



RELATÓRIO ANUAL DE SUSTENTABILIDADE

2025



An aerial photograph of an airport tarmac. The ground is paved with light grey concrete tiles. A large blue Embraer logo is painted on the tarmac, consisting of a stylized arrow pointing left and the word "EMBRAER" in bold, blue, sans-serif capital letters. Two yellow T-shaped ground markings are positioned above and below the logo. To the left, the tail and wings of a white and blue aircraft are visible. To the right, a line of ground support equipment, including a yellow tug, two blue cargo containers, and a blue truck, is parked. Red dashed lines mark the edges of the tarmac. In the foreground, the white corrugated metal roof of an airport terminal is visible, with yellow support pillars and a blue sky above.

← EMBRAER

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO



O ano de 2025 foi marcado por expansão do negócio, melhoria contínua da performance financeira e resultados cada vez mais expressivos, em clara demonstração da força da nossa estratégia de crescimento baseada em eficiência e inovação. Foi também um ano em que celebramos diversos recordes.

Nossa carteira de encomendas atingiu o valor recorde de US\$31,6 bilhões ao final de 2025 com receita de US\$7,6 bilhões, a maior da história da companhia. Nossa margem EBIT ajustada no ano atingiu 8,6%, e o fluxo de caixa livre (sem Eve) superou os US\$ 490 milhões, acima das previsões anunciadas. O fortalecimento da nossa saúde financeira foi acompanhado ainda pela redução do endividamento e alavancagem. Com isso, aliado ao rigor operacional, as ações da companhia apresentaram valorização relevante no período nas bolsas de São Paulo (B3) e de Nova York (NYSE). Além disso, anunciamos novos códigos de negociação (EMBJ3 e EMBJ), enfatizando assim o novo momento da empresa e como parte das celebrações dos 25 anos de listagem na bolsa de Nova York.

Diante da melhora dos principais indicadores financeiros, a Embraer retomou o pagamento de dividendos, o que não ocorria desde 2018, conforme avaliação e aprovação dos acionistas.

Também foi um ano de intensa atividade comercial em todas as unidades de negócio, com crescimento das vendas destacando a alta competitividade do nosso moderno portfólio de produtos e serviços no mercado global, em um momento de importantes redefinições geopolíticas.

Na Aviação Comercial, destaque para as vendas globais da família E2. No total, foram comercializados 221 E-Jets, com mais de 208 opções e direitos de compra, o que alavancou significativamente a carteira de pedidos da unidade de negócio. Entre os destaques estiveram as vendas de E2 para a Avelo, primeiro cliente do modelo nos Estados Unidos, além de Latam, Scandinavian Airlines (SAS), All Nippon Airways (ANA), e as primeiras entregas para a Luxair, Airlin, Hunnu Air e Virgin Australia, demonstrando o interesse pelo E2 em todos os continentes. O E175 também manteve o ritmo de vendas, principalmente nos Estados Unidos.

O mercado de Aviação Executiva continuou aquecido em 2025, com forte impulso nas vendas e alta demanda em todos os segmentos. O reconhecimento do Phenom 300 como o jato executivo mais vendido da categoria pelo 14º ano consecutivo e a significativa expansão de participação de mercado dos jatos Praetor 500 e Praetor 600 potencializaram ainda mais os negócios da Embraer. Com isso, a companhia acelerou a execução do plano de expansão das operações em Gavião Peixoto e Melbourne para aumento da cadência de produção.



O negócio de Defesa & Segurança obteve igualmente êxito na conclusão de novas vendas em mercados importantes, atingindo, entre venda e seleção, uma carteira de pedidos firmes superior a 30 KC-390 Millennium e mais 19 opções. Em 2025, a unidade de negócios também realizou importantes avanços em campanhas estratégicas nos Estados Unidos, Índia e Polônia. Além disso, há um interesse renovado no mercado internacional pelo A-29 Super Tucano, aeronave de ataque leve, treinamento avançado e missões especiais, que já acumula mais de 300 pedidos firmes, tendo sido selecionado por 22 forças aéreas.

No segmento de Serviços & Suporte, os excelentes resultados financeiros vieram acompanhados de novos contratos, aumento de capacidade e expansão das operações, como as novas instalações em Fort Worth, no Texas, Estados Unidos. O investimento de US\$ 70 milhões vai aumentar em 53% a capacidade de serviços para o mercado americano até 2027.

Apesar da complexidade de custos em razão das tarifas dos Estados Unidos e desafios com a cadeia de suprimentos, nosso foco em eficiência e inovação continuou a balizar nossa trajetória de crescimento e disciplina financeira. A Embraer tem superado os desafios da cadeia de fornecedores com o aprimoramento da colaboração, digitalização dos processos e investimentos em ferramentas de inteligência artificial que apoiam a gestão em tempo real.

As iniciativas de nivelamento da produção e a implementação do conceito de “estação perfeita” levaram a um aumento de 18% nas entregas de aeronaves, chegando a 244 unidades somando

aviação comercial, executiva e defesa. Isso permitiu que atingíssemos nossa meta produtiva para o ano, com foco contínuo em segurança e qualidade, e significativa redução do ciclo de produção. A partir de 2026, esperamos uma estabilidade ainda maior de produção de todos os modelos de aeronaves.

Do ponto de vista de novas tecnologias, ficamos muito entusiasmados com o primeiro voo do protótipo do eVTOL da Eve no final de 2025. O desenvolvimento do veículo 100% elétrico de pouso e decolagem vertical seguirá com a campanha de ensaio em voo rumo à certificação em 2027. Dessa forma, estamos realizando investimentos estratégicos em novas tecnologias, ao mesmo tempo em que avaliamos a próxima geração de produtos da Embraer para garantir um crescimento sustentável nas próximas décadas.



Por fim, celebramos mais uma vez a conquista das certificações globais da Great Place To Work, reconhecendo a Embraer como Melhor Lugar para se Trabalhar. Não temos dúvida de que a força das nossas pessoas é o que fortalece os pilares de nossa cultura, e continuará sendo essencial para todas as novas conquistas que estão por vir.

Além disso, reafirmamos nosso compromisso com o Pacto Global da ONU, do qual somos signatários desde 2008, e continuamos evoluindo de maneira consistente em nossa estratégia de sustentabilidade. Estamos bem posicionados e preparados para capturar todo o potencial da Embraer. Olhando para o futuro, esperamos um crescimento substancial a médio prazo, enquanto preparamos a empresa para um crescimento mais ambicioso a longo prazo, baseado em uma nova geração de produtos. A Embraer está mais forte do que nunca e pronta para alçar voos cada vez mais altos.

Francisco Gomes Neto
Presidente & CEO

Raul Calfat
Presidente do Conselho de Administração

ÍNDICE

Clique para ir no assunto desejado
Todas as páginas deste arquivo são navegáveis: menus e paginação.

07



SOBRE A EMBRAER

Onde estamos **9**
Cultura Embraer **10**

12



DESEMPENHO FINANCEIRO

Resultado Operacional **15**

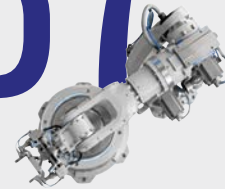
16



ESG

Compromisso Ambiental **18**
Compromisso Social **21**
Compromisso em Governança **34**

37



TECNOLOGIA E INOVAÇÃO

Iniciativas de Inovação **39**
Eventos e Parcerias **42**
Prêmios **44**

46



UNIDADES DE NEGÓCIOS

Aviação Comercial **47**
Aviação Executiva **48**
Defesa & Segurança **49**
Serviços & Suporte **50**
Aviação Agrícola **51**
Eve Air Mobility **52**

Indicadores de Sustentabilidade

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

SOBRE A EMBRAER



Reconhecida entre os principais fabricantes de aeronaves do mundo, a Embraer é sinônimo de inovação, qualidade e confiança. Mais do que ocupar uma posição de destaque na aviação global, a empresa construiu uma trajetória marcada pelo impacto concreto no desenvolvimento tecnológico, industrial e social do Brasil e dos países onde atua.

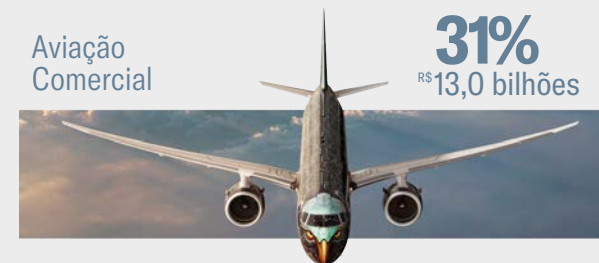
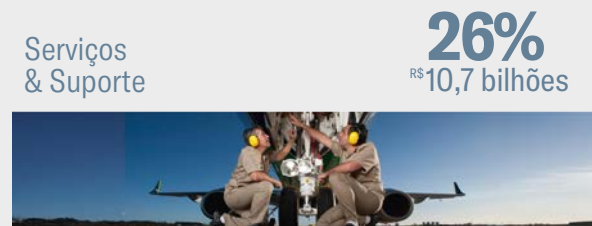
Com presença consolidada nos segmentos de Aviação Comercial, Aviação Executiva, Defesa & Segurança e Serviços & Suporte, a Embraer conecta pessoas, mercados e nações por meio de soluções que combinam engenharia de excelência, segurança operacional e compromisso com a sustentabilidade.

Ao longo de sua história, a companhia já entregou mais de 9 mil aeronaves, transportando anualmente milhões de passageiros em todos os continentes e apoiando operações estratégicas, missões especiais e iniciativas de desenvolvimento ao redor do mundo. Esse alcance global reflete não apenas a escala da empresa, mas a confiança construída junto a clientes, parceiros e governos.

Com uma força de trabalho de mais de 20 mil colaboradores(as) em 2025, distribuídos entre unidades industriais, centros de serviços e hubs globais, a Embraer segue impulsionando o futuro da mobilidade aérea, fortalecendo cadeias produtivas, promovendo inovação e contribuindo para o crescimento econômico e social em escala global.

Esse percurso se traduz em um crescimento sustentável e consistente, refletido em uma carteira de pedidos sólida, com backlog total de US\$31,6 bilhões e na contínua expansão de suas capacidades e soluções.

EM 2025, AS RECEITAS DA COMPANHIA FORAM DISTRIBUÍDAS DA SEGUINTE FORMA:



ONDE ESTAMOS

1 Brasil

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

Subsidiárias

Atech / Tempest / Visiona

2 Estados Unidos

| | |
|-----------------|-----------|
| Dallas | Melbourne |
| Davie | Mesa |
| Fort Lauderdale | Nashville |
| Jacksonville | |

Subsidiárias

ECTS / Eve Air Mobility / Nidec Aerospace

3 México

| |
|--------------------|
| Chihuahua |
| Subsidiária |
| EZ Air |

4 Ilhas Cayman

George Town

5 Espanha

Madrid

6 Portugal

| |
|---------------------|
| Averca |
| Lisboa |
| Subsidiárias |
| OGMA |

7 Reino Unido

| |
|---------------------|
| Burgess-Hill |
| Farnborough |
| Londres |
| Subsidiárias |
| ECTS |

8 Holanda

| |
|---------------------|
| Amsterdã |
| Subsidiárias |
| ECTS / Visiona |

9 Irlanda

Dublin

10 França

Le Bourget

11 Suíça

Zurique

12 África do Sul

Lethabong

13 Emirados Árabes

Dubai

14 Índia

Nova Délhi

15 China

Pequim

16 Singapura

Subsidiárias
ECTS

17 Austrália

Melbourne



Subsidiárias:



CULTURA EMBRAER

A cultura Embraer possui cinco pilares, que guiam os comportamentos para a melhor execução do plano estratégico, tendo como base segurança em primeiro lugar e qualidade sempre. A Embraer acredita que cada um desses pilares molda a maneira como trabalhamos, criando um ambiente onde o trabalho em equipe prospera, as ideias fluem livremente e o compromisso com a excelência, a ética e a integridade é reforçado diariamente. É na prática dos nossos pilares que tornamos a empresa mais forte e sustentável e construímos uma cultura de responsabilidade, paixão e inovação. Essa é a essência da Embraer e a chave para o nosso sucesso.

Saiba mais sobre a nossa cultura aqui.

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 Seja responsável pelos resultados da empresa.

Cada colaborador(a) contribui diretamente para o sucesso da Embraer. Isso envolve compreender como geramos valor, priorizando resultados que beneficiem o todo e não apenas áreas específicas. Cuidar dos recursos da empresa como se fossem nossos é parte essencial da responsabilidade coletiva de garantir eficiência e sustentabilidade.

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. A gentileza e o respeito fortalecem a confiança, melhoram decisões e tornam nosso ambiente mais inclusivo e colaborativo.

4 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 preciosismo.

Paixão por fazer a diferença.

5 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

Desde a implementação dos pilares culturais, temos promovido iniciativas que estimulam reflexões, comportamentos e avanços contínuos. Os resultados já são perceptíveis: nossas pesquisas apontam 82% de favorabilidade na aderência aos pilares no dia a dia.

Entre as principais iniciativas estão:

eTalks

Conectam a liderança aos colaboradores(as), promovendo espaços de diálogo aberto sobre temas estratégicos. Esses encontros fortalecem a compreensão do papel de cada pessoa nos resultados da empresa.

Treinamento “Voo da Cultura”

Estimula discussões sobre confiança, simplificação e segurança psicológica. Realizado presencialmente e online em todas as unidades da Embraer no mundo, o treinamento alcançou um nível de satisfação de 93 (de 100), refletindo seu impacto e relevância.

Blue Week

Nossa semana anual dedicada ao aniversário da Embraer, ao reconhecimento das pessoas e ao engajamento cultural. Em 2025, o evento reforçou o cliente como centro da nossa estratégia.

Simplification Team

Esse grupo multidisciplinar atua com o objetivo de acelerar a implementação de soluções simples, que tragam benefícios para todos(as) e aumentem a eficiência da empresa, criando espaço para inovação e foco no que realmente gera valor.

Esse movimento reflete nosso compromisso contínuo de evoluir como um só time, construindo diariamente a Embraer que queremos para o futuro.

DESEMPENHO FINANCEIRO



Em 2025, a Embraer atingiu as estimativas de entregas de aeronaves comerciais e executivas, enquanto que as projeções dos indicadores financeiros – Receita Líquida, Margem EBIT Ajustada e Fluxo de Caixa Livre – foram superadas. Esse desempenho reflete o momento positivo da companhia e a melhoria contínua da eficiência operacional em relação aos anos anteriores.

A Embraer superou o limite superior de sua projeção, com geração de receita líquida de R\$41,9 bilhões (US\$7,6 bilhões) e crescimento de 18% em relação aos R\$35,4 bilhões (US\$6,4 bilhões) registrados em 2024.

Todas as unidades de negócios apresentaram desempenho positivo ao longo do ano, com destaque para Defesa & Segurança, Aviação Executiva e Serviços & Suporte, cujas receitas cresceram 36%, 24% e 21% respectivamente, na comparação anual. O segmento de Aviação comercial também registrou crescimento consistente de 5% em relação a 2024.

Esse desempenho é explicado, majoritariamente, pelo aumento no volume de entregas, uma vez que a Embraer entregou 244 aeronaves em 2025, frente a 206 aeronaves em 2024, além da melhora no mix de clientes e de preços dos produtos.

Como resultado, a participação das unidades de Aviação Executiva e Serviços & Suporte na receita total da companhia aumentou em 1 ponto percentual, enquanto a da Defesa & Segurança registrou incremento de 2 pontos percentuais.

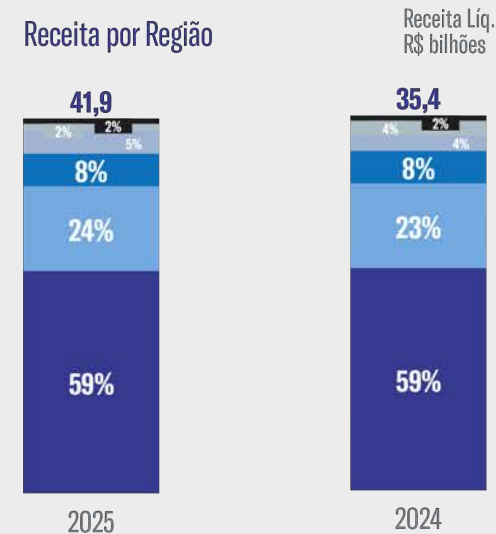
Em contrapartida, a Aviação Comercial apresentou redução de 4 pontos percentuais em sua participação na receita consolidada. A América do Norte manteve-se como o principal mercado gerador de receitas da Embraer em 2025, sendo responsável por 59% do total.

Esse desempenho reflete o sucesso das campanhas de vendas da Aviação Comercial, segmento no qual aproximadamente 80% das receitas tiveram origem no mercado norte-americano, com destaque para a plataforma E1 nos Estados Unidos e a plataforma E2 no Canadá.

Receita por Segmento


■ Aviação Comercial
■ Aviação Executiva

■ Defesa & Segurança
■ Serviços & Suporte
■ Outros

Receita por Região


■ América do Norte
■ Europa
■ Brasil

■ Ásia-Pacífico
■ América Latina
■ Outros

No segmento de Aviação Executiva, a América do Norte representou aproximadamente 70% da receita, evidenciando a forte aceitação e competitividade das aeronaves da companhia nesse mercado.

O segmento de Serviços & Suporte apresentou dinâmica semelhante à observada nos segmentos de Aviação Comercial e Executiva, mantendo a América do Norte como sua principal região geradora de receitas, com participação superior a 50% do total.

A receita do segmento de Defesa & Segurança esteve majoritariamente concentrada na Europa, que respondeu por pouco mais de 60% do total da divisão em 2025. Esse desempenho decorreu, principalmente, do sucesso do KC-390 Millennium no continente, impulsionado pelas aquisições realizadas por países membros da OTAN (Organização do Tratado do Atlântico Norte). Destaca-se também o crescimento das receitas na região da Ásia-Pacífico, que representaram pouco mais de 20% do total da unidade de negócios, em função da montagem da primeira aeronave destinada à Coreia do Sul.

No consolidado das receitas da Embraer, a participação do Brasil e da Europa não apresentou variação relevante entre 2024 e 2025, mantendo-se em 8% no Brasil e avançando de 23% para 24% na Europa. As demais regiões (América Latina, Ásia-Pacífico e outras) mantiveram participação estável, representando, em conjunto, aproximadamente 10% do total da receita da companhia.



RESULTADO OPERACIONAL

Em 2025, o EBIT ajustado totalizou R\$ 3,6 bilhões, excluindo R\$ 273,8 milhões de resultados relacionados à Eve, representando uma queda de 9% em relação a 2024.

Na comparação anual, a margem EBIT ajustada apresentou redução, passando de 11,3% ao final de 2024 para 8,6% em 2025, refletindo, principalmente, o impacto das tarifas de importação impostas pelos Estados Unidos, além de eventos não recorrentes. Entre esses eventos, destacam-se o acordo com a Boeing, registrado em 2024, e custos de infraestrutura e instalações incorridos em 2025.

O EBITDA ajustado totalizou R\$4,9 bilhões em 2025, frente a R\$5,2 bilhões em 2024, resultando em uma margem EBITDA ajustada de 11,7%, o que representa uma redução de 2,8 pontos percentuais em relação ao exercício anterior.

O lucro líquido reportado da Embraer foi de R\$1.953,0 milhões, em comparação ao lucro líquido de R\$1.918,8 milhões registrado em 2024. Em linha com esse desempenho, o lucro por ação apresentou crescimento, passando de R\$2,61 para R\$2,67 no mesmo período.



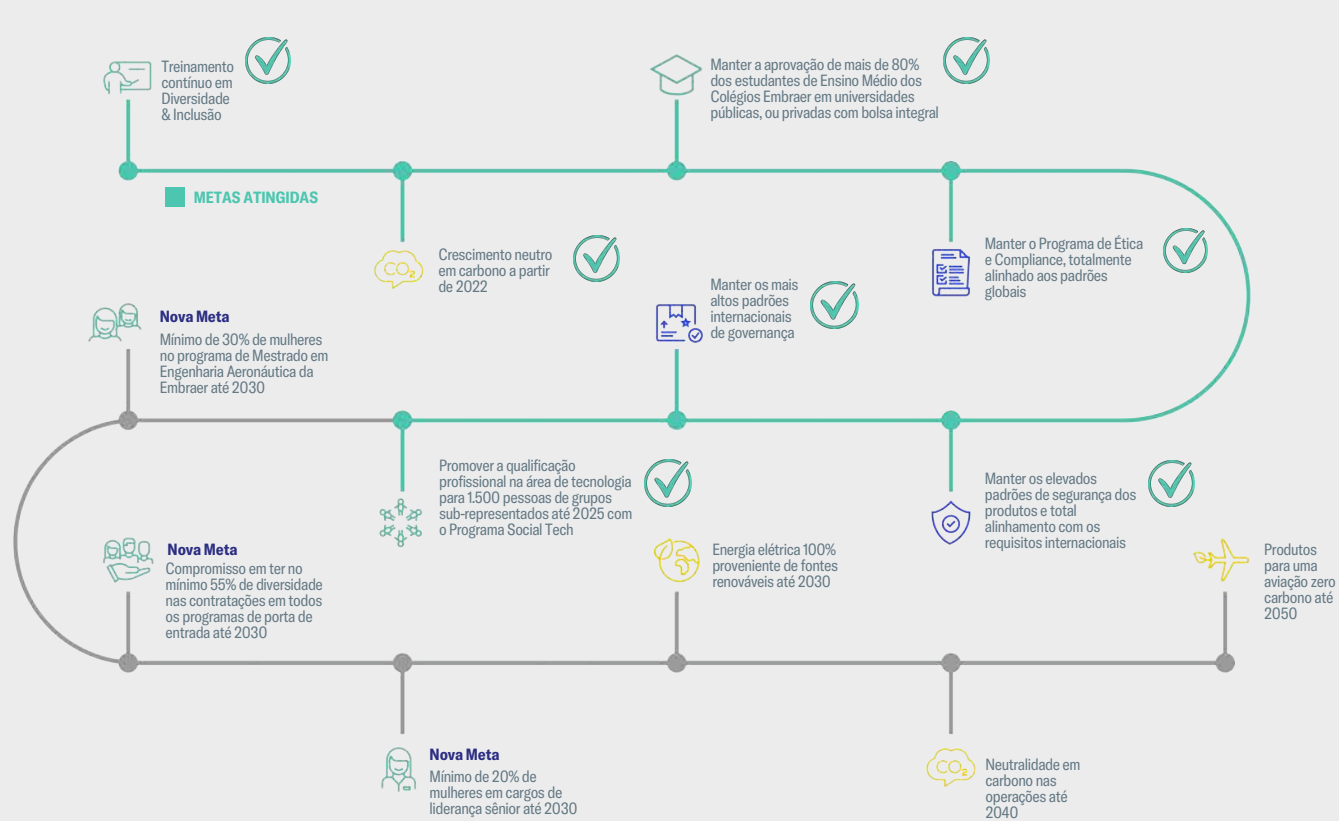


ESG



Desde 2021, quando foram lançadas as metas e compromissos ESG (sigla em inglês para Environmental, Social and Governance), a Embraer tem avançado em sua jornada de sustentabilidade de longo prazo. Em 2025, a empresa seguiu focada na descarbonização das suas operações e no desenvolvimento de produtos, serviços e tecnologias mais sustentáveis, além de reforçar sua atuação histórica em responsabilidade social. Além disso, com o término do ciclo anterior de metas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), a organização conduziu um processo de revisão estratégica e estabeleceu um novo conjunto de metas para o horizonte de 2030, devidamente analisadas e aprovadas pela alta liderança.

Com os avanços alcançados ao longo do ano em representatividade nos Programas de Porta de Entrada e no Programa de Especialização em Engenharia, a Embraer demonstra que está no caminho certo para atingir suas metas ambientais, sociais e de governança. Cada resultado reflete seu compromisso com a inovação responsável e com a construção de um futuro mais eficiente e sustentável para a indústria da aviação. Olhando à frente, a Embraer segue comprometida com o fortalecimento de uma cultura cada vez mais diversa, equitativa e inclusiva.



COMPROMISSO AMBIENTAL

Eficiência e Transição energética

Em 2025, a Embraer avançou em sua estratégia de eficiência e transição energética ao ampliar o uso de biometano em suas operações industriais. Após a unidade de Gavião Peixoto (SP) tornar-se, em 2024, a primeira planta da companhia a operar 100% com o combustível renovável em suas operações industriais, o modelo foi expandido neste ano para a unidade de Botucatu (SP). Em 2026, o projeto seguirá em fase de planejamento para viabilizar sua adoção em outras instalações da empresa.

Botucatu junta-se a Gavião Peixoto com o uso de 100% de biometano em suas operações industriais. Em 2026, a Embraer continuará estudando formas de ampliar o uso deste combustível em outros sites.



Complementando os avanços da frente de combustíveis renováveis no Brasil, a Embraer também ampliou suas iniciativas de energia limpa nos Estados Unidos. O projeto solar em Melbourne, Flórida, representa um passo importante nessa direção, com a instalação de mais de 1.900 painéis solares, capazes de gerar até 1.800 MWh por ano, atendendo grande parte do Centro de Atendimento ao Cliente da unidade. A iniciativa contribui para a meta corporativa de operar com 100% de eletricidade renovável até 2030, reforça o alinhamento à estratégia ESG da companhia e contribui com o suprimento de cerca de 10% da eletricidade consumida em Melbourne.

Além da geração própria, a Embraer também aderiu ao programa SolarTogether, em suas unidades na Flórida, por meio do qual 45% da eletricidade adquirida será suprida pela FPL (Florida Power & Light Company) e proveniente de fonte solar. A participação no programa tem potencial de compensar cerca de 10 GWh no primeiro ano, ampliando o uso de eletricidade renovável nas operações norte-americanas. Saiba mais no anexo de indicadores ([clique aqui](#)). Após atingir 100% de energia renovável no Brasil e em Portugal, esse movimento reforça o avanço da empresa na expansão do consumo a partir de fontes limpas também nos Estados Unidos.



Consumo de SAF

A Embraer também avançou em iniciativas próprias para ampliar o uso de SAF em suas atividades. Em 2025, a empresa intensificou os estudos no Brasil para viabilizar o uso de SAF combustível 100% renovável em suas aeronaves, sem a necessidade de mistura com derivados fósseis. Esse avanço foi possibilitado pela primeira aquisição nacional de um lote de SAF 100% renovável, fornecido pela Vibra.

Nos Estados Unidos, o compromisso foi reforçado pelo uso crescente de SAF em voos de demonstração, entregas e operações de produção em Melbourne, na Flórida.

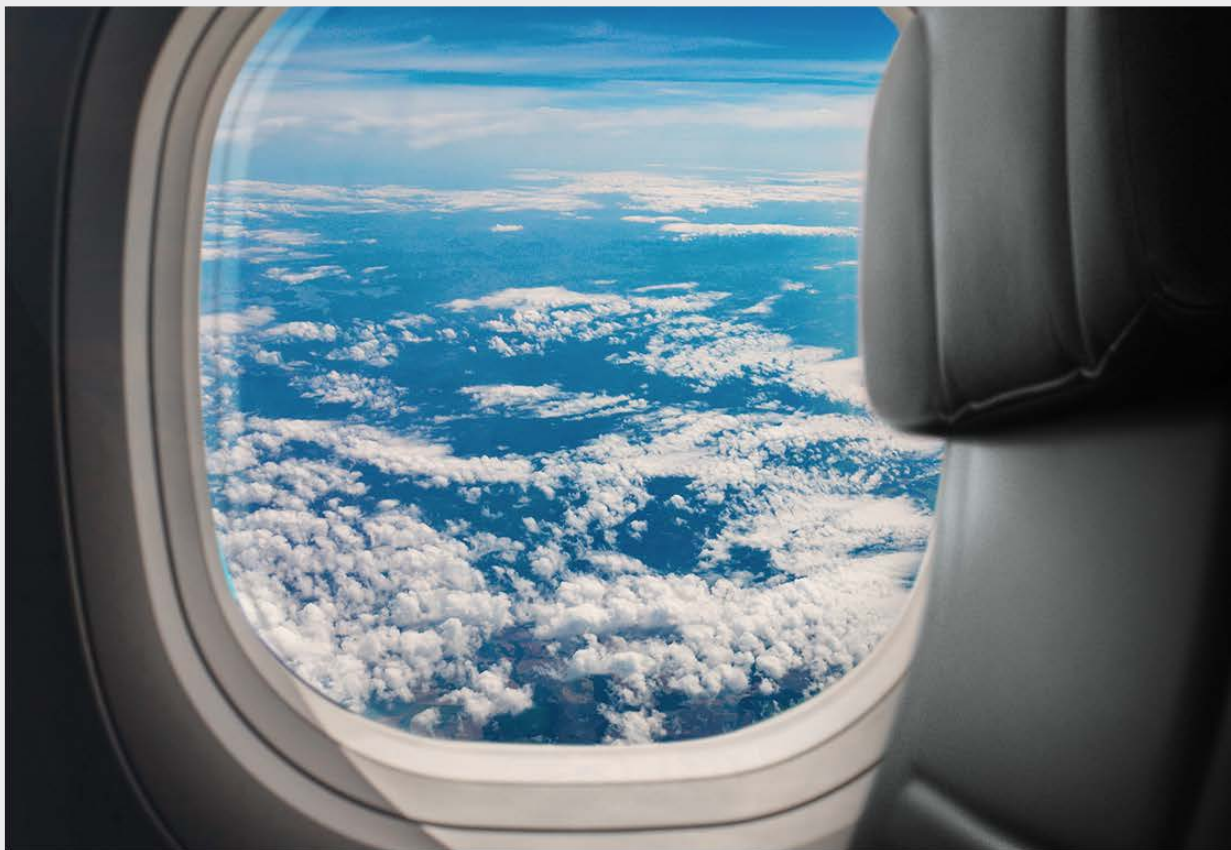
Em **2025**
a empresa atingiu
o **marco**



Mais de **1** Milhão
de litros de combustível
sustentável de aviação
consumidos

Em uma mistura 30 (renovável) / 70 (fóssil), sendo a parcela renovável responsável por cerca de 3,6% do consumo total de combustível. Esse resultado representa um avanço relevante e reforça o alinhamento da empresa às metas globais de descarbonização.





Mudanças Climáticas - Riscos e Oportunidades

As mudanças climáticas têm estimulado cada vez mais governos e associações setoriais a criarem novas legislações, normas e regulamentos a fim de apoiar o setor privado no avanço para uma economia de baixo carbono. A Embraer vem investindo há alguns anos em novas tecnologias de baixa e zero emissão, para avançar em direção a aviação neutra até 2050.

Como parte da sua estratégia climática, a companhia integra a avaliação dos riscos relacionados ao clima em seu processo de ERM (Enterprise Risk Management), garantindo uma abordagem proativa e estruturada.

Nessa avaliação, são considerados riscos físicos e de transição, com base em diferentes cenários climáticos e prazos temporais. O estudo segue as referências propostas pelo IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) e NGFS (Network of Central Banks and Supervisors for Greening the Financial System), que refletem diferentes padrões de clima, como chuvas intensas, inundações e aumento da temperatura, e estimam potenciais impactos financeiros.

Com base nos resultados, foi definido o Plano de Mitigação e Resiliência Climática, que orienta ações para reduzir emissões. A Embraer está se preparando para divulgar tais informações, alinhadas aos referenciais do IFRS (International Financial Reporting Standards) S1, S2, e TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosure).

COMPROMISSO SOCIAL

A Embraer valoriza cada colaborador(a) como parte do seu sucesso global e oferece o suporte necessário para que todos desempenhem suas funções com senso de pertencimento. Em 2025, a empresa reafirmou seu compromisso com uma cultura plural, ampliou oportunidades e consolidou ações estratégicas voltadas para Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I).

Como parte de seu compromisso social e com o desenvolvimento de capital humano, a Embraer investe na formação de novos talentos por meio de programas de porta de entrada que ampliam o acesso à educação, à qualificação profissional e a oportunidades de carreira. As iniciativas contemplam estudantes, recém-formados e profissionais em início de trajetória, promovendo aprendizado prático, inclusão e desenvolvimento sustentável.

Além disso, a companhia fortalece seu impacto social ao promover ensino de excelência nos Colégios Embraer e ao apoiar o desenvolvimento das comunidades onde atua por meio dos demais programas do Instituto Embraer e da Embraer Foundation, contribuindo para a geração de valor social de longo prazo.



Diversidade, Equidade e Inclusão

Ao longo de 2025, a Embraer realizou diversas iniciativas do seu Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão corporativo. Cada uma delas contribuiu com a construção de uma Embraer melhor para todas as pessoas. A diversidade faz parte da nossa estratégia: no último ano, a empresa reavaliou e renovou seus compromissos sociais em ESG com aprovação do Comitê de Pessoas e Sustentabilidade (CPESG) e Conselho de Administração, mantendo seus esforços e ampliando seus compromissos para 2030.

| Metas Públicas | Meta 2025 | Resultado 2025 | Meta 2030 |
|--|-----------|----------------|-----------|
| Mínimo de 30% de mulheres no Mestrado em Aeronáutica ("PEE") | 25% | 29% | 30% |
| Mínimo de 50% de contratações diversas em programas de entrada até 2030 (mulheres, colaboradores negros) | 50% | 60% | 55% |
| Mínimo de 20% de mulheres em cargos de liderança sênior | 20% | 14% | 20% |

A diversidade também está presente nos nossos pilares de cultura, especialmente em "Paixão por Fazer a Diferença" e no comportamento esperado de "Liderar com o Coração, Respeitar a Diversidade e Valorizar as Pessoas". A seguir, destacamos alguns programas e ações realizadas em 2025 que colocaram em prática esse compromisso:

Evolução da Cultura Embraer

Com o objetivo de disseminar e fortalecer os pilares de cultura da empresa, foi desenhado o "Voo da Cultura", um treinamento gamificado presencial com o qual o colaborador passa por uma jornada de aprendizagem sobre cultura organizacional, conhecimento sobre os comportamentos esperados pela companhia, e outros temas de impacto como Segurança Psicológica atrelado a cultura. O Programa Voo da Cultura foi lançado em Junho de 2025 e atingiu 42% dos colaboradores(as) até Dezembro de 2025. Essa capacitação terá continuidade ao longo de 2026 almejando capacitar 100% dos colaboradores(as).

EMpower Women

Em 2025, o programa dedicado ao desenvolvimento de Mulheres continuou a promover lideranças femininas, alinhado à meta corporativa de ter 20% de mulheres na liderança sênior da empresa até 2030. Supervisoras e Gerentes se desenvolveram e trocaram experiências sobre temas como autoconhecimento, dinâmicas de poder organizacional e práticas de gestão. Essas atividades prepararam as participantes para os desafios do ambiente corporativo e fortaleceram uma cultura que valoriza a diversidade e a equidade. Além disso, o programa incluiu uma etapa de mentoria, conduzida por líderes que participaram da primeira turma, diálogos sobre carreira e momentos dedicados ao bem-estar, especialmente sobre saúde da mulher.

Para aprofundar as discussões, o evento teve a participação do CEO, Francisco Gomes Neto, da Vice-Presidente de Pessoas, EHS, ESG e Comunicação Corporativa, Andreza Alberto, e do Vice-Presidente de Operações, Luís Carlos Marinho, que compartilharam suas visões sobre liderança, desenvolvimento e protagonismo.

Para reforçar essa estratégia de inclusão, a Embraer continuou a integrar, de forma voluntária, a iniciativa 25by25, promovida pela Associação Internacional de Transporte Aéreo (IATA), cujo objetivo foi ampliar em 25% a participação feminina na aviação até dezembro de 2025. Como parte do programa, a Embraer alcançou um crescimento de 23% na participação de mulheres em todas as posições na Vice-Presidência de Operações, além disso aumentou em 8% a presença feminina na liderança sênior (Diretoras e Vice-Presidentes, considerando Embraer e Eve Air Mobility). A companhia também participou e patrocinou eventos nacionais e internacionais, como a Conferência Anual de Mulheres na Aviação (WAI), nos Estados Unidos, a *Internacional Aerospace Women Association* (IAWA), em São Paulo, e o evento da Associação das Mulheres Aviadoras do Brasil (AMAB).

Meninas em STEM

Pelo segundo ano consecutivo, a Embraer abriu as portas para receber a iniciativa Meninas em STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática, em inglês), com a participação de estudantes do Ensino Médio de escolas públicas, particulares e aprendizes SENAI Embraer, para vivenciarem uma experiência imersiva nas áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática.

As visitas aconteceram na primeira semana de junho nas unidades de Botucatu, Gavião Peixoto e São José dos Campos. Ao longo da programação, as estudantes participaram de palestras, visitaram os hangares e outros espaços da companhia, além de realizarem workshops com times multidisciplinares e mulheres inspiradoras da Embraer.

Essa iniciativa tem como objetivo apresentar às meninas o dia a dia das profissionais que optam por formações em exatas e incentivá-las na escolha do curso da graduação. Além de ser mais uma forma de celebrar o Dia Internacional das Mulheres na Engenharia (23 de Junho) e fortalecer a representação de mulheres nas áreas de STEM no Brasil que, embora ainda enfrente desafios significativos, apresenta avanços.

Social Tech careers voltado a mulheres e pessoas com deficiência

A Embraer realizou a quinta edição do programa Social Tech Careers, desta vez dedicada a capacitar pessoas com deficiência e mulheres.

O programa ofereceu 97 bolsas de estudo, das quais algumas foram destinadas a colaboradores(as) que faziam parte destes recortes. O curso teve duração de 12 semanas e os participantes tiveram acesso a conteúdos sobre análise de dados, plataformas low code e programação Python, além de desenvolverem habilidades técnicas voltadas para áreas em expansão, como inteligência artificial e automação. A metodologia segue o modelo de bootcamp, um treinamento intensivo que alia teoria e prática em um ambiente imersivo. Desde sua criação, em 2021, o Social Tech Careers capacitou mais de 1.700 pessoas de grupos sub-representados, incluindo pessoas com deficiência, pessoas negras, mulheres e profissionais com 50 anos ou mais. Além da qualificação técnica, os participantes são conectados ao banco de talentos da Embraer e de empresas parceiras, o que aumenta suas chances de conseguir uma nova posição no setor tecnológico.



Inclusão de pessoas com deficiência (PCD)

Pertencer é sentir-se parte, é saber que sua voz importa. Pequenas atitudes, como ouvir a história da outra pessoa, adaptar uma comunicação ou oferecer ajuda quando necessário, podem transformar a experiência de quem está ao nosso lado. Essas ações simples criam um espaço onde cada pessoa se sente segura para ser quem é, sem medo de julgamento.

Para apoiar essa jornada, lançamos o Guia para Inclusão de Pessoas com Deficiência, um material prático com orientações simples e ações que fazem a diferença no dia a dia. Além do material disponível para toda a empresa, gestores(as) foram convidados a participar de capacitações específicas para apoiar práticas inclusivas e contribuir com o fortalecimento de uma cultura de acolhimento em seus times.

Feira Asas da Diversidade

Realizamos a primeira edição do evento Asas da Diversidade, dedicado a discutir empregabilidade de Pessoas com Deficiência (PCDs). O encontro trouxe reflexões sobre saúde e bem-estar no trabalho, a importância de um ambiente de pertencimento nas organizações e apresentou os bastidores do desenvolvimento de aeronaves mais acessíveis. Tudo isso por meio de diálogos potentes e trocas de experiências que reforçam nosso compromisso com diversidade e inclusão.

Calendário Global de Diversidade

Nos últimos anos, diversas ações passaram a integrar o calendário que traz visibilidade para pautas de Diversidade, Equidade e Inclusão na companhia. Adotamos a prática de identificar e selecionar datas que sejam significativas para os grupos sub-representados das diversas regiões onde a Embraer atua. Nestas datas, promovemos ações de comunicação, sensibilização, palestras e rodas de conversa.

Muitas destas ações ocorrem em parceria com os "Embraces", grupos de colaboradores(as) voluntários(as) (ERGs — Employee Resource Groups, na sigla em inglês) que acolhem e discutem a pauta de diversidade, equidade e inclusão na companhia. O Embrace faz parte de nosso Programa de Diversidade, e fortalece todas as nossas iniciativas e projetos.

Como exemplo, em 2025, durante o mês de setembro, a Embraer deu visibilidade ao dia Nacional da Luta da Pessoa com Deficiência, promovendo ações que reforçam seu compromisso com a inclusão e a acessibilidade.

Entre as ações, tivemos uma roda de conversa sobre acessibilidade na aviação e um tour guiado pela Embraer, proporcionando uma experiência única e marcante às pessoas que estiveram presentes.

Essas iniciativas ganharam ainda mais significado ao estarem presentes na celebração de encerramento do mês da Inovação, reforçando um posicionamento muito claro da Embraer: inovação e crescimento do negócio só fazem sentido quando são acessíveis, diversos e verdadeiramente inclusivos.



Portal do Programa de Diversidade Corporativo e Academia da Diversidade

Com o objetivo de promover ainda mais nosso programa de Diversidade na empresa, organizar e divulgar nossas ações, elaboramos uma página interna, ativa desde 2024, onde os(as) colaboradores(as) podem acessar conteúdos sobre o tema, encontrar trilhas de aprendizado e ampliar seu conhecimento.



INSTITUTO EMBRAER

Há 25 anos o Instituto Embraer atua como agente de transformação social, com foco na educação e desenvolvimento das comunidades onde atua no Brasil. Mantido pela Embraer, o Instituto administra dois colégios de Ensino Médio em período integral e promove programas que conectam voluntários(as), organizações e iniciativas sociais, ampliando oportunidades para jovens e fortalecendo a cidadania. Essa trajetória reafirma o compromisso da companhia em contribuir para um país mais justo e inclusivo, alinhando responsabilidade social à sua visão de futuro.



Colégios Embraer

Localizados em São José dos Campos e Botucatu, oferecem vagas gratuitas para estudantes de baixa renda, garantindo acesso a educação de qualidade e oportunidade para jovens talentos.

Em 2025, cerca de 76% dos formandos ingressaram em universidades públicas ou obtiveram bolsas integrais em universidades privadas, mantendo o padrão de excelência dos colégios. Em reportagem publicada em 2025, a unidade de São José dos Campos figurou entre as 10 melhores escolas do estado de São Paulo e TOP 70 do país com relação aos resultados obtidos em 2024.

Além das disciplinas convencionais, os colégios promovem projetos alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), declarados pela ONU em 2015, incentivando soluções inovadoras para enfrentar desafios globais, como mudanças climáticas, e formando cidadãos preparados para contribuir com um futuro mais sustentável.

5480 Estudantes Formados

224 Medalhas de Ouro
em Olimpíadas nacionais

76% Estudantes Aprovados
nas melhores universidades do país

Top **10** Melhores Colégios em São Paulo

Top **70** Melhores Colégios do País

Parceria com Fundação Banco do Brasil

Em 2025, os Colégios Embraer avançaram na integração de Tecnologias Sociais ao currículo escolar, fortalecendo a parceria já estabelecida com a Fundação Banco do Brasil. A iniciativa conecta aprendizado teórico sobre mudanças climáticas, inovação social e resolução de problemas à aplicação prática em comunidades.

Como resultado, estudantes desenvolveram equipamentos simples, de baixo custo e replicáveis para atender necessidades locais. Entre as entregas, destacam-se quatro postes de iluminação instalados na escola Vó Maria Felix, em São José dos Campos, para aumentar a segurança, e dois fornos solares destinados à Associação dos Produtores Rurais da Microbacia do Rio das Pedras, em Itatinga (SP), otimizando a produção de cera de abelha. O programa reforça o compromisso da Embraer com educação transformadora e soluções sustentáveis que beneficiam comunidades vulneráveis.



Desafio de Miniplanadores

O Desafio de Miniplanadores, promovido pelo Instituto Embraer com a Eve Air Mobility, oferece oficinas para alunos dos 8º e 9º anos da rede pública sobre construção e teste de miniplanadores. O projeto apresenta conceitos básicos de engenharia e aviação e os estudantes que participam da competição final, recebem mentoria de profissionais da Embraer, Eve e de técnicos locais.



Olimpíada de Ciência e Tecnologia para Meninas

A Olimpíada de Ciência e Tecnologia para Meninas (OCT) do Instituto Embraer incentiva alunas dos 7º e 8º anos de escolas públicas a se interessarem por Biologia, Física, Química, Matemática e Tecnologias. Em 2025, o evento foi ampliado para todas as cidades do edital dos Colégios Embraer, aumentando o acesso e a diversidade das participantes.



Programa Revoar

Criada em 2023 pelo Instituto Embraer em parceria com o Instituto Semear, a iniciativa combate a evasão nas universidades por meio de suporte financeiro e psicológico, além de acompanhamento personalizado durante o primeiro e segundo anos de graduação. Focado nos estudantes formados pelos Colégios Embraer, o financiamento vem de doações voluntárias de colaboradores(as) da empresa. Em 2025, a Embraer dobrou o impacto do programa e beneficiou 87 estudantes.

Ciência Diversa

O programa Ciência Diversa promove inclusão social e capacitação tecnológica para grupos historicamente sub-representados, apoiando projetos nas áreas de STEM. Em sua terceira edição, realizada em 2025, duas ONG's parceiras foram contempladas.

A Alpha Lumen, por meio do programa Meninas na Ciência e Tecnologia, promoveu oficinas inclusivas com participação majoritariamente feminina (70% de mulheres e 30% de homens), incentivando a equidade nas áreas de ciência e tecnologia. Já a ONG CESAR, com o projeto Programando o Futuro, ofereceu formação em tecnologia para jovens em situação de vulnerabilidade, beneficiando 180 pessoas, das quais 70% pertenciam a grupos historicamente sub-representados.



Asas Do Bem

Em 2025, o programa de voluntariado do Instituto Embraer, conduzido por meio da plataforma Asas do Bem, ampliou sua atuação conectando colaboradores(as) a projetos educacionais e sociais que transformam realidades. A iniciativa fortalece causas alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU e contribui para o desenvolvimento de comunidades vulneráveis. Ao longo do ano, mais de 850 voluntários participaram de mentorias, visitas e ações nos Colégios Embraer, tanto presencialmente quanto on-line, reforçando o compromisso da empresa com inclusão e educação de qualidade.



Acelerando Carreiras

Em 2025, o Instituto Embraer avançou em seus programas de mentoria, o Acelerando Carreiras, em parceria com o Instituto Joule, e a Mentoria de Carreira, junto ao Revoar (conheça mais sobre o [Revoar aqui](#)). Nas edições de 2025, os programas seguiram conectando profissionais da Embraer a jovens estudantes das áreas de STEM. As iniciativas promovem encontros que vão além da orientação técnica, criando espaços de troca de experiências, inspiração e desenvolvimento de competências para o futuro. Desde sua criação, o programa já impactou mais de 750 jovens, fortalecendo a formação de talentos e ampliando oportunidades em setores estratégicos.

+850 Voluntários
engajados nas iniciativas
do portal Asas do bem

+39 Iniciativas
de voluntariado em 2025

+6 Mil
pessoas beneficiadas

SIEF (Simulação para o Ensino Fundamental)

A parceria entre o Colégio Embraer e a rede pública municipal de ensino de São José dos Campos viabilizou o SIEF (Simulação para o Ensino Fundamental), iniciativa educacional que promove a participação de estudantes em simulações sobre temas globais, estimulando empatia, cooperação e pensamento crítico. Como parte do projeto, a edição Simula Jovem ONU envolveu alunos do Colégio Embraer na organização e condução de uma simulação de Assembleia da Organização das Nações Unidas (ONU), proporcionando aos estudantes da rede pública a vivência de debates sobre relações internacionais, direitos humanos e diversidade cultural. A atividade contribuiu para o desenvolvimento de habilidades como argumentação, escuta ativa, negociação e diplomacia.



EMBRAER FOUNDATION

A Embraer Foundation centraliza as ações de responsabilidade social da Embraer nos EUA há oito anos, com foco no desenvolvimento social e ambiental por meio do engajamento comunitário e da educação. Atua em três pilares: voluntariado, investimento social nas comunidades onde a empresa atua e incentivo à aviação entre jovens.

Funcionários dedicaram mais de 3.700 horas a projetos voluntários, junto a 30 entidades locais, priorizando iniciativas em educação e formação profissional.

+530 INICIATIVAS

+580 VOLUNTÁRIOS



Programa de Parcerias Educacionais (EPP)

O Programa de Parcerias Educacionais (EPP) da Embraer Foundation promove a ampliação do acesso à educação e contribui para o fortalecimento do futuro da aviação e da manufatura avançada por meio do investimento no desenvolvimento de talentos. A iniciativa conecta estudantes à educação e à indústria, facilitando e fomentando a criação de carreiras de alta demanda no setor aeroespacial.

O programa mantém parcerias com 14 instituições educacionais nos Estados Unidos, incluindo escolas de ensino médio, faculdades técnicas, escolas certificadas pela FAA (Federal Aviation Administration) e universidades. Seu modelo integrado de atuação combina bolsas de estudo, modernização de ambientes educacionais e investimentos em equipamentos alinhados aos padrões da indústria, contribuindo para a redução de barreiras de acesso e para a formação de profissionais mais bem preparados.

Além do apoio acadêmico, o EPP oferece oportunidades de desenvolvimento profissional, como mentorias, visitas técnicas, networking e exposição a carreiras, ampliando horizontes e fortalecendo competências essenciais para o mercado de trabalho global. Com isso, o programa gera impactos positivos duradouros, fortalecendo instituições educacionais, comunidades locais e promovendo um pipeline de talentos mais diverso e inclusivo para a indústria aeroespacial.

Skyward Careers – Programa de Mentoria Virtual

O Skyward Careers, programa de mentoria virtual da Embraer Foundation, conecta estudantes do ensino médio e superior a colaboradores(as) voluntários(as) da Embraer. A iniciativa é realizada em parceria com a Astronauts Memorial Foundation, que contribui para o desenho e a execução do programa, incluindo a participação de astronautas da NASA em sessões inspiracionais.

Estruturado em encontros virtuais ao longo do ano, o programa combina palestras, mentorias em pequenos grupos e oportunidades de imersão no ambiente industrial, como visitas às instalações da Embraer. Além de apoiar a formação de uma força de trabalho mais diversa e preparada para o futuro, o Skyward Careers fortalece o engajamento dos(as) colaboradores(as) ao promover o voluntariado na empresa.

Embraer Aviation Day

O Embraer Aviation Day é uma iniciativa da Embraer Foundation que promove conexões antecipadas entre estudantes e carreiras na aviação, integrando a estratégia de educação e desenvolvimento da força de trabalho da companhia. Realizado em parceria com o Flying Classroom, liderado pelo Capitão Barrington Irving, o programa oferece experiências imersivas que combinam aprendizagem em STEM, visitas às instalações da Embraer e interação direta com colaboradores.

Lançado em 2023, o Aviation Day vem sendo ampliado para diferentes localidades nos Estados Unidos, alcançando estudantes do ensino fundamental e médio e conectando inspiração a caminhos concretos de formação técnica e profissional. A iniciativa contribui para o fortalecimento de pipelines locais de talentos, amplia o acesso a carreiras em STEM e inspira a próxima geração de profissionais da aviação.

Portfólio de Grants da Embraer Foundation

O Portfólio de Grants da Embraer Foundation contribui para o avanço da estratégia ESG da Embraer nos Estados Unidos por meio do investimento em iniciativas que fortalecem comunidades, promovem equidade e geram impacto social de longo prazo. A atuação é orientada pela criação de valor compartilhado, alinhando progresso social, práticas responsáveis de negócio e resiliência comunitária.

O portfólio é estruturado para responder a desafios sociais prioritários, ao mesmo tempo em que fortalece a capacidade de organizações e comunidades para prosperar no futuro. Conheça abaixo os principais projetos:

(e)NVEST in Communities

O programa (e)NVEST in Communities apoia organizações da sociedade civil que atuam nas regiões onde a Embraer possui operações, priorizando iniciativas locais nas áreas de educação, desenvolvimento juvenil, segurança alimentar, saúde e habitação. Ao investir em parceiros comunitários consolidados, o programa contribui para o atendimento de necessidades imediatas e para o fortalecimento de ecossistemas locais de apoio e resiliência.

(em)PACT – Mission Aligned Grants

O programa (em)PACT adota uma abordagem estratégica de investimento social. Com foco em educação, desenvolvimento da força de trabalho e avanço comunitário - especialmente em áreas relacionadas à aviação, aeroespacial e manufatura avançada - o programa promove caminhos para carreiras de alta demanda e amplia o acesso a oportunidades, com ênfase em impacto mensurável e resultados sustentáveis.

iVOLUNTEER

O iVOLUNTEER integra o engajamento dos(as) colaboradores(as) à Embraer Foundation, combinando voluntariado corporativo e investimento social. Por meio de ações de voluntariado qualificado, mentoria e engajamento comunitário, o programa amplia o impacto das parcerias apoiadas, fortalece organizações sociais e promove uma cultura de propósito, colaboração e desenvolvimento de lideranças entre os colaboradores.

Em conjunto, os programas refletem uma abordagem integrada de investimento social, que combina recursos financeiros, alinhamento estratégico e capital humano para gerar impactos positivos duradouros nas comunidades onde a Embraer atua.



SAÚDE E SEGURANÇA E BEM-ESTAR

Saúde e Segurança do Trabalho

Em 2025, a Embraer reafirmou a segurança como um elemento central de sua estratégia corporativa, fortalecendo sua integração às rotinas operacionais e reforçando o compromisso com a saúde e o bem-estar de seus(as) colaboradores(as). No segundo semestre do ano, a Companhia alcançou uma redução inédita na taxa de acidentes, revertendo uma tendência historicamente observada nesse período.

Esse desempenho positivo refletiu o fortalecimento da comunicação interna sobre riscos e ocorrências, a implementação consistente de medidas preventivas e o elevado engajamento das lideranças na análise de eventos e na definição e adoção de ações corretivas.

Diagnóstico de Cultura da Segurança

Em 2025, a Embraer direcionou seus esforços para o avanço de três dimensões consideradas prioritárias no Diagnóstico de Cultura de Segurança: percepção de riscos, aprendizado organizacional e comprometimento gerencial.

Para impulsionar a evolução nessas frentes, foram implementadas diversas iniciativas, incluindo a revisão das Regras de Ouro; a ampliação da comunicação sobre acidentes e a consolidação 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 comunicação e mensagens do programa Safety First; e a realização de gembas focados, com a participação de todos os níveis de liderança.

A reavaliação do diagnóstico está prevista para 2027, quando se espera que as iniciativas implementadas estejam plenamente amadurecidas e gerando resultados concretos e sustentáveis.



Liderança ativa

Ao longo de 2025, a Embraer reforçou o papel da liderança na promoção de um ambiente de trabalho cada vez mais seguro. Encontros regulares do programa “Let’s Talk About Safety”, conduzidos por vice-presidentes, estimularam diálogos abertos sobre segurança com profissionais de diferentes níveis hierárquicos, além de permitir o acompanhamento sistemático do avanço das iniciativas voltadas ao tema.

Diretores(as), gerentes e supervisores(as) incorporaram práticas adicionais às suas rotinas, como a realização de gembas com foco na segurança das operações e a condução de Diálogos de Segurança do Trabalho junto às equipes. Essas ações contribuíram para o fortalecimento da cultura preventiva e para o aumento do engajamento em todos os níveis da organização.

Como parte desse movimento, aproximadamente 400 líderes passaram a ter metas específicas vinculadas ao Programa Ambiente Seguro, diretamente relacionadas ao desempenho em segurança.

Programa Ambiente Seguro

Criado em 2018, o Programa Ambiente Seguro passou por um processo de revitalização em 2025, com a incorporação de novos treinamentos, campanhas de conscientização e melhorias na comunicação visual. A iniciativa foi aprimorada para tornar

mais ágil e acessível o registro de condições de risco, situações ambientais e comportamentos inseguros identificados nas instalações da Companhia, envolvendo colaboradores(as), contratados(as) e visitantes.

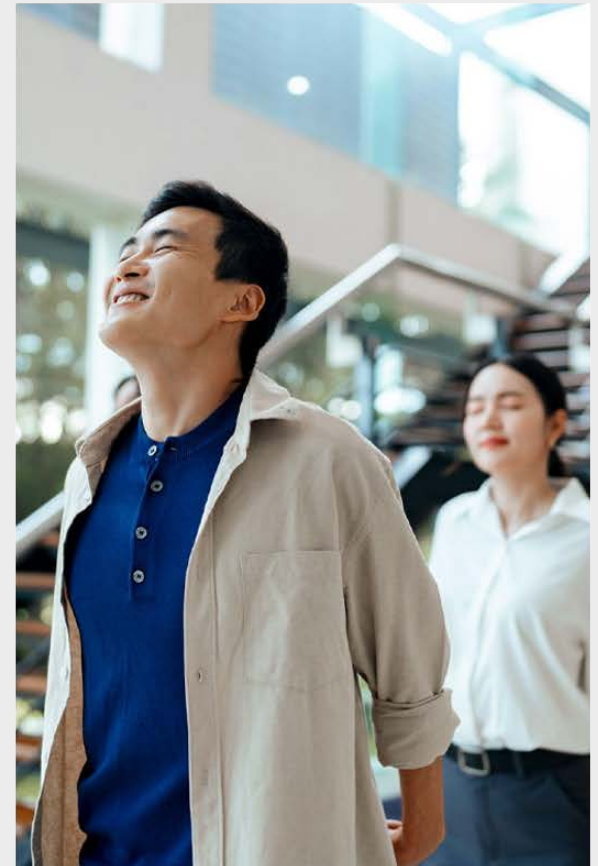
O relato pode ser feito de forma simples e rápida, por meio da leitura de QR codes distribuídos em diferentes pontos das unidades da Embraer ou pelo acesso à plataforma via desktop. As informações registradas são consolidadas em um sistema centralizado, possibilitando a atuação das equipes responsáveis na análise e resolução dos temas reportados.

Programa Estar de Bem

Com foco na redução de fatores de risco à saúde e no estímulo ao bem-estar integral, o Programa Estar de Bem estimula a adoção de hábitos mais saudáveis, oferecendo recursos que apoiam a construção de um estilo de vida equilibrado. Entre as iniciativas disponibilizadas estão benefícios como acesso a academias, realização de eventos esportivos, incluindo corridas de rua, e acompanhamento nutricional, entre outras ações.

O Programa Estar de Bem é direcionado a colaboradores(as) e seus dependentes, e estagiários(as) da companhia. Essa ação reforça o compromisso da Embraer com a promoção da saúde e da qualidade de vida de sua comunidade interna.

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



COMPROMISSO EM GOVERNANÇA

Visando assegurar uma gestão empresarial focada no crescimento sustentável e na perpetuidade do negócio, a Embraer adota um modelo de governança corporativa pautado pela integridade e ética, e atende aos mais altos padrões de mercado no Brasil, Estados Unidos da América e demais países onde a Companhia está presente.

Para reforçar seu compromisso com as melhores práticas de governança corporativa, são realizadas atualizações dos instrumentos de governança quando necessário, em linha com novas regulamentações e recomendações de boas práticas, incluindo, dentre outros, os regimentos internos dos órgãos de governança, as políticas corporativas e o Código de Ética e Conduta.



Ética & Compliance

Para a Embraer, ética é um valor essencial para garantir a confiança de clientes, parceiros, dos(as) colaboradores(as) e investidores, além de sustentar a longevidade do negócio. Em um setor altamente regulado e competitivo como a aviação, atuar com integridade é fundamental para preservar a reputação da companhia, assegurar conformidade legal e promover relações transparentes e pautadas na confiança.

O programa de Compliance da Embraer foi desenvolvido para reforçar essa cultura, garantindo que todas as atividades sejam conduzidas de acordo com leis, regulamentos e políticas internas.

Mais do que um requisito, a prática ética orienta decisões estratégicas e contribui para o crescimento sustentável, fortalecendo a posição da empresa como referência global em governança e responsabilidade corporativa.

O programa de Compliance da Embraer promove e apoia todas as atividades em conformidade com as leis, regulamentos e políticas internas.

Pilares do programa de compliance

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



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 frequentes com as equipes, semanas da Qualidade dedicadas nas plantas produtivas e campanhas de comunicação visual reforçando atitudes e princípios de segurança e qualidade, além do evento presencial e on-line "Semana da Segurança Operacional e Qualidade", oferecido para toda a empresa.

Em 2025, este evento contou com oito treinamentos entre palestras e estudos de casos e mais de 3.100 participações de funcionários(as) da Embraer. Além disso, pensando em fomentar cada vez mais o tema de Segurança e Qualidade ao longo do ano, foram promovidas diversas ações ao longo do ano, como a 2ª Semana FOE Global (Foreign Object Elimination), realizada simultaneamente em 8 sites da Embraer.

Também foram conduzidos eventos de Cultura de Excelência na vice-presidência de operações voltado para a liderança, semanas focadas em relatório de prevenção de acidentes em todas as unidades, a LEAN Transformation Week, com foco em qualidade e 16 eventos de Quality Blitz. Em 2025, a Embraer também deu continuidade a campanha Safety First and Quality Always, para fomentar ainda mais o foco em Segurança e Qualidade, em que foram realizadas gembas 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 Embraer a ser reconhecida, por mais um ano, como melhor empresa na categoria "Confiabilidade Geral da Aeronave" na linha de Aviação Executiva, de acordo com a pesquisa de satisfação dos clientes publicada pela revista AIN (Aviation International News).



TECNOLOGIA E INOVAÇÃO



CULTURA DE INOVAÇÃO

A inovação é um pilar estratégico para a competitividade e a sustentabilidade da Embraer, permitindo antecipar os desafios da aviação do futuro e responder às demandas globais por eficiência, segurança e redução de impactos ambientais. Em 2025, a empresa fortaleceu seu ecossistema de tecnologia e inovação por meio de iniciativas que integram indústria, academia e governo, promovendo o desenvolvimento de soluções com potencial de aplicação em escala e impacto positivo de longo prazo.



INICIATIVAS DE INOVAÇÃO

Innovation Day

Iniciativa para disseminar a cultura e fomentar inovação, trazendo um ambiente colaborativo e a oportunidade de discutir tendências do futuro entre diferentes instituições em nível global. Em 2025, em sua 9ª edição, o evento contou com a participação de mais de 400 pessoas.

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 2025, a competição recebeu 189 inscrições para o desenvolvimento de novas aplicações de IA com o Microsoft Copilot. Além do torneio, a iniciativa incluiu uma ação social em prol da ONG Cruzada Assistencial Padre João Guimarães, resultando na doação de mantimentos, itens de higiene e brinquedos para as crianças em situação de vulnerabilidade.

Seminário Embraer de Tecnologia e Inovação (SETI)

O SETI – Seminário Embraer de Tecnologia e Inovação é um dos principais eventos internos da Embraer voltados ao compartilhamento de conhecimento, inovação e tecnologia.

A iniciativa reúne profissionais de diversas áreas para apresentar artigos técnicos, pesquisas, exposições, mesas redondas e painéis, organizados por áreas temáticas estratégicas da companhia, promovendo a troca de experiências e o fortalecimento da cultura de inovação.

Em sua 13ª edição, o SETI contou com 446 artigos aprovados, além de 50 exposições presenciais e 16 mesas redondas e painéis, reunindo milhares de participantes ao longo do evento. O seminário também reconheceu 33 inventores(as) por suas contribuições, totalizando 889 patentes obtidas, reforçando o papel das pessoas como protagonistas no desenvolvimento tecnológico e na construção do futuro da Embraer. Mais do que um seminário, o SETI se consolida como um espaço de conexão, aprendizado e valorização do conhecimento, impulsionando a colaboração entre áreas e a inovação contínua dentro da organização.

Spread Innovation

O objetivo do Spread Innovation é incluir, comunicar e incentivar os(as) colaboradores(as) dos times de engenharia em frentes de inovação como experimentação (oportunidade de prototipar rapidamente soluções diversas em laboratórios da empresa), canal interno informativo sobre frentes de inovação (“Innovation talks”), grupos de trabalho que visam incentivar e reconhecer a inovação (innovation groups) e capacitação de pessoas em temas estratégicos, em diferentes níveis operacionais lideranças.

Green Light

Programa de empreendedorismo que avalia propostas inovadoras apresentadas voluntariamente pelos colaboradores. O programa fornece orientação técnica e empresarial, engajamento das lideranças, tempo e recursos para que eles executem a ideia em ambiente experimental com o intuito de identificar projetos com potencial para serem investidos pela companhia e se tornarem parte do portfólio real de produtos, processos, serviços, tecnologias ou negócios.

Boa Ideia

Com mais de 37 anos de existência, o programa Boa Ideia, de inovação incremental visa incentivar e reconhecer, através de premiações proporcionais ao benefício, os(as) colaboradores(as) que implementaram sugestões de melhorias nos processos da empresa, com foco em redução de riscos de Segurança, Ambiental e de Qualidade de Produto ou Serviço, assim como no aumento de Produtividade e redução de Custos. Em 2025 tivemos 11,5 mil ideias sugeridas e 9 mil implementadas.

Innovation Month

Setembro é o mês dedicado à inovação na Embraer, com uma série de eventos semanais, como o Innovation Day, Marathon Startups, o HackaEmb e o Seminário Embraer de Tecnologia e Inovação (SETI), todos com o objetivo de estimular a criatividade, a colaboração e o pensamento inovador que moldam o futuro da companhia. No total, as iniciativas registraram mais de 25.556 acessos online, mais de 3.778 participações presenciais e reconheceram 291 inovadores(as) por suas contribuições.

Verticais De Inovação

A Embraer definiu seis Verticais de Inovação que orientam suas prioridades estratégicas: (1) Emissão Zero; (2) Inteligência Artificial, Ciência de Dados e Cibersegurança; (3) Indústria 4.0; (4) Competitividade da Plataforma; (5) Voo Autônomo e (6) Experiência do Passageiro. O objetivo é acelerar o crescimento da empresa através de novos negócios, produtos, tecnologias, serviços e processos, aumentar a eficiência no uso de recursos e investimentos através da integração transversal ao definir claramente as prioridades de inovação para toda a empresa, além de avaliar modelos de negócio adicionais, como por exemplo parcerias estratégicas, atuando conjuntamente com a Embraer-X, que é a aceleradora de novos negócios da empresa.

Plataforma Demonstradora de Novas Tecnologias (PDNT)

Em 2025, a Embraer avançou no desenvolvimento da Plataforma Demonstradora de Novas Tecnologias (PDNT), iniciativa estratégica voltada à pesquisa, validação e aplicação de soluções para aeronaves da próxima geração, com foco em eficiência, sustentabilidade e inovação tecnológica. O projeto prevê o desenvolvimento de uma aeronave de testes, que é considerada um “laboratório voador”.

Ao longo do ano, foram realizados ensaios estruturais que validaram novos processos, materiais e metodologias de fabricação, reforçando a viabilidade de soluções com potencial para reduzir impactos ambientais e ampliar a eficiência produtiva. Os testes foram conduzidos em parceria com a ACS Aviation, evidenciando a importância da colaboração tecnológica para o avanço do setor aeronáutico nacional.

Com investimento de R\$180 milhões e apoio financeiro da Financiadora de Estudos e Projetos (Finep) e do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI), além de parceiros acadêmicos como o Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA), o Instituto Mauá de Tecnologia (IMT), o Instituto de Pesquisas Tecnológicas (IPT) e a Escola de Engenharia de São Carlos (EESC-USP), o projeto reforça o compromisso da Embraer com a inovação aberta e o desenvolvimento científico e tecnológico do país.



Flymov (Flight And Mobility Innovation Center)

Em 2025, o FLYMOV, um dos principais centros de pesquisa voltados para a mobilidade aérea do futuro, ampliou o debate sobre soluções inovadoras para a aviação, aproximando academia, indústria e governo em torno de desafios como segurança, eficiência e acessibilidade.

Entre as iniciativas, destaca-se a participação na XXXII Semana de Tecnologia da Fatec Sorocaba, onde foram apresentados os avanços na mobilidade aérea urbana sustentável e reforçada a importância da colaboração para acelerar a transformação do setor.

Também estiveram presentes na II SEIN – Semana de Engenharia Industrial da UFGD em Dourados (MS), levando o debate sobre Mobilidade Aérea e o Futuro da Aviação Sustentável a estudantes e professores da universidade.

A equipe de pesquisa FLYMOV, da linha Intelligent Aircraft Final Assembly (IAFA), também conquistou o 2º lugar no ARM Challenge do RoboCup, uma das competições de robótica mais prestigiadas do mundo.

A edição 2025, realizada em Salvador (BA), contou com 150 equipes de todo o mundo, das quais apenas seis chegaram à final. Competindo diretamente com os principais talentos internacionais, a equipe se destacou pela excelência técnica, inovação e robustez de sua solução robótica autônoma.

Sobre o FLYMOV

Inaugurado em 2023 pela Embraer em parceria com o ITA (Instituto Tecnológico de Aeronáutica) e a FAPESP (Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo), o centro atua como um hub de estudos e pesquisas em engenharia para a Mobilidade Aérea do Futuro. Seu objetivo é encontrar soluções tecnológicas inovadoras que potencializarão a sustentabilidade e competitividade do ecossistema de inovação global, com atividades fundamentadas em três pilares: aviação de baixo carbono, sistemas autônomos, e projeto e manufatura avançados.



EVENTOS E PARCERIAS

Em 2025, a Embraer fortaleceu sua presença em fóruns globais e nacionais, promovendo inovação, colaboração e desenvolvimento tecnológico. Por meio de eventos e parcerias estratégicas, ampliou conexões, criou oportunidades de troca de conhecimento, geração de negócios e avanços das soluções que moldam o futuro da aviação.



Web Summit Rio

A Embraer promoveu o Marathon Startup durante o Web Summit Rio 2025. No evento, a companhia convidou startups para propor soluções que acelerem a transformação digital na aviação. O desafio teve como objetivo fomentar a inovação com foco em inteligência artificial, machine learning e demais tecnologias emergentes na aviação, criando oportunidades para colaboração e desenvolvimento de soluções aplicáveis ao setor.

Missão 6 da Nova Indústria Brasil

Durante a cerimônia da “Missão 6 da Nova Indústria Brasil - Tecnologias de interesse para a soberania e defesa nacionais”, realizada em Brasília, a Embraer anunciou a estimativa de investimentos de R\$ 20 bilhões até 2030. A iniciativa integra a agenda nacional de fortalecimento da indústria de defesa, cuja meta é elevar o domínio tecnológico do Brasil de 42,7% (em 2024) para 55% até 2026 e 75% até 2033. O investimento previsto segue o padrão recente da empresa e está alinhado ao plano de crescimento para os próximos cinco anos, com foco em aumentar a produção de aeronaves, expandir internacionalmente e desenvolver tecnologias sustentáveis para reduzir as emissões de carbono no setor aeronáutico.

Embraer Day

O evento de celebração do 25º aniversário da Embraer na Bolsa de Nova Iorque, realizado na NYSE em Outubro, contou com a presença de acionistas, clientes e parceiros estratégicos, e destacou a contribuição da empresa para o fortalecimento do setor. A apresentação focou no crescimento acelerado dos serviços e suporte, enfatizando o compromisso com a eficiência, a inovação e a satisfação do cliente para o futuro.

Global Ozires Awards 2025

O Global Ozires Awards, criado para reconhecer projetos que tragam melhoria para a empresa, teve sua primeira edição global em 2025. Iniciativas desenvolvidas em qualquer área e em qualquer site tiveram a chance de serem reconhecidas em cinco categorias: Segurança, Qualidade, Crescimento & Eficiência, Custo, 5S & Pessoas (este último abrangendo iniciativas relacionadas à integridade e ESG, simplificação e cultura).



O objetivo da premiação é enaltecer a inovação e reconhecer iniciativas que contribuíram para a longevidade, eficiência e qualidade dos produtos e processos na Embraer. Projetos no setor de operações também foram destacados, com equipes premiadas por sua excelência no Ozires Awards VOP 2025. A iniciativa também serviu como plataforma de networking e de parcerias estratégicas, reforçando o status da Embraer como símbolo global da inovação brasileira e do compromisso com a segurança.

Parceria com ILOT

A Embraer se juntou ao Instituto Łukasiewicz (ILOT), um dos principais centros europeus de pesquisa aeronáutica, para desenvolver novas tecnologias e materiais para aeronaves. Fundado em 1926, o ILOT é referência em inovação no setor e traz quase um século de experiência para essa colaboração. A parceria, formalizada por meio de um Memorando de Entendimento (MoU), terá foco em pesquisa e desenvolvimento nas áreas de materiais, tecnologias de voo futuras, design aeronáutico e processos de manutenção. Essa parceria fortalece a estratégia da Embraer para ampliar sua rede global de inovação, conectando-se a instituições líderes e acelerando soluções em eficiência, segurança e sustentabilidade na aviação.



PRÊMIOS



VALOR 1000

A Embraer foi reconhecida como Empresa de Valor 2025, pelo ranking da Valor 1000, por sua gestão eficiente e por seus investimentos em pesquisa e desenvolvimento. Desde a pandemia, suas ações valorizaram significativamente, o que reflete a estratégia sólida da companhia, baseada em inovação e competitividade, mesmo diante de cenários desafiadores.



Valor Inovação Brasil 2025

A Embraer foi considerada a empresa mais inovadora do setor de bens de capital e ficou em 4º lugar no ranking geral das 150 companhias mais inovadoras do Brasil, segundo o Valor Inovação Brasil 2025. Destacou-se com os modelos de aeronaves E-Jets E2 e o KC-390 Millennium. A empresa também foi reconhecida pelo forte investimento em pesquisa e desenvolvimento, incluindo um laboratório voador para testar novas tecnologias (PDNT, [conheça mais aqui](#)).



Reconhecimento pela ANEFAC

Em 2025, a Embraer foi reconhecida pela Associação Nacional de Executivos (ANEFAC) pela sua Jornada Estratégica. A empresa também recebeu, mais uma vez, o Troféu Transparência, além de figurar entre as dez companhias mais transparentes pelo 24º ano. Nesta edição, ainda foi eleita a empresa com a demonstração financeira mais transparente do Brasil entre as com receita líquida acima de R\$ 20 bilhões.



UNIDADES DE NEGÓCIOS



AVIAÇÃO COMERCIAL

2025 marcou um ano de resultados expressivos e fortalecimento da presença global da Embraer. No segmento de Aviação Comercial, a companhia manteve um ritmo sólido, com 78 aeronaves entregues e uma carteira de pedidos de 221 novas unidades, refletindo a confiança do mercado em seus produtos e a expansão de parcerias estratégicas que sustentam crescimento e estabilidade de longo prazo.

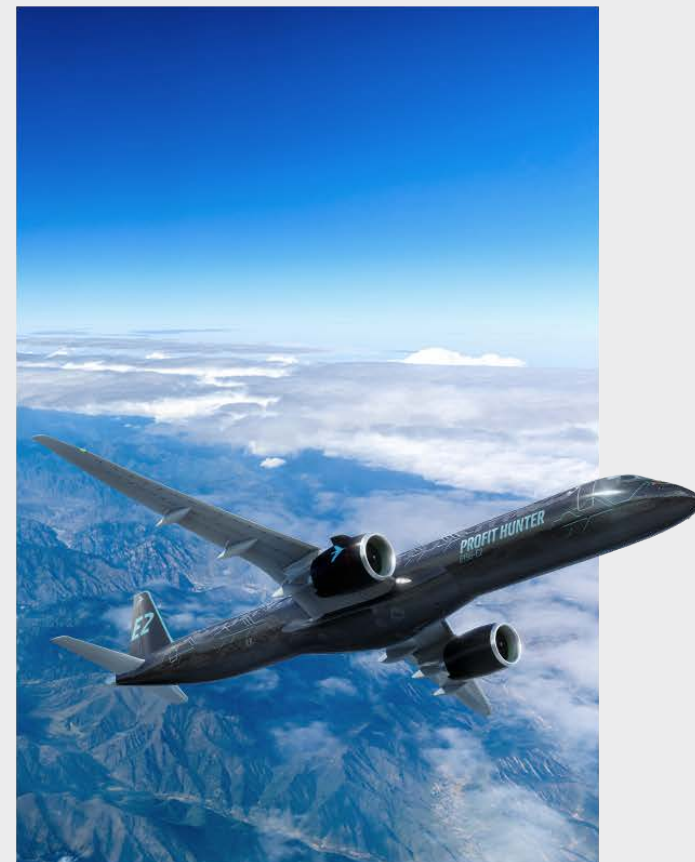
O ano teve início com a tripla certificação do E-Freighter, após a aprovação da EASA, somando-se às certificações da ANAC e da FAA obtidas em 2024, viabilizando operações globais. No mesmo período, a All Nippon Airways (ANA) selecionou o E190-E2 para renovação de frota, com 15 pedidos firmes e 5 opções, marcando a entrada dos E-Jets E2 no mercado japonês a partir de 2028. Ao longo do primeiro semestre do ano, destacaram-se novos contratos e entregas que ampliaram a presença internacional da família E2. A Azorra entregou os primeiros E195-E2 à Hunnu Air, introduzindo o E2 na Mongólia, e iniciou as entregas de E190-E2 para a Virgin Australia.

A SkyWest Airlines firmou pedido de 60 E175-E1, com direitos para mais 50 aeronaves, enquanto a Scandinavian Airlines (SAS) anunciou acordo para 45 E195-E2, com 10 opções adicionais.

No segundo semestre, destacaram-se o acordo entre Airlink e Azorra para 10 E195-E2, o pedido da Avelo Airlines para 50 E195-E2 com opções para mais 50, tornando-se a primeira operadora de E2 nos EUA, e o acordo da LATAM Airlines para até 74 E195-E2, reforçando a conectividade na América do Sul.

O ano também foi marcado por novos pedidos relevantes: a TrueNorth encomendou 20 E195-E2, com direitos de compra para até 20 aeronaves adicionais, além de até 10 novos E175-E1; a Helvetic Airways realizou um novo pedido firme de 3 E195-E2 e adicionou 5 direitos de compra; e a Air Côte d'Ivoire firmou um pedido de 4 E175, com 8 direitos adicionais de compra. Adicionalmente, foi realizada a entrega do 50º E195-E2 à Porter Airlines, apoiando a expansão de sua malha nas Américas do Norte e Central.

A Aviação Comercial encerrou o ano com uma carteira de pedidos firmes de US\$14,5 bilhões (42% maior que em 2024) e uma receita líquida de R\$13,0 bilhões (5% maior do que em 2024).



AVIAÇÃO EXECUTIVA

Em 2025, a Embraer continuou apresentando um crescimento expressivo no mercado da aviação executiva, atingindo seu maior número de entregas em um ano. Foram entregues 155 jatos, sendo 86 leves e 69 médios, representando um crescimento anual de 19%. Isso equivale a uma participação de mercado total de aproximadamente 18% e 33% nas classes em que atua, segundo dados da General Aviation Manufacturers Association (GAMA). Ainda em 2025, a Embraer registrou taxa de vendas por entregas de 1,1:1, reforçando a solidez da demanda e mantendo um ritmo de crescimento sustentável.

Ao longo do ano, a Embraer deu passos importantes nas soluções de conectividade oferecidas em seus jatos executivos. Em junho, foi anunciada a disponibilidade do sistema Gogo Galileo HDX para clientes aftermarket do Phenom 300, por meio de um Supplemental Type Certificate (STC). Já em agosto, a Embraer anunciou a disponibilidade, também via STC, do sistema Starlink para clientes dos jatos Praetor 600, Praetor 500, Legacy 500 e Legacy 450.

Ainda em agosto, a Embraer atingiu um marco importante ao superar 2.000 aeronaves executivas entregues. A conquista foi celebrada com a entrega de um Praetor 500 a um cliente corporativo no Global Customer Center em Melbourne, Flórida.

O Phenom 300, manteve sua posição de liderança global ao ser reconhecido, pelo 14º ano consecutivo, como o jato leve mais vendido do mundo e, pelo 5º ano seguido, como o jato bimotor mais vendido, segundo a GAMA. Para alcançar esse desempenho, a companhia entregou 72 aeronaves da série Phenom 300 ao longo do ano. Ao final de 2025 a Embraer acumulava mais de 2.070 aeronaves executivas entregues, operadas por mais de 1.200 clientes, distribuídas em mais de 70 países. A carteira de pedidos firmes da Aviação Executiva encerrou o ano em US\$7,6 bilhões (3% maior que em 2024 e o maior valor já registrado pela unidade de negócio) e sua receita líquida atingiu R\$12,2 bilhões (24% maior em comparação a 2024).



DEFESA & SEGURANÇA

O movimento de internacionalização do negócio de Defesa & Segurança continuou a produzir ótimos resultados em 2025. A unidade alcançou receita de R\$5,4 bilhões (36% de crescimento vs. 2024), e encerrou o ano com backlog de US\$4,6 bilhões (crescimento de 10% vs. 2024).

KC-390 Millennium

Em 2025, cinco KC-390 foram vendidos para dois países: Suécia (4 aeronaves) e Portugal (1 aeronave, adicionada ao contrato de 2019). A aquisição conjunta Holanda-Áustria-Suécia inclui a opção de mais 9 aeronaves, e o contrato com Portugal incluiu a opção de mais 10 aeronaves para nações parceiras. A Lituânia anunciou a seleção do KC-390, reforçando a confiança na versatilidade e eficiência da plataforma. A Eslováquia também formalizou uma carta de intenção (LoI - Letter of Intent) para negociar 3 aeronaves.

Na Polônia, cinco MoU's (Memorandos de Entendimento) foram assinados com empresas do grupo Polska Grupa Zbrojeniowa S.A. (PGZ), iniciando uma colaboração ampla e de longo prazo, apoiando a criação de empregos no país.

Na Índia, a Embraer ampliou sua presença: estabeleceu uma subsidiária local para aumentar a colaboração com a indústria indiana, reforçando a posição do KC-390 para o projeto de aquisição de Aeronaves de Transporte Médio (MTA). Na África do Sul, a Embraer e a Denel assinaram um MoU para colaboração no programa KC-390, com foco em aeroestruturas, manutenção e reparo.

A Embraer também assinou MoU's com as empresas AMMROC e GAL (grupo Abu Dhabi Aviation-ADA), nos Emirados Árabes Unidos, ampliando parcerias no Oriente Médio, com foco em serviços de Manutenção, Reparo e Revisão (MRO), assim como serviços de treinamento para o KC-390.

No Brasil, a Embraer fortaleceu a integração tecnológica e operacional com a Saab, concluindo com sucesso os testes de certificação para o reabastecimento em voo do caça F-39 Gripen e pelo KC-390.

A frota do KC-390 continua a crescer: em 2025, 3 novas aeronaves foram entregues (Brasil, Portugal e Hungria), total de 13 aeronaves em operação.

A-29 Super Tucano

Em 2025, foram vendidas 10 aeronaves A-29 Super Tucano para 3 clientes: Uruguai, Panamá e Sierra Nevada Corporation. A Embraer também anunciou a expansão das capacidades do A-29 para combater sistemas aéreos não tripulados (UAS), oferecendo uma solução acessível, eficaz e altamente versátil para enfrentar esta ameaça.

Na América do Sul, o primeiro lote de Super Tucano's foi entregue ao Paraguai. Na Europa, o primeiro lote da versão A-29N, configurada nos padrões da OTAN (Organização do Tratado do Atlântico Norte), foi entregue à Força Aérea Portuguesa. Na ocasião, foi assinada uma Carta de Intenção (LOI - Letter of Intent) para avaliar uma linha de montagem do A-29 Super Tucano em Portugal.



SERVIÇOS & SUPORTE

Em 2025, a área de Serviços & Suporte apresentou desempenho expressivo, com crescimento relevante da carteira firme de pedidos, que atingiu US\$ 4,9 bilhões. Esse montante representa um aumento de 7% em relação ao ano anterior, reforçando o papel da unidade como um dos principais vetores de geração de receitas recorrentes e de sustentabilidade financeira da Embraer. A performance alcançada reflete a combinação de excelência operacional, foco na experiência do cliente e inovação contínua, pilares centrais da estratégia de crescimento da companhia.

Aviação Comercial - A unidade de Serviços & Suporte para a Aviação Comercial registrou avanços relevantes, com destaque para a assinatura de contrato do Embraer Collaborative Inventory Planning (ECIP), com cliente da região EMEA (Europe, Middle East and Africa), assegurando suporte a 68 aeronaves e maior eficiência logística. Houve expansão da capacidade de treinamento com a instalação de novo simulador da Embraer CAE Training Services (ECTS) em Madri e fortalecimento da rede de MRO, com novas instalações em Dallas-Fort Worth e a certificação da LOTAMS como primeiro Centro de Serviços Autorizado Embraer E2 na Europa. No segmento de retrofit, foi lançado novo design de compartimentos superiores para E-Jets E1, com cliente de lançamento para mais de 260 aeronaves.

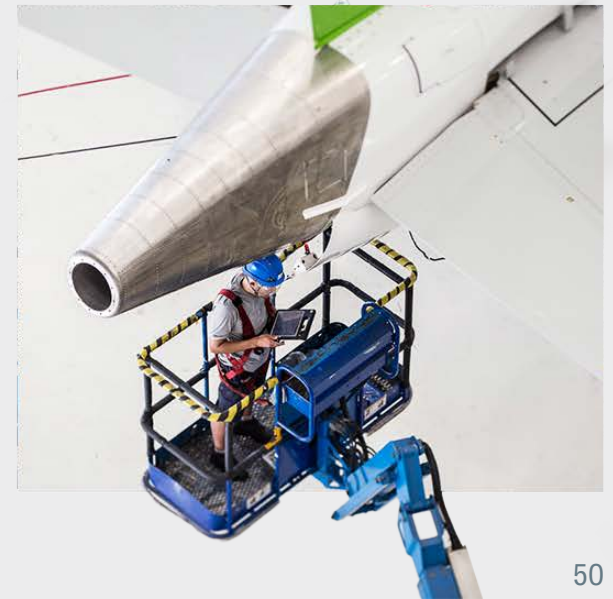
O Programa Pool avançou com a inclusão de cerca de 75 aeronaves. Entre os principais contratos, destacam-se a renovação com a Republic Airways até 2030 e a adesão da Air Dolomiti. O ano foi encerrado com o lançamento da construção da nova instalação de MRO para jatos comerciais em Fort Worth, reforçando os investimentos em infraestrutura global.

Aviação Executiva - A Embraer Serviços & Suporte ampliou sua rede global de Aviação Executiva com a inclusão da Fly Across MRO como Centro de Serviços Autorizado no México e da Aerocardal no Chile, fortalecendo a capacidade de manutenção de base para as séries Phenom, Praetor e Legacy na América Latina. O programa Executive Care manteve sua relevância estratégica, com a assinatura de 37 contratos ao longo do ano, contribuindo para maior previsibilidade de caixa e fidelização da base global de operadores. As iniciativas reforçam o compromisso da Embraer com excelência operacional e suporte global aos clientes da aviação executiva.

Defesa & Segurança - A Embraer ampliou sua atuação em Defesa & Segurança, com foco em suporte, manutenção, treinamento e integração tecnológica. Destacam-se o retorno ao serviço de aeronaves da Força Aérea Indiana após inspeções realizadas no país. A companhia concluiu o pacote de treinamento do KC-390 Millennium com a Força Aérea Real dos Países Baixos, realizou levantamentos técnicos para novos clientes do A-29 Super Tucano e firmou contrato com a República Dominicana para suporte completo à frota A-29, contribuindo para a retomada de missões operacionais críticas.

OGMA

A OGMA avançou em projetos estratégicos, com o início da industrialização do motor PW1900, com entrada em serviço prevista para 2026, e a aprovação dos primeiros motores PW1100 em célula de teste. A empresa também obteve aprovação da ANAC para a realização de reparos complexos em motores GTF, ampliando sua capacidade técnica. Essas iniciativas reforçam a posição da OGMA como parceira estratégica da Embraer em soluções de manutenção de alta complexidade, contribuindo para a expansão do suporte global e para o fortalecimento da competitividade nos mercados civil e militar.



AVIAÇÃO AGRÍCOLA

O Ipanema é a primeira e única aeronave no mundo produzida em série a operar com motor movido a etanol. Em 2024, completou 20 anos desde sua certificação para voo com etanol, um marco que reforça seu papel pioneiro e sua contribuição efetiva para a redução de emissões, evitando ao longo dos anos a liberação de milhões de toneladas de CO₂ na atmosfera.

Desde a sua criação em 1969, a Aviação Agrícola da Embraer já entregou mais de 1.700 aeronaves, com mais de 1.100 delas ainda em operação. Deste total, cerca de 780 operam com etanol, sendo aproximadamente 510 equipadas de fábrica com motores movidos com esse combustível. Adicionalmente, aeronaves com versões mais antigas, inicialmente movidas a gasolina de aviação, podem ser convertidas para operar com etanol, ampliando o impacto positivo da frota sob a perspectiva ambiental.

Em 2025, o Ipanema EMB-203 — referência mundial no uso de biocombustível — manteve a liderança do mercado brasileiro de aviação agrícola, com participação superior a 50%, apesar do mercado agrícola seguir enfrentando um período de baixo preço de grãos e altos custos de insumos de produção.

No âmbito da sustentabilidade ambiental, o Ipanema apresenta vantagens competitivas significativas em relação aos equipamentos terrestres de pulverização, destacando-se:

- Emissões médias de CO₂ equivalente por hectare até 4,5 vezes inferiores às de máquinas agrícolas autopropelidas;
- Redução média de aproximadamente 70% no consumo de água durante o processo de aplicação, em comparação à pulverização terrestre;
- Contribuição anual estimada de mais de 48 milhões de quilogramas de CO₂ equivalente evitados, considerando a frota ativa movida a etanol.



EVE AIR MOBILITY

Em 2025, a Eve foi selecionada em chamada pública da Finep (Financiadora de Estudos e Projetos) para receber uma subvenção econômica de até R\$ 90 milhões. O investimento total pela Finep previsto para o projeto é de até R\$ 191 milhões, valor que inclui tanto os recursos da Finep quanto a contrapartida obrigatória da própria Eve. Esta é a primeira vez que a empresa recebe um apoio financeiro não reembolsável desse tipo, reforçando sua posição de liderança no desenvolvimento de soluções inovadoras para a mobilidade aérea urbana sustentável.

No Paris Air Show de 2025, a Eve anunciou a assinatura de seu primeiro contrato firme com a Revo, operadora de UAM e sua controladora, a Omni Helicopters International S.A. (OHI). O acordo define a estrutura da compra de até 50 eVTOLs (10 pedidos firmes e mais 40 opções), além de soluções completas para entrada em operação e suporte pós-venda. Este marco representou a transição da Eve do desenvolvimento para a execução, consolidando sua posição como uma das líderes globais em soluções UAM.

No segundo semestre, a Eve anunciou a captação de recursos por meio de uma oferta direta, com a celebração de contratos de

subscrição com a BNDES Participações S.A. (BNDESPAR), subsidiária do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), com a Embraer e com outros investidores institucionais. A operação incluiu a subscrição de Brazilian Depositary Receipts (BDRs) pelo BNDES, resultando em uma captação com valor bruto de aproximadamente US\$ 230 milhões.

Os BDRs da Eve foram aprovados para negociação na B3, sob o código “EVEB31”, ampliando o acesso de investidores locais à companhia. Essa listagem complementa a presença da Eve na Bolsa de Valores de Nova York (NYSE), onde está listada desde 2022 sob os códigos “EVEX” e “EVEXW”, e está alinhada à estratégia de diversificação da base acionária, ampliando o alcance a diferentes mercados e fortalecendo a estrutura de capital para suportar a execução do programa eVTOL.

No final do ano, a Eve alcançou um marco relevante em seu plano de desenvolvimento com a conclusão do primeiro voo de seu protótipo não tripulado em escala real, realizado na unidade de testes da Embraer em Gavião Peixoto (SP). O voo inaugural marcou o início da fase de testes em voo e validou a arquitetura da aeronave, ao confirmar a integração de sistemas essenciais, incluindo o conceito de fly-by-wire de quinta geração e os rotores dedicados exclusivamente ao voo vertical. Após o voo pairado (hover flight), a companhia prevê a realização de centenas de voos, com a expansão gradual do envelope operacional e a transição para voos totalmente sustentados pelas asas (wingborne flight) ao longo de 2026.





INDICADORES DE SUSTENTABILIDADE

ÍNDICE

55



REFERÊNCIAS TÉCNICAS E MATERIALIDADE

- Referências Técnicas **56**
- Materialidade **58**

60



INDICADORES AMBIENTAIS

- Energia **61**
- Emissões **64**
- Água e efluentes **69**
- Resíduos **74**
- Sustentabilidade do Produto **78**

80



INDICADORES SOCIAIS

- Saúde, Segurança e Bem-estar **81**
- Comunidades Locais **89**
- Gestão de Talentos **90**
- Diversidade & Colaboradores(as) **107**
- Remuneração **120**
- Gestão da Cadeia de Fornecedores **122**

134



INDICADORES DE GOVERNANÇA

- Governança corporativa **135**
- Ética & Compliance **141**
- Segurança de Dados **144**
- Programas de Qualidade **146**
- Programas de Segurança Operacional **151**

153



SUMÁRIO DE CONTEÚDO

- GRI **153**
- SASB **159**
- TCFD **160**



REFERÊNCIAS TÉCNICAS E MATERIALIDADE

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

Global Reporting Initiative (GRI):

A relação completa dos indicadores 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 abaixo, na página 57.

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 2025 a 31 de dezembro de 2025 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, disponível [aqui](#) 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 esg@embraer.com.br (GRI 2-3)

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



OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL - ODS

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 ODS's relacionados aos temas materiais são:

- 01 – Erradicação da pobreza
- 03 – Saúde e Bem-Estar
- 04 - Educação de qualidade
- 05 - Igualdade de gênero
- 07 - Energia limpa e acessível
- 08 - Trabalho decente e crescimento
- 09 - Indústria, Inovação e Infraestrutura
- 10 - Redução das desigualdades
- 12 - Consumo e produção responsáveis
- 13 - Ação contra a mudança global de clima
- 16 - Paz, Justiça e instituições eficazes
- 17 - Parcerias e meios de implementação



MATERIALIDADE

Processo de Definição da Materialidade (GRI 3-1)

A Embraer valoriza o relacionamento com todos os elos de sua cadeia de valor e mantém um diálogo contínuo e estruturado com suas partes interessadas. O engajamento com esses públicos é parte integrante dos processos corporativos da empresa.

O processo de definição de materialidade, que orienta a identificação dos temas materiais e a construção da agenda de sustentabilidade corporativa, é conduzido pela Embraer de forma recorrente e holística desde 2013, sendo realizado, no mínimo, a cada cinco anos. O processo mais recente ocorreu em 2022, em conformidade com as diretrizes da norma GRI 3 (2021), e contou com mais de 700 respostas, de diferentes partes interessadas, incluindo fornecedores, clientes, funcionários(as), investidores e acionistas, além da sociedade civil.

Os temas materiais identificados 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.

Identificação e avaliação de impactos de forma contínua

Definição dos temas materiais para o relato



Matriz de Materialidade

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)



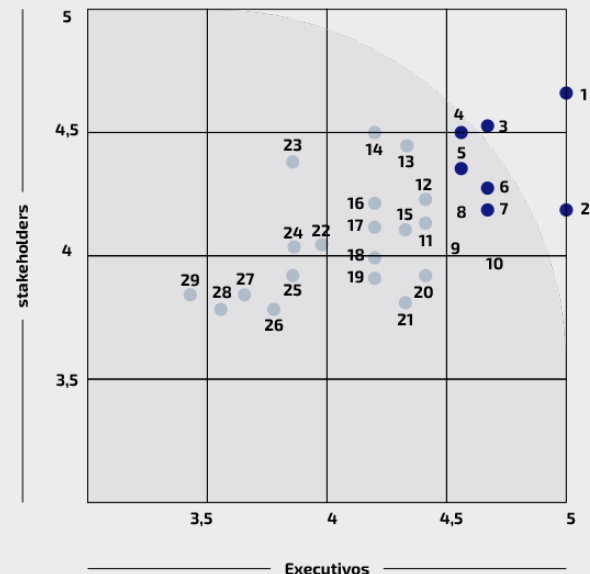
Dupla Materialidade

Em 2024, a empresa iniciou a estruturação de seus processos internos para atender a novas normas internacionais do 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 foram 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.



MATERIALIDADE 2022

- 1 Segurança e qualidade do produto
- 2 Emissões de GEE na fase de uso do produto
- 3 Práticas anticorrupção e suborno
- 4 Gestão de resíduos perigosos
- 5 Apoio ao desenvolvimento de biocombustíveis (SAF)
- 6 Atração e retenção de talentos
- 7 Emissão de GEE nos processos produtivos

- Temas priorizados pelos públicos internos e externos
- Temas não priorizados



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 2025, 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 97% dos(as) 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 | Combustível | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|----------------|----------------|----------------|
| Renovável | Combustíveis comprados e consumidos | 213 | 1.030 | 13.422 |
| | Eletricidade adquirida | 14.087 | 146.525 | 158.078 |
| | Eletricidade gerada | 236 | 208 | 438 |
| | Consumo total de energia renovável | 14.536 | 147.762 | 171.938 |
| Não-Renovável | Combustíveis comprados e consumidos | 157.614 | 154.091 | 150.229 |
| | Eletricidade adquirida | 155.085 | 37.011 | 33.787 |
| | Consumo total de energia não renovável | 312.699 | 191.102 | 184.016 |
| Consumo total de energia dentro da organização (MWh) | | 327.235 | 338.864 | 355.954 |
| Coertura dos dados (%) | | 98% | 98% | 97% |

Notas: (i) Em 2023, as Unidades OGMA, em Portugal, e Sorocaba, no Brasil, consumiam energia elétrica proveniente de fontes incentivadas (renováveis). A partir de 2024, a energia elétrica adquirida no Brasil (desde janeiro) e pela OGMA – Portugal (desde julho) passou a ser 100% de origem renovável, proveniente de fontes eólica e solar. No ano de 2025 a unidade de Sorocaba no Brasil deixou de consumir energia renovável e as unidades de Melbourne, Jacksonville e Fort Lauderdale o consumo foi de 40% de eletricidade renovável.
 (ii) A energia elétrica autoproduzida refere-se à geração destinada ao uso próprio, a partir de sistemas fotovoltaicos instalados nas unidades Ozires Silva, Gavião Peixoto, EDE e Melbourne.
 (iii) Os combustíveis renováveis incluem biometano e etanol.
 (iv) Conservadoramente, assim como "Gasolina - Brasil" e "Diesel - Brasil, em 2025 o SAF (Sustainable Aviation Fuel) passou a ser contabilizado como combustível não renovável.
 (v) Em 2024, realizamos uma revisão metodológica que resultou no recálculo do consumo histórico de SAF (Sustainable Aviation Fuel). Essa variação não representa uma mudança operacional efetiva, mas sim uma adequação metodológica para alinhar a categorização dos dados aos critérios atualmente adotados.
 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 aumentou cerca de 5% devido ao aumento das operações em 2025 em comparação com o ano anterior. O aumento no uso de fontes de energia renováveis, observado em 2025, reforça o compromisso da companhia com a transição para uma economia de baixo carbono. No geral, houve uma redução de 3% no uso de combustíveis não-renováveis em 2025 em comparação com o ano de 2024.

Em relação ao consumo de combustíveis, em 2025 o uso de SAF (Sustainable Aviation Fuel) nas operações de testes e demonstrações de voo aumentou significativamente frente ao ano de 2024.

Em 2025, o uso de biometano foi consolidado em Gavião Peixoto e iniciado em Botucatu, substituindo o gás natural nos processos industriais dessas duas unidades, contribuindo para o avanço da estratégia de descarbonização da Companhia. [Saiba mais em Compromisso Ambiental.](#)

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

| Fonte | Combustível | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------------------|---|----------------|----------------|----------------|
| Renovável | Etanol Hidratado | 213 | 237 | 220 |
| | Biometano | 0 | 793 | 13.202 |
| | Total combustível renovável | 213 | 1.030 | 13.422 |
| Não Renovável | SAF | 1.326 | 7.399 | 11.277 |
| | Diesel Brasil | 659 | 523 | 608 |
| | Diesel BO | 683 | 707 | 710 |
| | Gasolina Brasil | 18 | 4 | 9 |
| | Gasolina | 260 | 177 | 178 |
| | Gasolina de Aviação | 8 | 7 | 5 |
| | GLP | 1.491 | 1.963 | 1.834 |
| | Gás Natural | 52.346 | 53.835 | 49.938 |
| | Querosene de Aviação | 100.797 | 89.466 | 85.646 |
| | Acetileno | 1 | 1 | 1 |
| | Propano | 24 | 9 | 22 |
| | Total combustível não-renovável | 157.614 | 154.091 | 150.229 |
| | Consumo total de energia dentro da organização (MWh) | | 327.235 | 338.864 |

Notas: (i) Embora classificadas de forma conservadora como combustíveis não renováveis, a "Gasolina – Brasil" e o "Diesel – Brasil" contêm percentuais obrigatórios de combustíveis renováveis, sendo etanol na gasolina e biodiesel no diesel. (ii) Com o objetivo de manter consistência metodológica, em 2025 o SAF (Sustainable Aviation Fuel) consumido, composto por uma mistura de 30% renovável e 70% fóssil, passou a ser contabilizado como combustível não renovável. (iii) 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. Os valores apresentados foram arredondados.

Consumo de energia fora da Organização (MWh) (GRI 302-2)

| Fonte | Combustível | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------------|---|---------------|---------------|---------------|
| Renovável | Etanol Hidratado | 4.820 | 4.435 | 6.802 |
| | Total | 4.820 | 4.435 | 6.802 |
| Não Renovável | Diesel Brasil | 24.986 | 25.144 | 27.785 |
| | Gasolina Brasil | 1.978 | 2.385 | 2.372 |
| | GLP | 25 | 33 | 32 |
| | Gás Natural | — | — | — |
| | Querosene de Aviação | 50.420 | 57.617 | 39.432 |
| | Total | 77.409 | 85.179 | 69.621 |
| | Consumo total de energia dentro da organização (MWh) | | 82.229 | 89.614 |

Querosene de aviação 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 reduziu em 15% quando comparado a 2024.

Quanto ao escopo 3, a queda do consumo energético proveniente de combustíveis não-renováveis se deu, principalmente, pela redução de viagens aéreas a negócios em 2025. Assim como nos anos anteriores, em 2025 o consumo de querosene de aviação apresentado na tabela apresentada não considera a categoria de uso do produto vendido.

Gestão de energia (RT-AE-130a.1)

| Indicador | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|------------------|------------------|------------------|
| % de energia consumida proveniente do Grid de eletricidade | 52% | 54% | 54% |
| % de energia renovável | 4% | 44% | 48% |
| Total de energia consumida (GJ) | 1.178.046 | 1.219.909 | 1.973.726 |

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 2025, passou-se a considerar a melhoria na eficiência de uso 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.

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.

As unidades contempladas no inventário são: Ozires Silva, Eugênio de Melo, Taubaté, EDE (ELEB), Botucatu, Sorocaba, Gavião Peixoto, São Paulo, Belo Horizonte, Atech (localizada em São Paulo) e Campinas no Brasil; Melbourne, Macon, Mesa, Nashville, Fort Lauderdale e Jacksonville nos Estados Unidos, OGMA em Portugal, Amsterdam nos Países Baixos e Le Bourget na França. Considerando o número de empregados(as) da companhia, a cobertura deste indicador é de 97%. Em 2025 as emissões Biogênicas foram influenciadas pelo incremento do uso de biometano em substituição ao uso de gás natural.

EMISSÕES POR TIPO DE GASES

Escopo 1

As emissões diretas reduziram cerca de 4% em 2025, comparado ao ano anterior. Essa condição reflete o cenário de iniciativas para redução de emissões escopo 1. O aumento das emissões de fontes biogênicas é explicado pelo aumento no uso de fontes de energia renovável pela Embraer.

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

| Gases | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------------------|---------------|---------------|---------------|
| CO2 | 37.519 | 36.080 | 35.028 |
| HFC | 5.670 | 8.038 | 7.785 |
| N2O | 229 | 217 | 241 |
| CH4 | 20 | 809 | 347 |
| PFC-218 | — | — | — |
| Total | 43.438 | 45.144 | 43.401 |
| Emissões Biogênicas | 168 | 780 | 3.722 |

Notas: (i) Em 2024 foi incluída a categoria de tratamento de efluentes, o que justifica o aumento das emissões de CH4. Os valores apresentados foram arredondados.

Escopo 2

Em 2025, toda a energia elétrica consumida pelas unidades de fabricação de aeronaves no Brasil, e em Portugal, na OGMA, foi de origem solar ou eólica, eliminando as emissões de escopo 2 nessas localidades e, consequentemente, reduzindo as emissões totais desse escopo na companhia.

Emissões diretas (Escopo 2 - Location-Based) de gases de efeito estufa (tCO₂e) (GRI 305-3)

| Gases | 2023 | 2024 | 2025 |
|--------------|---------------|---------------|---------------|
| CH4 | 18 | 17 | 17 |
| CO2 | 17.385 | 20.517 | 19.262 |
| N2O | 22 | 20 | 20 |
| Total | 17.426 | 20.554 | 19.300 |

Os valores apresentados foram arredondados

Emissões diretas (Escopo 2 - Market-Based) de gases de efeito estufa (tCO₂e) (GRI 305-3)

| Gases | 2023 | 2024 | 2025 |
|--------------|----------|---------------|---------------|
| CH4 | | 17 | 17 |
| CO2 | | 11.703 | 11.046 |
| N2O | | 20 | 20 |
| Total | — | 11.739 | 11.084 |

Os valores apresentados foram arredondados

Escopo 3

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

| Gases | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| CH4 | 2.071 | 2.374 | 1.217 |
| CO2 | 18.170.126 | 21.022.291 | 23.094.892 |
| N2O | 281 | 275 | 388 |
| Total | 18.172.479 | 21.024.940 | 23.096.497 |
| Emissões Biogênicas | 2.888 | 3.063 | 9.002 |

Os valores apresentados foram arredondados

EMISSÕES POR CATEGORIA

ESCOPO 3

A abrangência do Escopo 3 foi ampliada em 2025 na categoria de Bens e Serviços comprados, pela primeira vez, os dados de emissões reportados diretamente pelos fornecedores, alocados à Embraer e coletados por meio da pesquisa do CDP Supply Chain, passaram a integrar o Inventário Corporativo de Gases de Efeito Estufa (GEE) da companhia. Essas informações foram incorporadas especificamente à categoria “Compras de bens e serviços” do Escopo 3.

Na categoria de fase de uso do produto, 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.

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

| Categoria | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| Bens e serviços comprados | 1.184 | 1.047 | 16.590 |
| Deslocamento de funcionários (casa-trabalho) | 3.715 | 3.661 | 4.365 |
| Resíduos gerados nas operações | 7.415 | 4.713 | 22.964.844 |
| Transporte e distribuição (upstream) | 1.462 | 1.542 | 4.035 |
| Viagens a negócios | 13.179 | 15.158 | 1.516 |
| Fase de uso do produto | 18.129.867 | 20.981.687 | 10.600 |
| Atividades relacionadas com combustível e energia não incluídas nos Escopos 1 e 2 | 15.657 | 17.132 | 94.547 |
| Total | 18.172.479 | 21.024.940 | 23.096.497 |

Os valores apresentados foram arredondados.

INTENSIDADE DE EMISSÕES

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

| Escopo 1 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|--------|--------|--------|
| Emissões totais diretas de GEE (tCO ₂ e) | 43.438 | 45.144 | 43.401 |
| Receita anual (US\$ milhões) | 5.353 | 6.400 | 7.513 |
| Emissões por receita anual (tCO ₂ e / US\$ milhão) | 8,1 | 7,1 | 5,8 |
| Cobertura de Dados | 98% | 98% | 97% |

Os valores apresentados foram arredondados

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

| Market Based | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|--------|--------|--------|
| Emissões totais diretas de GEE (tCO ₂ e) | 17.426 | 11.739 | 11.084 |
| Receita anual (US\$ milhões) | 5.353 | 6.400 | 7.513 |
| Emissões por receita anual (tCO ₂ e / US\$ milhão) | 3,3 | 1,8 | 1,5 |
| Cobertura de Dados | 98% | 98% | 97% |

Os valores apresentados foram arredondados

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

| Location Based | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|--------|--------|--------|
| Emissões totais diretas de GEE (tCO ₂ e) | 17.426 | 20.554 | 19.300 |
| Receita anual (US\$ milhões) | 5.353 | 6.400 | 7.513 |
| Emissões por receita anual (tCO ₂ e / US\$ milhão) | 3,3 | 3,2 | 2,6 |
| Cobertura de Dados | 98% | 98% | 97% |

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 2025 referem-se às unidades aplicáveis, ou seja, a cobertura é de 100%.

No ano de 2025, foi dada continuidade às melhorias nas cabines de pintura do site de Botucatu, as quais resultaram na redução das emissões de VOC.

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

| Emissões de GEE - Não Kyoto | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|------------|------------|------------|
| NO _x | 42 | 58 | 26 |
| SO _x | 2 | 3 | 5 |
| Poluentes Orgânicos Persistentes (POP) | — | — | — |
| Compostos Orgânicos Voláteis (VOC) | 202 | 190 | 117 |
| Material Particulado (PM) | 60 | 40 | 72 |
| Total | 306 | 291 | 194 |

Os valores apresentados foram arredondados

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

| Emissões de GEE - Não Kyoto | 2023 | 2024 | 2025 |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| HCFC-22 | 0,09 | 0,12 | 0,10 |
| HCFC-141B | 0,02 | 0,02 | 0,01 |
| HCFC-124 | — | — | — |
| Total | 0,11 | 0,14 | 0,11 |

Nota: (t) 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.

ÁGUAS 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 87% e considera as unidades: Botucatu, EDE, Eugênio de Melo, Gavião Peixoto, Melbourne, Ozires Silva, OGMA e Taubaté.

Para a água, a cobertura dos dados é de 94%. 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.

Eficiência no Uso da Água

Na Embraer, o tema água é gerenciado no âmbito do Sistema de Gestão Ambiental (SGA), implementado nas principais unidades operacionais e certificado conforme a ISO 14.001:2015. O consumo de água e a geração de efluentes, associados tanto aos processos produtivos quanto ao uso humano, são considerados aspectos ambientais relevantes e, por isso, estão sujeitos a controles operacionais, monitoramento sistemático e à implementação de iniciativas voltadas à eficiência no uso dos recursos hídricos e à proteção do meio ambiente.

As iniciativas voltadas à eficiência no uso da água concentram-se prioritariamente nas unidades operacionais com maior representatividade em termos de consumo hídrico e onde o SGA está implementado. No Brasil, esse escopo inclui as unidades EDE, Ozires Silva, Botucatu, Eugênio de Melo, Taubaté e Gavião Peixoto, além da OGMA, em Portugal.

As práticas de eficiência no uso da água abrangem um conjunto estruturado de ações e iniciativas, descritas a seguir.



1) Avaliação do uso da água e identificação de oportunidades de melhoria

O consumo de água é monitorado de forma sistemática, com análises periódicas que permitem identificar desvios operacionais e oportunidades de aprimoramento da eficiência hídrica. Como prática de referência, a unidade de Gavião Peixoto possui medidores individualizados de consumo por edifício, com leitura em tempo real. Em 2025 operou um novo sistema de medição e monitoramento do uso e captação de água em Ozires Silva, Eugênio de Melo, Taubaté e EDE, com acompanhamento em tempo real e emissão de alertas quanto ao volume captado/ utilizado. Essa infraestrutura apoia a gestão do uso da água, permitindo uma visão mais detalhada dos consumos e subsidiando a tomada de decisões e a implementação de ações corretivas e preventivas.

2) Ações para redução do consumo de água

A Embraer implementa continuamente iniciativas voltadas à eficiência no uso da água e à redução de desperdícios. Entre as principais 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.

Em 2025 foi realizado um projeto piloto em Ozires Silva para alteração de tecnologia nas torres de resfriamento, contribuindo para redução do consumo de água no site.

3) Ações para melhoria da qualidade do efluente

Além dos tratamentos convencionais, a Companhia adota tecnologias complementares para aprimorar a qualidade dos efluentes tratados. Na unidade de Eugênio de Melo, é realizado o polimento do efluente por meio de filtros de zeólita. Nas unidades de Botucatu e Ozires Silva, o polimento ocorre por meio de filtros de areia. Essas etapas adicionais contribuem para a melhoria da qualidade final do efluente tratado.

4) Aplicação de reúso de água

O reúso de água é adotado como prática operacional em diferentes unidades da Embraer.

Na unidade Ozires Silva, águas residuárias provenientes de processos produtivos, em conjunto com águas de rejeito de sistemas de osmose reversa, são reutilizadas na lavagem de peças e no abastecimento de lavadores de gases. Na unidade de Botucatu, parte da água tratada nas estações de tratamento de efluentes industriais é reaproveitada para a limpeza de pisos, contribuindo para a redução da demanda por água potável.

O conjunto dessas práticas e iniciativas é avaliado no âmbito do Sistema de Gestão Ambiental, que passa por auditorias internas e de terceira parte, realizadas no mínimo anualmente, em conformidade com a ISO 14.001:2015.

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

| Fontes de captação de água | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Águas superficiais, que incluem áreas úmidas, rios, lagos e oceanos | 0 | 0 | 0 |
| Água subterrânea | 458.512 | 515.589 | 459.412 |
| Águas pluviais diretamente coletadas e armazenadas pela organização | 123 | 131 | 118 |
| Abastecimento municipal ou de outras empresas de abastecimento de água | 234.921 | 273.699 | 433.329 |
| Efluente de outras organizações | 66.550 | 67.908 | 63.724 |
| Total | 760.106 | 857.327 | 956.584 |
| Cobertura de dados (%) | 95% | 95% | 94% |

Os valores apresentados foram arredondados.

Com relação ao consumo de água, houve um aumento de 12% em 2025 frente ao consumo de 2024. 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 77% do consumo de água. Neste ano, a unidade de Ozires Silva apresentou redução de 10% no consumo de água como influência do projeto nas torres de resfriamento. Os demais sites com consumo representativo apresentaram aumento do consumo de água explicado pelo 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 operação de novas cabines de pintura.

Descarte de água (m³) (GRI 303-4)

| Destinação | | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------------------------------|---|----------------|----------------|----------------|
| Descarte de água por destinação | Água de superfície | 72.489 | 78.884 | 66.035 |
| | Água subterrânea | 0 | 0 | 0 |
| | Água do mar | 0 | 0 | 0 |
| | Água de terceiros (total) | 242.942 | 344.261 | 408.210 |
| | Água de terceiros enviadas para uso por outras organizações | 0 | 0 | 0 |
| | Total | 315.431 | 423.145 | 474.245 |
| Cobertura de dados (%) | | 87% | 89% | 87% |

Os valores apresentados foram arredondados.

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

| Descarte de água por tipo de unidade produtiva | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Doméstico | 222.977 | 320.979 | 367.297 |
| Industrial | 92.455 | 102.165 | 106.948 |
| Total | 315.432 | 423.144 | 474.245 |

Os valores apresentados foram arredondados.

Quanto aos efluentes domésticos, as unidades Belo Horizonte, Botucatu, Campinas, EDE, Fort Lauderdale, Jacksonville, 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, Nashville, Fort Lauderdale, Belo Horizonte e São Paulo não geram efluentes industriais.

Em 2025, observou-se um aumento de cerca de 12% 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 2025.

O índice de recirculação de água foi reduzido em 2025 pois houve uma revisão da metodologia para cálculo desse índice, se limitando à unidade de Ozires Silva.

Água reciclada e reutilizada (m³) (GRI 303-4)

| Água Reciclada e Reutilizada | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Quantidade total de água reutilizada (m3) | 17.228 | 3.217 | 2.856 |
| Índice de recirculação (%) | 2,3 | 0,4 | 0,3 |

Os valores apresentados foram arredondados.

RESÍDUOS

A gestão de resíduos é um tema material para a companhia. Em 2025, a cobertura dos dados é de 93% 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 ações 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

Os sites de Botucatu, EDE, Eugênio de Melo, Gavião Peixoto, OGMA, Ozires Silva e Taubaté, os quais representaram 93% dos resíduos gerados na companhia em 2025, possuem metas anuais para a melhoria da ecoeficiência no que tange à geração de resíduos sólidos perigosos. 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. Como destaque no ano de 2025, parte do material abrasivo gerado nas operações de corte na Unidade de Taubaté, que em condições anteriores seria considerado um resíduo, passou a ser enviado para empresa especializada a qual realiza o processamento e a transformação em um material ainda passível de uso no processo produtivo. Essa ação prolongou a vida útil do insumo e reduziu a geração de resíduos sólidos.

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 desvios e 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)

Para as Unidades do Brasil, mais relevantes em termos de geração de resíduos sólidos, é adotado o Programa Embraer de Coleta Seletiva (PECS) o qual traz diretrizes para a adequada segregação e disposição dos resíduos conforme suas características. Os(as) funcionários(as) recebem, no âmbito da integração pós-contratação, treinamento que engloba as diretrizes do PECS.

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. Em 2025 destaca-se o incremento do envio de resíduos da construção civil para a reciclagem e a consequente redução do montante destinado aos aterros.

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 | Métodos de disposição | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------------------------------|--|---------------|---------------|---------------|
| Resíduos Perigosos | Total de resíduos reciclados/reutilizados | 1.865 | 2.270 | 2.247 |
| | Total de resíduos dispostos/eliminados: | 3.709 | 3.276 | 2.997 |
| | Aterro | 16 | 14 | 15 |
| | Incineração ou queima direta (com recuperação de energia) | 0 | 0 | 0 |
| | Incineração ou queima direta (sem recuperação de energia) | 1 | 91 | 46 |
| | Outros tipos de disposição | 3.692 | 3.171 | 2.935 |
| | Total de resíduos perigosos gerados | 5.574 | 5.546 | 5.243 |
| Resíduos Não Perigosos | Total de resíduos não perigosos reciclados/reutilizados | 10.617 | 15.637 | 20.867 |
| | Total de resíduos não perigosos dispostos/eliminados: | 6.299 | 7.682 | 9.300 |
| | Aterro | 2.269 | 2.839 | 3.891 |
| | Incineração ou queima direta (com recuperação de energia) | 2.933 | 3.601 | 3.769 |
| | Incineração ou queima direta (sem recuperação de energia) | 0 | 0 | 0 |
| | Outros tipos de disposição | 1.097 | 1.242 | 1.641 |
| | Total de resíduos não perigosos gerados | 16.916 | 23.319 | 30.167 |
| Total de resíduos gerados | 44.980 | 57.730 | 70.820 | |
| Cobertura de Dados | | 94% | 94% | 93% |

Notas: (i) As categorias de disposição incluídas em "Resíduos reciclados/reutilizados" 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)

| Porcentagem de resíduos reciclados | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|---------------|---------------|---------------|
| % de resíduos perigosos reciclados | 33% | 41% | 43% |
| % de resíduos não perigosos reciclados | 63% | 67% | 69% |
| Total de resíduos gerados | 22.490 | 28.865 | 35.410 |
| Cobertura de Dados | 94% | 94% | 93% |

Os valores apresentados foram arredondados.

Os dados de geração de resíduos, por tipo de disposição, são recebidos, consolidados e periodicamente analisados criticamente 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.

Em 2025, a quantidade de resíduos perigosos gerada foi cerca de 5% menor do que a quantidade gerada no ano anterior. Além disso, destaca-se o aumento da taxa de reciclagem dos resíduos perigosos, que foi de 41% em 2024 para 43% em 2025.

Com relação aos resíduos não perigosos gerados, em 2025, houve um aumento de 29% 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) obras de ampliação nos sites. A parcela de resíduos não perigosos que são reciclados aumentou de 67% em 2024 para 69% em 2025.



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

Não ocorreram vazamentos reportáveis em 2025, 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)

| Número de Ocorrências - Derramamentos e Vazamentos | | Unidade | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|------------|---------|------|------|------|
| Número de ocorrências | Vazamentos | N | 0 | 0 | 0 |

Violações Ambientais

A empresa não pagou multas significativas (acima de US\$ 10.000) relacionadas a questões ambientais nos últimos quatro exercícios fiscais.

SUSTENTABILIDADE DO PRODUTO

Formado por um time da engenharia, o DIPAS – Desenvolvimento Integrado de Produto Ambientalmente Sustentável se fundamenta nos aspectos ambientais da sustentabilidade do produto, e atua nas seguintes frentes: 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, que alimenta planos de desenvolvimento de soluções alternativas.

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. Isso é feito por meio de mentorias em DfE e Análise do Ciclo de Vida, desenvolvidas em parceria com os times de Desenvolvimento Integrado do Produto (DIP).

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 de DfE vinculado a procedimentos internos, com objetivos, diretrizes e opções de projeto disponíveis aos engenheiros durante todas as fases do Desenvolvimento Integrado do Produto (DIP).



Outro princípio importante do DfE é a seleção de recursos e processos com menor impacto ambiental. Esse princípio é colocado em prática por meio da adoção de requisitos contratuais de sustentabilidade para novos produtos e pela definição de um padrão interno Embraer para requisitos ambientais aplicáveis aos desenhos do produto. Além disso, a Embraer utiliza uma plataforma dedicada à coleta de declarações de substâncias presentes em peças e componentes que são instalados nas aeronaves, o que possibilita um trabalho estruturado junto à cadeia de fornecedores e engenharia para a substituição, sempre que possível, de substâncias restritas e rastreadas por regulamentações ambientais.

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. Nesses quesitos, economia e redução de peso são fundamentais, então as melhores práticas de design, materiais e processos de fabricação são empregados e são pontos-chave que contribuem para melhorias na relação buy-to-fly. Conceitos de Design for Maintainability (manutenibilidade) 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 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.

Desde 2024, o time do DIPAS participa 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 análises do ciclo de vida simplificadas nos estudos preliminares.

Fim do Ciclo de Vida

A Embraer está especialmente preocupada com o fim da vida útil de seus produtos. Então, como parte desse esforço, a empresa é afiliada 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 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. Isso inclui o desenvolvimento de soluções técnicas para atender a novos requisitos e regulamentos das autoridades aeronáuticas, inclusive para aeronaves que já não estão mais em produção, mas permanecem em operação. 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, viabilizando o aproveitamento de USM (Used Serviceable Materials), com forte alinhamento aos princípios da economia circular.

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.

Neutralidade de carbono

A Embraer juntou-se à PSNM (Associação de Nova Mobilidade da Polônia, na sigla em polonês), a maior organização da indústria polonesa e região dedicada ao mercado de eletromobilidade e tecnologia de hidrogênio. A parceria busca acelerar a descarbonização do transporte aéreo, com foco no segmento regional, contribuindo para as metas globais e europeias de alcançar a neutralidade de carbono até 2050. Isso inclui o desenvolvimento de SAF (Combustível Sustentável de Aviação, em português), novas arquiteturas de propulsão, tecnologias de voo elétricas e híbridas, além de melhorias na eficiência operacional de todo o setor.

INDICADORES SOCIAIS



SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR

(GRI 403-1)

Programas de Segurança e Saúde do Trabalho

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

Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho

(GRI 403-1)

Buscamos a excelência em nosso desempenho em saúde e segurança ocupacional, um tema considerado prioritário para a Embraer. Para tanto, ações preventivas são promovidas de forma contínua e orientadas pela Política Ambiental, de Saúde e Segurança Ocupacional, de âmbito global, que serve como diretriz para o estabelecimento de metas, objetivos e ações vinculadas aos nossos critérios de excelência empresarial.

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.

Trabalhadores cobertos pelo Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (GRI 403-8)

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 a Head Global de Meio Ambiente, Saúde e Segurança.

A Embraer manteve em 2025 as certificações internacionais ISO 14.001 e ISO 45.001, garantindo a implementação de todas as ferramentas previstas nesse requisito com cobertura de 82% das operações da Embraer. 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%.

Serviços de saúde ocupacional (GRI 403-3)

Os colaboradores são convocados para a realização dos exames ocupacionais periódicos, conduzidos tanto nas instalações da empresa quanto em clínicas credenciadas pela Embraer.

Adicionalmente, o(a) médico(a) do trabalho realiza inspeções *in loco*, de forma não programada, percorrendo as diversas áreas da empresa em conjunto com a equipe de engenharia de segurança ocupacional. Essas visitas têm como finalidade avaliar, de maneira direta e imparcial, as condições do trabalho,

os potenciais riscos e a aderência às normas de saúde e segurança, assegurando a integridade física e o bem-estar dos(as) colaboradores(as).

Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes (GRI 403-2)

O time de EHS (Meio Ambiente, Saúde e Segurança) conduz processos de levantamento de perigos e riscos com o objetivo de controlar, prevenir e/ou mitigar impactos na saúde e segurança dos(as) colaboradores(as).

O Programa Ambiente Seguro permite que empregados e não empregados registrem situações e comportamentos de risco. Esses relatos fortalecem a prevenção, possibilitam respostas rápidas e garantem responsabilidades claras em todos os níveis. A liderança monitora os indicadores deste programa, apoiada por políticas consistentes e um sólido Sistema de Gestão de Segurança.



Adicionalmente, entre 2022 e 2025, a Embraer avançou significativamente em sua agenda de segurança e sustentabilidade ao conduzir um projeto estruturado de análise de riscos operacionais. A iniciativa envolveu a revisão sistemática de processos industriais utilizando metodologias reconhecidas de avaliação de perigos e fundamentada no sistema de gerenciamento de segurança operacional — Risk Based Process Safety (RBPS). Como resultado, essa abordagem fortaleceu a tomada de decisão baseada em risco, permitindo identificar oportunidades de melhoria, reforçar controles existentes e mitigar potenciais impactos relacionados à segurança de processos e à operação.

Os indicadores de EHS 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.

Prevenção e mitigação dos impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios (GRI 403-7)

O modelo de gestão adotado no Programa de Excelência Empresarial Embraer, o 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 possui comitê formal de saúde e segurança formado pelos(as) colaboradores(as), a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), regida pela Norma Regulamentadora NR5.

Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação referentes à saúde e segurança ocupacional (GRI 403-4)

A participação dos(as) colaboradores(as) que não são empregados(as) é fundamental para a construção de um ambiente seguro para todos. Essa participação ocorre por meio de iniciativas como Dialogo de Segurança; Ambiente Seguro; Diagnóstico de Cultura de Segurança e Lições Aprendidas.



Treinamento de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional (GRI 403-5)

A Embraer foca em capacitar trabalhadores e líderes para manter ambientes seguros. A empresa enfatiza treinamentos preventivos, práticas baseadas em comportamento seguro e iniciativas de cultura de segurança.



Acidentes de trabalho (GRI 403-9)

| Acidentes de trabalho - Colaboradores | Unidade | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|----------------|-------------|-------------|-------------|
| 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 | 25 | 24 | 21 |
| Taxa de acidentes de trabalho com afastamento (exceto fatalidades) | I | 0,01 | 0,01 | 0,38 |
| Número total de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória | N | 25 | 24 | 21 |
| Taxa de acidentes de trabalho com comunicação obrigatória | I | 0,01 | 0,01 | 0,38 |

| Taxa de frequência de acidentes com afastamento (por País) - Colaboradores | Unidade | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Brasil | I | 0,0 | 0,0 | 0,5 |
| EUA | I | 0,02 | 0,02 | 3,57 |
| Portugal | I | 0,04 | 0,02 | 7,30 |
| Outros países | I | - | - | - |

| Acidentes de trabalho - Terceiros | Unidade | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|----------------|-------------|-------------|-------------|
| 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 | 6 | 9 | 13 |
| Taxa de acidentes de trabalho com afastamento (exceto fatalidades) | I | 0,0 | 0,0 | 0,4 |

| Taxa de frequência de acidentes com afastamento (por País) - Terceiros | Unidade | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Brasil | I | 0,0 | 0,0 | 0,4 |
| EUA | I | 0,03 | 0,03 | 18,87 |
| Portugal | I | 0 | 0 | 0 |
| Outros países | I | - | - | - |

Nota: Os dados foram calculados de acordo com as normas regulamentadoras dos países em que a Embraer atua e abrangem informações da Embraer, da Eve e da OGMA. Os índices foram calculados com base em 1.000.000 de horas trabalhadas. Os valores apresentados foram arredondados.

BEM-ESTAR

Promoção da saúde e bem-estar (GRI 403-6)

| AÇÕES | Nº de Colaboradores Participantes | | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|--------|--------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| Estar de bem sem cigarro | 12 | 32 | 9 |
| Estar de bem sem drogas | 10 | 25 | 505 |
| Estar de bem com a família | 290 | 284 | 364 |
| Estar de bem com você | 368 | 1.962 | 2.699 |
| Estar de bem com a atividade física * | 5.166 | 9.598 | 12.366 |
| Estar de boa | 336 | 1.763 | 5.657 |
| Programa de vacinação | 23.241 | 25.003 | 21.933 |
| Embraer em movimento | 1.168 | 692 | 496 |
| Lives de prevenção | 61 | 993 | 3.403 |

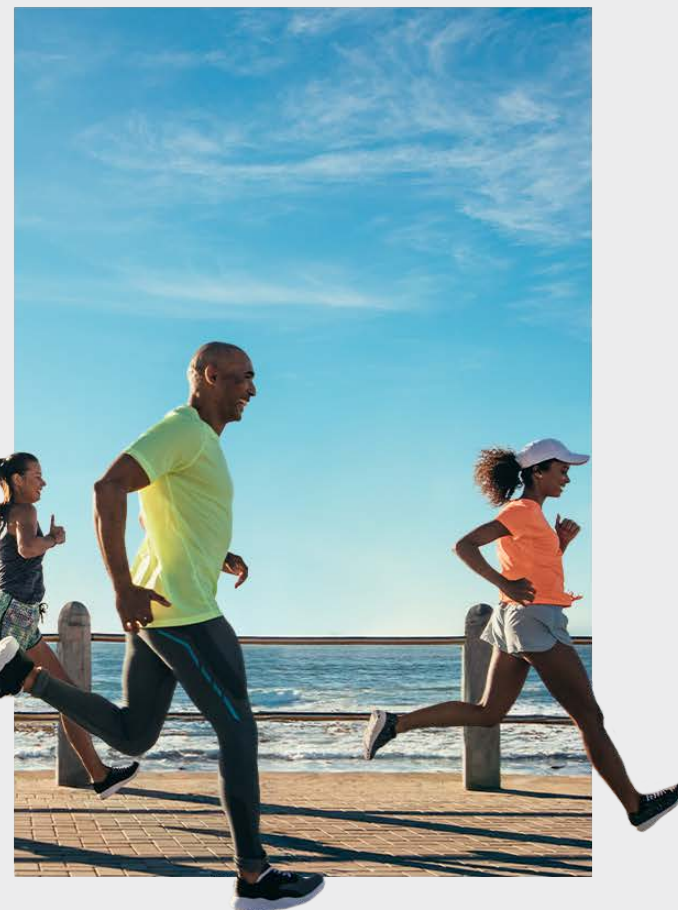
*Notas: Incluir dados somente da Embraer, sem considerar as coligadas.*Estar de bem com atividade física considera funcionários e seus dependentes.*

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(suas) 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 acesso a um programa completo de bem-estar físico, mental e nutricional dentro e/ou fora do Brasil.



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 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(suas) 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

Treinamento destinado à liderança para tratar assuntos voltados a Saúde Mental como: identificar sinais de ajuda, como abordar o assunto com alguém da equipe e como encaminhar o colaborador para redes e sistemas de apoio, promovendo assim um ambiente de trabalho saudável e acolhedor.

Saúde Digital

Beneficiários(as) do plano Saúde contam com atendimento médico digital pelo aplicativo ou site da sua operadora, com profissionais cadastrados em todo o Brasil.

Mindfulness e Autocuidado

Um momento dedicado ao bem-estar. São 15 minutos semanais exclusivos para o autocuidado, com diversas atividades que promovem equilíbrio e tranquilidade, fortalecendo a conexão consigo mesmo para aumentar a qualidade de vida.

Rodas de conversa

A Embraer oferece aos(as) colaboradores(as) momentos de conversa, presenciais ou online, com profissionais da Saúde. Esses encontros tem o intuito de promover a escuta ativa dos(as) funcionários(as), permitindo trocas com outras pessoas e apoio especializado, para despertar o autocuidado, estimular a qualidade de vida e a prática de hábitos saudáveis.

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 via telefone para colaboradores(as) e seus dependentes diretos em situações emergenciais. As pessoas elegíveis podem contar com o Plantão Social 24h, um canal criado para atender funcionários e dependentes diretos, à distância, e auxiliá-los, a qualquer hora, em situações emergenciais, como:

> **Assistência funerária aos(as) colaboradores(as) e dependentes diretos;**

> **Intercorrências e trâmites relacionados a prestação de serviço do plano de saúde;**

> **Autorização para atendimentos emergenciais relacionados ao plano de saúde ou odontológico;**

> **Assistência emergencial a colaboradores em viagens a trabalho.**

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.

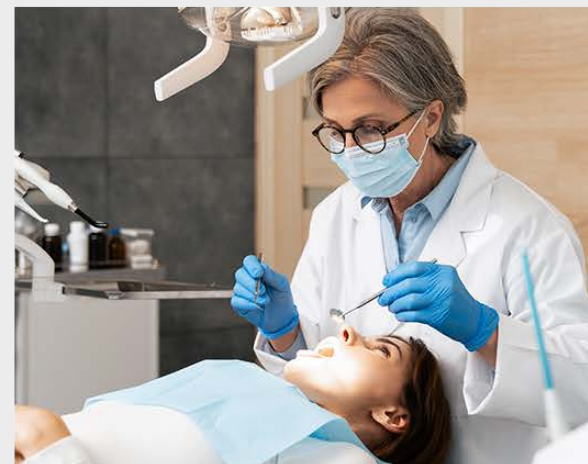


Benefício Farmácia

O benefício contempla a contribuição financeira pré-definida da Embraer nas despesas 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 36 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(as) colaboradores(as) e seus dependentes legais. A empresa participa das mensalidades, subsidiando entre 70% e 100% dos custos. Atualmente, os planos atendem 44 mil vidas.

Seguro de vida

A Embraer oferece aos seus(suas) colaboradores(as), estagiários(as) e aprendizes, o seguro de vida em grupo. Um benefício que as pessoas elegíveis e suas famílias podem contar, de acordo com a cobertura contratual.

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.

Exames Check-up para os executivos

O exame de Check-up para executivos (Gerentes, Diretores, VPs e Presidente) é oferecido através dos laboratórios Fleury e pode ser realizado anualmente. Com ele é possível detectar e prevenir alterações em sua saúde.

Campanhas/Eventos/Calendário EHS

Promoção a saúde, qualidade de vida e bem-estar, por meio de orientações e dicas compartilhados com toda a empresa via canais de comunicação interna, e realização de eventos e campanhas anuais.



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, Licença maternidade de 180 dias e licença paternidade de 20 dias, benefício farmácia, benefício vacina, check-up para executivos e, Wellhub, além de contar com um programa robusto de bem-estar. A Embraer também oferece Previdência Privada, Restaurantes nas unidades operativas, Vale-refeição (para as unidades que não possuem restaurante), Vale alimentação, horário flexível de trabalho, modelos de trabalho alternativos como 100% remoto (se aplicável) e híbrido, auxílio creche, Academia de Idiomas, Programa de incentivo à educação, Cooperativa Embraer, APVE – Associação dos Pioneiros e Veteranos da Embraer e ADC – Associação Desportiva Classista Embraer.

A companhia também assegura a todos os seus empregados, os direitos e benefícios previstos pela legislação trabalhista brasileira, incluindo férias remuneradas, pagamento de horas extras, descanso semanal remunerado, licenças legais e demais encargos previstos em lei. Esses direitos são garantidos por meio de políticas internas, acordos coletivos aplicáveis e mecanismos formais de controle e conformidade trabalhista.

Embora tais direitos constituam requisitos legais no Brasil a Embraer os trata como compromissos fundamentais de trabalho decente, alinhados a princípios internacionais, como as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).



COMUNIDADES LOCAIS

A tabela a seguir mostra os principais resultados do trabalho realizado pelo Instituto Embraer e Embraer Foundation em 2025.

| Número de organizações apoiadas pelo Instituto Embraer e Embraer Foundation | | | |
|--|--------------|-------------|--------------|
| Instituto Embraer & Embraer Foundation | 2023 | 2024 | 2025 |
| Instituto Embraer | 3 | 3 | 2 |
| Embraer Foundation | 34 | 22 | 30 |
| Total | 37 | 25 | 32 |
| Número de voluntários(as) engajados(as) pelo Instituto Embraer e Embraer Foundation | | | |
| Instituto Embraer & Embraer Foundation | 2023 | 2024 | 2025 |
| Instituto Embraer | 914 | 500 | 853 |
| Embraer Foundation | 507 | 400 | 582 |
| Total | 1.421 | 900 | 1.435 |
| Colégios Embraer | | | |
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| Número de graduados(as) nos Colégios Embraer desde 2002 | 5.000 | 5.240 | 5.480 |
| % de alunos(as) dos Colégios Embraer aceitos(as) em universidades públicas ou privadas com 100% de bolsa | 86% | 86% | 76% |
| Estudantes universitários(as) contemplados(as) pelo programa de bolsas Revoar | 21 | 42 | 87 |

O Programa Fundo de Bolsas foi descontinuado. Em seu lugar, foi criado o Programa Revoar, que oferece apoio financeiro, mentoria e uma trilha de aprendizado para estudantes formados nas escolas de ensino médio da Embraer e na escola pública de Gavião Peixoto.

GESTÃO DE TALENTOS

Programas de Entrada

Programa de Estágio

Foram abertas 600 vagas para estudantes de nível técnico e superior em todo o Brasil, que passaram por um processo seletivo 100% virtual. Com modelos remoto, híbrido e presencial, o programa oferece benefícios como bolsa-auxílio, convênio médico, convênio odontológico e vale-transporte. Em 2025, 59% das vagas foram preenchidas por grupos sub-representados, incluindo mulheres e pessoas negras. O desenvolvimento dos Estagiários tem como objetivo apoiar a jornada de aprendizado, evolução profissional e autonomia dos talentos em início de carreira. Ele é estruturado em três frentes principais que se complementam e garantem uma experiência completa de desenvolvimento: competências comportamentais, atuação prática e trilhas guiadas de aprendizagem. Adicionalmente, com o LinkedIn Learning e Workshops interativos, os jovens talentos praticam protagonismo, soft skills e projetos, onde os estagiários desenvolvem uma solução alinhada à sua área de atuação. Em 2025, tivemos cerca de 40 projetos apresentados e a taxa de conversão de estagiários para funcionários de 41%.

Programas de Estágio Summer e Winter Job

O Summer Job da Embraer é uma experiência imersiva que reúne estudantes de diversos estados do Brasil para vivenciar intensamente o dia a dia da companhia, participando de integrações com times técnicos e corporativos, palestras, treinamentos, visitas culturais e projetos práticos acompanhados por especialistas. Já o Winter Job é dedicado a estudantes brasileiros que cursam graduação em universidades no exterior, oferecendo pílulas imersivas focadas na cultura Embraer, no entendimento do negócio e em projetos dedicados. Ambos os programas têm duração de até três meses e, em 2025, tivemos 56 jovens estagiários participando desses programas, com uma expressiva taxa de conversão de 70% para o Estágio Regular.

Programa Jovem Aprendiz

Em 2025, cerca de 192 novos aprendizes foram contratados nas unidades de São José dos Campos, Botucatu e Gavião Peixoto (SP), para funções técnicas e administrativas. No total, 69% das vagas foram preenchidas por grupos sub-representados, incluindo mulheres e pessoas negras.

Programa Formação de Talentos

Realizado em parceria com o SENAI, o Programa é uma iniciativa dedicada ao desenvolvimento profissional de Pessoas com Deficiência, promovendo inclusão, qualificação e oportunidades reais de carreira.

Durante a formação, os jovens têm a oportunidade de participar de uma trilha estruturada de capacitação técnica e comportamental, que combina aulas práticas e teóricas em um ambiente acessível, seguro e preparado para acolher diferentes necessidades. A formação reforça os pilares de cultura da Embraer: colaboração, excelência, inovação e respeito, e oferece aos participantes a possibilidade de desenvolver habilidades fundamentais para atuar em áreas industriais e tecnológicas. Mais do que uma capacitação, o programa representa um compromisso com a diversidade e a transformação social, ampliando o acesso ao conhecimento e fortalecendo o caminho para a empregabilidade de talentos PcD.

Desde 2023, tivemos 120 pessoas qualificadas pelo Programa de Formação em diversos cursos, tais como: Cultura Aeronáutica, Logística, Informática Básica, Administração, Comportamento e Atitude, Manutenção de aeronaves, entre outros. Só em 2025 foram qualificadas 52 pessoas com deficiência, com uma taxa de 70% de alocação pós qualificação.

ACADEMIAS & PROGRAMAS

(GRI 404-2)

Academias Embraer

O ano de 2025 representou uma expansão e consolidação da Academia no conjunto das iniciativas corporativas, com o objetivo de continuar fortalecendo a conexão e estreitando a relação com a liderança de maneira global, reforçamos 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 por meio da ampliação do treinamento de Comportamentos da Liderança Embraer, alcançando 62% do público e reforçando o compromisso em 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.

Também destaca-se a consolidação da Jornada da Primeira Liderança, programa estruturado para apoiar profissionais em sua primeira posição como líderes.

Em seu primeiro ano completo após o lançamento, contou com a participação de 234 líderes, promovendo o desenvolvimento de capacidades essenciais para liderar a si mesmo, aos outros e pelo contexto.

Como novidade, a Embraer lançou o Welcome Onboarding, criado para apresentar as principais ferramentas, processos e recursos disponíveis para apoio na atuação da liderança no dia a dia, especialmente em temas de Gestão de Pessoas. Estas iniciativas reforçam o compromisso da Academia em oferecer uma integração estruturada, fortalecendo a jornada de desenvolvimento dos líderes e os preparando para atuar com mais clareza, segurança e alinhamento ao papel esperado na Embraer.

EMpower to Fly

O EMpower to Fly é um programa voltado ao desenvolvimento de colaboradores(as) com o objetivo de aceleração de carreira e concluiu sua primeira turma com 50 participantes. A iniciativa amplia a compreensão sobre expectativas organizacionais e fortalece competências essenciais por meio de conteúdos alinhados à cultura da Embraer. Esses aprendizados preparam os(as) participantes para enfrentar desafios profissionais futuros e avançar em suas trajetórias de carreira.

EMpower Women

A iniciativa EMpower Women, alinhada ao compromisso de alcançar 20% de mulheres em posições de liderança sênior, concluiu sua segunda turma global com 45 participantes.

O programa reforçou o desenvolvimento profissional das mulheres por meio de conteúdos voltados a empoderamento, posicionamento, habilidades interpessoais e gestão de pessoas no contexto da equidade de gênero. O programa contou também com encontros presenciais que fortaleceram o networking e a conexão entre as participantes, ampliando sua rede de apoio para desafios futuros.

Saúde Mental

Em seu terceiro ano consecutivo, o treinamento de Saúde Mental & Segurança Psicológica manteve o compromisso da Embraer em promover um ambiente seguro e saudável para líderes e colaboradores(as). O objetivo deste treinamento é sensibilizar e engajar a liderança para atuar como agente de transformação, promovendo ambientes saudáveis e psicologicamente seguros para si e suas equipes.

Academia de Liderança

Em 2025, a Academia da Liderança incluiu o treinamento de Comunicação Executiva para Gerentes e Diretores, com o objetivo de fortalecer a capacidade da liderança em comunicar-se de forma estratégica, clara e influente. Baseado em princípios de neurociência, o programa ampliou a habilidade da liderança de gerar impacto, engajar equipes e potencializar resultados.

Alinhada à estratégia corporativa de Inovação, a Academia também promoveu a Jornada da Inovação & Simplificação, direcionada a engajar a liderança como agente de transformação. A capacitação reforçou práticas que estimulam um ambiente aberto a novas ideias, agilidade e eficiência, contribuindo para a geração de valor sustentável para a Embraer. Complementando o portfólio de desenvolvimento, a Embraer conduziu treinamentos junto aos Parceiros do Conhecimento internos, que compartilharam sua expertise em temas essenciais para a gestão. O Finanças na Prática trouxe conceitos financeiros aplicados ao cotidiano da liderança, fortalecendo a compreensão da relação entre decisões de gestão, resultados e áreas da empresa.

O treinamento de Liderança LEAN fortaleceu a aplicação dos princípios LEAN na gestão, fortalecendo a cultura de melhoria contínua na Embraer, enquanto o Preventivo Trabalhista ampliou o entendimento dos principais conceitos jurídicos e boas práticas.

Na área de Pessoas, o treinamento de Potencial & Sucessão apoiou líderes na gestão da carreira dos(as) colaboradores(as) e no fortalecimento das práticas de desenvolvimento interno. O Treinamento de Avaliação de Performance capacitou a liderança a realizar avaliações consistentes, estruturadas e alinhadas às diretrizes da empresa, contribuindo para o desenvolvimento dos times e para os resultados organizacionais. Além disso, as sessões mensais de Rotinas Administrativas, ministradas pelo time de Folha de Pagamento, reforçaram o conhecimento da liderança em práticas administrativas, facilitando processos e

apoiando a gestão cotidiana. Para marcar o primeiro ano do relançamento da Academia da Liderança, realizamos o Evento Global da Academia da Liderança, que reuniu mais de 700 líderes em um momento único de celebração, alinhamento e inspiração. O evento destacou as conquistas alcançadas ao longo do ano, trouxe depoimentos de líderes participantes das iniciativas e apresentou a visão e projetos que impulsionarão o próximo ano da Academia. Mais do que celebrar resultados, o evento reforçou o compromisso com uma liderança preparada, conectada e protagonista da transformação da Embraer. Foi um marco que fortaleceu ainda mais a posição da Academia como pilar estratégico no desenvolvimento de pessoas e projetou nossa ambição de construir, juntos(as), o futuro da liderança na companhia.

Academia da Engenharia

Em 2025, foram implementadas diversas soluções de aprendizagem alinhadas às demandas atuais e futuras da engenharia, com o objetivo de acelerar o desenvolvimento dos(as) colaboradores(as). Essas iniciativas promovem uma visão sistêmica do desenvolvimento de produtos e do negócio, fortalecendo a gestão dos conhecimentos e estimulando o engajamento das pessoas. Além disso, novos programas específicos para a engenharia foram lançados, agregando as demais iniciativas já existentes que vêm amadurecendo ao longo dos anos. Todas essas ações contaram com a colaboração de times multidisciplinares da engenharia, garantindo a personalização dos conteúdos e o fomento da cultura do aprendizado.

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 habilidades do futuro. Em 2025, estiveram ativas duas turmas de mentoria técnica, as quais se estendem em 2026, com duração de 18 meses. Ao total estão participando 227 duplas de mentores(as) e mentorados(as). Os participantes dedicam horas de estudo em 150 temas técnicos com impacto direto no desenvolvimento das pessoas e na perpetuidade do conhecimento técnico da Engenharia Embraer.

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 35 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 por multiplicadores especialistas da Embraer. Além dos cursos teóricos, a jornada oferece uma vivência prática em diferentes áreas da empresa, onde as pessoas têm a oportunidade de se aproximarem da operação, dos produtos e de pessoas de outras áreas de interface com a engenharia.

O Programa já formou 22 turmas, sendo que destas, 3 turmas ocorreram em 2025 capacitando 150 pessoas, 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 2025 a carga horária total de cerca de 36.270 horas de capacitação por participações.

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 2025 aconteceu a 3ª turma, com a participação de 24 colaboradores(as) de diferentes áreas da Embraer: engenharia, serviços e suporte e vendas, além de um participante da Atech, empresa do grupo Embraer. Ao longo da existência do programa foram capturadas cerca de 80 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

Em 2025, o pilar de Soft Skills foi pauta na engenharia. Durante o ano, os(as) colaboradores(as) foram convidados(as) a participar de diversas ativações que focaram na importância deste tipo de habilidade para formação de times de alta

performance. Ao todo, foram 12 Workshops de Cultura da Aprendizagem, 5 podcasts temáticos de soft skills, com líderes e colaboradores(as) entrevistados(as); 9 séries de conteúdos em formato de microlearning, com dicas rápidas de soft skills; 28 treinamentos internos de segurança psicológica, conduzidos pelos colaboradores; 6 trilhas de autoaprendizado; 14 turmas de soft skills, mediadas por consultoria externas e 4 lives abertas para toda a engenharia, em temas variados como comunicação e caminhos para ambientes seguros.

Destacamos, também, a edição de 2025 do Seminário de Engenharia, Tecnologia e Inovação (SETI), onde os times de engenharia puderam compartilhar artigos de soft skills e mediar rodas de conversas com a participação da alta liderança da engenharia, que abordaram cases práticos, dando-se ênfase no exercício do soft skills e da humanização como fatores estratégicos de sucessos.

Programa de Formação para Engenheiros de Ensaio em Voo

Em 2025, aconteceu a segunda turma, no Brasil, do curso de formação de engenheiros de ensaios em voo, em parceria com a Sirius Flight Test, instituição nacional aprovada pelo MEC. A grade curricular por participante foi dividida nas seguintes etapas: 64h de teoria, 200h de exercícios em simulador de voo e 200h de voo prático em avião experimental, além de outras 400h por participação, dedicadas a familiarização com os aspectos documentais do voo, como: elaboração de cartão de voo, preparação dos voos e relatórios, dentre outros. Esta formação foi concebida para atender aos requisitos do negócio

quanto ao planejamento para as campanhas em voos atuais e futuros, que demandam aumento da prontidão dos funcionários. Foram capacitados 8 colaboradores(as) e a formação foi avaliada pelos aprendizes com NPS de excelência.

Programa Tour Embraer de Conexões

O Programa Tour Embraer de Conexões tem como objetivo expandir ainda mais a visão dos(as) colaboradores(as) diante dos produtos e processos da companhia. Estão catalogados mais de 20 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 participantes do produto, conecta pessoas de diferentes áreas. No ano de 2025 ocorreram 59 turmas com a participação de 260 pessoas, acumulando mais de 100 horas de aprendizagem prática, além de colaborar com o engajamento das pessoas com a Embraer.

Programa aceleração das skills de Desenvolvimento do Produto

Este pilar direciona o aprendizado das pessoas com base na Jornada de desenvolvimento do(a) colaborador(a) na engenharia, que é dividida em 2 fases: a primeira destinada aos empregados com até 2 anos de empresa, onde acessam soluções de aprendizagem obrigatórias em nível básico; e a segunda destinada a continuidade do aprendizado em níveis de proficiência intermediário à avançado. Esta estratégia educacional composta por trilhas de autodesenvolvimento,

currículos de qualificação e programas específicos, garante a aceleração dos conhecimentos customizados em cada momento de carreira do colaborador na engenharia. A estrutura de conteúdos está organizada em 13 macro tecnologias e temas relevantes, como por exemplo Aeronáutica, Estrutura, Materiais, EMIT, Projetos, Integridade do produto, Integração dos sistemas e Ensaios, sendo esta última lançada em 2025.

Progredindo para 2026, dois novos passos foram anexados na jornada de desenvolvimento, sendo eles o estabelecimento de currículos obrigatórios de capacitação por tecnologia e o programa de tutoria técnica com ênfase em exercícios simulados e cases práticos.

Programa de preparação de skills para a Engenharia do Futuro

Em 2025, aconteceu a 2ª turma do Programa MBSE (engenharia de sistemas baseada em modelos conceitual e prático), em parceria com o ITA (Instituto Tecnológico de Aeronáutica). Este programa, que iniciou em 2024, acumula 80 pessoas treinadas em uma abordagem que utiliza modelos para apoiar todo o ciclo de vida de um sistema, promovendo o atualização e qualificação 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 8 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. Outro destaque importante é a capacitação de Framework Virtual Systems Integration (VSI) que é um conjunto de ferramentas para desenvolver, simular, testar, validar e certificar sistemas. Este framework é baseado em softwares comerciais e proprietários da Embraer e o treinamento objetiva capacitar e atualizar engenheiros para utilização das tecnologias e ferramentas empregadas no VSI de hoje e do futuro. Em 2025, foram capacitadas 65 pessoas em uma carga horária de 16 horas de treinamento teórico e prático.

Programa Job Rotation da Engenharia

Em 2025, aconteceu a 3ª edição do Programa de Job Rotation na Engenharia, que é coordenado pelo time de Estratégia da Engenharia de Desenvolvimento do Produto, conectado com a Academia da Engenharia. O Programa contou com 146 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.

Programa de Especialização em Segurança de Voo – PE-Safety:

O Programa de Especialização em Segurança de Voo- PE-Safety, está na turma 16 e tem como objetivo transmitir os princípios de segurança de voo e integridade do produto, além de capacitar profissionais para compreender, aplicar e promover esses conceitos fundamentais dentro de suas atividades diárias.

As aulas são ministradas por instrutores internos e externos. No ano de 2025, 38 profissionais da Embraer e Eve iniciaram o programa com formação prevista para 2026. A especialização é formada por 60 disciplinas, com a carga horária total de 226 horas. Os alunos têm acesso a aulas teóricas síncronas, palestras com autoridades externas, grupos de estudos supervisionados por especialistas e elaboram um projeto final, embasado em solução de estudos de casos reais. O programa disponibiliza também vagas avulsas em todas as disciplinas teóricas, fomentando a cultura da segurança de voo.

Programa de Aperfeiçoamento Generalista para a Engenharia de Interiores – PAGE-Int

Este programa teve a sua primeira turma inaugurada em 2025, com o objetivo de atualizar e integrar o time de Tecnologia de Interiores das diferentes unidades de negócio. 84% dos(as) colaboradores(as) da equipe tiveram contato com o programa, obtendo a média de capacitação/por participante de 40 horas.

Foram 38 soluções de aprendizagem, ministradas por 35 instrutores internos e desmembradas em 3 grandes blocos de saberes, sendo o primeiro sobre temas multidisciplinares de Estruturas de Interiores (painéis, monumentos e assentos), Projeto de Interiores, Ergonomia e conforto, Materiais de Interiores, Sistemas de Interiores, Seleção e Gestão de Fornecedores, dentre outros; o segundo bloco abordou temas complementares, como robustez e maturidade, Aftermarket das aeronaves e a contribuição da tecnologia de interiores,

Vida do produto na série; e, por fim, o terceiro bloco dispôs de trilhas de soft skills do LinkedIn Learning curadas sobre tomada de decisões, produtividade e integração com as pessoas.

Programa de Formação Avançada: Eletrificação Veicular

O objetivo deste curso é aprimorar competências associadas aos impactos da eletrificação veicular nos produtos da Embraer, dentre eles: Microgrids-aeronáuticos, eletrônica de potência, qualidade e armazenamento de energia e controle de motores elétricos de alto desempenho. O programa conta com o apoio da LEMT (Laboratório de Eletrônica de Potência e Média Tensão), universidade especialista que conduz as 375 horas de treinamento por 18 meses. Ao total, estão sendo capacitados 30 profissionais da engenharia, que participarão de sessões de mentoria, grupos de estudo e exercícios individuais. As avaliações dos alunos são realizadas através de trabalhos práticos em ambiente de simulação com problemas da indústria. O curso provê ainda uma titulação lato-sensu baseada no desempenho e presenteísmo das disciplinas.

Programa de Imersão em Business & Management

Este programa é parte da estratégia de capacitação da academia de engenharia e tem como objetivo promover atitudes de intraempreendedorismo e inovação, a fim de fortalecer tomadas decisões cada vez mais assertivas.

Entre 2024 e 2025, foram capacitadas 160 pessoas, majoritariamente líderes, que corresponderam a 45% do público.

O programa possui 17 módulos sobre visão estratégica e corporativa, conhecimento das unidades de negócio e entendimento sobre a gestão operacional das áreas de interface.

Em 2025, iniciou-se um movimento de democratização dos conhecimentos, através da gravação dos conteúdos em formato de videoaulas dotadas de legenda e tradução em libras. Também em 2025, a Embraer ofereceu aos(às) colaboradores(as) uma palestra sobre o tema “Planejamento de cenário, preparando-se para o futuro da aviação”, foram apresentando, a mais de 200 participantes, possíveis futuros no segmento aeronáutico propostos pela inteligência artificial. O programa é reforçado por trilhas de autodesenvolvimento assíncronas de business & management, visando a promoção do protagonismo.

Academia da Engenharia de Manufatura

Lançada em agosto de 2023, essa academia consolidou-se como um programa estratégico voltado à qualificação e capacitação dos profissionais da área, com foco na preparação das equipes para os desafios tecnológicos e operacionais presentes e futuros. Sua proposta central é ampliar a prontidão técnica e comportamental dos times, mitigar eventuais gaps de competências e sustentar as iniciativas críticas de inovação e eficiência industrial.

Em 2025, as trilhas de capacitação no site Melbourne se expandiram com novos temas e conteúdos. O Programa de

Mentoria Técnica Corporativo também se expandiu e está no seu segundo ciclo com 57 duplas, conectando especialistas e talentos emergentes em uma rede de desenvolvimento contínuo. Ao longo de 2025, a Academia realizou aproximadamente 230 turmas, totalizando cerca de 8,5 mil participações em atividades voltadas ao desenvolvimento de soft e hard skills. Esses números reforçam a crescente adesão dos profissionais e o impacto direto da academia na maturidade técnica, na performance operacional e na formação de capacidades importantes para o futuro da companhia.

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 nossos clientes, através da aprendizagem e capacitação das pessoas, bem como do desenvolvimento de competências do profissional de hoje e do futuro, em busca da melhoria contínua e padronização dos nossos processos, visando alcançar padrões elevados de qualidade através do incentivo do aprimoramento contínuo. Em 2025, foi lançado o Programa Global “Circuito Cultura para Qualidade”, uma iniciativa estruturante voltada ao fortalecimento dos principais princípios da cultura aeronáutica entre os times operacionais. Como resultado geral foram mais de 296 turmas, com aproximadamente 6.000 participações.

Academia de Supply Chain

Lançada em 2021 com a missão de capacitar 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 2025, foi estruturada uma trilha de onboarding dedicada aos processos e procedimentos-chave de Supply Chain, com o objetivo de elevar a prontidão técnica e fortalecer as competências essenciais dessa área estratégica. Foi realizado também o segundo ciclo do programa de mentoria com 32 duplas em temas direcionados pelos desafios do negócio.

Outro marco relevante em 2025 foi o desenvolvimento de uma trilha digital especializada em Inteligência Artificial, estruturada para promover a adoção de tecnologias avançadas nos processos e rotinas da área. Foi realizado também o desenvolvimento do time de líderes nas competências direcionadas ao negócio tendo como parceria uma consultoria renomada de mercado. Como resultado foram aproximadamente 54 turmas, com mais de 1,8 mil participações e cerca de 379 horas de aprendizado.

Academia de Procurement

Tem o objetivo de garantir a capacitação dos profissionais de Procurement, baseando-se nas competências requeridas de cada função para atender as necessidades do negócio e de estratégia da Embraer. Em 2025, o time de líderes da área foi desenvolvido em competências direcionadas ao negócio, tendo como parceria uma consultoria renomada de mercado. Outro marco relevante foi o desenvolvimento de uma trilha digital especializada em Inteligência Artificial, estruturada para promover a adoção de tecnologias avançadas nos processos e rotinas da área. Ocorreu também o terceiro ciclo do programa de mentoria técnica, com 28 duplas e 3 trios, em temas direcionados pelos desafios do negócio. Foram realizados 64 treinamentos, com aproximadamente 3.100 participações e 268 horas de formação estruturada.

Academia LEAN

Uma das academias pioneiras 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 2025, realizou cerca de 328 turmas, treinando mais de 7,5 mil pessoas, sendo mais de 2,4 mil pessoas capacitadas nos DOJOS, que são as salas de aprendizagem prática do LEAN. A Academia alcançou um marco de 293,5 mil conclusões de treinamentos, desde o seu lançamento em 2020. Em 2025, ampliou sua estratégia de difusão dos conceitos LEAN de forma online, criando vídeo aulas desenvolvidas com dublagens provenientes de Inteligência Artificial para o idioma inglês, garantindo a inclusão e amplitude no aprendizado de forma global.

Academia de Estratégia e Inovação

A Academia de Estratégia e Inovação, lançada em abril de 2025, tem como propósito desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes que fortalecem a cultura de inovação e pensamento estratégico da Embraer, disseminando as competências essenciais para acelerar a transformação e preparar a empresa para os desafios futuros. No seu primeiro ano de funcionamento, a Academia estruturou e disponibilizou 18 turmas de capacitação em temas como Business Agility and VRO (Value Realization Office), Intraempreendedorismo - Green Light, Plano Estratégico e Iniciativas estratégicas e Introdução ao Embraer Startup Program, engajando mais de 416 colaboradores(as) e impulsionando o desenvolvimento estratégico e inovador na companhia.

My Tech Academy

Em 2025, a My Tech Academy seguiu fortalecendo o desenvolvimento e capacitação dos(as) colaboradores(as) da Embraer, com foco na evolução digital e na formação de agentes de transformação. O principal destaque do ano foi o avanço das iniciativas em Inteligência Artificial, com sessões dedicadas ao contexto da IA na Embraer. Além disso, também foram promovidos treinamentos em outras competências. Os resultados consolidaram o impacto da Academia, que abordaram 69 diferentes temas em mais de 110 soluções de aprendizagem, com total de 12.025 participações, chegando a impactar mais de 5.160 colaboradores.

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 2025, tivemos cerca de 1.780 participações, entre 15 temas diferentes, totalizando aproximadamente 14 mil horas de treinamento.

Programa Parceiros(as) do Conhecimento

O Programa Parceiros e Parceiras do Conhecimento reúne mais de 1.700 especialistas internos, espalhados nos mais diversos sites da empresa, responsável por cerca de 96% dos treinamentos na Embraer. A iniciativa fortalece a gestão dos conhecimentos e promove uma cultura contínua de colaboração e excelência operacional. Este programa é um símbolo de valorização dos talentos internos, contribuindo diretamente com a sustentabilidade dos conhecimentos do negócio e das carreiras das pessoas. Este programa também é responsável pela capacitação dos especialistas internos, garantindo a desenvoltura enquanto educadores.

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 2025, o programa atendeu cerca de 100 colaboradores(as) com um investimento total de mais de R\$ 380 mil.

Programa de Idiomas

Entendemos que a Embraer segue para uma direção cada vez mais global e, para contribuir com esta missão, desde 2022, a empresa relançou o Programa de Idiomas com o objetivo de acelerar o aprendizado nos idiomas: inglês, espanhol, francês e português, e pensando na estratégia de expansão da empresa. Com aulas e conteúdo mantidos no formato 100% on-line (síncrono e assíncrono), em 2025, contamos com mais de 600 alunos(as) ativos(as), fechando o ano com 77 turmas fixas dedicadas para o público da Embraer. Além das aulas ao vivo, os participantes contam com uma plataforma rica em recursos, como exercícios interativos e materiais de apoio pensados para impulsionar o aprendizado e reforçar a prática diária. E, para tornar a jornada ainda mais eficiente, os novos alunos iniciam sua experiência com um teste de nivelamento automatizado por IA, que identifica o ponto de partida ideal para cada um.

Programa de Ética e Compliance

Uma das esferas de governança do “Programa de Ética e Compliance Corporativo” é a estratégia de aprendizagem, onde centraliza os treinamentos desta natureza de temática. Em 2025, foram disponibilizados treinamentos de Código de Ética e Conduta, política de Importação e Exportação, Conflitos de Interesse e Anticorrupção, alinhados à cultura, valores e pilares da Embraer. Esses treinamentos possuem caráter mandatório. Foram mais de 53 mil participações e 79.543 mil horas de treinamento.

Programa Corporativo de Qualificação Aeronáutica

O Programa Corporativo de Qualificação Aeronáutica reúne conteúdos voltados às áreas produtivas da empresa, especialmente aquelas responsáveis pela fabricação e montagem das aeronaves. Seu principal objetivo é oferecer qualificação técnica e preparar os profissionais para atuarem com segurança, eficiência e qualidade. Dentro do PQE Interno foi desenvolvido o Programa de Trainees, no qual o(a) colaborador(a) é admitido(a) na empresa e passa por um ciclo de treinamentos teóricos e práticos sobre os conceitos básicos de produção. Esse processo garante que o profissional esteja devidamente preparado e apto a executar suas atividades com excelência, observando rigorosamente os padrões de segurança e qualidade. Em 2025, o Programa de Qualificação Interno registrou cerca de 300 mil participações em cursos, totalizando aproximadamente 500 mil horas de treinamento.

PLATAFORMAS DE APRENDIZAGEM

LinkedIn Learning

O LinkedIn Learning consolidou-se como uma plataforma de autodesenvolvimento profissional da Embraer, oferecendo um portfólio com mais de 25 mil conteúdos, atualizados semanalmente e distribuídos entre níveis básico, intermediário e avançado. Com foco nos pilares criatividade, inovação e tecnologia, a plataforma está disponível em mais de 13 idiomas, incorporando certificações, recursos de acessibilidade e funcionalidades de inteligência artificial que ampliam a experiência do usuário. O longo do último ano, a plataforma avançou no uso de IA com três novos recursos:

- Coaching de IA: recomendações personalizadas;
- IA Role (inglês): simulações de conversas profissionais;
- Planos de carreira: exploração de trilhas de evolução interna.

Assim como a procura por competências relacionadas à tecnologia, a busca por cursos relacionado a inteligência artificial também teve aumento exponencial entre os mais de 9.600 colaboradores(as) ativos na plataforma.

A Embraer também foi reconhecida como a empresa que mais adotou funcionalidades de IA no LinkedIn no Brasil, reforçando a cultura de aprendizagem contínua e seu posicionamento como organização orientada à inovação.

EMpower Learning

A Plataforma EMpower Learning foi construída internamente pelo time de desenvolvimento de pessoas em parceria com as áreas do negócio. O objetivo desta plataforma é hospedar diferentes conteúdos organizados em trilhas de conhecimento, com predominância aqueles de propriedade intelectual da Embraer. As trilhas são construídas pelos Programas Corporativos e Academias Embraer. A plataforma EMpower Learning é um símbolo que firma o incentivo ao protagonismo das pessoas com relação ao desenvolvimento de suas competências, acessando conteúdo a qualquer momento, com destaque a possibilidade de estudar temas produzidos por áreas cross. Atualmente, podem ser encontradas na plataforma mais de 7.896 soluções de aprendizagem, estruturadas em 73 trilhas de conhecimento.



Capacitação de colaboradores(as) (GRI 404-1)

| MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO POR COLABORADOR(A), CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO | | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|--|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| | | Homens | Mulheres | Homens | Mulheres | Homens | Mulheres |
| Administrativo | Carga horária total de Capacitação | 8.957 | 6.409 | 8.311 | 4.768 | 10.221 | 7.650 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 335 | 230 | 368 | 267 | 428 | 330 |
| | Horas por colaboradores(as) na categoria | 26,7 | 27,9 | 22,6 | 17,9 | 23,9 | 23,2 |
| Engenharia | Carga horária total de Capacitação | 166.207 | 40.954 | 159.855 | 42.078 | 180.711 | 45.895 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 3.196 | 617 | 3.441 | 712 | 3.598 | 768 |
| | Horas por colaboradores(as) na categoria | 52,0 | 66,4 | 46,5 | 59,1 | 50,2 | 59,8 |
| Estágio | Carga horária total de Capacitação | 16.160 | 11.415 | 22.832 | 13.380 | 21.007 | 17.221 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 357 | 250 | 335 | 235 | 273 | 257 |
| | Horas por colaboradores(as) na categoria | 45,3 | 45,7 | 68,2 | 56,9 | 76,9 | 67,0 |
| Liderança | Carga horária total de Capacitação | 22.154 | 5.397 | 18.878 | 4.397 | 35.984 | 8.924 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 827 | 164 | 890 | 185 | 913 | 205 |
| | Horas por colaboradores(as) na categoria | 26,8 | 32,9 | 21,2 | 23,8 | 39,4 | 43,5 |
| Operacional | Carga horária total de Capacitação | 355.700 | 60.129 | 395.791 | 81.586 | 338.816 | 60.982 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 6.805 | 1.007 | 7.559 | 1.289 | 8.013 | 1.444 |
| | Horas por colaboradores(as) na categoria | 52,3 | 59,7 | 52,4 | 63,3 | 42,3 | 42,2 |
| Piloto | Carga horária total de Capacitação | 1.320 | 63 | 1.299 | 38 | 1.710 | 313 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 99 | 2 | 99 | 3 | 108 | 3 |
| | Horas por colaboradores(as) na categoria | 13,3 | 31,5 | 13,1 | 12,7 | 15,8 | 104,3 |
| Profissional | Carga horária total de Capacitação | 44.657 | 31.279 | 44.662 | 35.958 | 62.825 | 47.289 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 1.691 | 1.244 | 1.769 | 1.355 | 1.847 | 1.405 |
| | Horas por colaboradores(as) na categoria | 26,4 | 25,1 | 25,2 | 26,5 | 34,0 | 33,7 |
| Técnico | Carga horária total de Capacitação | 116.452 | 13.475 | 136.205 | 13.629 | 138.824 | 13.374 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 2.094 | 240 | 2.156 | 246 | 2.246 | 259 |
| | Horas por colaboradores(as) na categoria | 55,6 | 56,1 | 63,2 | 55,4 | 61,8 | 51,6 |
| Total | Carga horária total de Capacitação | 731.607 | 169.121 | 787.833 | 195.834 | 790.098 | 201.648 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 15.404 | 3.754 | 16.617 | 4.292 | 17.426 | 4.671 |
| | Horas por colaboradores(as) na categoria | 47,5 | 45,1 | 47,4 | 45,6 | 45,3 | 43,2 |

Nota: Os dados incluem informações da Embraer e da Eve. Os valores apresentados foram arredondados.

| Média de horas de treinamento por colaborador(a), gênero e idade | | 2024 | | 2025 | |
|--|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | | Homens | Mulheres | Homens | Mulheres |
| < 20 anos | Horas por colaboradores(as) na categoria | 27.220 | 13.516 | 8.522 | 5.536 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 339 | 206 | 295 | 225 |
| | Horas por colaboradores(as) na categoria | 80,3 | 65,6 | 28,9 | 24,6 |
| 20 - 30 anos | Horas por colaboradores(as) na categoria | 232.613 | 82.401 | 228.978 | 85.882 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 3.511 | 1.342 | 3.646 | 1.460 |
| | Horas por colaboradores(as) na categoria | 66,3 | 61,4 | 62,8 | 58,8 |
| 30 - 50 anos | Horas por colaboradores(as) na categoria | 471.070 | 95.124 | 455.840 | 100.036 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 10.583 | 2.471 | 10.919 | 2.641 |
| | Horas por colaboradores(as) na categoria | 44,5 | 38,5 | 41,7 | 37,9 |
| > 50 anos | Horas por colaboradores(as) na categoria | 56.930 | 4.793 | 96.758 | 10.194 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 2.184 | 268 | 2.566 | 345 |
| | Horas por colaboradores(as) na categoria | 26,1 | 17,9 | 37,7 | 29,5 |
| Total | Horas por colaboradores(as) na categoria | 787.833 | 195.834 | 790.098 | 201.648 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 16.617 | 4.287 | 17.426 | 4.671 |
| | Horas por colaboradores(as) na categoria | 47,4 | 45,7 | 45,3 | 43,2 |

Nota: Os dados incluem informações da Embraer e da Eve. As informações referentes à carga horária de capacitação por categoria profissional e faixa etária abrangem as operações globais dessas empresas, enquanto os dados relacionados à etnia referem-se exclusivamente aos colaboradores no Brasil. Os valores apresentados foram arredondados.

| Média de horas de treinamento por colaborador(a), gênero e idade | | 2024 | | 2025 | |
|--|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | | Homens | Mulheres | Homens | Mulheres |
| Preta | Horas por colaboradores(as) na categoria | 41.069 | 9.623 | 37.798 | 7.448 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 637 | 147 | 719 | 163 |
| | Horas por colaboradores(as) na categoria | 64,5 | 65,5 | 52,6 | 45,7 |
| Parda | Horas por colaboradores(as) na categoria | 135.529 | 36.787 | 122.878 | 31.735 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 2.132 | 562 | 2.315 | 645 |
| | Horas por colaboradores(as) na categoria | 63,6 | 65,5 | 53,1 | 49,2 |
| Branca | Horas por colaboradores(as) na categoria | 544.937 | 139.360 | 544.675 | 147.485 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 11.442 | 2.998 | 11.910 | 3.245 |
| | Horas por colaboradores(as) na categoria | 47,6 | 46,5 | 45,7 | 45,4 |
| Amarela | Horas por colaboradores(as) na categoria | 11.984 | 2.725 | 12.901 | 2.749 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 249 | 50 | 262 | 55 |
| | Horas por colaboradores(as) na categoria | 48,1 | 54,5 | 49,2 | 50,0 |
| Indígena | Horas por colaboradores(as) na categoria | 769 | 100 | 464 | 258 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 9 | 3 | 11 | 4 |
| | Horas por colaboradores(as) na categoria | 85,4 | 33,3 | 42,2 | 64,5 |
| Etnia não declarada | Horas por colaboradores(as) na categoria | 2.922 | 347 | — | 79 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 514 | 177 | 2.209 | 559 |
| | Horas por colaboradores(as) na categoria | 5,7 | 2,0 | — | 0,1 |
| Total | Horas por colaboradores(as) na categoria | 737.210 | 188.942 | 718.716 | 189.754 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 14.983 | 3.937 | 17.426 | 4.671 |
| | Horas por colaboradores(as) na categoria | 49,2 | 48,0 | 41,2 | 40,6 |

Nota: Os dados incluem informações da Embraer e da Eve. As informações referentes à carga horária de capacitação por categoria profissional e faixa etária abrangem as operações globais dessas empresas, enquanto os dados relacionados à etnia referem-se exclusivamente aos colaboradores no Brasil. Os valores apresentados foram arredondados.

| Média de horas de treinamento por colaborador(a), por tipo de treinamento e gênero | | 2025 | |
|--|--|-------------|-------------|
| | | Homens | Mulheres |
| Treinamentos Internos | Horas por colaboradores(as) na categoria | 442.854 | 121.818 |
| | Total de Colaboradores | 19.493 | 5.206 |
| | Horas por Colaborador | 22,7 | 23,4 |
| Treinamentos Online | Horas por colaboradores(as) na categoria | 251.834 | 59.563 |
| | Total de Colaboradores | 19.493 | 5.206 |
| | Horas por Colaborador | 12,9 | 11,4 |
| Treinamentos Externos | Horas por colaboradores(as) na categoria | 13.263 | 5.710 |
| | Total de Colaboradores | 19.493 | 5.206 |
| | Horas por Colaborador | 0,7 | 1,1 |
| Treinamentos In-Company | Horas por colaboradores(as) na categoria | 76.645 | 11.624 |
| | Total de Colaboradores | 19.493 | 5.206 |
| | Horas por Colaborador | 3,9 | 2,2 |
| Treinamentos LinkedIn | Horas por colaboradores(as) na categoria | 5.502 | 2.934 |
| | Total de Colaboradores | 19.493 | 5.206 |
| | Horas por Colaborador | 0,3 | 0,6 |

Notas: Treinamento Interno: são cursos ministrados por instrutores internos (síncronos); Online: são cursos realizados no LMS - EMpower (assíncronos); Externo: são cursos realizados por um ou mais colaborador nas dependências da Consultoria (turma aberta de mercado); In Company: são cursos ministrados por Consultorias de treinamento nas dependências da Embraer (turma fechada para a Embraer); LinkedIn Learning: são cursos realizados na plataforma de aprendizagem do LinkedIn Learning (licença corporativa)

Investimento em capacitação de colaboradores(as) (GRI404-I)

| Gestão de Talentos | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|------|------|------|
| Média de horas por FTE de treinamento e desenvolvimento (Horas) | 47 | 47 | 45 |
| Valor médio gasto por FTE em treinamento e desenvolvimento (US\$) | 98 | 64 | 260 |

Nota: Os dados incluem informações da Embraer e da Eve. Os valores apresentados foram arredondados.

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 2025:

22.022 funcionários(as) treinados(as)

~99% cobertura de funcionários efetivos treinados

+990.000 horas de treinamentos

~6 Milhões de dólares investidos em treinamentos de colaboradores

Capacitação em Produção Aeronáutica

A Embraer ampliou suas iniciativas de capacitação técnica ao oferecer cursos de Produção Aeronáutica, com ênfase em Mecânica e Elétrica, de forma gratuita, a moradores de São José dos Campos, Botucatu, Caçapava, Jacareí e São Manuel (SP). O programa tem o SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) como parceiro. Foram disponibilizadas 48 vagas, sendo 30% delas reservadas para mulheres e pessoas pretas/pardas.

PEE - Programa de Especialização em Engenharia

Em 2025, a 33ª turma do programa ofereceu 45 bolsas de estudo a engenheiros(as) de diferentes especialidades, para a formação de uma nova turma do mestrado profissional em Engenharia Aeronáutica. Esta turma contou com 27% de engenheiras em sua composição, o que está alinhado ao nosso compromisso social de ESG de contribuir para a qualificação e ingresso de mulheres nas carreiras de STEM.

Reconhecido pelo MEC (Ministério da Educação) e com duração de 18 meses, o curso já formou mais de 1.790 alunos desde 2001. As aulas acontecem em São José dos Campos, ministradas por professores do ITA (Instituto Tecnológico de Aeronáutica) e profissionais da Embraer. A média de contratação dos participantes pela companhia é de 96%. A 34ª turma do programa teve início em fevereiro de 2026, com 45 engenheiros(as).

PES - Programa de Especialização em Software e Ciência De Dados

Em 2025, a 4ª turma do programa ofereceu 30 bolsas de estudo, direcionadas a pessoas vindas de graduações na área de Ciências Exatas. O curso teve nove meses de duração e, ao final do período, foram formados(as) 10 especialistas em Ciências de Dados e outros(as) 20 em Software Embarcado. Esta turma contou com 33% de mulheres em sua composição, o que está alinhado ao nosso compromisso social de ESG de termos mais diversidade nos nossos programas de porta de entrada.

O PES é uma pós-graduação lato sensu realizada a distância, em parceria com a UFPE - Universidade Federal de Pernambuco, desde 2022. Até o momento, cerca de 115 profissionais foram selecionados pelo programa, cujo índice de empregabilidade é de 94%.

GIFT - (Guiando e Inspirando o Futuro dos Técnicos)

O programa GIFT surgiu da necessidade de formar mão de obra qualificada para a área de Manutenção Aeronáutica na unidade MRO de Sorocaba (SP). Este programa forma pessoas na carreira de Mecânico de Manutenção de Aeronaves (MMA), para oferecer aos estudantes de Sorocaba e região uma formação completa e atualizada, preparando-os para atuar com alta qualificação no setor de manutenção aeronáutica da Embraer. Fazem parte da grade curricular conhecimentos científicos e tecnológicos voltados à inspeção, operação e manutenção de aeronaves, sempre em conformidade com as normas reguladoras.

Em 2023 aconteceu a primeira turma, que foi concluída em 2026 com 22 alunos formados. Já está prevista a segunda turma com 35 participantes, dos quais 34% são de grupos sub-representados, que reforça o compromisso social da Embraer com a diversidade.

Hub EMpower – Treinamento e Desenvolvimento da Embraer

A Embraer possui a sua própria marca de educação, EMpower, com foco em disseminar a aprendizagem de forma global e alinhada às tendências de mercado. O EMpower é desenhado em um modelo de ambiente de aprendizagem que contempla:

- Academias Embraer
- Programas corporativos
- Plataformas de aprendizagem



CICLO DE PESSOAS

O Ciclo de Pessoas é a nossa referência de estratégia de gestão de talentos na Embraer. Ele organiza, de forma clara, as principais etapas que norteiam treinamento, avaliação, desenvolvimento e engajamento dos(as) colaboradores(as) ao longo do ano.

Assim como nos ciclos anteriores, ele funciona como um “plano de voo” de carreira, garantindo um percurso estruturado, feedbacks contínuos e alinhamento entre prioridades, resultados e desenvolvimento.

Na Embraer, cuidar das pessoas não é apenas uma prática de RH: é um compromisso que sustenta nossa cultura, influencia nossos resultados e reforça quem somos enquanto organização global.

O Ciclo é composto por vários momentos importantes:

Metas e Prioridades Individuais

Todo ano começa com um alinhamento entre líder e colaborador(a) para definir quais serão as entregas mais importantes daquele período. Essas entregas são chamadas de Prioridades Individuais e representam as atividades que mais impactam clientes, área e estratégia do negócio. Elas também ajudam a tornar o trabalho mais claro e direcionado, porque são

registradas no sistema e acompanhadas ao longo do ano, facilitando conversas sobre progresso, desafios e impacto gerado.

Ao longo do Ciclo, cada pessoa constrói, junto com sua liderança, um PDI: um plano que orienta seu desenvolvimento, considerando habilidades técnicas e comportamentais importantes para o crescimento na carreira.

Performance

A Avaliação de Performance é o momento em que analisamos tanto o que foi entregue quanto como o trabalho foi realizado. O objetivo não é apenas medir resultados, mas promover conversas honestas, reforçar boas práticas, identificar oportunidades e garantir que todos tenham clareza sobre sua evolução. Para isso, a Embraer utiliza a Matriz de Performance, conduz reuniões chamadas de People Review com apoio dos HRBPs e finaliza o processo com um feedback estruturado, sempre com registro no sistema.

Etapas da Avaliação:

- Treinamento da liderança
- Matriz de Performance
- People Review
- Feedback formal
- Mérito

Mid Year Talk

No meio do ano, acontece uma conversa dedicada a revisar o andamento das entregas, discutir perspectivas para carreira e ajustar o que for necessário. Esse momento é essencial para evitar surpresas na Avaliação de Performance, fortalecendo a relação entre líder e liderado(a).

Potencial e Sucessão

Além de olhar para o presente, a Embraer também planeja o futuro. Por isso, realiza anualmente a Avaliação de Potencial, uma prática que identifica talentos que podem assumir posições-chave mais adiante. O processo de 2025 aconteceu entre junho e julho e envolveu líderes, analistas seniores e outros profissionais indicados mediante necessidade estratégica. E logo em seguida aconteceram as sessões dos comitês de Sucessão para estruturar esse plano estratégico.

Pesquisa de Engajamento - GPTW

O engajamento das pessoas é um pilar essencial da sustentabilidade social da Embraer. A empresa entende que cuidar do ambiente de trabalho, ouvir colaboradores(as) e promover práticas de inclusão e bem-estar reforça nossa reputação global e influencia diretamente nosso impacto positivo na sociedade.

Em 2025, recebemos o celo de certificação e reconhecimento de um Great Place to Work (GPTW). Esses reconhecimentos reforçam que nossa cultura é construída com base em confiança, escuta ativa, inclusão e valorização das pessoas, e que esse compromisso é percebido por nossos(as) colaboradores(as) em todas as regiões onde operamos.

A pesquisa do GPTW é totalmente voluntária e anônima, o que permite a empresa compreender de forma honesta e transparente como colaboradores(as) avaliam aspectos da cultura organizacional, bem-estar e engajamento, incluindo liderança, comunicação, bem-estar, oportunidades e senso de pertencimento. Esses resultados ajudam a Embraer a tomar decisões mais humanas, sustentáveis e alinhadas às expectativas das pessoas. Ao todo, as operações da Embraer no Brasil, China, Estados Unidos, França e Singapura foram reconhecidas como exemplos de excelência no ambiente de trabalho.



AVALIAÇÕES REGULARES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

Avaliação de colaboradores(as) (GRI 404-3)

| Percentual de empregados que receberam avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira | | 2025 | | |
|--|---|-------------|-------------|-------------|
| | | Homens | Mulheres | Outros |
| Administrativo | Total de Avaliações | 361 | 286 | 5 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 390 | 307 | 5 |
| | % de Empregados Avaliados | 93% | 93% | 100% |
| Engenharia | Total de Avaliações | 3.558 | 768 | 1 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 3.565 | 768 | 1 |
| | % de Empregados Avaliados | 100% | 100% | 100% |
| Estágio | Total de Avaliações | 396 | 329 | 1 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 396 | 329 | 1 |
| | % de Empregados Avaliados | 100% | 100% | 100% |
| Liderança | Total de Avaliações | 897 | 198 | 2 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 918 | 199 | 2 |
| | % de Empregados Avaliados | 98% | 99% | 100% |
| Operacional | Total de Avaliações | 7.720 | 1.263 | 14 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 7.926 | 1.401 | 14 |
| | % de Empregados Avaliados | 97% | 90% | 100% |
| Piloto | Total de Avaliações | 108 | 3 | 0 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 108 | 3 | 0 |
| | % de Empregados Avaliados | 100% | 100% | —% |
| Profissional | Total de Avaliações | 1.820 | 1.397 | 11 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 1.823 | 1.401 | 11 |
| | % de Empregados Avaliados | 100% | 100% | 100% |
| Técnico | Total de Avaliações | 2.207 | 240 | 2 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 2.210 | 245 | 2 |
| | % de Empregados Avaliados | 100% | 98% | 100% |
| Total | Total de Avaliações | 17.067 | 4.484 | 36 |
| | Total de colaboradores(as) na categoria | 17.336 | 4.653 | 36 |
| | % de Empregados Avaliados | 98% | 96% | 100% |

Notas: O indicador contempla os colaboradores elegíveis aos processos de Avaliação de Performance e de Progressão Automática, avaliados no ciclo de 2025. Não são elegíveis a esses processos os seguintes públicos: cargos enquadrados exclusivamente em Progressão Automática, aprendizes do SENAI, colaboradores admitidos a partir de 01/09/2025, colaboradores afastados de forma contínua por período igual ou superior a oito meses e o cargo de Auxiliar Administrativo. O número total de colaboradores por categoria considera a base de avaliados em setembro de 2025 (período da avaliação), e contempla dados exclusivamente da Embraer, não incluindo informações de suas empresas coligadas.

DIVERSIDADE & COLABORADORES(AS)

Colaboradores(as) por Modalidade Contratual e Gênero (GRI2-7)

| Colaboradores (as) | Feminino | Masculino | Outros | Total |
|--|--------------|---------------|-----------|---------------|
| Número de empregados(as) | 5.206 | 19.493 | 36 | 24.735 |
| Número de empregados(as) permanentes | 4.787 | 19.067 | 35 | 23.889 |
| Número de empregados(as) temporários(as) | 419 | 426 | 1 | 846 |
| Número de empregados(as) sem garantia de carga horária | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Número de empregados(as) em tempo integral | 4.770 | 18.958 | 35 | 23.763 |
| Número de empregados(as) de período parcial | 436 | 535 | 1 | 972 |

O número de empregados(as) considera todos(as) os(as) profissionais contratados(as) diretamente pela companhia, incluindo estagiários(as) e aprendizes. As informações abrangem, além da Embraer, suas coligadas Eve, Atech, Visiona e OGMA, contemplando todos os países onde essas empresas atuam.

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.

Colaboradores(as) por Modalidade Contratual e País (GRI2-7)

| Colaboradores (as) | Brasil | EUA | Portugal | Outros Países | Total |
|--|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| Número de empregados(as) | 19.858 | 2.486 | 2.019 | 372 | 24.735 |
| Número de empregados(as) permanentes | 19.035 | 2.486 | 2.002 | 366 | 23.889 |
| Número de empregados(as) temporários(as) | 823 | 0 | 17 | 6 | 846 |
| Número de empregados(as) sem garantia de carga horária | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Número de empregados(as) em tempo integral | 18.909 | 2.486 | 2.002 | 366 | 23.763 |
| Número de empregados(as) de período parcial | 949 | 0 | 17 | 6 | 972 |

Em 2025 a empresa contou com 2.647 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)

DIVERSIDADE

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

| Categoria Funcional | Gênero | 2023 | 2024 | 2025 |
|-----------------------------|----------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Administrativo | Mulheres (%) | 41% | 42% | 43% |
| | Homens (%) | 59% | 58% | 56% |
| | Outros (%) | —% | —% | 1% |
| | Nº total de pessoas | 565 | 635 | 805 |
| Cargos relacionados ao STEM | Mulheres (%) | —% | —% | 19% |
| | Homens (%) | —% | —% | 81% |
| | Outros (%) | —% | —% | —% |
| | Nº total de pessoas | — | — | 4.348 |
| Engenheiro | Mulheres % | 16% | 17% | 18% |
| | Homens % | 84% | 83% | 82% |
| | Outros % | —% | —% | —% |
| | Nº total de pessoas | 3.813 | 4.153 | 4.588 |

| | | | | |
|-------------|----------------------------|--------------|--------------|---------------|
| Estágio | Mulheres % | 41% | 41% | 48% |
| | Homens % | 59% | 59% | 52% |
| | Outros % | —% | —% | —% |
| | Nº total de pessoas | 607 | 570 | 558 |
| Liderança | Mulheres % | 17% | 17% | 18% |
| | Homens % | 83% | 83% | 82% |
| | Outros % | —% | —% | —% |
| | Nº total de pessoas | 991 | 1.075 | 1.339 |
| Operacional | Mulheres % | 13% | 15% | 15% |
| | Homens % | 87% | 85% | 85% |
| | Outros % | —% | —% | —% |
| | Nº total de pessoas | 7.812 | 8.848 | 10.783 |
| Piloto | Mulheres % | 2% | 3% | 3% |
| | Homens % | 98% | 97% | 97% |
| | Outros % | —% | —% | —% |
| | Nº total de pessoas | 101 | 102 | 111 |

| | | | | |
|---------------------|----------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Profissional | Mulheres % | 42% | 43% | 43% |
| | Homens % | 58% | 57% | 57% |
| | Outros % | —% | —% | —% |
| | Nº total de pessoas | 2.935 | 3.124 | 3.951 |
| Técnico | Mulheres % | 10% | 10% | 10% |
| | Homens % | 90% | 90% | 90% |
| | Outros % | —% | —% | —% |
| | Nº total de pessoas | 2.334 | 2.402 | 2.564 |

Notas: Os indicadores de composição da força de trabalho contemplam exclusivamente dados da Embraer, não incluindo informações de suas empresas coligadas.

Composição da força de trabalho por faixa etária (GRI 405-1)

| Faixa Etária (%) | 2023 | 2024 | 2025 |
|-------------------------|-------------|-------------|-------------|
| < 30 anos | 20% | 26% | 28% |
| 30 - 50 anos | 67% | 62% | 61% |
| > 50 anos | 13% | 12% | 13% |

Notas: Os indicadores de composição da força de trabalho contemplam exclusivamente dados da Embraer, não incluindo informações de suas empresas coligadas.

Composição da força de trabalho por etnia e outras minorias (GRI 405-1)

| Etnias e outras minorias (%) | 2023 | 2024 | 2025 |
|-------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Preta | 15% | 4% | 4% |
| Parda | | 13% | 13% |
| Branca | 70% | 69% | 68% |
| Amarela | 1,5% | 1,4% | 1% |
| Índígena | —% | 0,1% | 0,1% |
| Etnia não declarada | 13% | 3% | 13% |
| PcD % | 4% | 4% | 4,9% |

Notas: Os indicadores de composição da força de trabalho contemplam exclusivamente dados da Embraer, não incluindo informações de suas empresas coligadas. Até 2023 as etnias Preta e Parda eram monitoradas em conjunto.

Mulheres na liderança (GRI 405-1)

| Mulheres na liderança (%) | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|------|------|------|
| Participação das mulheres na força de trabalho total | 20% | 20% | 21% |
| Participação de mulheres em todos os cargos de gestão, incluindo gestão júnior, média e alta | 16% | 17% | 21% |
| Participação de mulheres em cargos de gestão júnior, ou seja, primeiro nível de gestão | 18% | 17% | 19% |
| Participação de mulheres em cargos de alta gerência, ou seja, no máximo dois níveis de distância do CEO ou cargos comparáveis | 13% | 17% | 9% |
| Participação de mulheres em cargos de gestão em funções geradoras de receita (por exemplo, vendas) | —% | 8% | 13% |

Notas: As informações referem-se exclusivamente à Embraer, excluindo a Eve e demais coligadas. Cargos em funções geradoras de receita abrangem lideranças das áreas diretamente responsáveis pela geração de receita (Unidades de Negócio da Comercial, Executiva, Defesa & Segurança e Serviços & Suporte). Cargos de alta gerência incluem posições até dois níveis abaixo do CEO, correspondentes à Liderança Sênior (Diretoria e Vice-Presidência).

Diversidade no Órgão de Governança (GRI 405-1)

| Diversidade no Conselho de Administração (%) | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Gênero | | | |
| Mulheres | 9% | 9% | 18% |
| Homens | 91% | 91% | 82% |
| Etnia | | | |
| Preta | — | — | — |
| Parda | — | — | 9% |
| Branca | — | — | 91% |
| Amarela | — | — | — |
| Indígena | — | — | — |
| Etnia não declarada | — | — | — |
| Faixa Etária | | | |
| < 30 anos | —% | —% | —% |
| 30-50 anos | 9% | 9% | —% |
| > 50 anos | 91% | 91% | 100% |
| Número total de membros | 11 | 11 | 11 |

Notas: As informações referem-se exclusivamente à Embraer. Informações de Etnia passaram a ser reportadas somente em 2025.

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

| Colaboradores(as) com direito a tirar licença maternidade/paternidade por gênero | UNIDADE | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|----------------|---------------|---------------|---------------|
| Mulheres | N. | 3.285 | 3.773 | 3.781 |
| Homens | N. | 13.420 | 14.539 | 14.763 |
| Total | N. | 16.705 | 18.312 | 18.544 |

| Número total de colaboradores(as) que tiraram licença maternidade/paternidade por gênero | | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|-----------|-------------|-------------|-------------|
| Mulheres | N. | 74 | 115 | 157 |
| Homens | N. | 366 | 376 | 461 |
| Total | N. | 440 | 491 | 618 |

| Número total de colaboradores(as) que retornaram ao trabalho após o término da licença maternidade/paternidade por gênero | | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|-----------|-------------|-------------|-------------|
| Mulheres | N. | 72 | 108 | 153 |
| Homens | N. | 354 | 373 | 461 |
| Total | N. | 426 | 481 | 614 |

| Taxa de retorno ao trabalho de empregados(as) que tiraram licença maternidade/paternidade, por gênero | | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|------|------|------|
| Mulheres | % | 97% | 94% | 97% |
| Homens | % | 97% | 99% | 100% |
| Total | % | 97% | 98% | 99% |

| 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 | | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|----|------|------|------|
| Mulheres | N. | 64 | 76 | 147 |
| Homens | N. | 329 | 341 | 453 |
| Total | N. | 393 | 417 | 600 |

| Taxas de retenção de empregados(as) que tiraram licença maternidade/paternidade, por gênero | | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|------|------|------|
| Mulheres | % | 89% | 70% | 96% |
| Homens | % | 93% | 91% | 98% |
| Total | % | 92% | 87% | 98% |

ROTATIVIDADE

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

| Rotatividade | Unidade | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---------|-------|-------|-------|
| Total | N | 1.295 | 1.280 | 1.439 |
| Porcentagem de rotatividade sob o número total de colaboradores(as) | % | 6,8% | 6,1% | 6,6% |
| Voluntária | N | 773 | 757 | 723 |
| Porcentagem de rotatividade voluntária de colaboradores(as) | % | 4,0% | 3,6% | 3,3% |

| Número e porcentagem de rotatividade por país | | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|-------|-------|-------|
| Brasil | N | 909 | 845 | 968 |
| | % | 70,2% | 66,0% | 28,4% |
| EUA | N | 345 | 393 | 443 |
| | % | 26,6% | 30,7% | 13,0% |
| Portugal | N | 2 | 5 | 2 |
| | % | 0,2% | 0,4% | 0,1% |
| Outros países | N | 39 | 37 | 26 |
| | % | 3,0% | 2,9% | 0,8% |

| Número e porcentagem de rotatividade por gênero | | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|---|-------------|-------------|-------------|
| Mulheres | N | 254 | 248 | 315 |
| | % | 19,6% | 19,4% | 21,9% |
| Homens | N | 1.033 | 1.025 | 1.119 |
| | % | 79,8% | 80,1% | 77,8% |
| Outros | N | — | — | 5 |
| | % | — | — | — |

| Número e porcentagem de rotatividade por faixa etária | | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|---|-------------|-------------|-------------|
| < 20 anos | N | — | — | 3 |
| | % | —% | —% | 0,2% |
| 20 - 30 anos | N | 287 | 322 | 362 |
| | % | 22,2% | 25,2% | 25,2% |
| 30 - 50 anos | N | 803 | 765 | 858 |
| | % | 62,0% | 59,8% | 59,6% |
| > 50 anos | N | 205 | 193 | 216 |
| | % | 15,8% | 15,1% | 15,0% |

| Número e porcentagem de rotatividade por raça | | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|------|-------|-------|
| Preta | N | — | 34 | 57 |
| | % | —% | 2,7% | 4,0% |
| Parda | N | — | 164 | 196 |
| | % | —% | 12,8% | 13,6% |
| Branca | N | — | 628 | 711 |
| | % | —% | 49,1% | 49,4% |
| Amarela | N | — | 17 | 9 |
| | % | —% | 1,3% | 0,6% |
| Indígena | N | — | 1 | 1 |
| | % | —% | 0,1% | 0,1% |
| Etnia não declarada | N | — | — | 465 |
| | % | —% | —% | 32% |

Nota: Os valores apresentados foram arredondados.

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

| Total de contratações | Unidade | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|---------|-------|-------|-------|
| Total de contratações | N | 3.581 | 3.948 | 3.406 |
| Porcentagem de contratações sob o total de colaboradores | % | 18,7% | 18,9% | 15,5% |

| Número e porcentagem de contratações por gênero | | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|-------|-------|-------|
| Mulheres | N | 938 | 1.117 | 1.012 |
| | % | 26,2% | 28,3% | 29,7% |
| Homens | N | 2.642 | 2.827 | 2.390 |
| | % | 73,8% | 71,6% | 70,2% |
| Outros | N | — | — | 4 |
| | % | —% | —% | 0,1% |

| Número e porcentagem de contratações por faixa etária | | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|-------|-------|-------|
| < 20 anos | N | — | — | 214 |
| | % | —% | —% | 6% |
| 20 - 30 anos | N | 1.770 | 2.219 | 1.716 |
| | % | 49,4% | 56,2% | 50,4% |
| 30 - 50 anos | N | 1.657 | 1.561 | 1.283 |
| | % | 46,3% | 39,5% | 37,7% |
| > 50 anos | N | 154 | 168 | 193 |
| | % | 4,3% | 4,3% | 5,7% |

| Número e porcentagem de contratações por país | | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|---|-------------|-------------|-------------|
| Brasil | N | 3.084 | 3.391 | 2.626 |
| | % | 86,1% | 85,9% | 77,1% |
| EUA | N | 442 | 499 | 715 |
| | % | 12,3% | 12,6% | 21,0% |
| Outros países | N | 48 | 52 | 60 |
| | % | 1,3% | 1,3% | 1,8% |
| Portugal | N | 7 | 6 | 5 |
| | % | 0,2% | 0,2% | 0,1% |

| Contratações - STEM | | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| Mulheres | N | 146 | 160 | 183 |
| | % | 4,1% | 4,1% | 35,6% |
| Homens | N | 377 | 416 | 331 |
| | % | 10,5% | 10,5% | 64,4% |
| Outros | N | — | — | 0 |
| | % | —% | —% | —% |

| Número e porcentagem de contratações - por raça | | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|---|-------------|-------------|-------------|
| Preta | N | — | 227 | 168 |
| | % | —% | 5,7% | 4,9% |
| Parda | N | — | 762 | 597 |
| | % | —% | 19,3% | 17,5% |
| Branca | N | — | 2.340 | 1.823 |
| | % | —% | 59,3% | 53,5% |
| Amarela | N | — | 50 | 41 |
| | % | —% | 1,3% | 1,2% |
| Indígena | N | — | 4 | 2 |
| | % | —% | 0,1% | 0,1% |
| Etnia não declarada | N | — | 8 | 775 |
| | % | —% | 0,2% | 22,8% |

Os valores apresentados foram arredondados.

Diversidade na remuneração entre mulheres e homens (GRI 405-2)

| Proporção entre a remuneração e salário-base recebidos entre gêneros nos níveis hierárquicos | | | | | |
|--|----------|---------|-----------|-----------|-----------|
| Proporção Salarial entre Gêneros | | Unidade | 2023 | 2024 | 2025 |
| Nível executivo (apenas o salário-base) | Mulheres | (US\$) | 180.990,0 | 157.737,0 | 190.569,0 |
| | Homens | (US\$) | 218.669,0 | 177.376,0 | 219.089,0 |
| Nível executivo (salário-base + outros incentivos financeiros) | Mulheres | (US\$) | 255.864,0 | 217.825,0 | 318.784,0 |
| | Homens | (US\$) | 281.154,0 | 257.139,0 | 415.188,0 |
| Nível gerencial (apenas o salário-base) | Mulheres | (US\$) | 63.552,0 | 49.048,0 | 63.500,0 |
| | Homens | (US\$) | 74.701,0 | 55.600,0 | 75.691,0 |
| Nível gerencial (salário-base + outros incentivos financeiros) | Mulheres | (US\$) | 71.686,0 | 58.903,0 | 80.138,0 |
| | Homens | (US\$) | 88.245,0 | 70.460,0 | 98.226,0 |
| Nível não gerencial (apenas o salário-base) | Mulheres | (US\$) | 28.402,0 | 20.671,0 | 28.588,0 |
| | Homens | (US\$) | 30.546,0 | 22.829,0 | 30.838,0 |
| Nível não gerencial (salário-base + outros incentivos financeiros) | Mulheres | (US\$) | 29.268,0 | 22.193,0 | 30.714,0 |
| | Homens | (US\$) | 31.550,0 | 24.621,0 | 33.201,0 |

Remuneração entre mulheres e homens (GRI 405-2)

| Proporção Salarial entre Gêneros | Unidade | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------------------------------|---------|------|------|------|
| Diferença salarial média | % | 10% | 12% | 10% |
| Diferença salarial mediana | % | —% | 5% | 1% |
| Diferença média de bônus | % | 12% | 32% | 3% |
| Diferença mediana de bônus | % | 5% | 23% | 22% |
| Cobertura de dados (% de FTEs) | % | 95% | 95% | 95% |

Notas: não foram considerados(as) Aprendizes, Estagiários(as) e colaboradores(as) da Eve e demais coligadas. Os valores apresentados foram arredondados.

REMUNERAÇÃO

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

A Embraer possui a Política de Remuneração da Administração, em vigor atualmente, 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*, 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 2.18)

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 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 e

econômico/financeiro, bem como seu impacto no pacote de remuneração dos(as) colaboradores(as) da Embraer.

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..

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.



GESTÃO DA CADEIA DE FORNECEDORES (GRI 3-3)

A Embraer estrutura sua cadeia global de suprimentos considerando as especificidades e o alto nível de exigência do setor aeronáutico, com foco contínuo em eficiência operacional, inovação e responsabilidade socioambiental, guiada por princípios sólidos de ética, transparência e conformidade. Com mais de 4.000 fornecedores distribuídos em 70 países, a companhia segue avançando na digitalização de seus processos de gestão, reforçando a rastreabilidade e a agilidade necessárias para operar em um mercado dinâmico, ao mesmo tempo em que mitiga riscos financeiros, operacionais e socioambientais.

Ferramentas de gestão

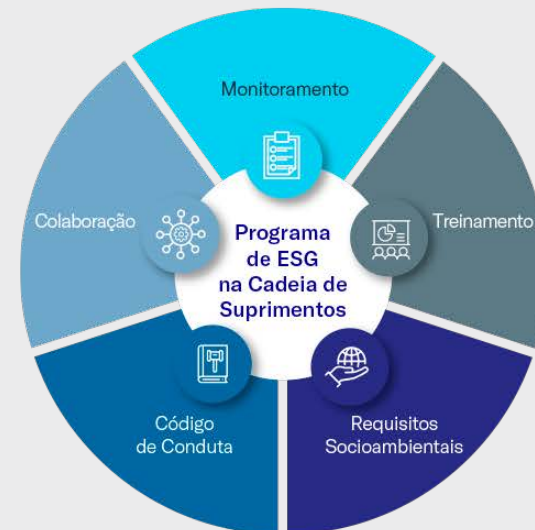
Em 2025, o ONEChain reafirmou seu papel como uma iniciativa estratégica para a área de Suprimentos da Embraer, consolidando-se como o programa global de transformação digital do ciclo Source to Pay. O programa integrou Processos, Tecnologia e Pessoas em um modelo único para a cadeia de suprimentos.

Ao longo do ano, a implementação progressiva do ONEChain nas unidades internacionais contribuiu para o aumento da padronização dos processos, maior transparência operacional e fortalecimento da colaboração com fornecedores, apoiada por uma plataforma digital unificada. Essa evolução permitiu a adoção de um modo de trabalho comum em toda a organização, promovendo maior integração entre as áreas internas e os parceiros externos.

A maturidade alcançada gerou ganhos significativos de eficiência, agilidade e confiabilidade e governança, com processos simplificados e fluxos mais rápidos. Esses avanços apoiaram diretamente o fortalecimento da competitividade e a evolução da sustentabilidade da cadeia de suprimentos da Embraer.

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 – Monitoramento

O pilar de Monitoramento é responsável pela gestão de riscos e oportunidades. No ano de 2025, seguimos utilizando a Prewave, uma ferramenta de gestão de riscos que monitora fornecedores a partir de informações públicas sobre aspectos comerciais, financeiros, operacionais e ESG. A solução oferece uma visão em tempo real dos riscos associados a cada empresa que se relaciona com a Embraer, permitindo um monitoramento proativo da cadeia, identificação antecipada de potenciais desvios e fortalecimento da gestão preventiva.

Desde 2023, a Embraer também utiliza a ferramenta da Assent para gestão de campanhas relacionadas a substâncias perigosas (REACH) e Minerais de Conflito, assegurando conformidade regulatória e práticas sustentáveis. A solução trouxe mais eficiência e controle no cumprimento dessas obrigações regulatórias.

Neste pilar, destaca-se também a participação da Embraer no programa CDP Supply Chain, do qual a companhia faz parte desde 2023. Em 2025, houve uma ampliação relevante da capilaridade da iniciativa, com convite a cerca de 140 fornecedores, mais que o dobro do número engajado em 2024 (69 fornecedores). Como resultado, a empresa alcançou uma taxa de engajamento superior a média dos demais membros do CDP no mesmo ciclo, refletindo melhorias significativas na estratégia de comunicação e uso mais eficiente da plataforma do CDP. Esses avanços estabelecem bases sólidas para o desenvolvimento de ações estruturadas de descarbonização na cadeia de suprimentos.

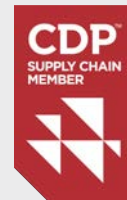
Adicionalmente, pela primeira vez, os dados de emissões reportados pelos fornecedores, alocados à Embraer, coletados por meio da pesquisa do CDP Supply Chain, passaram a integrar o inventário corporativo de Gases de Efeito Estufa (GEE) da companhia, especificamente na categoria “compras de bens e serviços” do Escopo 3. Esse marco representa um avanço metodológico relevante, ao incorporar informações primárias diretamente da cadeia de suprimentos, contribuindo para maior precisão, robustez e transparência das estimativas de emissões.

A Embraer segue avançando de forma consistente nessa jornada, ampliando o uso dos insights gerados pelo CDP para fortalecer o relacionamento com fornecedores e aprofundar o engajamento em descarbonização, tema central para o setor aeroespacial e plenamente alinhado à meta global da companhia de contribuir para o alcance do net zero até 2050.

2 – Colaboração

Nos últimos anos, a Embraer vem consolidando uma integração cada vez mais consistente dos pilares ESG junto à sua base nacional de fornecedores. Por meio de avaliações anuais, workshops, webinars e ações colaborativas, a Embraer tem fortalecido um ecossistema mais consciente e alinhado às metas corporativas.

Desde 2021, essa jornada já demonstra resultados expressivos, como a ampliação de iniciativas sustentáveis, a adoção de energia renovável e o aumento do engajamento dos parceiros em temas socioambientais. Esse avanço reforça o papel estratégico da Embraer como catalisadora de transformação na cadeia de suprimentos, que, ao compartilhar conhecimento e estimular projetos práticos, como embalagens retornáveis, eficiência energética, otimização de processos, melhoria logística, inclusão social e cibersegurança, eleva a maturidade ESG dos fornecedores e acelera avanços relevantes.



A expansão de iniciativas ambientais, a evolução de programas como a Célula de Trabalho Inclusiva e o aumento de empresas migrando para energia limpa evidenciam que a Embraer não apenas estabelece diretrizes, mas inspira, capacita e constrói, junto aos parceiros, uma cadeia mais responsável, resiliente e alinhada ao futuro sustentável da companhia.

Além das iniciativas já consolidadas, a Embraer intensificou o acompanhamento presencial junto aos fornecedores, oferecendo suporte técnico direcionado para fortalecer competências operacionais. Visitas regulares, diagnósticos no local e orientações práticas permitem identificar oportunidades de melhoria diretamente nos processos produtivos, acelerando a implementação de soluções sustentáveis e de conformidade. Essa atuação próxima favorece o desenvolvimento contínuo dos parceiros, amplia a padronização de práticas e reforça o compromisso da Embraer em construir uma cadeia de suprimentos mais robusta, preparada e alinhada às exigências atuais do setor.

3 – Código de Conduta de Fornecedores

Desde sua criação em 2022, o Código de Conduta de Fornecedores tornou-se um dos principais instrumentos de referência ética e socioambiental da Embraer. Inspirado nos Valores Corporativos, nos princípios do Pacto Global da ONU e em padrões globais de governança, o Código orienta a atuação responsável dos parceiros de nossa cadeia de suprimentos em temas como integridade, direitos humanos, meio ambiente e práticas de negócios justas. Esses princípios têm orientado a consolidação de uma base de fornecedores cada vez mais alinhada às expectativas corporativas e ao compromisso da Embraer com desenvolvimento sustentável.

Os fornecedores devem observar integralmente a legislação aplicável, nacional e internacional e incorporar as diretrizes do Código em suas operações e cadeias próprias de fornecimento. Para apoiar essa adoção, a Embraer promove práticas colaborativas que fortalecem a maturidade ESG dos parceiros e contribuem para relações de longo prazo baseadas em confiança e transparência.

Revisado anualmente, o Código passou por uma atualização significativa em 2025, incorporando temas-chave emergentes e reforçando sua aderência às melhores práticas internacionais. A nova versão amplia diretrizes relacionadas à segurança do produto aeronáutico, registra novas exigências em segurança cibernética, governança e proteção de dados e fortalece práticas anticorrupção e diretrizes de diversidade e inclusão em toda a cadeia de fornecimento.

A repaginação do documento consolida um instrumento mais moderno, abrangente e alinhado ao cenário global, ampliando a capacidade da Embraer de promover uma cadeia de suprimentos ética, resiliente e preparada para os desafios futuros. [Clique aqui](#) e conheça o Código de Conduta para Fornecedores.

4 – Requisitos Socioambientais

A Embraer mantém critérios rigorosos para a seleção e gestão de fornecedores, integrando os pilares ESG em toda a cadeia de suprimentos. Esses requisitos estão estruturados na Política Global de Compras e no Código de Ética e Conduta de Fornecedores, documento revisado periodicamente para refletir as melhores práticas de mercado e alinhado às políticas internas da companhia. Esses normativos estabelecem padrões sobre privacidade e proteção de dados, concorrência leal, anticorrupção, prevenção à lavagem de dinheiro, diversidade, direitos humanos e requisitos socioambientais que devem ser atendidos por todas as empresas que se relacionam com a Embraer.

Em 2025, avançamos no fortalecimento desses critérios com 100% dos novos fornecedores qualificados com base em critérios-chave e assumindo compromisso integral com as cláusulas da “Especificação Socioambiental”, parte integrante dos contratos de fornecimento. Ao longo do ano, a companhia avançou na implementação das novas cláusulas socioambientais em contratos já existentes, ampliando a aderência ESG da base atual de parceiros.

A adoção dessas práticas reforça nosso modelo de governança, reduz riscos e aumenta a robustez operacional da cadeia, garantindo maior competitividade, integridade e confiabilidade em todo o ecossistema de suprimentos.

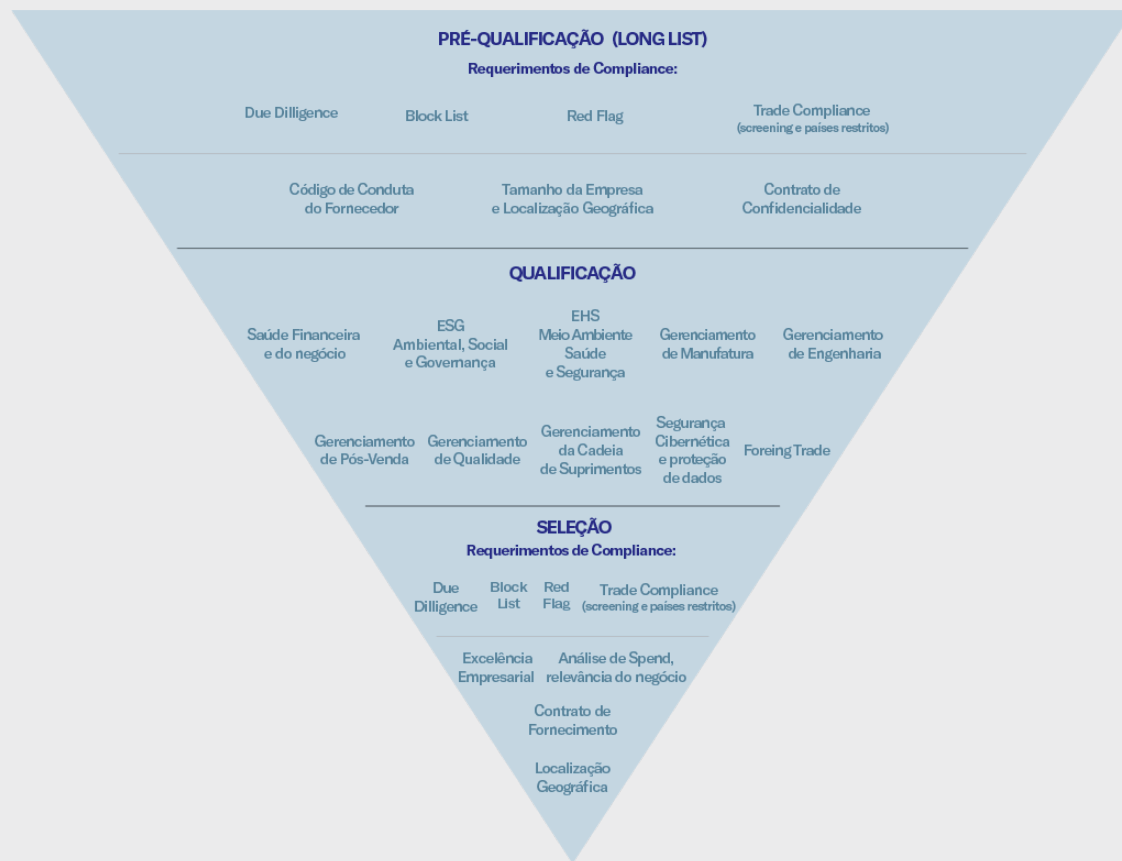
5 – Treinamentos

A Embraer reconhece que a gestão de fornecedores vai muito além de critérios técnico-comerciais: envolve garantir que produtos e serviços sejam desenvolvidos com responsabilidade social e ambiental, governança sólida e integridade. Essa visão é essencial para que o setor avance rumo à aviação de zero carbono e para que toda a cadeia opere de maneira ética e alinhada às metas globais da companhia.

Para fortalecer essa agenda, a Embraer estruturou um programa contínuo de capacitação ESG para os(as) profissionais de Procurement & Supply Chain, assegurando que as equipes atuem com uma visão atualizada de sustentabilidade e com domínio dos requisitos socioambientais aplicáveis aos processos de contratação e gestão de fornecedores.

Em 2025, ampliando a capacitação já existente dos(as) administradores(as) de contrato quanto aos requisitos socioambientais inegociáveis do contrato, foi lançado o primeiro programa de treinamento ESG exclusivo para a área de Suprimentos, com o objetivo de consolidar a governança, fortalecer competências técnicas e garantir alinhamento às melhores práticas globais na seleção, gestão e desenvolvimento de fornecedores mais sustentáveis.

Principais fases do processo de seleção



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

100% dos novos fornecedores são selecionados com base em critérios-chave e se comprometem a atender às cláusulas descritas no anexo “Especificação Socio 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, bem como se comprometem com os termos do código de ética e conduta de fornecedores.

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 Diligence - reputacional e integridade), Red Flag, Blocklist e Trade Compliance (screening e países restritos). 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-comerciais, bem como a aceitação do Código de Conduta de Fornecedores e de requisitos de 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 riscos 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 de forma contínua. As modalidades estão descritas abaixo:

> **Novos Programas/Novas Compras:** 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).

> **Avaliação de risco presencial ou online:** É conduzida por uma equipe multidisciplinar que aprofunda a avaliação de riscos com base no diagnóstico de autoavaliação, suportado por evidências.

> **Gestão de Fornecedores Recorrentes:** O questionário de riscos pode ser aplicado a cada 2 anos nos fornecedores críticos e estratégicos.

> **Auditoria de riscos 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 a evolução do desempenho dos fornecedores. Essa metodologia assegura o monitoramento sustentável da performance dos fornecedores, antecipando desvios e garantindo maior confiabilidade nas entregas.

Cobertura e progresso de fornecedores com planos de ação corretivos

| Fornecedores com Planos de Ação Corretivos | Unidade | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---------|------|------|------|
| Número total de fornecedores apoiados na implementação do plano de ação corretivo | N | 159 | 100 | 137 |
| % de fornecedores avaliados com impactos negativos substanciais reais/potenciais apoiados na implementação do plano de ação corretivo | % | 100 | 100 | 100 |
| Meta de número de fornecedores apoiados na implementação do plano de ação corretivo (%) | % | 100 | 100 | 100 |

Indicadores de triagem de fornecedores

| Triagem de fornecedores | Unidade | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---------|-------|-------|-------|
| Número total de fornecedores Tier-1 | N | 5.626 | 4.792 | 4.640 |
| Número total de fornecedores significativos Tier-1 | N | 366 | 706 | 503 |
| % do total de gastos dos fornecedores significativos Tier-1 | % | 66 | 63 | 59 |
| Número total de fornecedores significativos exceto Tier-1 | N | 0 | 0 | 81 |
| Número total de fornecedores significativos (Tier-1 e não Tier 1) | N | 366 | 706 | 584 |

Nota: Os valores referentes a 2023 e 2024 foram ajustados em função da atualização da base de dados utilizada, que passou a refletir a cadeia de suprimentos de forma mais abrangente. Anteriormente, os números consideravam uma base reduzida, que não representava a totalidade da realidade operacional.

Cobertura e progresso do Programa de Avaliação de Fornecedores

| Avaliação de Fornecedores | Unidade | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|---------|------|------|------|
| Número total de fornecedores avaliados por meio de avaliações remotas/presenciais | N | 290 | 496 | 467 |
| % de fornecedores significativos únicos avaliados | % | 79 | 70 | 93 |
| Número de fornecedores avaliados com impactos negativos substanciais reais/potenciais | N | 159 | 100 | 137 |
| % de fornecedores com impactos negativos substanciais reais/potenciais com plano de ação corretivo/melhoria acordado | % | 100 | 100 | 100 |
| Número de fornecedores com impactos negativos substanciais reais/potenciais que foram descontinuados | N | 0 | 0 | 0 |
| Meta de número de fornecedores significativos a serem avaliados (%) | % | 50 | 50 | 50 |

Cobertura e progresso de fornecedores em programas de capacitação

| Fornecedores em Programas de Capacitação | Unidade | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---------|------|------|------|
| Número total de fornecedores em programas de capacitação | N | 36 | 775 | 444 |
| % de fornecedores significativos únicos em programas de capacitação | % | 10 | 91 | 88 |
| Meta de número de fornecedores em programas de capacitação (%) | N | 36 | 775 | 444 |

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

A Embraer integra requisitos socioambientais a todos os novos contratos de fornecimento, serviços e industrialização há mais de 10 anos, assegurando que as empresas contratadas adotem práticas alinhadas às regulamentações ambientais aplicáveis. Esses requisitos estão formalizados nos próprios contratos, que detalham obrigações, documentos e notificações indispensáveis para garantir a conformidade em toda a cadeia de suprimentos.

Os fornecedores e suas respectivas cadeias devem atender às legislações e diretrizes ambientais pertinentes, incluindo regulamentações internacionais como REACH, CEPA e TSCA, além de outras normas que possam afetar materiais e processos utilizados nos produtos Embraer. A empresa também espera que suas Subcontratadas mantenham o mesmo padrão de conformidade. Com base nessas regulamentações e em critérios internos, são realizadas avaliações periódicas que permitem identificar potenciais impactos ambientais negativos, orientando ações de mitigação e correção quando necessárias.

No fortalecimento de sua estratégia de sustentabilidade, a companhia mantém iniciativas estruturadas para monitoramento e gestão de emissões na cadeia. O Programa ESG na Cadeia de Suprimentos, que inclui Avaliações e Requisitos Socioambientais, promove colaboração com fornecedores para a melhoria contínua das práticas ambientais e de governança. Nesse contexto, o projeto CDP Supply Chain permanece como ferramenta essencial para ampliar a visibilidade sobre a pegada de carbono dos principais fornecedores e estimular ações conjuntas de redução de emissões. O ciclo mais recente trouxe melhorias importantes na comunicação e no suporte, ampliando o engajamento em diferentes países e perfis de fornecimento.

Restrições de materiais por regulamentação ambiental

A Embraer adota uma abordagem estruturada para a gestão de materiais submetidos a restrições ambientais, apoiada por um time de engenharia especializado no DIPAS (Desenvolvimento Integrado do Produto Ambientalmente Sustentável). Esse programa reúne diretrizes de Design for Environment (DfE) e tem como fundamento a redução do uso de substâncias químicas reguladas internacionalmente, promovendo melhorias ambientais ao longo de todo o ciclo de vida dos produtos.

Entre seus objetivos, o DIPAS assegura a conformidade com regulamentações globais que restringem ou controlam substâncias químicas aplicáveis aos produtos aeronáuticos. Essa atuação inclui o suporte em análises de risco regulatório da cadeia, o mapeamento sistemático de substâncias de alta preocupação presentes nos itens utilizados pela companhia, bem como a definição e atualização periódica de requisitos contratuais que obrigam fornecedores a informar a presença desses materiais em componentes fornecidos. Esse processo fortalece a rastreabilidade e permite identificar riscos associados ao uso de químicos restritos, contribuindo para o cumprimento de legislações ambientais internacionais.

Considerando a complexidade dos produtos aeronáuticos e a necessidade de informações completas sobre todos os artigos que os compõem, a Embraer ampliou, desde 2023, seus mecanismos de coleta e gestão de dados por meio da plataforma Assent, que automatiza o envio de solicitações aos fornecedores, centraliza as informações e gera relatórios consolidados sobre substâncias presentes em itens adquiridos, além de apoiar a atualização contínua quanto às obrigações legais e o atendimento aos requisitos regulatórios aplicáveis. Esse processo colaborativo reforça e fortalece a capacitação técnica e conscientização técnica da cadeia de fornecedores e amplia o conhecimento sobre regulamentações aplicáveis ao uso de químicos e reforça a compreensão sobre a importância do tema para a sustentabilidade das operações.

Quando o mapeamento identifica substâncias que precisam ser descontinuadas, o DIPAS atua diretamente com o corpo de Engenharia, abrangendo áreas de Materiais, Interiores e Sistemas ou por meio de fóruns multidisciplinares nas unidades industriais. Nessas frentes, são conduzidos processos de substituição e homologação de alternativas que atendam às exigências ambientais, sem comprometer a confiabilidade e a segurança operacional. Entre os projetos em desenvolvimento, destacam-se soluções livres de cromo hexavalente (Cr⁶⁺) para processos de conversão química, anodização e desoxidação ácida, além da implementação de tecnologias sem cádmio (Cd) e de antichamas livres de bromo (Br), alinhadas às melhores práticas internacionais do setor aeronáutico.

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

A Embraer reconhece que a qualidade e a segurança de seus produtos dependem diretamente de uma cadeia de suprimentos comprometida com padrões sociais robustos. Nesse sentido, a empresa reforça seu compromisso de entregar aeronaves e sistemas que atendam as exigências regulatórias aplicáveis, assegurando segurança e confiabilidade ao cliente final. Esse compromisso se estende ao relacionamento com seus fornecedores, que devem atuar de forma ética, responsável e alinhada às expectativas socioambientais da companhia.

A gestão dos aspectos sociais na cadeia é estruturada a partir do Código de Conduta de Fornecedores da Embraer, que estabelece princípios claros relacionados aos direitos humanos, às condições dignas de trabalho e à prevenção de práticas inaceitáveis, como trabalho infantil, trabalho forçado e tráfico de pessoas. O Código também determina que fornecedores cumpram integralmente as legislações nacionais e internacionais aplicáveis, reforçando a responsabilidade compartilhada em relação ao respeito aos direitos humanos ([saiba mais aqui](#)).

A Embraer também solicita que seus fornecedores atendam às exigências relacionadas aos minerais de conflito, conforme previsto na legislação norte-americana (Lei Dodd-Frank). A companhia mantém cláusulas contratuais específicas que obrigam os fornecedores a reportar a origem dos minerais 3TG (sigla em inglês para estanho, tântalo, tungstênio e ouro) utilizados em itens fornecidos, garantindo transparência e rastreabilidade. Essa prática é complementada por processos formais de diligência, conforme relatado nos documentos apresentados à SEC, incluindo o Specialized Disclosure Report (Form SD) e o Conflict Minerals Report, que descrevem as medidas adotadas para rastrear a origem desses minerais e cumprir os requisitos regulatórios aplicáveis.

Além disso, a Embraer participa de iniciativas globais dedicadas ao fortalecimento de práticas responsáveis na cadeia de suprimentos mineral, como a Responsible Minerals Initiative (RMI), que fornece padrões e ferramentas amplamente reconhecidos para apoiar cadeias minerais mais éticas e transparentes, o Aerospace Industries Association ("AIA"), International Aerospace Environmental Group ("IAEG") e o Responsible Business Alliance - Responsible Minerals Initiative ("RBA-RMI"). Esses grupos reforçam o alinhamento da Embraer com estruturas internacionais de diligência, ampliando sua capacidade de avaliar e mitigar riscos sociais associados a fornecedores e refinadores da cadeia.

Com essas diretrizes, políticas e mecanismos formais, a Embraer mantém processos estruturados de identificação, prevenção e mitigação de riscos sociais na cadeia de suprimentos, reforçando sua abordagem preventiva e seu compromisso com práticas globais de responsabilidade social empresarial.

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

A Embraer integra a proteção dos direitos humanos como premissa central de sua política de relacionamento com fornecedores. Os acordos contratuais estabelecem que todos os parceiros devem cumprir as legislações aplicáveis e observar integralmente os princípios do Pacto Global da ONU, do qual a Embraer é signatária. Entre esses princípios está a garantia do direito à liberdade de associação e de negociação coletiva, além de exigir que toda a cadeia de suprimentos cumpra as normas trabalhistas nacionais e internacionais aplicáveis, assegurando condições de trabalho alinhadas aos direitos fundamentais reconhecidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Esses compromissos são reforçados pelo Código de Conduta de Fornecedores da Embraer, que estabelece requisitos mínimos para práticas responsáveis, incluindo o respeito à dignidade, à igualdade de tratamento e à não retaliação. O Código também exige que fornecedores cumpram todas as normas trabalhistas nacionais e internacionais aplicáveis, assegurando condições de trabalho alinhadas aos direitos fundamentais reconhecidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Durante toda a vigência contratual, os fornecedores são monitorados para assegurar conformidade com esses princípios, e avaliações sociais são revalidadas periodicamente, reforçando a atenção a potenciais riscos relacionados a direitos de associação e negociação coletiva. Além disso, a Embraer disponibiliza o Helpline ([conheça aqui](#)) como canal seguro e confidencial para o reporte de violações ou preocupações. O mecanismo pode ser utilizado por qualquer pessoa e fortalece a postura preventiva da companhia ao possibilitar a identificação precoce de condutas inadequadas e a tomada de ações corretivas.

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

A Embraer administra uma cadeia de suprimentos ampla, global e altamente complexa, o que exige processos robustos para identificar e gerenciar fornecedores críticos. Para isso, a companhia utiliza duas matrizes complementares que permitem avaliar riscos, priorizar fornecedores estratégicos e estabelecer ações de monitoramento proporcionais ao impacto potencial no negócio, como detalhado nas seções a seguir.

Monitoramento de risco externo

A Embraer realiza um acompanhamento preventivo dos riscos por categoria (commodity) em sua cadeia de suprimentos, uma prática essencial no cenário atual. A companhia reconhece que sua cadeia global apresenta elevada complexidade e dispersão, estando exposta a riscos significativos, como restrições de capacidade, escassez de materiais, alterações regulatórias, tensões geopolíticas e eventos climáticos extremos. Para mitigar esses desafios, são adotados processos de monitoramento contínuo, apoiados por soluções digitais e ferramentas analíticas, garantindo maior previsibilidade, resiliência e capacidade de resposta. Essa abordagem permite antecipar variações de oferta, identificar materiais críticos e mitigar impactos que poderiam comprometer prazos, custos e a estabilidade das operações.

A Embraer emprega ferramentas formais de avaliação de riscos que oferecem uma visão holística dos fatores que podem afetar a continuidade e a confiabilidade da cadeia de suprimentos. Essa abordagem abrange critérios como riscos naturais, geopolíticos e econômicos, financeiros e de negócios, ambientais, de saúde e segurança, qualidade, engenharia, pós-venda, processos fabris e vulnerabilidades da própria cadeia logística. Esses elementos orientam a empresa na alocação de esforços de mitigação e na definição de estratégias de abastecimento mais resilientes:

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

1. Matriz Estratégica: Inspirada no conceito da Matriz de Kraljic, a Embraer classifica seus fornecedores considerando a complexidade dos produtos e serviços fornecidos e o gasto estimado ao longo de todo o ciclo contratual. Essa análise é combinada com o nível de impacto que o fornecedor exerce sobre o negócio, o que permite identificar itens e parceiros estratégicos que demandam maior atenção e gestão específica.

2. Matriz de Riscos: A Matriz de Riscos complementa a análise estratégica ao oferecer uma visão bidimensional que cruza a vulnerabilidade do fornecedor com o impacto potencial sobre as operações da Embraer. Esse modelo permite direcionar recursos de monitoramento para os fornecedores prioritários, incluindo aqueles cuja interrupção poderia gerar riscos significativos à operação, garantindo assim maior previsibilidade e robustez da cadeia.

3. Contratos & Requisitos de Conformidade: A Embraer reforça sua governança ao assegurar que contratos contenham cláusulas específicas relacionadas ao processo de análise de riscos e ao cumprimento de requisitos ambientais, de saúde, segurança e direitos humanos. Tais cláusulas são fundamentadas no Código de Conduta de Fornecedores da Embraer, que estabelece expectativas claras quanto ao cumprimento das legislações aplicáveis, dos princípios do Pacto Global da ONU e das normas trabalhistas e socioambientais relevantes em todos os países onde fornecedores atuam.

Essa aborda holística garante que todos os fornecedores, especialmente os classificados como críticos, operem em conformidade com padrões éticos e regulatórios rigorosos, fortalecendo a integridade, a segurança operacional e a continuidade do fornecimento global da companhia.

Monitoramento de risco interno

A Embraer mantém um processo robusto de planejamento e governança interna para mitigar riscos e garantir a continuidade operacional em um contexto global complexo. O processo de SI&OP direciona decisões estratégicas a nível corporativo, enquanto o Programa de Gestão de Fornecedores (F4G) suporta e organiza o acompanhamento da base de fornecedores por meio de quatro pilares fundamentais: Performance, Custo & Eficiência, Crescimento do Negócio e Parceria. Vale destacar o trabalho de acompanhamento de capacidade de nossos fornecedores dentro do Pilar de Eficiência, buscando mapear oportunidades de melhoria, estimular a adoção de práticas sustentáveis e promover iniciativas que contribuam para maior eficiência operacional, redução de desperdícios e fortalecimento dos compromissos ESG ao longo da cadeia de suprimentos.

Essa estrutura promove integração entre as áreas e suporte contínuo à evolução dos fornecedores:

- > **Performance**
- > **Custo & Eficiência**
- > **Business Growth**
- > **Parceria**

1. Estratégia de estoque: Para materiais classificados como críticos, a Embraer compartilha planejamentos de longo prazo com os fornecedores, de forma a antecipar necessidades e reduzir o risco de rupturas na linha de produção. Essa prática fortalece previsibilidade, amplia a resiliência operacional e permite que fornecedores adequem sua capacidade produtiva com maior assertividade.

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

a. Monitoramento estruturado de fornecedores: A Embraer possui um programa desenvolvido pela Área de Compras, esse programa promove a integração de todos os stakeholders envolvidos no ciclo de suprimentos, possibilitando avaliação contínua e sistêmica de desempenho dos fornecedores. O monitoramento estruturado facilita a identificação de tendências, gargalos e oportunidades de desenvolvimento, reforçando a governança da cadeia, prática alinhada às diretrizes estabelecidas no Código de Conduta da Embraer, que orienta relações de negócios éticas e transparentes.

b. Reuniões de liderança: Semanalmente, diretores(as) da Embraer e áreas correlatas analisam scorecards, dashboards e planos de ação dos fornecedores. Essa visão consolidada oferece agilidade no processo decisório e permite acompanhamento próximo de indicadores críticos, garantindo que ações corretivas e preventivas sejam rapidamente implementadas.

c. Reuniões executivas: Encontros entre a alta liderança da Embraer e líderes dos fornecedores promovem análise aprofundada de resultados, evolução de desempenho e definição de iniciativas de melhoria. Esses fóruns também tratam de competitividade, sustentabilidade e processos operacionais, reforçando o caráter colaborativo das relações e impulsionando o desenvolvimento conjunto da cadeia, abordagem alinhada à estratégia de governança e colaboração da Embraer, em programas como o ONEChain, que promove integração e melhoria contínua em escala global.

Esse processo de governança e monitoramento não se restringe aos fornecedores diretos (tier-1), sendo estendido também aos elos tier-N considerados críticos ou estratégicos para a continuidade operacional. A Embraer adota uma abordagem estruturada de rastreabilidade e avaliação de riscos ao longo de múltiplos níveis da cadeia, permitindo identificar dependências relevantes, antecipar potenciais gargalos e direcionar intervenções de forma mais precisa. Essa atuação ampliada fortalece a visibilidade sistêmica da cadeia de suprimentos, eleva a robustez dos controles preventivos e contribui para uma gestão mais eficiente dos riscos associados ao suprimento global.

Os principais riscos monitorados no setor aeroespacial continuam associados ao ramp-up produtivo pós-pandemia, além de riscos geopolíticos, eventos climáticos extremos e ameaças cibernéticas, um desafio crescente em ambientes digitais amplamente integrados.

Como parte das ações preventivas, a Embraer vem expandindo o projeto Capacity, iniciativa colaborativa com fornecedores para promover crescimento sustentável e fortalecimento operacional, por meio do apoio técnico das equipes locais. A empresa também ampliou mecanismos de detecção antecipada de ameaças ambientais e cibernéticas, com destaque para a continuidade no uso da ferramenta Prewave, utilizada para antecipação e mitigação de potenciais riscos que possam comprometer a continuidade das operações.

Essas ações refletem o compromisso com padrões elevados de governança e controle, princípios também reforçados em seus Programas de Ética e Compliance, que orientam fornecedores quanto ao cumprimento legal e à adoção de práticas seguras.

Fornecedores locais

13% do orçamento de compras das unidades operacionais importantes, no ciclo de 2025, 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.

Monitoramento dos minerais de conflito

A Embraer adota uma abordagem estruturada para assegurar que suas decisões de compra não contribuam para conflitos armados ou violações de direitos humanos. Esse compromisso está refletido nos relatórios anuais enviados à SEC, conforme a Seção 1502 da Lei Dodd-Frank, e em cláusulas contratuais que exigem dos fornecedores a rastreabilidade dos minerais 3TG (estanho, tântalo, tungstênio e ouro), considerados sensíveis quando provenientes da República Democrática do Congo e região. A política de Minerais de Conflito é pública e descrita no Form SD e no Conflict Minerals Report, disponíveis nos canais de Relações com Investidores e no site da SEC. Nesses documentos, a Embraer detalha sua diligência na cadeia, incluindo a condução anual da RCOI, o alinhamento ao Código de Conduta de Fornecedores e os princípios do Pacto Global da ONU. A empresa mantém ainda um processo operacional específico para identificar e mitigar riscos associados aos minerais 3TG, combinando RCOI, conduzido conforme a Regra 13p-1 do Securities Exchange Act, verificações adicionais junto aos fornecedores, avaliação de smelters e mapeamento da cadeia. Quando necessário, adota medidas de mitigação em consonância com padrões globalmente reconhecidos. Os relatórios oficiais evidenciam o foco da Embraer em manter elevados padrões de conformidade e transparência, aprimorando seus processos de due diligence conforme requisitos regulatórios e melhores práticas internacionais.





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 às regulamentações dos mercados que negocia suas ações (NYSE, nos Estados Unidos, e B3, no Brasil), esses mecanismos reforçam o compromisso da Companhia com a transparência, a integridade e em manter o equilíbrio nas decisões estratégicas.

Integrante do Novo Mercado, segmento de mais elevado padrão de governança da bolsa brasileira, a empresa possui estrutura acionária sem grupo de controle ou acionista controlador. Suas políticas orientam os padrões de comportamento esperados e refletidos, principalmente, no Código de Ética e Conduta. Todos(as) os(as) empregados(as) e parceiros de negócios devem atuar em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis, bem como as diretrizes internas da Companhia.

Com o objetivo de atender os mais altos níveis de Governança Corporativa, a Embraer 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 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. Todas essas políticas estão disponíveis de forma pública no site de Relação com os Investidores da Embraer, objetivando garantir a transparência sobre as informações da empresa.

A Companhia possui ainda a Política de Anticorrupção que é um documento de referência da companhia, pois estabelece diretrizes voltadas à conformidade com a legislação, a correta gestão dos relacionamentos com terceiros e colaboradores(as), a prevenção de conflitos de interesse, e a definição de princípios para doações, patrocínios, oferta e recebimento de presentes e entretenimento, bem como para a contratação ou realização de negócios com terceiros. Por fim, 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).



ESTRUTURA DE GOVERNANÇA E SUA COMPOSIÇÃO (GRI 2-9)

A estrutura de governança da Embraer S.A é formada por: Conselho de Administração; os Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração previstos no Estatuto Social, Conselho Fiscal, Diretoria, Auditoria Interna, Auditoria Externa, Compliance e Controles Internos.

Atualmente, o Conselho de Administração é composto de 11 membros, sendo (a) 8 membros independentes; (b) 1 membro efetivo indicado pela União, na qualidade de titular de ação de classe especial, e seu suplente; (c) 1 membro efetivo como representante dos empregados não-acionistas e seu suplente; e (d) 1 membro efetivo como representante do CIEMB — Clube de Investimentos dos Empregados da Embraer — e seu suplente.



*Conselho Fiscal - Órgão Independente - art. 43 ES / **Comitês Órgãos de assessoramento ao CA - art. 34 ES

No período deste relato, o Conselho de Administração da companhia é composto por 9 homens e 2 mulheres. Entre eles, 8 são brasileiros residentes no Brasil, 1 brasileiro residente nos Estados Unidos e 2 norte-americanos residentes nos Estados Unidos. Os conselheiros e membros dos comitês possuem experiências profissionais relevantes em diferentes setores, destacando-se a indústria aeronáutica, inovação e tecnologia, ESG e e na área financeira.

A companhia possui três comitês estatutários de assessoramento ao Conselho de Administração, todos sem poder deliberativo, compostos de no mínimo 3 e, no máximo, 5 membros, sendo eles: o Comitê de Estratégia e Inovação, o Comitê de Auditoria, Riscos e Ética e o Comitê de Pessoas e ESG. Embora não detenham poder de decisão, tais comitês assessoram tecnicamente o Conselho de Administração nos temas de sua competência e recomendam ao CA a tomada de decisão. 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, a pauta recorrente anual do Conselho de Administração inclui discussões de temas de ESG, como temas de meio ambiente, bem como a realização de um treinamento de Governança e/ou Compliance com assuntos relevantes destinado aos membros Conselho de Administração.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

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

A indicação dos membros do Conselho de Administração, observa as diretrizes estabelecidas no Estatuto Social, no Regimento Interno do Conselho de Administração, no Código de Ética e Conduta e na Política de Indicação e Treinamento dos membros do Conselho de Administração e seus Comitês, além das disposições legais e regulatórias aplicáveis, visando refletir e fortalecer a estrutura de governança existente, assegurando 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 e não exerce função executiva na Companhia. Em conformidade com o artigo 27, § 5º do Estatuto Social, a Companhia adota como diretriz que nenhum membro do Conselho de Administração pode ocupar, simultaneamente, cargo de Diretor.

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. O Conselho de Administração exerce um papel central na supervisão estratégica da gestão dos impactos econômicos, ambientais, sociais e de governança da companhia. Em conformidade com as melhores práticas de governança corporativa, o colegiado é responsável por estabelecer diretrizes que orientam a atuação da alta liderança e assegurar que os processos internos estejam alinhados aos princípios de responsabilidade, ética, transparência e geração de valor sustentável no longo prazo. A supervisão exercida pelo Conselho de Administração ocorre por meio das reuniões do órgão, que acontecem ordinariamente oito vezes ao ano ou extraordinariamente sempre que necessário. Nessas ocasiões, são realizados os reportes dos Comitês de assessoramento e temas que a Diretoria julgar relevante, além dos temas previstos na pauta recorrente de reuniões.

Conforme artigo 7º, I do Regimento interno do Conselho de Administração, é competência do órgão a identificação, supervisão e acompanhamento dos riscos aos quais a Embraer estiver exposta, sejam de natureza financeira, legal, fiscal, operacional, comercial ou outras. Cabe ainda ao Conselho de Administração, aprovar a Política de Gestão de Riscos Empresariais 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)

A Embraer adota uma estrutura de governança que assegura a adequada distribuição de responsabilidades na gestão de impactos econômicos, sociais, ambientais e de governança. O Conselho de Administração exerce papel central nesse processo, sendo responsável pela eleição, acompanhamento e avaliação de desempenho do Diretor-Presidentes e dos demais diretores, conforme previsto no Regimento Interno do Conselho de Administração. A Diretoria, por sua vez, é responsável pela administração cotidiana da companhia, com a execução do Plano Estratégico e do Plano de Ação que são aprovados pelo próprio Conselho.

OS temas relevantes de interesse da Embraer são levados ao conhecimento dos membros do Conselho de Administração, que se reúne ordinariamente 8 vezes ao ano, ou sempre que julgar necessário para temas extraordinários. Ademais, as questões consideradas críticas são monitoradas por meio do mapa de riscos e pela auditoria interna.

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 periodicamente ao longo do ano no CPESG. O relato de sustentabilidade é analisado 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, adoção de melhores práticas de governança, 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 acompanhamento pela área responsável que reporta para o Comitê de Auditoria, Riscos e Ética.

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 questionário que é 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 ordinárias do órgão ou de forma extraordinária, quando necessário.

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

Quando da eleição de um novo membro do Conselho de Administração ou da ascensão de um membro suplente à efetivo, este deverá passar por um programa de integração a fim de adquirir ou renovar seus conhecimentos sobre seus deveres fiduciários e respectivas responsabilidades, bem como informações sobre a Companhia, seus negócios, estratégia e cultura. Anualmente, é realizado o treinamento de governança e/ou compliance com os membros do Conselho de Administração visando ampliar o conhecimento sobre temas relevantes, e quando a Companhia identifica uma necessidade promove treinamentos com um apresentador que tenha expertise no assunto.



Efetividade do Conselho de Administração

O Conselho de Administração possui uma avaliação formal de seu desempenho enquanto órgão estatutário, de seus Comitês, bem como de cada conselheiro, inclusive do presidente.

Essa avaliação é conduzida com o apoio de assessoria externa especializada, em formato 360^a, em que cada conselheiro analisa sua própria atuação e a dos membros. Adicionalmente, o diretor presidente da companhia também avalia as atividades do órgão, dos membros e dos demais Comitês.

A base de avaliação é quanto à competência do conselheiro e à qualidade da sua contribuição, envolvendo, o conhecimento atualizado dos negócios da companhia e do Estatuto Social, a isenção e independência nos votos, conhecimento básico sobre finanças corporativas, atualização geral sobre a economia nacional e internacional, a assiduidade nas reuniões, dentre outros, a fim de garantir a efetividade do órgão. O número de reuniões atendidas, em porcentagem, no último ano fiscal foi de 100%.



Abordagem para engajamento de stakeholders (2-29)

Descrever sua abordagem para envolver as partes interessadas, incluindo as categorias, propósito e como a companhia busca garantir o engajamento significativo.

Participações em Associações (GRI 2-28)

Relatar quais são as associações do setor, outras associações de membros e organizações nas quais a organização participa de forma significativa, seja por projetos, comitês ou se fornece financiamento substancial, além das taxas de associação de rotina. Descreve se essas atividades podem influenciar direta/indiretamente em políticas, leis ou regulamentações que podem impactar o clima. A Embraer está engajada em uma ampla gama de associações e entidades de classe atuantes nos países onde a empresa possui operações e em seus principais mercados.

Dentre as principais organizações em que a Embraer é associada, pode-se destacar o papel institucional da Associação das Indústrias Aeroespaciais do Brasil (AIAB), Associação Brasileira de Aviação Geral (ABAG), Câmara Americana do Comércio em São Paulo (AMCHAM-SP), Conselho Empresarial Brasil – Estados Unidos (CEBEU), Conselho Empresarial Brasil – China (CEBC), Câmara Portuguesa de Comércio no Brasil, Instituto Rede Brasil do Pacto Global, International Air Transport Association (IATA), Aerospace Industries Association of America (AIA), General Aviation Manufacturers Association (GAMA), Aviation Working Group (AWG) e a US Chamber of Commerce, dentre outras.



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 abril de 2025, 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 receberam treinamento e comunicação relacionados aos temas de anticorrupção e correlatos, em 2025. Todos os níveis de liderança da companhia receberam treinamentos, em 2025, relacionados a temas anticorrupção, a saber: Suborno & Corrupção; Ética & Compliance e Governança Corporativa, cujo percentual de adesão mínimo aceito pela companhia é de 92% de público-alvo 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 92%. 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 médio/alto risco 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 2025, 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 disponibiliza o portal FlyRight (Lextegrity) como ferramenta para 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 externa anualmente.

Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas

(GRI 406-1)

A Embraer recebeu cinco casos de discriminação através do canal de denúncias oficial da companhia (Helpline) em 2025, 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 2025, 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 2025, foi cerca de US\$ 843,59 milhões e cerca de US\$ 14,90 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 (frameworks como NIST 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.

No exercício de 2025, não foram identificados incidentes de segurança da informação com impacto material envolvendo o vazamento de dados pessoais ou informações confidenciais da Embraer, conforme os processos de governança, monitoramento e gestão de riscos.

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 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. Periodicamente, ocorrem reuniões entre representantes de todas as gerências da área de Tecnologia da Informação (TI) e áreas técnicas, 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)

É composta pelos seguintes membros do Comitê Executivo:

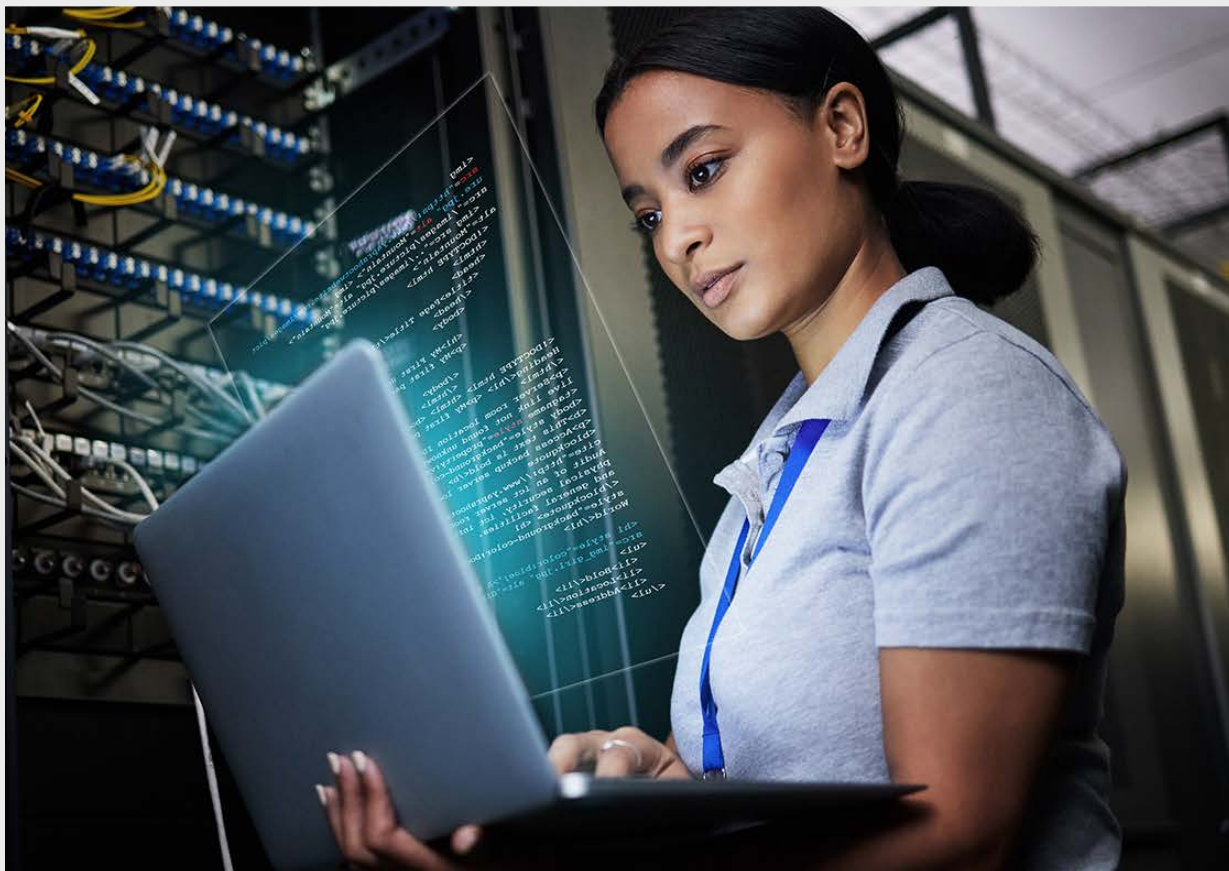
1. CEO - Diretor Executivo
2. CFO - Vice-Presidente Financeiro
3. CISO - Diretor de Segurança da Informação
4. Vice-Presidente de Defesa e Segurança
5. Diretora Jurídica / Data Protection Officer (DPO)

1.Vice-Presidente de Engenharia

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 2025, 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 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 2025, foram realizadas 35 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 LEAN Management (áreas administrativas e operacionais). 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 2025 atingiu a marca de 20 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 nove edições em 2025, e o Cultura de Excelência, com três 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 gembu 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.

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 2025, foram realizados 11 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 2025, foram realizados treinamentos presenciais em fornecedores nacionais e internacionais, sobre Segurança & Cultura da Qualidade e Problem Solving (Solução de Problemas).

Número de “recalls” emitidos e total de unidades recolhidas (RT-AE-250a.1)

A Embraer, em atendimento as regulamentações do Sistema Regulatório Aeronáutico Brasileiro, utiliza como metodologia para a comunicação de atividades necessárias nas aeronaves entregues a emissão de Diretrizes de Aeronavegabilidade junto as autoridades ANAC, FAA e EASA. Em 2025, foram emitidas trinta e três Diretrizes, todas publicamente disponíveis nos sites regulatórios apropriados e com as respectivas unidades afetadas de acordo com cada diretriz emitida, não havendo casos de aeronaves recolhidas no ano de 2025.

A Embraer possui canais de comunicação com os operadores a partir dos quais é possível efetuar o envio de questionamentos e solucionar dúvidas a respeito da operação dos nossos produtos pelos operadores, além de possuímos o Sistema de Gestão da Qualidade Embraer que opera de forma a realizar ensaios, inspeções e testes ao longo da fabricação, executando auditorias no sistema de gestão, afim de garantir a conformidade do produto entregue aos operadores.

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.

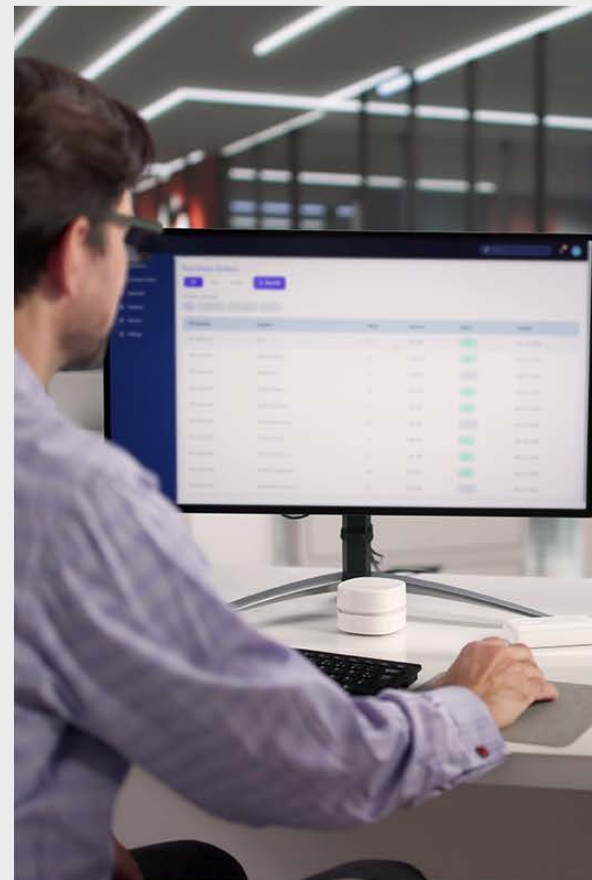
Contrato

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 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.

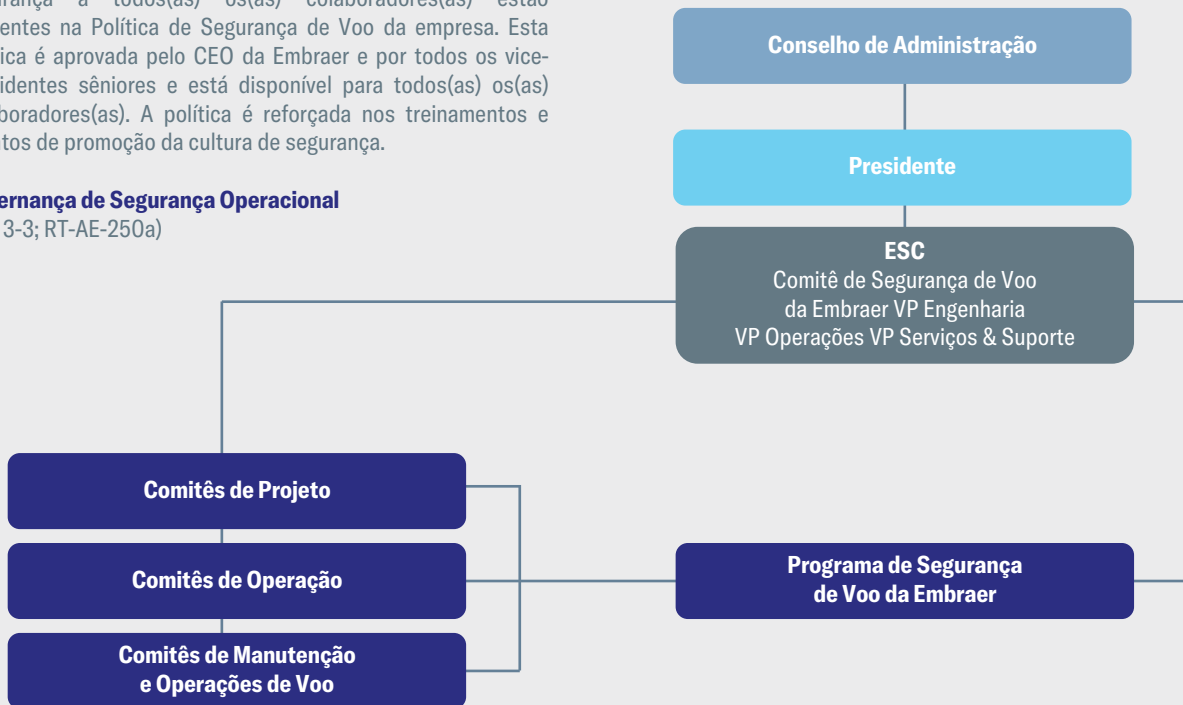
SEGURANÇA DE VOO E QUALIDADE DO PRODUTO

Programa de Segurança de Voo Embraer (GRI 3-3; RT-AE-250a)

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 de Voo 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 de Voo 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 (GRI 3-3; RT-AE-250a)



Desde 2003 estão estabelecidos comitês internos de segurança de voo 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.

Diretivas de aeronavegabilidade (RT-AE-250a.3)

Em 2025, foram trinta e três Diretrizes de Aeronavegabilidade (DAs) novas ou revisadas emitidas pela ANAC (Agência Nacional de Aviação Civil), EASA (European Union Aviation Safety Agency) e FAA (Federal Aviation Administration). Elas envolveram os seguintes produtos: ERJ-170, ERJ-190, EMB-550, EMB-200, EMB-505, EMB-500, EMB-120, EMB-145, EMB-110, EMB-710, EMB-720 e EMB-820. 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 respectiva autoridade de aviação civil e variam de acordo com a atual configuração que a aeronave se encontra em cada um dos operadores.

Perdas financeiras decorrentes de processos legais relacionados à segurança do produto (RT-AE-250a.4)

Em 2025, a empresa não teve perdas monetárias relacionadas à segurança do produto.



| 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 6 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 8 | Relatório da Administração |
| | 2-7 Empregados(as) | Página 107 | |
| | 2-8 Trabalhadores(as) que não são empregados(as) | Página 107 | |
| | 2-9 Estrutura de governança e sua composição | Página 136 | |
| | 2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança | Página 137 | Política de indicação e Treinamento Regimento interno do Conselho |
| | 2-11 Presidente do mais alto órgão de governança | Página 137 | |
| | 2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos | Página 137 | |
| | 2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos | Página 138 | |
| | 2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade | Página 138 | |
| | 2-15 Conflitos de interesse | Página 138 | |

| NORMA GRI | | LOCALIZAÇÃO | |
|-------------------------------------|--|-------------------------------|--|
| | | RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE | REFERÊNCIAS ADICIONAIS |
| CONTEÚDOS GERAIS | | | |
| GRI 2: Conteúdos gerais 2021 | 2-16 Comunicação de preocupações cruciais | Página 138 | |
| | 2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança | Página 139 | <u>Política de indicação e Treinamento</u> |
| | 2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança | Página 120 | <u>Regimento interno do Conselho</u> |
| | 2-19 Políticas de remuneração | Página 120 | <u>Regimento interno do Conselho</u> |
| | 2-20 Processo para determinação da remuneração | Página 121 | <u>Regimento interno do Conselho</u> |
| | 2-21 Proporção da remuneração total anual | Página 121 | |
| | 2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável | - | <u>Site corporativo - Sustentabilidade</u> |
| | 2-23 Compromissos de política | - | |
| | 2-24 Incorporação de compromissos de política | - | |
| | 2-25 Processos para reparar impactos negativos | Página 141 | |
| | 2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações | Página 141 | |
| | 2-27 Conformidade com leis e regulamentos | Páginas 77 e 143 | |
| | 2-28 Participação em associações | Página 140 | <u>CDP - C12.3 - Engagement</u> |
| | 2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders | Página 140 | <u>Procedimento corporativo</u> |
| 2-30 Acordos de negociação coletiva | Página 86 | | |

| TEMAS MATERIAIS | | RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE | REFERÊNCIAS ADICIONAIS |
|---|--|-------------------------------|---|
| GRI 3: Temas materiais 2021 | 3-1 Processo de definição de temas materiais | Página 58 | |
| | 3-2 Lista de temas materiais | Página 59 | |
| DESEMPENHO ECONÔMICO | | | |
| GRI 201: Desempenho econômico 2016 | 201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído | Páginas 13-15 | Central de Resultados |
| | 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 132 | |
| COMBATE À CORRUPÇÃO | | | |
| GRI 205: Combate à corrupção 2016 | 205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção | Página 141 | |
| | 205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção | Página 142 | |
| | 205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas | Página 142 | |
| ENERGIA | | | |
| GRI 3: Temas materiais 2021 | 3-3 Gestão dos tópicos materiais | Páginas 122, 135, 145, 151 | <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 122, 135, 145, 151 | <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 122, 135, 145, 151 | 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) | Página 65 | |
| | 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 122, 135, 145, 151 | 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 122, 135, 145, 151 | Programa de Compliance Embraer (pág. 130) |
| GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016 | 308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais | Página 125 | |
| | 308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas | Página 128 | |
| EMPREGO | | | |
| GRI 401: Emprego 2016 | 401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados(as) | Páginas 113-118 | |
| | 401-2 Benefícios oferecidos a empregados(as) em tempo integral que não são oferecidos a empregados(as) temporários(as) ou de período parcial | Página 88 | |
| | 401-3 Licença maternidade/paternidade | Páginas 111 e 112 | |

| | | RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE | REFERÊNCIAS ADICIONAIS |
|---|---|-------------------------------|---|
| SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO | | | |
| GRI 3: Temas materiais 2021 | 3-3 Gestão dos tópicos materiais | Páginas 122, 135, 145, 151 | Programa de Compliance Embraer (pág. 130) |
| GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018 | 403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho | Página 81 | |
| | 403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes | Página 81 | |
| | 403-3 Serviços de saúde do trabalho | Página 81 | |
| | 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 82 | |
| | 403-6 Promoção da saúde do(a) trabalhador(a) | Página 84 | |
| | 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 81 | |
| | 403-9 Acidentes de trabalho | Página 83 | |
| CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO | | | |
| GRI 3: Temas materiais 2021 | 3-3 Gestão dos tópicos materiais | Páginas 122, 135, 145, 151 | Programa de Compliance Embraer (pág. 130) |
| GRI 404: Capacitação e Educação 2016 | 404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado(a) | Páginas 99-101 | |
| | 404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências de empregados(as) e de assistência para transição de carreira | Página 91 | |
| | 404-3 Percentual de empregados(as) que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira | Página 106 | |
| DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES | | | |
| GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016 | 405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados(as) | Páginas 108-110 | |
| | 405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens | Página 119 | |
| NÃO DISCRIMINAÇÃO | | | |
| GRI 3: Temas materiais 2021 | 3-3 Gestão dos tópicos materiais | Páginas 122, 135, 145, 151 | Programa de Compliance Embraer (pág. 130) |
| GRI 406: Não discriminação 2016 | 406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas | Página 143 | |

| | | 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 130 | |
| COMUNIDADES LOCAIS | | | |
| GRI 413: Comunidades locais 2016 | 413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local | Página 89 | |
| AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES | | | |
| GRI 3: Temas materiais 2021 | 3-3 Gestão dos tópicos materiais | Páginas 122, 135, 145, 151 | Programa de Compliance Embraer (pág. 130) |
| GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016 | 414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais | Página 125 | |
| | 414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas | Página 129 | |
| PRIVACIDADE DO CLIENTE | | | |
| GRI 3: Temas materiais 2021 | 3-3 Gestão dos tópicos materiais | Páginas 122, 135, 145, 151 | Programa de Compliance Embraer (pág. 130) |
| GRI 418: Privacidade do cliente 2016 | 418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes | Página 145 | |

| SUMÁRIO DE CONTEÚDO SASB | | | |
|---|---------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| MÉTRICAS | CÓDIGO | LOCALIZAÇÃO | |
| | | RELATORIO 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 e 76 | |
| Número e quantidade agregada de derramamentos reportáveis; quantidade recuperada de derramamentos reportáveis | RT-AE-150a.2 | Página 77 | |
| SEGURANÇA DE DADOS | | | |
| Número de violações de dados; porcentagem envolvendo informações confidenciais | RT-AE-230a.1 | Página 144 | |
| Descrição da abordagem para identificar e abordar os riscos de segurança de dados nas operações e produtos da empresa | RT-AE-230a.2 | Página 144 | |
| SEGURANÇA DO PRODUTO | | | |
| Segurança do produto | RT-AE-250a | Página 151 | |
| Número de “recalls” emitidos; total de unidades recolhidas | RT-AE-250a.1 | Página 148 | |
| Número de peças falsificadas detectadas; porcentagem evitada | RT-AE-250a.2 | Página 149 | |
| Número de Diretivas de Aeronavegabilidade recebidas; total de unidades afetadas | RT-AE-250a.3 | Página 152 | |
| Valor total de perdas monetárias como resultado de procedimentos legais associados à segurança do produto | RT-AE-250a.4 | Página 152 | |
| ECONOMIA DE COMBUSTÍVEL E EMISSÕES NA FASE DE USO DO PRODUTO | | | |
| 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 18 | |
| FORNECIMENTO DE MATERIAIS | | | |
| Descrição da gestão de riscos associados ao uso de materiais críticos | RT-AE-440a.1 | Página 130 | |
| 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 142 e 143 | |
| Receita de países classificados como “E” ou “F” do Índice Anticorrupção de Defesa Governamental da Transparência Internacional | RT-AE-510a.2 | Página 143 | |
| Descrição dos processos para gerenciar riscos de ética empresarial em toda a cadeia de valor | RT-AE-510a.3 | Página 142 | |

| 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 (págs. 136-140) | 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 (págs. 18-20) Indicadores Emissões (págs. 64-68) | 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. | | 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

