política	-	
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	Página 128	
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Página 128	
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Páginas 76 e 130	
	2-28 Participação em associações	-	CDP - C12.3 - Engagement
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	-	Procedimento corporativo
	2-30 Acordos de negociação coletiva	Página 85	

TEMAS MATERIAIS		RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE	REFERÊNCIAS ADICIONAIS
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	Página 57	
	3-2 Lista de temas materiais	Página 58	
DESEMPENHO ECONÔMICO			
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	Páginas 13 e 14	<u>Central de Resultados</u>
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	-	CDP - C2. Risks and Opportunities C3. Business Strategy
	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	-	Relatório 20-F
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	-	Relatório 20-F
PRÁTICAS DE COMPRA			
GRI 204: Práticas de compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	Página 121	
COMBATE À CORRUPÇÃO			
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Página 128	
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Página 129	
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Página 129	
ENERGIA			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Páginas 112, 123, 132, 133	<u>Programa de Compliance Embraer (pág. 130)</u>
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	Página 61	
	302-2 Consumo de energia fora da organização	Página 63	
ÁGUA E EFLUENTES			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Páginas 112, 123, 132, 133	<u>Programa de Compliance Embraer (pág. 130)</u>
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-3 Captação de água	Página 71	
	303-4 Descarte de água	Página 72	

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE			REFERÊNCIAS ADICIONAIS
EMISSIONES			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Páginas 112, 123, 132, 133	Programa de Compliance Embraer (pág. 130)
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 64	
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Página 65	
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Páginas 65-66	
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 67	
	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	Página 68	
	305-7 Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	Página 68	
RESÍDUOS			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Páginas 112, 123, 132, 133	Programa de Compliance Embraer (pág. 130)
GRI 306: Resíduos 2020	306-3 Resíduos gerados	Páginas 75 e 76	
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	Páginas 75 e 76	
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	Páginas 75 e 76	
AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Páginas 112, 123, 132, 133	Programa de Compliance Embraer (pág. 130)
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Página 115	
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Página 119	
EMPREGO			
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados(as)	Páginas 98 a 101	
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados(as) em tempo integral que não são oferecidos a empregados(as) temporários(as) ou de período parcial	Página 104	
	401-3 Licença maternidade/paternidade	Página 102	

		RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE	REFERÊNCIAS ADICIONAIS
SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Páginas 112, 123, 132, 133	<u>Programa de Compliance Embraer (pág. 130)</u>
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 82	
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Páginas 80 e 82	
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	Página 82	
	403-4 Participação dos trabalhadores(as), consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Página 82	
	403-5 Capacitação de trabalhadores(as) em saúde e segurança do trabalho	Página 80	
	403-6 Promoção da saúde do(a) trabalhador(a)	Página 83	
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Página 82	
	403-8 Trabalhadores(as) cobertos(as) por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 82	
	403-9 Acidentes de trabalho	Páginas 81 e 82	
CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Páginas 112, 123, 132, 133	<u>Programa de Compliance Embraer (pág. 130)</u>
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado(a)	Página 86-88	
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências de empregados(as) e de assistência para transição de carreira	Página 89	
	404-3 Percentual de empregados(as) que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	-	
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES			
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados(as)	Páginas 105-107	
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Página 108	
NÃO DISCRIMINAÇÃO			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Páginas 112, 123, 132, 133	<u>Programa de Compliance Embraer (pág. 130)</u>
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Página 130	

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE

REFERÊNCIAS ADICIONAIS

LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Página 120
--	--	------------

COMUNIDADES LOCAIS

GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Página 111
----------------------------------	---	------------

AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES

GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Páginas 112, 123, 132, 133	<u>Programa de Compliance Embraer (pág. 130)</u>
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Página 115	
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Página 119	

PRIVACIDADE DO CLIENTE

GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Páginas 112, 123, 132, 133	<u>Programa de Compliance Embraer (pág. 130)</u>
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Página 132	

SUMÁRIO DE CONTEÚDO SASB

MÉTRICAS	CÓDIGO	LOCALIZAÇÃO	
		RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE	REFERÊNCIAS ADICIONAIS
GESTÃO DE ENERGIA			
Total de energia consumida; percentual de eletricidade da rede; percentual renovável	RT-AE-130a.1	Página 63	
GESTÃO DE RESÍDUOS PERIGOSOS			
Quantidade de resíduos perigosos gerados; porcentagem de resíduos perigosos reciclados	RT-AE-150a.1	Páginas 75-76	
Número e quantidade agregada de derramamentos reportáveis; quantidade recuperada de derramamentos reportáveis	RT-AE-150a.2	Página 76	
SEGURANÇA DE DADOS			
Número de violações de dados; porcentagem envolvendo informações confidenciais	RT-AE-230a.1	Página 131	
Descrição da abordagem para identificar e abordar os riscos de segurança de dados nas operações e produtos da empresa	RT-AE-230a.2	Página 131	
SEGURANÇA DO PRODUTO			
Número de “recalls” emitidos; total de unidades recolhidas	RT-AE-250a.1	Página 133	
Número de peças falsificadas detectadas; porcentagem evitada	RT-AE-250a.2	Página 138	
Número de Diretivas de Aeronavegabilidade recebidas; total de unidades afetadas	RT-AE-250a.3	Página 134	
Valor total de perdas monetárias como resultado de procedimentos legais associados à segurança do produto	RT-AE-250a.4	Em 2024, a empresa não teve perdas monetárias relacionadas à segurança do produto.	
ECONOMIA DE COMBUSTÍVEL E EMISSÕES NA FASE DE USO DO PRODUTO			
Receita de produtos relacionados a energia alternativa	RT-AE-410a.1	Em 2024, cerca de 47% da receita líquida da empresa veio de produtos mais sustentáveis	
Descrição da abordagem e discussão da estratégia para abordar a economia de combustível e as emissões de gases de efeito estufa (GEE) dos produtos	RT-AE-410a.2	Página 17	
FORNECIMENTO DE MATERIAIS			
Descrição da gestão de riscos associados ao uso de materiais críticos	RT-AE-440a.1	Página 120	
ÉTICA NOS NEGÓCIOS			
Montante total de perdas monetárias resultantes de processos legais associados a incidentes de corrupção, suborno e/ou comércio internacional ilícito	RT-AE-510a.1	Páginas 129 e 130	
Receita de países classificados como “E” ou “F” do Índice Anticorrupção de Defesa Governamental da Transparência Internacional	RT-AE-510a.2	Página 130	
Descrição dos processos para gerenciar riscos de ética empresarial em toda a cadeia de valor	RT-AE-510a.3	Página 129	

SUMÁRIO DE CONTEÚDO TCFD

RECOMENDAÇÕES	DIVULGAÇÕES RECOMENDADAS	LOCALIZAÇÃO	
		RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE	REFERÊNCIAS ADICIONAIS
Governança	a) Descreva como o Conselho supervisiona os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas.	Estrutura de governança e sua composição (pág. 123 a 127)	C1.1a, C1.1b
	b) Descreva o papel do Conselho na avaliação e gestão de riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas.		C1.2, C1.2a
Estratégia	a) Descreva os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas que a organização identificou no curto, médio e longo prazos.		C2.3a, C2.4a
	b) Descreva os impactos dos riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização.		C2.3a, C2.4a, C3.1, C3.3, C3.4
	c) Descreva a resiliência da estratégia da organização, considerando diferentes cenários de mudanças climáticas, incluindo um cenário de 2°C ou menos.		C3.2, C3.2a
Gestão de riscos	a) Descreva os processos utilizados pela organização para identificar e avaliar os riscos relacionados às mudanças climáticas.		C2.1, C2.1a, C2.1b, C2.2, C2.2a
	b) Descreva os processos utilizados pela organização para gerenciar os riscos relacionados às mudanças climáticas.		C2.1, C2.2
	c) Descreva como os processos utilizados pela organização para identificar, avaliar e gerenciar os riscos relacionados às mudanças climáticas são integrados à gestão geral de riscos da organização.		C2.1, C2.1b, C2.2
Métricas e metas	a) Informe as métricas utilizadas pela organização para avaliar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas de acordo com sua estratégia e seu processo de gestão de riscos.	Compromisso ESG (pág. 17 a 19)	C4.2, C9.1
	b) Informe as emissões de gases de efeito estufa de Escopo 1, Escopo 2 e, se for o caso, escopo 3, e os riscos relacionados a elas.	Indicadores Emissões (pág. 64 a 68)	C6.1, C6.2, C6.3, C6.5, C6.10, C7.1, C7.1a, C7.2, C7.3, C7.3a, C7.5, C7.6, C7.6a
	c) Descreva as metas utilizadas pela organização para gerenciar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas, e o desempenho com relação às metas.		C4.1, C4.1a, C4.1b, C4.2a



embraer.com

