



# 2023

RELATÓRIO ANUAL





 **EMBRAER**



# MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

## Safety first. Quality always

O ano de 2023 foi marcante para a Embraer por representar o início de um novo ciclo da história recente da empresa: iniciamos uma nova fase focada no crescimento sustentável que visa capturar todo o potencial da companhia. Melhoramos nossa performance financeira de forma consistente, pavimentando o caminho para o crescimento em termos de receita e rentabilidade neste e nos próximos anos, apesar de ainda enfrentarmos restrições significativas na cadeia de suprimentos e por conta da escalada de conflitos internacionais.

Em 2023, fechamos o ano com uma receita acima de R\$26,1 bilhões (US\$5,3 bilhões), o que representa um crescimento de 11% em relação a 2022, retornando ao patamar pré-pandemia. A margem EBITDA ajustada atingiu 10,6% e a geração de caixa livre sem Eve foi de R\$1.434,8 milhões (US\$318,3 milhões). A relação entre dívida líquida sem Eve e EBITDA ajustado foi reduzida para 1,4x, comparada a 3,4x em 2019 e a 20,7x em 2020. Graças ao aumento das vendas, a carteira de pedidos (backlog) superou os níveis pré-pandemia e chegou a US\$18,7 bilhões, o maior dos últimos 6 anos.

O foco contínuo em eficiência empresarial e inovação, assim como o fortalecimento dos esforços de vendas, foram funda-

mentais para atingir os expressivos resultados de 2023. Contamos também com o engajamento genuíno de todos os nossos colaboradores para executar o plano estratégico com muita disciplina e excelência.

Em linha com a estratégia de crescimento, a atividade comercial se intensificou em todas as unidades de negócios, continuamos a progredir em projetos inovadores importantes e seguimos avançando com os nossos compromissos relativos às questões ambientais, sociais e de governança (ESG).

Na Aviação Executiva, tivemos mais um ano de excelente performance com as vendas dos jatos Phenom e Praetor seguindo em ritmo acelerado. A NetJets assinou um acordo para encomendar até 250 jatos Praetor 500, juntamente com um pacote abrangente de serviços e suporte, avaliado em mais de US\$5,0 bilhões. O crescimento dos segmentos de jatos executivos leves e médios reforçou a liderança da Embraer nessas categorias.

O Phenom 300 foi o jato leve mais vendido e entregue da categoria pelo 12º ano consecutivo, e também se tornou o jato executivo mais voado dos Estados Unidos. No segmento de entrada, anunciamos o Phenom 100EX, a mais nova evolução do jato que oferece conforto de cabine incomparável, versatilidade operacional e aviônica aprimorada.

Na área de Defesa & Segurança, consolidamos ainda mais a presença do cargueiro militar C-390 Millennium entre os países da OTAN e seus aliados. Dois novos países europeus, Áustria e República Tcheca, selecionaram o C-390 para renovar suas frotas de transporte tático, somando-se a Portugal, Hungria e Holanda. As atividades de vendas se intensificaram devido ao interesse crescente pelo do jato multimissão em

**“Desde 2008, a Embraer é signatária e reafirma seu compromisso com o pacto global da ONU. Em 2023, avançamos em nossa jornada para uma economia de baixo carbono e uma empresa mais diversa, mantendo o mais alto padrão em governança corporativa”.**

*Francisco Gomes Neto - Presidente da Embraer*

praticamente todos os continentes. No final do ano, a Coreia do Sul também decidiu incorporar o C-390 à sua frota.

Expandimos a base de clientes da Aviação Comercial, com aumento das encomendas das aeronaves E190-E2 e E195-E2. As companhias aéreas Scoot (Singapura), Royal Jordanian (Jordânia), SKS Airways (Malásia) e Luxair (Luxemburgo) anunciaram pedidos para os E2, enquanto a Porter (Canadá), Binter (Espanha) e a empresa de arrendamento de aeronaves Azorra ampliaram seus pedidos existentes. O E195-E2, o maior jato da família, recebeu a Certificação de Tipo da Administração de Aviação Civil da China, a CAAC, abrindo uma nova oportunidade de inserção do produto naquele país.



Já o E175-E1 manteve sua liderança no segmento com vendas adicionais para a American Airlines, para operação na subsidiária Envoy Air; a SkyWest, para operação na malha da United Airlines; e a Air Peace, maior companhia aérea da África Ocidental. Foi apresentado em São José dos Campos, como parte do projeto P2F (Passenger-to-Freight), o 1º jato E190 da geração E1 em processo de conversão para cargueiro.

A área de Serviços & Suporte manteve o forte desempenho, celebrando novos acordos e extensões dos programas Pool e de suporte logístico integrado, ao mesmo tempo em que avançou na expansão de centros de treinamentos com novos simuladores de voo. Anunciamos também um acordo que permitirá dobrar a nossa capacidade de serviços de manutenção para os clientes da aviação executiva nos Estados Unidos, e seguimos avançando na preparação das instalações do novo Centro de Serviço Autorizado na OGMA, em Portugal, dedicado aos motores GTF da Pratt & Whitney, e que será inaugurado neste ano.

Na área de inovação, outro pilar da nossa estratégia, estamos investindo fortemente em diversas frentes para impulsionar a



transição para uma aviação com emissões zero no futuro. No ano passado, por exemplo, criamos a Nidec Aerospace, uma joint-venture com a japonesa Nidec, líder global em motores elétricos, para combinar nossas expertises e fornecer sistemas de propulsão elétricos para a indústria aeroespacial.

Também tivemos avanços no programa do eVTOL da Eve, com a definição dos principais fornecedores do veículo e do local da primeira fábrica de veículos elétricos de pouso e decolagem vertical no Brasil, que será na nossa unidade em Taubaté (SP). A Eve continua avançando no desenvolvimento das soluções para o mercado de Mobilidade Aérea Urbana (UAM), que inclui um sistema de controle de tráfego aéreo (UATM) para os eVTOLs e uma rede global de serviços e suporte. A Eve encerrou 2023 com 29 clientes de eVTOL, com pedidos potenciais para 2.850 veículos, em um valor estimado de US\$8,6 bilhões, o maior backlog da indústria, além de 14 clientes para seu sistema de UATM e 10 clientes para sua solução de serviços e operações.

O fortalecimento da cultura interna tem sido um dos diferenciais da Embraer para viabilizar o plano de crescimento, criando um ambiente de trabalho mais diverso, inclusivo e colaborativo, priorizando sempre qualidade e segurança. Um bom exemplo de colaboração e do espírito “One Embraer” vem do nosso departamento de Engenharia, que atua de forma integrada para permitir a troca de conhecimento e tecnologia entre as diferentes unidades de negócio, e superar os desafios tecnológicos inerentes da indústria aeroespacial e de defesa.

Em 2023, também avançamos no compromisso de promover uma aviação mais sustentável. Os jatos Phenom 300E e o Praetor 600 realizaram com sucesso voos de teste utilizando combustível de aviação 100% sustentável (SAF 100%) e juntam-se agora ao E195-E2, que havia realizado testes similares

em 2022, como parte da nossa meta de adequar todo o portfólio de aeronaves comerciais e executivas ao uso de SAF 100% até 2030.

Além disso, a American Airlines e Air New Zealand passaram a integrar o grupo consultivo do Projeto Energia, somando-se à ampla colaboração que busca definir e estabelecer requisitos de sustentabilidade para o transporte aéreo comercial baseados na visão de operadores.

Essas realizações são alguns destaques entre as diversas iniciativas das várias áreas da empresa em nossa jornada que une crescimento rentável e a transição para uma economia de baixo carbono. Por isso, aproveitamos para agradecer toda a equipe da Embraer, que sempre demonstra total comprometimento, foco e competência na execução do nosso plano estratégico. Também gostaríamos de agradecer toda a confiança e suporte contínuo dos nossos clientes, parceiros e investidores.

Neste ano de 2024, vamos celebrar o 55º aniversário da Embraer prontos para colher os resultados do trabalho dos últimos anos e crescer de forma rentável. Continuamos confiantes na nossa estratégia de crescimento e geração de valor para clientes, acionistas e para a sociedade, por meio de parcerias estratégicas, eficiência empresarial, inovação e ESG.



**Francisco Gomes Neto**  
Presidente da Embraer



**Alexandre Silva**  
Presidente do Conselho de Administração

# ÍNDICE

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



06

## SOBRE A EMBRAER

Onde Estamos **8**  
Pilares da Cultura **9**



11

## DESEMPENHO FINANCEIRO

Resultado Operacional **13**



14

## ESG COMPROMISSO COM O FUTURO

Compromisso Ambiental **16**  
Compromisso Social **19**  
Programas de Porta de Entrada **22**  
Compromisso em Governança **32**



35

## TECNOLOGIA E INOVAÇÃO

Prêmios e Destaques **37**  
Verticais de Inovação **38**  
Cultura de Inovação **41**  
Embraer-X **42**  
Eve Air Mobility **38**



47

## UNIDADES DE NEGÓCIOS

Aviação Comercial **48**  
Aviação Executiva **51**  
Defesa & Segurança **54**  
Aviação Agrícola **57**  
Serviços & Suporte **58**

### INDICADORES DE SUSTENTABILIDADE

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

➤ SOBRE A

# EMBRAER



LÍDER NO SETOR AEROSPACIAL E DE DEFESA, RECONHECIDA POR SEU

# IMPACTO GLOBAL E COMPROMISSO COM A INOVAÇÃO.

Desde a sua criação em 1969, a Embraer prioriza o crescimento sustentável baseado na inovação, na segurança de seus produtos e na escuta atenta às necessidades do mercado, tornando estes os pilares fundamentais de sua força.

Com presença nos mercados de Aviação Comercial, Aviação Executiva, Defesa & Segurança, e Serviços & Suporte, a companhia fabricou e entregou mais de 8 mil aeronaves ao longo de sua história.

Em média, a cada 10 segundos uma aeronave fabricada pela Embraer decola de algum lugar do mundo, transportando anualmente mais de 145 milhões de passageiros. Indo além de qualquer fronteira, a empresa impacta positivamente no desenvolvimento científico, tecnológico, industrial e social das regiões onde está presente, ajudando na construção de um futuro melhor para as pessoas e para o planeta.

Com uma força de trabalho dedicada de **19.179 funcionários(as) no final de 2023**, tanto no Brasil quanto no exterior, a presença global da Embraer é ainda reforçada por suas operações industriais, escritórios, centros de serviços e distribuição de peças em vários continentes.

O número de empregados(as) considera estagiários(as) e aprendizes contratados(as) diretamente pelas empresas Embraer. Não foram considerados dados das coligadas Atech, Visiona e OGMA.

Fabricante global do setor aeroespacial, a Embraer tem receitas em diferentes produtos e serviços os quais, em 2023, contribuíram nas seguintes proporções para o resultado da empresa: Aviação Comercial, 35,1%; Aviação Executiva, 26,7%; Defesa & Segurança, 9,8%; Serviços & Suporte 26,9%; outros segmentos 1,5%.

No final de 2023, sua substancial carteira de pedidos firmes indicou excelentes perspectivas futuras:

AVIAÇÃO COMERCIAL

**47,2% - US\$8,8 BILHÕES**

AVIAÇÃO EXECUTIVA

**23,1% - US\$4,3 BILHÕES**

DEFESA & SEGURANÇA

**13,3% - US\$2,5 BILHÕES**

SERVIÇOS & SUPORTE

**16,4% - US\$3,1 BILHÕES**

# ONDE ESTAMOS



- |  |  |   |  |  |                                    |                                       |                                      |   |  |                                    |
|--|--|---|--|--|------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|---|--|------------------------------------|
| <p><b>1 BRASIL</b><br/>São José dos Campos<br/>Gavião Peixoto<br/>Botucatu<br/>Taubaté<br/>Brasília<br/>Belo Horizonte<br/>São Paulo<br/>Rio de Janeiro<br/>Sorocaba<br/>Campinas</p> <p><b>Subsidiárias</b><br/>ATECH<br/>VISIONA<br/>TEMPEST</p> | <p><b>2 ESTADOS UNIDOS</b><br/>Mesa<br/>Nashville<br/>Melbourne<br/>Irwindale<br/>Fort Lauderdale<br/>Davie<br/>Jacksonville<br/>Memphis<br/>Dallas</p> <p><b>Subsidiárias</b><br/>EMBRAER CAE<br/>TRAINING SERVICES<br/>EVE<br/>NIDEC AEROSPACE</p> | <p><b>3 MEXICO</b><br/>Chihuahua</p> <p><b>Subsidiárias</b><br/>EZ AIR<br/>INTERIOR</p> | <p><b>4 PORTUGAL</b><br/>Alverca</p> <p><b>Subsidiárias</b><br/>OGMA</p> | <p><b>5 REINO UNIDO</b><br/>Farnborough</p> <p><b>Subsidiárias</b><br/>EMBRAER CAE<br/>TRAINING SERVICES</p> | <p><b>6 IRLANDA</b><br/>Dublin</p> | <p><b>7 FRANÇA</b><br/>Le Bourget</p> | <p><b>8 HOLANDA</b><br/>Amsterdã</p> | <p><b>9 EMIRADOS ÁRABES</b><br/>Dubai</p> | <p><b>10 SINGAPURA</b><br/>Singapura</p> | <p><b>11 CHINA</b><br/>Beijing</p> |
|--|--|---|--|--|------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|---|--|------------------------------------|

## JOINT VENTURES & COLIGADAS



# PILARES DE CULTURA

/ UMA EMBRAER.  
UM SÓ TIME.

/ SEJA RESPONSÁVEL PELOS  
RESULTADOS DA EMPRESA.

/ TENHA ABERTURA E HONESTIDADE  
AO FALAR E OUVIR.

/ PAIXÃO POR FAZER  
A DIFERENÇA.

/ TRATE A COMPLEXIDADE  
COM SIMPLICIDADE.



## CULTURA EMBRAER

Em uma evolução cultural as principais transformações não são feitas em processos e sistemas e, sim, dentro de cada pessoa – em crenças, hábitos, escolhas e decisões.

Na Embraer, a evolução contínua da nossa cultura tem como base cinco pilares, que guiam nossos comportamentos e complementam nosso compromisso com a ética e a integridade e com a segurança, a sustentabilidade e a busca contínua pela excelência nos produtos e serviços para nossos clientes e demais stakeholders. São nossos pilares:

- Uma Embraer. Um só time.
- Tenha abertura e honestidade ao falar e ouvir.
- Seja responsável pelos resultados da empresa.
- Trate a complexidade com simplicidade.
- Paixão por fazer a diferença.

Esses pilares também têm papel fundamental para o sucesso do plano estratégico e o crescimento sustentável e rentável da Embraer. Desde a criação deles, temos promovido ações e reflexões para a evolução da nossa cultura e já percebemos resultados positivos em nossas pesquisas e no dia a dia das pessoas.

Para dar mais clareza sobre quais são as atitudes que a companhia espera de nós, cocriamos com a liderança, os comportamentos desejados em relação a cada pilar. Para que todos(as) pudessem conhecê-los e praticá-los, realizamos treinamentos, campanhas de comunicação e ações em diversas áreas de forma global. Além disso, promovemos conversas sobre cultura e diversidade, para que todos(as) sejam exemplo nessa jornada.

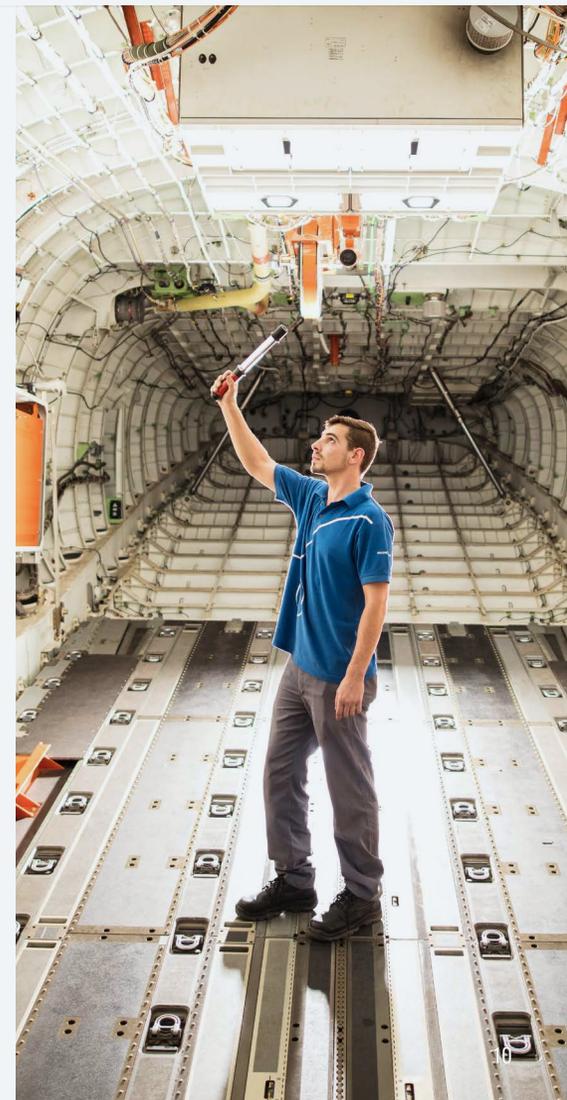
Criamos também os eTalks, um canal que aproxima a alta liderança dos(as) colaboradores(as), oferecendo oportunidade para que falem abertamente sobre assuntos estratégicos e sintam-se parte dos resultados da empresa.

As metas internas passaram a ser compartilhadas entre todas as equipes, fortalecendo o espírito de colaboração e aumentando o foco em resultado.

Foi criado o “Simplification Team”, grupo formado por diversas áreas, com foco em acelerar a implementação de soluções simples, garantindo mais agilidade e eficiência para a operação e negócios da companhia.

Para mantermos a nossa paixão por fazer a diferença, anualmente temos a Blue Week, uma semana dedicada à celebração do aniversário da Embraer e ao engajamento de todos(as) na nossa jornada de cultura.

E é por meio dessa evolução cultural e trabalhando como um só time que construímos diariamente a empresa que queremos ser.





➤ DESEMPENHO  
**FINANCEIRO**



# DESEMPENHO FINANCEIRO

Em 2023, a Embraer atingiu as estimativas dos indicadores financeiros que foram divulgados no início do ano: EBIT Ajustado, EBITDA Ajustado e Fluxo de Caixa Livre. Resultados que refletem melhor eficiência operacional, comparado aos anos anteriores. Em relação a 2022, a empresa ampliou a entrega de aeronaves Comerciais, Executivas e Militares em 13%, passando de 160 para 181 aeronaves em 2023, gerando uma receita 16% maior (US\$ 5,3 bilhões). Os resultados detalhados do desempenho financeiro da empresa estão disponíveis no [Relatório de Administração](#).

# 181 aeronaves

COMERCIAIS, EXECUTIVAS E  
MILITARES ENTREGUES EM 2023



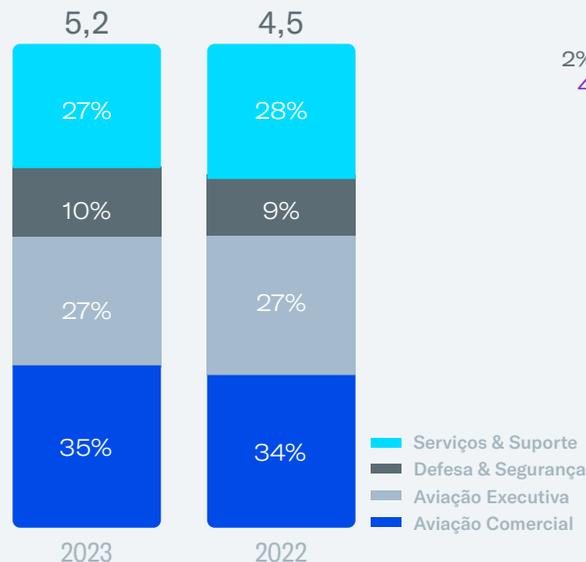
# RESULTADO OPERACIONAL

Em 2023, o resultado e a margem operacional (EBIT) ajustados foram de US\$ 350,0 milhões e 6,6%, respectivamente. O aumento de cerca de 13% no número de entregas de aeronaves (Aviação Comercial, Executiva e Defesa) e maiores volumes no segmento de Serviços & Suporte combinados com menores despesas operacionais explicam em grande parte a melhor rentabilidade apresentada em 2023 em relação a 2022.

As ações da Embraer estão listadas no Novo Mercado da Bolsa de Valores de São Paulo (B3) desde 1989 e na Bolsa de Nova York (NYSE), por meio do programa de ADRs (American Depositary Receipts) nível III, desde 2000. No final de 2023, as ações da Embraer negociadas na B3 - EMBR3 - foram cotadas a R\$ 22,39, uma valorização de 56,5% em comparação aos R\$ 14,31 do final de 2022. Os ADSs (American Depositary Shares) listados na NYSE - ERJ - atingiram cotação de US\$ 18,45, o que representou uma valorização de 68,8% em relação aos US\$ 10,93 do ano anterior.

## RECEITA POR SEGMENTO

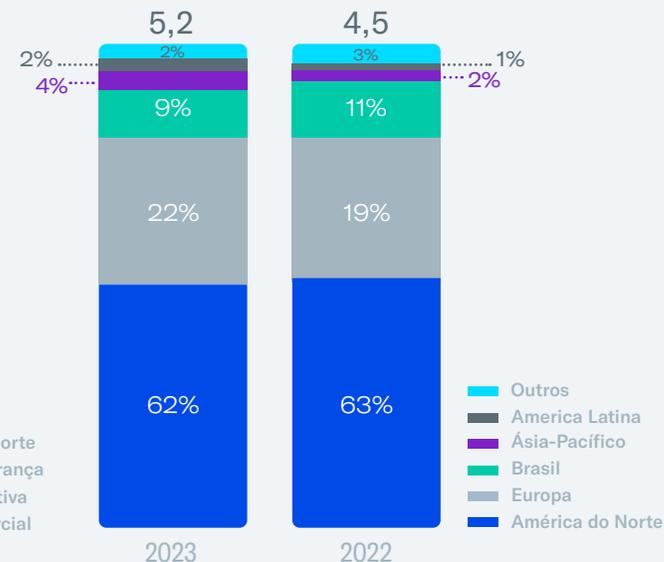
Receita Líq. US\$ Bilhões



16% MAIOR (US\$) QUE EM 2022

## RECEITA POR REGIÃO

Receita Líq. US\$ Bilhões

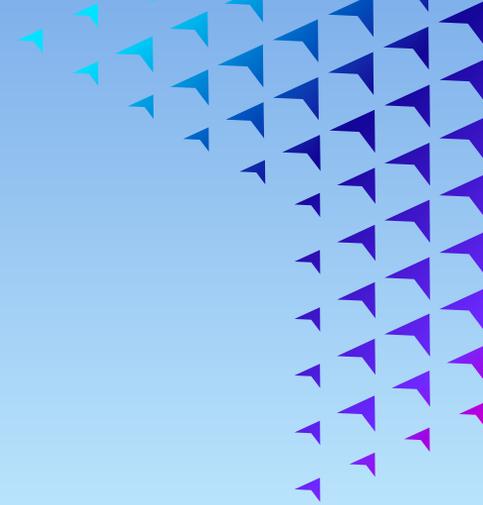


RECEITA LÍQUIDA TOTAL **US\$ 5,2 BILHÕES**



COMPROMISSO

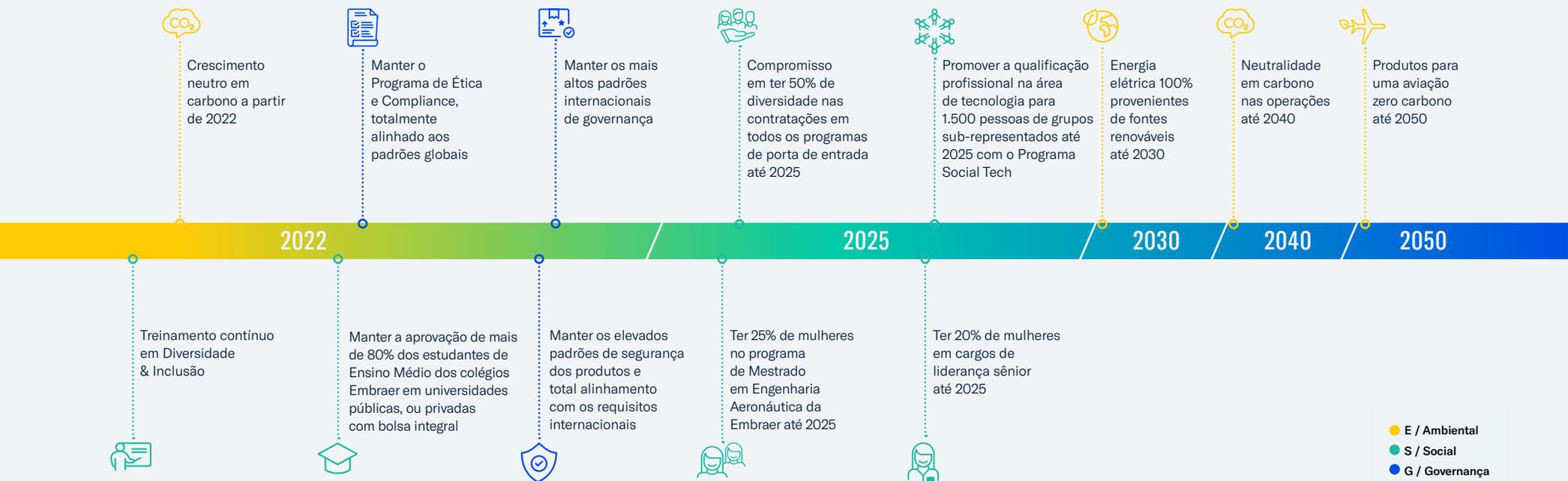
**COM O FUTURO**





Anunciados no final de 2021, a estratégia de sustentabilidade e o planejamento com metas de longo prazo em ESG (sigla em inglês para desempenho Ambiental, Social e em Governança) continuaram fazendo parte do dia a dia da Embraer ao longo de 2023. A empresa segue focada na descarbonização da aviação por meio do desenvolvimento de produtos, serviços e tecnologias mais sustentáveis e no reforço à sua histórica atuação em responsabilidade social. Ainda em 2023, as metas evoluíram e ganharam resultados concretos em diversas frentes.

GRI 2-22; 3-3; RT-AE-410A.2



## COMPROMISSO

## AMBIENTAL

## / COMPRA DE SAF

Em 2023, a Embraer continuou com sua estratégia de aquisição de combustível sustentável de aviação (SAF), que hoje ocorre em sua unidade de Melbourne, nos Estados Unidos. A companhia tem trabalhado para que este processo evolua de maneira consistente, de forma que seja possível rastrear e reportar adequadamente os benefícios obtidos com a compra deste combustível, enquanto estabelece parcerias com empresas do setor, visando alavancar a oferta de SAF nas regiões onde está presente.

\*O SAF (Sustainable Aviation Fuel) é considerado uma fonte de energia renovável que pode reduzir as emissões de gases de efeito estufa em até 80% quando comparado ao combustível de aviação tradicional. Ele será uma das principais alavancas de descarbonização do setor aeroespacial e seu uso é essencial para garantir que as operações da empresa sejam neutras em carbono até 2040.

A Embraer está diretamente envolvida em várias iniciativas e parcerias para pesquisa e desenvolvimento da cadeia de SAF no Brasil e no mundo. No ano passado, aderiu ao Roundtable on Sustainable Biomaterials (RSB), organização que impulsiona a transição justa e sustentável para uma economia circular e também ao grupo de trabalho do International Aerospace Environmental Group (IAEG), dedicado ao estudo da compatibilidade das aeronaves atuais à utilização de SAF 100% de origem renovável.

## ENERGIA ELÉTRICA RENOVÁVEL

Uma das primeiras medidas visando a descarbonização das operações é a redução das emissões de Escopo 2, associadas ao uso da eletricidade. Com relação a esse escopo, no Brasil já foram firmados os contratos de aquisição de energia elétrica renovável, com início da vigência para o ano de 2024, e em 2023 a empresa dedicou esforços para estruturar seu plano de aquisição de eletricidade renovável em suas operações nos Estados Unidos.



## / REDUÇÃO DE EMISSÕES

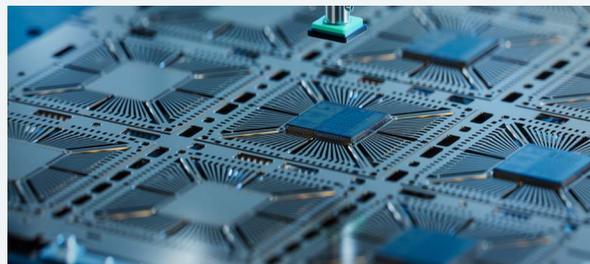


Com o intuito de reduzir as emissões provenientes do consumo de gás natural, que se configura como a segunda maior fonte de emissões do Escopo 1 nas operações da Embraer, realizou-se um estudo abrangente para identificar os principais equipamentos que utilizam esse combustível nas unidades do Brasil. Atualmente, a empresa está aprofundando sua compreensão acerca de soluções de eletrificação de processos e na possível adoção de biogás como alternativa para a descarbonização dos procedimentos de manufatura.

## / EFICIÊNCIA EM MANUFATURA

A Embraer ampliou o acordo com a Toyota do Brasil para aplicação de fundamentos e conceitos do Sistema Toyota de Produção (TPS) em suas operações industriais. Desde junho de 2022, as duas empresas têm atuado juntas para avaliar e sugerir melhorias em manufatura da principal fábrica da Embraer, a Unidade Ozires Silva, localizada em São José dos Campos, no interior de São Paulo.

**Em 2023 foi concluída a implantação da nova metodologia em uma fase da produção das asas dos jatos comerciais E-Jets, o que resultou em uma redução de 50% no ciclo de manufatura. No tempo total de fabricação deste segmento, a redução foi de 17% e o ganho de eficiência em torno de 20%.**



## / CONSCIENTIZAÇÃO DO PÚBLICO INTERNO E DA CADEIA DE VALOR



O último ano também foi marcado pelo início da Campanha Interna de Transição e Eficiência Energética, focado em conscientizar as pessoas da companhia sobre o tema Mudanças Climáticas e compartilhar os esforços corporativos que a empresa tem implementado para melhorar sua performance em sustentabilidade. Também foi o primeiro ano de adoção da ferramenta do CDP *Supply Chain*, destinada a engajar e compreender a maturidade dos fornecedores da Embraer frente às mudanças climáticas.

## / SUSTENTABILIDADE HOJE E AMANHÃ

A Embraer continuou seus estudos relacionados ao conceito do “Energia Family”, composto por aeronaves que incorporam diferentes *layouts*, fontes alternativas de energia e tecnologias de propulsão sustentáveis para transportar até 50 passageiros e que busca reduzir as emissões de carbono, alinhado ao objetivo de suportar o setor da aviação a atingir zero emissões líquidas até 2050.

Em 2023, a American Airlines e a Republic Airways, duas das principais forças do transporte aéreo nos EUA, passaram a integrar o Grupo Consultivo da Família Energia, junto a outras companhias aéreas, arrendadores, fornecedores e outros especialistas em aviação. O memorando de entendimento assinado com a Embraer possibilita que as empresas trabalhem juntas para definir e estabelecer os requisitos reais para uma aviação sustentável, o que significa não somente livre de emissões, mas também comercialmente viável. O segundo encontro desse Grupo Consultivo juntamente com mais alguns convidados ocorreu em novembro, onde foi amplamente debatido diversos aspectos do produto como: número de assentos, alcance, desafios de infraestrutura, e zona alvo de custos operacionais.

A família Energia será certamente parte da solução sustentável do futuro, mas é importante salientar a importância da solução já disponível para redução de emissões. Atualmente, a família

E2 é a família de jatos mais eficientes do setor, e que pode contribuir para uma redução de emissões de até 25% por assento comparado com a geração anterior dos E-Jets e de mais de 30% comparada a emissão por viagem com jatos entre 150 e 200 assentos, que muitas vezes voam com ocupação baixa, gerando como consequência alta emissão por passageiro transportado.

Após teste de voo usando 100% SAF em um E-195 E2 em 2022, a Embraer continua trabalhando no entendimento dos eventuais ajustes necessários para ter seus produtos certificados para voos com 100% SAF até o final da década, em parceria com seus fornecedores.

## / TESTES DE VOO UTILIZANDO 100% SAF EM AERONAVES EXECUTIVAS

Em 2023, em parceria com as empresas Honeywell Aerospace, Parker, Pratt & Whitney Canada, Safran e WorldFuel, foram testadas com sucesso as aeronaves executivas Phenom 300E e Praetor 600 com combustível de aviação sustentável (SAF) 100% puro. Os testes, com um motor funcionando com 100% SAF, foram realizados nas instalações da Embraer em Melbourne e forneceram informações significativas sobre o desempenho dos sistemas ao utilizar um combustível inteiramente de fonte renovável.



# COMPROMISSO SOCIAL

GRI 405; 3-3

A Embraer valoriza e enaltece o que cada ser humano faz, entendendo que as pessoas são parte vital de um todo. Assim, procura sempre oferecer o suporte necessário para que seus colaboradores(as) desempenhem as funções com senso de pertencimento, além de se fortalecer como uma empresa plural e humana, que respeita as individualidades de todas as pessoas.

Em 2023, a empresa empregou esforços direcionados para aumentar os espaços de oportunidades aos grupos sub-representados, reforçando como alicerce o respeito a todas as pessoas. Os compromissos públicos assumidos nos aspectos sociais continuam endereçando a Diversidade, Equidade e Inclusão como um assunto importante na evolução de sua cultura.

## / CULTURA EMBRAER



A companhia obteve avanços importantes na evolução de sua cultura ao longo de 2023, mantendo o foco em seus cinco pilares. Além dos treinamentos e diversas ações de engajamento e comunicação, a Embraer fortaleceu o espírito de “um só time” e o entendimento do que é global e do que é local. Cada vez mais dedicada à diversidade e inclusão, permanece com foco em resultados, de forma ágil e eficiente, buscando tratar os assuntos mais complexos com simplicidade. A paixão por fazer a diferença se reflete no percentual de favorabilidade, que é de 78%, na percepção de mais de 7,5 mil colaboradores e colaboradoras no mundo todo.

PESQUISA GLOBAL DE CULTURA:  
**78%** DE FAVORABILIDADE



## / EMPOWER WOMEN

GRI 401; 404; 405

A fim de estruturar as ações que permitirão atingir a meta corporativa de ter 20% de mulheres na liderança sênior da empresa até 2025, a Embraer criou, em 2022, o Programa de Treinamento de Mulheres, focado em acelerar o desenvolvimento de suas carreiras. O objetivo é empoderar e desenvolver líderes mulheres, fortalecendo seu papel, responsabilidade e expansão da capacidade de liderança para que possam impactar ainda mais os resultados da empresa.

A primeira turma, formada por diretoras e gerentes, concluiu a capacitação em setembro de 2023. Esta capacitação é promovida pela “Academia da Liderança”, que promove programas de desenvolvimento para toda a companhia. Concluíram o programa 38 líderes de âmbito global, com carga horária total de 55 horas. Os principais temas abordados foram: autoconhecimento, sensibilização com relação ao tema de gênero, navegando sobre dinâmicas de poder na organização, cultura e práticas de gerenciamento. Foi realizado ainda, em setembro, um evento de encerramento com um momento de escuta e discussões sobre como a Embraer poderá atingir a meta de mulheres na liderança sênior da organização. O Programa de Treinamento de Mulheres terá continuidade em 2024.

Além disso, a empresa participou mais um ano da 34ª Conferência Anual de Mulheres na Aviação (WAI), em Long Beach, e da 35ª Conferência da Associação Internacional de Mulheres

**Em 2023, a Embraer passou a fazer parte da iniciativa 25by2025, promovida pela Associação Internacional de Transporte Aéreo (IATA). Esta é uma ação global voluntária que busca aumentar a participação feminina no setor de aviação, e estimular o equilíbrio da representatividade de gênero na área. Ao participar desta iniciativa, a empresa assume o compromisso de aumentar em 25% a presença feminina em cargos de liderança e funções técnicas até 2025.**

na Aviação (IAWA) em San Diego, ambas nos EUA. Os eventos tiveram como objetivo estimular, apoiar, discutir e ampliar a presença de mulheres e suas carreiras neste segmento majoritariamente masculino, de forma global. A Embraer apoiou também o VII evento da AMAB – Associação das Mulheres Aviadoras do Brasil, que estimula a equidade de gênero no setor de aviação no âmbito brasileiro.



## EMBRACE

GRI 404; 405

Grupo de afinidade ou ERG (sigla em inglês para Employee Resource Group) voluntário de colaboradores(as) da Embraer, o Embrace foi criado em 2019 para promover o acolhimento aos grupos sub-representados e pautas de diversidade, equidade e inclusão na empresa.

Tendo como ponto inicial a estratégia de diversidade, equidade e inclusão da Embraer e alinhado a um calendário global com datas de relevância para as pautas desses grupos, o Embrace propõe ações, iniciativas e discussões ao longo do ano.



Nas unidades do Brasil, os participantes estão organizados em quatro grupos:

- MULHERES
- PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
- PESSOAS PRETAS E PARDAS
- PESSOAS DA COMUNIDADE LGBTQIA+

Já nas unidades Embraer dos Estados Unidos, encontram-se três grupos no programa:

- MULHERES
- PESSOAS NEGRAS
- VETERANOS

A Embraer iniciou o “Plano de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Brasil” durante o ano de 2023. Este plano contou com um censo demográfico, para identificar e entender o contexto dessas pessoas dentro da empresa; e um diagnóstico de acessibilidade física e digital das principais instalações da Embraer no Brasil, procurando olhar como esses espaços estão acessíveis às pessoas.

## PROGRAMA DE LÍDERES ALIADOS DA DIVERSIDADE

GRI 401; 404; 405

A Embraer iniciou em 2023 um novo programa, cujo objetivo é expandir as ações de diversidade para além das ações corporativas gerais, bem como buscar maior engajamento das lideranças nestas questões. Cada vice-presidência nomeou um(a) gerente executivo(a) ou um(a) diretor(a) para ser responsável por iniciativas de diversi-

dade que sejam alinhadas com as necessidades de desenvolvimento de cada área em questão. O primeiro passo foi um treinamento global, com formato presencial e on-line, para toda a companhia mergulhar no posicionamento estratégico sobre diversidade, equidade e inclusão.

## SOCIAL TECH

GRI 401; 404; 405

O programa foi criado em 2021 para promover a qualificação profissional de grupos sub-representados. Em sua primeira edição, o Social Tech teve como participantes pessoas com deficiência e, em 2022, pessoas pretas e pardas. **Já em 2023, foi voltado exclusivamente às mulheres, com mais de 17 mil inscrições. Ao todo, foram oferecidas 50 bolsas de estudo, visando fomentar oportunidades e inclusão no âmbito profissional.** O programa, com duração de quatro meses e término em janeiro de 2024, ensina as estudantes a trabalharem com análise de dados. As trilhas de conhecimento incluem, por exemplo, a linguagem de programação *Python*, a qual possui aplicações em ciência de dados, inteligência artificial e au-

EM 2023 **17MIL**  
**INSCRIÇÕES PARA 50 BOLSAS**  
 EXCLUSIVAMENTE PARA MULHERES

tomação, além de *DevOps* e *Cloud Computing*, *AWS*, *Power BI*, *MySQL* e *NoSQL*, *Business Intelligence*, *Excel* e planilhas. A metodologia utilizada é a do *bootcamp*\*, espécie de treinamento remoto imersivo para desenvolvimento de habilidades e competências no setor tecnológico. As participantes que concluírem o curso irão compor o banco de talentos da Embraer e de empresas parceiras em futuros processos seletivos.

\*Tipo de treinamento imersivo feito para o desenvolvimento de habilidades importantes em diversas áreas.



## PROGRAMAS DE PORTA DE ENTRADA

GRI 404; 405; 3-3

### / DIVERSIDADE NOS PROCESSOS SELETIVOS DOS PROGRAMAS DE PORTA DE ENTRADA

- 50% do total de contratações dos Programas de Porta de Entrada foram focadas em grupos sub-representados (pessoas pretas e pardas, mulheres, LGBTQIA+ e Pessoas com Deficiência), número alinhado à meta estabelecida em 2021.
- Em 2023, o Programa Jovem Aprendiz atingiu aproximadamente 70% das contratações de grupos sub-representados.
- Neste ano, também foi potencializada a abertura de vagas afirmativas para mulheres e pessoas com deficiência.

## PROGRAMA DE ESTÁGIO EMBRAER

# 598

## NOVOS(AS) ESTAGIÁRIOS(AS) EM VÁRIAS ÁREAS

O programa foi estruturado pensando na melhor experiência para os(as) estagiários(as) durante sua jornada na Embraer, visando o desenvolvimento de habilidades comportamentais, e na retenção de novos talentos para a companhia. Em 2023, a empresa teve a entrada de 598 novos(as) estagiários(as) divididos(as) por diversas áreas. Além de seus desafios diários, ficaram responsáveis também pela criação de um projeto que contribuísse com suas respectivas áreas, desde melhorias em processos até criação de algo novo, sendo um serviço ou produto. Além do módulo do projeto, foram trabalhados os pilares de cultura da empresa, temas de *soft skills* e mais conhecimentos sobre as unidades de negócios da Embraer.

## SUMMER JOB

O Programa Summer Job (estágio de férias) foi retomado na Embraer em 2023, com um projeto piloto de vivência imersiva em diferentes áreas da companhia, em sua unidade de São José dos Campos.

Foram selecionados(as) 29 estudantes de 10 universidades do Brasil, indicados(as) por suas coordenações ou destaques da Competição Aerodesign, promovida pela SAE Brasil, instituição educacional de São José dos Campos. As universidades representadas foram: USP/POLI, USP/EESC, ITA, UNIFEI, UFABC, FEI, UFMG, UFBA, UNIVASF e UFSC.

O programa tem como objetivo criar um fluxo de retorno desses talentos em vagas de estágio regular, programas de especialização ou efetivas. Cerca de 70% já foram recontratados(as) no mesmo ano para retornarem como estagiários(as) no programa regular.

# 70%

## RECONTRATADOS(AS) NO MESMO ANO

## PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

# 140

## APRENDIZES FORAM CONTRATADOS(AS)

Uma das iniciativas práticas da Embraer para o aprimoramento constante e a inserção responsável de adolescentes no mundo do trabalho é o Programa Jovem Aprendiz. Nele, jovens são auxiliados(as) por meio da aprendizagem para desenvolver hábitos necessários para o ingresso e a permanência no mercado de trabalho. As ações desenvolvidas junto a eles estão orientadas para incentivar o desenvolvimento de sua autonomia.

Em 2023, cerca de 140 aprendizes foram contratados(as) para participar do Programa nas cidades de São José dos Campos, Botucatu e Gavião Peixoto. Neste ano, além de oferecer cursos técnicos e administrativos, foram abertas novas turmas afirmativas para capacitar jovens profissionais com deficiência.

## CONEXÕES

A Embraer possui um processo de vagas internas chamado Conexões, para que as pessoas direcionem suas jornadas na empresa para novas rotas, proporcionando oportunidades de aprendizados e experiências, para que todos(as) possam atingir o seu potencial.

O processo seletivo agora acontece interna e externamente de forma simultânea, e a seleção é mais transparente para os(as) candidatos(as), pois os critérios de avaliação são abertos e todas as pessoas recebem *feedback*.

A Embraer oferece um treinamento para orientar a liderança e os(as) colaboradores(as) para que todos(as) saibam os detalhes deste importante canal de oportunidade de carreira. Em 2023, foram 450 vagas fechadas com colaboradores(as).

# 450

## VAGAS FECHADAS COM COLABORADORES(AS)

## / RELACIONAMENTO COM UNIVERSIDADES

Em 2023, a Embraer potencializou as ações de relacionamento com universidades e outras instituições de ensino como parte da estratégia de atração de talentos da companhia.

Foram mapeadas oportunidades de atração e desenvolvimento de talentos em consonância com os objetivos da empresa. Líderes e especialistas de diversas áreas da companhia participaram dessas oportunidades, compartilhando conhecimento e direcionando os(as) jovens estudantes na preparação para o mercado de trabalho.

Dentre as principais ações de relacionamento com as universidades estão: a realização de eventos de carreira, feiras, competições estudantis e palestras.


**17**

Patrocínios e participações em feiras, competições e eventos estudantis


**3**

Mentorias universitárias com o Instituto Embraer


**39**

Visitas de Universidades à Embraer


**30**

Palestras em Universidades e Colégios Técnicos


**8**

Visitas de Relacionamento com Universidades (Embaixadores)


**50**

Profissionais capacitados a falar sobre os Programas de Porta de Entrada


**4**

Reuniões com a Comunidade de Prática de Engenharia


**+50mil**

Novos contratos de estudantes


**+300mil**

Novos currículos na Gupy, site de recrutamento online


**1/2**

dos currículos para estágio oriundos de ações de atratividade


**2M**

Investimento corporativo/ano


**1º**

Empresa top-of-mind do ano na maior feira estudantil da América Latina

## PEE - PROGRAMA DE ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA

É um programa corporativo da Embraer cujo objetivo é preparar novos(as) engenheiros(as) para as áreas de desenvolvimento de produto, atuando em ambientes dinâmicos e multidisciplinares.

Em parceria com o ITA (Instituto Tecnológico de Aeronáutica), oferece o título de mestrado profissional em engenharia aeronáutica reconhecido pelo MEC. As aulas são híbridas (presenciais e remotas) e ministradas por professores(as) do ITA em conjunto com profissionais da Embraer e consultores(as) contratados(as). As atividades presenciais ocorrem nas dependências dessas duas instituições.

Em 2023, o programa completou seu 22º aniversário e, em um contexto de formação e desenvolvimento, entregou 2.300 horas-aula para 123 engenheiros(as) e um investimento de aproximadamente R\$ 13 milhões.

Desses(as) 123 alunos(as) ativos(as), 38 já foram contratados(as) pela companhia em 2023 no cargo de Engenheiro(a) e os(as) demais estão finalizando a formação em julho de 2024, com histórico favorável do programa de 98,9% de aproveitamento.

O processo seletivo para a próxima turma ocorreu ainda em 2023 e contou com 4.675 inscritos(as), que foram selecionados(as) etapa a etapa, até chegar à composição final da turma, de 45 participantes.

**Desses, 12 são mulheres, o que representa uma participação feminina de 26%, compatível com a meta 2025 para este programa (25% dos participantes do PEE serem mulheres).**

**R\$ 13M**  
**DE INVESTIMENTO**  
APROXIMADO EM 2023



## / PES - PROGRAMA DE ESPECIALIZAÇÃO EM SOFTWARE E CIÊNCIA DE DADOS

Na crescente demanda por profissionais das áreas de tecnologia, software e ciência de dados, o PES surgiu como iniciativa da Embraer no intuito de fomentar a capacitação de pessoas nessas expertises.

Em parceria com a UFPE (Universidade Federal de Pernambuco), o programa é uma especialização lato sensu com duração de nove meses. As aulas são ministradas por professores(as) da UFPE e com participação de profissionais da Embraer, no formato 100% on-line e constituído de módulos teóricos e um projeto de conclusão de curso de cunho prático.

A primeira turma foi admitida pela Embraer em janeiro de 2023, com 33 profissionais atuando nos cargos de Engenheiro(a) e Assistente Técnico(a) de Desenvolvimento de Produto, e Cientistas de Dados.

A segunda turma, vigente em 2023, foi composta por 33 participantes e recebeu uma carga de mais de 300 horas-aula, com investimento aproximado de R\$ 3 milhões por turma.

A partir de ações direcionadas no processo seletivo, **em comparação com a turma anterior, a turma vigente dobrou a participação feminina com o representativo de 9% para 18%. Da mesma forma, a participação de pessoas pretas aumentou 3% e o intuito é evoluir nesses indicadores no processo seletivo para a próxima turma.**

O PES também disponibilizou vagas para que 94 colaboradores(as) de áreas relacionadas às modalidades do programa pudessem participar de aulas em disciplinas isoladas, sendo 42 colaboradores(as) em disciplinas da área de Ciências de Dados e 52 em disciplinas da área de Software Embarcado.

A UFPE também viabiliza certificados de atendimento às disciplinas para esses(as) colaboradores(as).

**R\$ 3M**  
**POR TURMA**  
**EM 2023**

# HUB DE APREDIZAGEM

## DA EMBRAER

GRI 404-2

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

A empresa tem o desafio de manter o conhecimento relevante para sustentar as competências atuais e do futuro, alinhado às necessidades do negócio, cultura e diversidade, buscando garantir o investimento estratégico e contínuo na formação das pessoas e respeitando os diferentes momentos de carreira. Além disso, considera que desenvolver as pessoas contribui para que elas permaneçam na companhia, aumentando o engajamento e sustentabilidade do capital intelectual.

→ Saiba Mais

O EMpower é desenhado em um modelo de HUB de aprendizagem e contempla programas corporativos, academias e plataformas de aprendizagem.

São oferecidas diferentes soluções de aprendizagem, que podem ser acessadas de qualquer lugar, a qualquer momento e por todos(as) os(as) colaboradores(as) da Embraer.

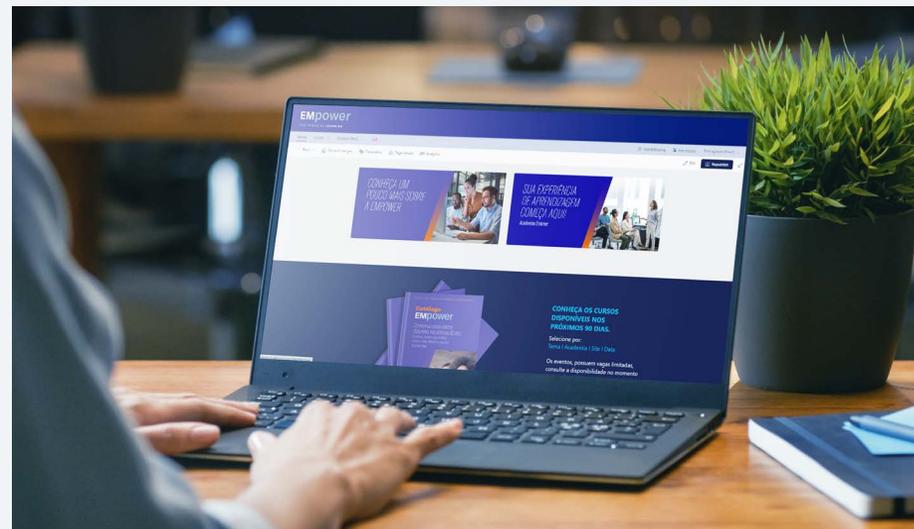
Os conteúdos e a curadoria do HUB da Embraer são desenvolvidos por especialistas de treinamento e desenvolvimento junto a especialistas das áreas de negócios, a fim de garantir a melhor solução, no melhor prazo e com o melhor investimento.

**São mais de 4 mil temas no EMpower, e em 2023 foram mais de 900 mil horas de treinamento, com mais de 5 mil turmas, tendo uma média de 47 horas por colaborador(a) e uma taxa de alcance de 99% do efetivo.**

Além disso, existe uma plataforma dedicada ao autodesenvolvimento que foi lançada em novembro de 2023 e oferece aos(as) colaboradores(as) mais de 21 mil cursos em diferentes temas.

Dentro do HUB de aprendizagem, para um melhor planejamento, a Embraer contou em 2023 com a Calculadora de Cursos, uma solução

destinada ao levantamento de necessidades de treinamento alinhado com a estratégia da empresa. Essa solução trouxe visibilidade de quais iniciativas e programas de desenvolvimento acontecerão em 2024, com uma análise criteriosa do investimento que será aplicado versus necessidades do negócio e desenvolvimento das pessoas.



## SEGURANÇA E SAÚDE

## DO(A) TRABALHADOR(A)

GRI 403; 3-3

Para proporcionar um ambiente seguro e saudável, a Embraer possui um conjunto de práticas de prevenção para proteger o(a) colaborador(a) de riscos ocupacionais e acidentes de trabalho.

Em 2023, a empresa ampliou essas práticas, estabelecendo a unificação de EPIs (Equipamento de Proteção Individual), processo que consiste em padronizar os equipamentos utilizados, e garantir ainda mais a segurança.

Também foi realizada uma avaliação mensal de indicadores de segurança do trabalho, com a supervisão da liderança da Embraer, tanto em reuniões de visibilidade com as diretorias quanto em reuniões do Conselho de Administração.

Além disso, a companhia manteve o Sistema Integrado e Cooperativo, que inclui Gestão Global, Regional e Local, criado em 2022. Isso visa as sinergias para que todos os dados e informações sejam tratados de forma mais dinâmica e objetiva, integrando o trabalho de todas as unidades da Embraer pelo mundo.

Outro processo que continua é a aposta em exoesqueletos, equipamentos robóticos que auxiliam o corpo humano a desenvolver determinadas tarefas, além de auxiliar nas articulações humanas. Vestir o equipamento traz suporte aos movimentos e reduz a necessidade de força humana, colaborando com a segurança e a ergonomia da equipe.

## / PROGRAMA DIAGNÓSTICO DE CULTURA DE SEGURANÇA DO TRABALHO

Visa posicionar o nível de maturidade de segurança do trabalho da Embraer. Realizado em diversas etapas, faz uma pesquisa com os(as) colaboradores(as) dentro e fora do Brasil, além de visitas pontuais aos ambientes de trabalho, para um extrato geral da companhia. A partir da coleta desses dados, é aplicada uma metodologia que categoriza a Embraer em cinco níveis de segurança.

## / PRIMEIRO GUIA DE ACIDENTE DE TRABALHO



## / PROGRAMA AMBIENTE SEGURO

Presente na Embraer desde 2018, o programa foi atualizado e em 2023 entrou para o Plano de Metas da empresa. O programa “Ambiente Seguro” trata da segurança do trabalho com dados preventivos que podem ser informados por colaboradores(as), contratados(as) ou visitantes. A inserção da informação acontece via celular ou computador por meio de QR Codes espalhados pela empresa. Toda e qualquer

situação insegura identificada por qualquer pessoa deve ser relatada no programa, onde será tratada e resolvida no menor tempo possível. Dessa forma, a companhia mantém um banco de dados rastreados com todas as situações reportadas e suas resoluções, conseguindo assim atuar na prevenção de acidentes e incidentes, tornando o ambiente sempre seguro.

## / PROGRAMA ESTAR DE BEM

GRI 403

O Programa Estar de Bem contribui para melhor qualidade de vida dos(as) colaboradores(as) ativos(as), dependentes diretos(as) e estagiários(as). Com o propósito de reduzir fatores de riscos à saúde, o programa incentiva a prática de hábitos benéficos para o ser humano e disponibiliza meios facilitadores de forma a introduzir no cotidiano um estilo de vida mais saudável.

Em 2023, a Embraer implementou o Benefício Academia, em que os(as) colaboradores(as) dentro e fora do Brasil têm acesso a um programa completo de bem-estar físico, mental e nutricional. Em complemento, a empresa trouxe uma capacitação de liderança para apoiar as questões de saúde mental.



## RESPONSABILIDADE SOCIAL E CORPORATIVA

### / INSTITUTO EMBRAER

Desde sua fundação, em 2001, o Instituto Embraer já beneficiou mais de 20 mil pessoas por meio de ações de engajamento com a sociedade e mais de 5 mil estudantes já se formaram nos Colégios Embraer, que, por sua vez, são conhecidos pelos altos índices de aprovação nas melhores universidades do país.

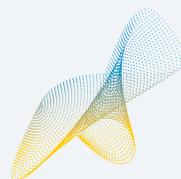
Os Colégios Embraer oferecem Ensino Médio gratuito e em período integral para estudantes provenientes de escolas públicas e de famílias de baixa renda em São José dos Campos e Botucatu, no interior de São Paulo. A eles(as), somam-se um contingente de alunos(as) pagantes (20% do total do corpo discente), chegando ao total de 720 alunos(as) em 2023. Para os(as) estudantes bolsistas, são oferecidos de forma gratuita, além do ensino de qualidade: uniformes, material didático, transporte e alimentação. Atualmente, mais de 75% dos(as) estudantes formados(as) conseguem ingressar no ensino superior público ou privado com bolsas de 100%.

Para manutenção dos bons resultados, os Colégios Embraer buscam atingir a excelência em três pilares: Formação Geral, Itinerá-

rios Formativos e Projeto de Vida. Enquanto os pilares de Formação Geral e Itinerários Formativos buscam formar os(as) jovens para as melhores universidades e para uma carreira de sucesso, respectivamente, o pilar de Projeto de Vida tem o objetivo de fornecer apoio ao desenvolvimento e à saúde socioemocional dos(as) estudantes. Para cada pilar, os Colégios contam com equipe e carga horária dedicadas, além de modernos laboratórios e instalações.

Em 2023, o Instituto Embraer firmou parceria inédita com a Fundação Banco do Brasil para potencializar a transformação social dos Colégios Embraer. O projeto “Educação de qualidade integrada a Tecnologias Sociais”, com duração de três anos, busca conectar a educação dos(as) jovens atendidos(as) pelos Colégios Embraer a iniciativas de impacto social, promovendo uma inovação pedagógica por meio da reaplicação de Tecnologias Sociais pelos(as) estudantes.

Mais de 200 estudantes dos Colégios Embraer Juarez Wanderley, em São José dos Campos (SP), e Casimiro Montenegro Filho, em Botucatu (SP), foram capacitados sobre a aplicação de Tecnologias Sociais para impactar comunidades, e desenvolveram soluções reais baseadas no uso de energia solar. Em Botucatu, o projeto beneficiou apicultores independentes, que receberam equipamentos para beneficiamento da cera de abelha. Os equipamentos, que compõem a chamada “Estação do Mel”, serão importantes para geração de renda e redução do impacto ambiental das atividades. Já em São José dos Campos, o projeto beneficiou as escolas “Pandasvas” e “Madre Teresa”, localizadas em regiões rurais, responsáveis por atender crianças em situação de vulnerabilidade social. Foram entregues oito postes de luz e oito lâmpiões, todos alimentados por energia solar.



Instituto  
EMBRAER



## / PROGRAMA REVOAR

O Instituto Embraer lançou o Programa Revoar, cujo foco é apoiar financeiramente estudantes egressos(as) dos Colégios Embraer. Se o(a) aluno(a) foi aprovado(a) em uma universidade pública ou com 100% de bolsa em instituição privada mas está com dificuldade de prosseguir com seus estudos, o Programa, em parceria com a organização sem fins lucrativos Instituto Semear, oferece auxílio financeiro (R\$ 750 reais/mês) no primeiro ano de graduação, além de apoio psicológico e mentorias de carreira com voluntários(as). Em 2023, foram apoiados(as) 21 jovens, com a perspectiva de dobrar este número para o próximo ano.

## / DESAFIO DE MINIPLANADORES

O evento, que reuniu centenas de jovens da rede pública de São José dos Campos, Botucatu e Gavião Peixoto, teve o objetivo de fomentar a paixão pela engenharia e aviação por meio da construção e competição de voo de miniplanadores. Em comemoração aos 54 anos da Embraer, contou com a participação de cerca de 40 voluntários(as) que compartilharam conhecimentos e a paixão pela Indústria Aeronáutica Brasileira durante 5 meses. O evento contou ainda com o apoio da Eve Air Mobility para sua realização, inspirando as novas gerações com o futuro da mobilidade urbana.

## / ASAS DO BEM

Entre os projetos do programa de voluntariado Asas do Bem, destaca-se a Mentoria Acelerando Carreiras. São encontros on-line com foco em empregabilidade, com o objetivo de criar um ambiente de acolhimento e aprendizagem para jovens. Em 2023, foram mais de 120 jovens beneficiados(as) pelo programa e mais de 900 voluntários(as) engajados(as) nesta e nas outras atividades de voluntariado do Instituto Embraer.

## / CIÊNCIA DIVERSA

Programa de incentivo à formação de grupos sub-representados nas áreas de STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática), o Ciência Diversa teve sua segunda edição em 2023. O público-alvo dessa vez foram pessoas autodeclaradas pretas e pardas, na faixa etária de 16 a 24 anos.

Em 2023, foram contempladas para desenvolver seus projetos: AVEC (Associação Efigênia Vidigal de Educação e Cultura) e Redes da Maré. Cada organização recebeu, respectivamente, R\$ 170 mil e R\$ 190 mil. Os projetos foram realizados nas cidades de Belo Horizonte (MG) e Rio de Janeiro (RJ) e impactaram mais de 330 pessoas com o desenvolvimento de competências e habilidades em tecnologia e empreendedorismo.

## / EMERGÊNCIA CLIMÁTICA

Em parceria com a ONG Visão Mundial, o Instituto Embraer presta auxílio aos impactados em caso de desastre ambiental. Em 2023, foi realizado apoio, inclusive com cestas básicas, na região de São Sebastião, Vila Sahy e Juqueí, com doação total de R\$ 86 mil. Para a arrecadação dos recursos, o Instituto Embraer atua em parceria com a comunidade de colaboradores(as) da Embraer.

## / EMBRAER FOUNDATION

Em um esforço para alinhar sua estratégia de responsabilidade social corporativa nos Estados Unidos, em 2017 a Embraer lançou a Embraer Foundation, organização irmã do Instituto Embraer, que opera sob três pilares principais: engajamento dos(as) funcionários(as) por meio do voluntariado, investimento social por meio do alinhamento à missão e apoio à comunidade local, e inspiração de jovens através da divulgação da aviação. Os pilares estão alinhados à estratégia global de responsabilidade social da companhia e respeitam as particularidades do investimento social nos Estados Unidos. Em 2023, mais de 500 voluntários(as) estiveram engajados(as) nas atividades sociais desenvolvidas pela Fundação, totalizando mais de 3.400 horas. 33 organizações comunitárias receberam apoio da Fundação Embraer para a realização de projetos sociais.

COMPROMISSO EM

# GOVERNANÇA

A Embraer busca assegurar o mais alto nível de integridade corporativa e ética em todos os seus negócios. O modelo de governança corporativa adotado tem uma gestão empresarial focada no crescimento sustentável, atendendo os mais altos padrões de mercado brasileiro e internacional. Reforçando o compromisso da companhia com as melhores práticas de governança corporativa, procura-se as melhorias contínuas nos instrumentos de governança e do Conselho de Administração, tais como regimentos internos dos comitês de assessoramento, bem como o aprimoramento de políticas e do código de ética e conduta.

O Conselho de Administração da Embraer conta com o suporte de três Comitês de Assessoramento, sendo eles: Comitê de Estratégia e Inovação, Comitê de Auditoria, Riscos e Ética, e Comitê de Pessoas e ESG.

O Comitê de Pessoas e ESG é responsável por assessorar o Conselho de Administração no desenvolvimento de estratégias sólidas, definição de indicadores-chave de desempenho e estabelecimento de metas integradas ao plano de sustentabilidade corporativa da empresa.

## / ÉTICA E COMPLIANCE

A empresa possui um programa de Compliance maduro para promover e apoiar todas as atividades de acordo 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*
- Monitoramento e avaliação de riscos de *Compliance*
- *Compliance* nos relacionamentos com Terceiros
- Auditoria e melhoria contínua



## / METAS DO PROGRAMA DE COMPLIANCE

- 1** Promover uma cultura de ética e integridade com base nos valores e no código de ética e conduta da Embraer, assim como na legislação anticorrupção aplicável à empresa.
- 2** Apoiar os demais departamentos da Embraer na prevenção de riscos, identificação de *red flags* e melhorias de processos.

Em 2023, a Embraer se empenhou na adequação ao que é exigido pelos órgãos reguladores nacionais e internacionais, aperfeiçoando ainda mais as políticas com a revisão dos processos, papéis e responsabilidades. Entre as mudanças estão as revisões dos procedimentos e políticas de *Compliance*, incluindo o código de ética e conduta para contemplar diversidade e inclusão, ESG e os pilares de cultura, política de negociação e divulgação de informações ao mercado, política de *clawback\**, dentre outros. Essas adequações foram realizadas visando assegurar que a Embraer tenha métodos e métricas efetivos para manter os altos níveis de integridade corporativa em todas as relações dentro e fora da companhia.

\*Políticas de proteção em caso de fraude, má conduta, queda nos ganhos do negócio ou fraco desempenho de um(a) colaborador(a).

## / TREINAMENTOS REALIZADOS EM 2023

Foram realizados diversos treinamentos em temas sobre anticorrupção, a saber: Suborno & Corrupção; Ética & *Compliance*; Conflito de Interesses; Governança Corporativa, programa de *Compliance* para novos(as) líderes, bem como treinamentos para Agentes e time de *Compliance*, conforme aplicável.

O programa de Compliance da Embraer completou 10 anos em 2023 e vem melhorando a cada ano, em linha com o plano estratégico da companhia, estabelecendo processos fundamentais para a sustentabilidade e a continuidade da trajetória de sucesso da empresa.

A Embraer tem 40 entidades em seu grupo, sendo que possui 100% do controle acionário da maioria destas empresas, algumas estabelecidas em parceria com sócios externos. As companhias do grupo seguem padrões de governança corporativa baseados nos principais aspectos de governança utilizados na Embraer, com as devidas adaptações, considerando as particularidades culturais do local e das atividades desempenhadas em cada entidade.



## SEGURANÇA OPERACIONAL & QUALIDADE DO PRODUTO

### SEGURANÇA EM PRIMEIRO LUGAR. QUALIDADE SEMPRE

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

### / SAFETY MANAGEMENT SUMMIT – SMS BRAZIL 2023

A Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC) promoveu a 8ª edição do Safety Management Summit – SMS Brazil 2023, em outubro, na cidade de São Paulo.

O evento teve como objetivo proporcionar o compartilhamento de experiências e informações entre representantes da indústria da aviação civil, operadores aéreos, operadores de aeródromos, organizações de manutenção, pilotos e fabricantes. A Embraer participou ativamente com representantes em quatro painéis do evento, compartilhando informações e buscando fortalecer a cultura de segurança operacional do sistema de aviação brasileiro.

→ Saiba Mais

### / 21ª EDIÇÃO DO EMBRAER OPERATORS SAFETY MEETING (EOSM)

A 21ª edição do Embraer Operators Safety Meeting (EOSM) ocorreu em Portugal em maio de 2023, reunindo representantes de 22 operadores de aeronaves ERJs, E-Jets E1 e E2. O evento teve como objetivo aprimorar continuamente a segurança operacional dos produtos da Embraer. O EOSM também promoveu a implementação de medidas preventivas, por meio da discussão de temas técnicos dos produtos, eventos operacionais relevantes, atualizações de publicações e técnicas operacionais.

### / COMITÊ DE SEGURANÇA DO PRODUTO COMPLETA 20 ANOS

O Comitê de Segurança do Produto completou 20 anos de atividade em 2023. Composto por diretores(as) de diferentes áreas envolvidas com o produto, desde julho de 2003 o comitê se reúne mensalmente e, neste período, em 352 oportunidades, foram tratadas e priorizadas mais de mil situações relacionadas à segurança operacional de 20 diferentes tipos de aeronaves Embraer em operação.





➤ **TECNOLOGIA E  
INOVAÇÃO**

## TECNOLOGIA E INOVAÇÃO

A Embraer contribui com os avanços tecnológicos do Brasil e da indústria aeroespacial global. A jornada de evolução e inovação da empresa é realizada todos os dias por meio do comprometimento, atuação em rede e muita colaboração no ecossistema que envolve parceiros, diversas universidades e instituições de pesquisa, fornecedores e clientes.

Em 2023, a Embraer, em parceria com o ITA (Instituto Tecnológico de Aeronáutica - instituição âncora) e FAPESP (Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo), inaugurou o FLYMOV (*Flight and Mobility Innovation Center*), um Centro de Pesquisa em Engenharia (CPE), destinado a estudos para a Mobilidade Aérea do Futuro. Também são parceiras do

FLYMOV a Unicamp e a USP-São Carlos.

A iniciativa inédita no Brasil foi anunciada em 2022 e reúne representantes da comunidade científica e profissionais da indústria aeronáutica em atividades fundamentadas em três pilares: aviação de baixo carbono, sistemas autônomos, e projeto e manufatura avançados. O objetivo é encontrar soluções tecnológicas inovadoras que potencializarão a sustentabilidade e competitividade do ecossistema de inovação global.

O FLYMOV mobiliza mais de 130 pessoas, entre pesquisadores(as), colaboradores(as) da Embraer e bolsistas - Iniciação Científica, Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado - numa ambiciosa iniciativa, visando estabelecer um novo marco para a competitividade da indústria do Brasil e para a formação dos profissionais que transformarão o ecossistema de inovação da mobilidade aérea.

EM 2023 INAUGUROU O FLYMOV, UM CENTRO DE PESQUISA EM ENGENHARIA (CPE), DESTINADO A ESTUDOS PARA A

## MOBILIDADE AÉREA DO FUTURO.

CERCA DE **50%**  
DA RECEITA DA COMPANHIA  
EM 2023 FOI PROVENIENTE  
DE INOVAÇÕES EM PRODUTOS  
E SERVIÇOS LANÇADOS NOS  
ÚLTIMOS 5 ANOS.



## / PREMIAÇÕES

### PRÊMIO NACIONAL DE INOVAÇÃO

Pelo segundo ano consecutivo, a Embraer ficou entre os principais destaques do Prêmio Nacional de Inovação, uma iniciativa da Mobilização Empresarial para a Inovação (MEI), realizada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e pelo SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas). A Embraer venceu a categoria Gestão de Inovação, que destaca organizações que, por meio da implementação de processos, métodos, técnicas e ferramentas, produzem um ambiente profícuo à geração de inovações. A empresa também esteve entre as três melhores na categoria sustentabilidade.

### PRÊMIO VALOR INOVAÇÃO BRASIL 2023

Em sua 9ª edição, a Embraer performou como a quarta empresa mais inovadora do país.



## / DESTAQUES

### Investimento de US\$ 15 milhões

**na Eve Air Mobility**, em conjunto com a United Airlines. A companhia norte-americana também firmou acordo de compra de 400 aeronaves elétricas, com as 200 primeiras entregas previstas para 2026.

### Investimento no fundo MSW MultiCorp 2

(gerido pela MSW Capital, gestora de Corporate Venture Capital), com o objetivo de atrair e impulsionar startups brasileiras inovadoras que tenham sinergia com a estratégia de inovação da empresa.

### A Embraer promoveu o Marathon Embraer

**Startups**, evento que tem como objetivo identificar soluções que possam resolver desafios já mapeados ligados à gestão das operações e de negócios e, ao mesmo tempo, ampliar o relacionamento com o ecossistema de startups.

### Visando aumentar sua capacidade de inovação

, a Embraer vem diversificando suas fontes de recursos alinhada às políticas da neointustrialização. Em dezembro de 2023, foi aprovado financiamento de US\$ 100 milhões no âmbito do Programa BNDES Mais Inovação. Essas iniciativas garantem a perenidade dos projetos de inovação na companhia que potencializam o seu crescimento.

### A Embraer participou ativamente de eventos globais

de inovação como o Web Summit Lisboa, Web Summit Rio e o SXSW. São eventos que conectam empresas, startups, investidores e agentes de inovação com o que há de mais disruptivo atualmente. Essas participações proporcionaram uma atualização nas tendências de inovação, além de um posicionamento de marca da Embraer como empresa inovadora.

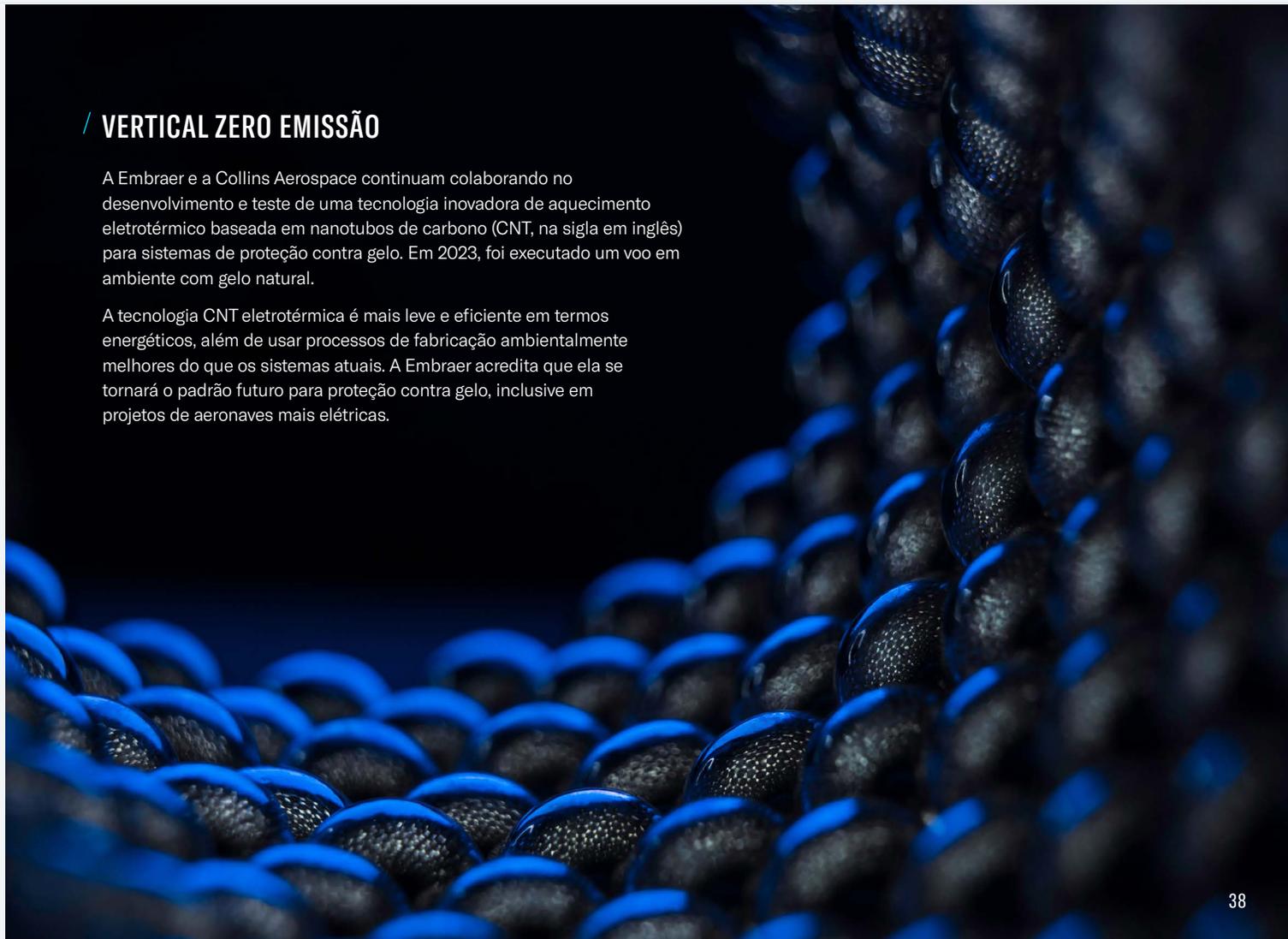
## VERTICAIS DE INOVAÇÃO

Os Verticais de Inovação são prioridades de Inovação em estudo pela Embraer. Atualmente a empresa possui os Verticais Zero Emissão, AI & Data Science, Indústria 4.0, Airframe Competitiveness, Voo Autônomo, Cibersegurança e Experiência do Passageiro.

### / VERTICAL ZERO EMISSÃO

A Embraer e a Collins Aerospace continuam colaborando no desenvolvimento e teste de uma tecnologia inovadora de aquecimento eletrotérmico baseada em nanotubos de carbono (CNT, na sigla em inglês) para sistemas de proteção contra gelo. Em 2023, foi executado um voo em ambiente com gelo natural.

A tecnologia CNT eletrotérmica é mais leve e eficiente em termos energéticos, além de usar processos de fabricação ambientalmente melhores do que os sistemas atuais. A Embraer acredita que ela se tornará o padrão futuro para proteção contra gelo, inclusive em projetos de aeronaves mais elétricas.



## / VERTICAL VOO AUTÔNOMO

Avançar continuamente buscando sempre mais eficiência e segurança é um fator decisivo para a Embraer investir em tecnologias de voo autônomo. O voo autônomo representa um importante avanço na aviação, e é baseado em uma combinação de tecnologias como sensores, sistemas de controle, comunicação e inteligência artificial.

A aplicação dessas tecnologias permite o nascimento de novos mercados, como o mercado de drones, onde aeronaves sem um piloto a bordo podem operar de forma segura, muitas vezes realizando missões perigosas sem que a vida humana precise ser exposta ao risco. Essas mesmas tecnologias, num outro contexto, podem auxiliar os pilotos na condução segura da aeronave, reduzindo a carga de trabalho, ampliando a visão do espaço aéreo próximo e auxiliando na tomada de decisão. Toda essa tecnologia em desenvolvimento será incorporada ao portfólio da Embraer, contribuindo para a competitividade e perpetuidade da empresa no longo prazo.

A Embraer acredita que o voo autônomo revolucionará vários setores da economia, sendo a agricultura um mercado com forte potencial para ser pioneiro na aplicação dessa tecnologia. Alta precisão, otimização do uso de insumos, redução de perdas em função do amassamento das culturas e operação noturna com total segurança são algumas das características trazidas pelo voo autônomo para o agronegócio, que viabilizam o ganho de produtividade com absoluto respeito ambiental.

Em linha com essa visão, a Embraer ampliou seu investimento na XMobots, a maior empresa de drones da América Latina, localizada em São Carlos, interior de São Paulo, e com atuação no agronegócio e em defesa e segurança. A parceria foi iniciada em 2022 e busca acelerar o futuro do mercado de drones autônomos de médio e grande porte, além de ampliar a rede de colaboração da Embraer em pesquisas de novas tecnologias.



## / PARCERIAS PARA P&D & INOVAÇÃO



### FINEP

A Embraer assinou um acordo com a Financiadora de Estudos e Projetos (Finep) para o desenvolvimento de plataformas demonstradoras de novas tecnologias aeronáuticas. Com isso, será aplicado recurso público para compartilhar com as empresas os custos e riscos inerentes às pesquisas e desenvolvimentos de baixo e médio nível de maturidade tecnológica.



### FLIGHTSAFETY INTERNATIONAL

A Embraer e a FlightSafety International inauguraram um novo simulador de voo do Praetor em Orlando, na Flórida. O simulador já está aprovado pela Administração Federal de Aviação dos Estados Unidos (FAA, na sigla em inglês). A capacitação inicial já está disponível para os clientes, assim como o treinamento recorrente. As companhias também anunciaram o lançamento do quarto simulador para o Praetor na Europa, em localização a ser definida. O início da operação está previsto para o final de 2024.



### CENTRO AEROSPACIAL ALEMÃO

A Embraer e o Centro Aeroespacial Alemão (Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt; DLR) anunciaram um Memorando de Entendimento (MoU) para colaboração em atividades de pesquisa e desenvolvimento de tecnologia pré-competitiva. O objetivo é avaliar a possibilidade de estabelecer uma futura cooperação em uma ampla gama de iniciativas. Isso inclui projeto de design de aeronaves, sistemas e física de voo, arquiteturas de sistemas, testes em voo, experimentos em túnel de vento, estruturas e materiais, e segurança.

# CULTURA DE INOVAÇÃO

## PROGRAMA INNOVA

Criado para disseminar cultura e fomentar inovação a todo(a) colaborador(a) que esteja disposto(a) a buscar soluções inovadoras. Além disso, estimula a geração de ideias na empresa por meio de Desafios de Inovação.

### Green Light

Programa de intraempreendedorismo que avalia propostas inovadoras apresentadas de forma voluntária por colaboradores(as). O programa fornece orientação técnica e empresarial, engajamento de lideranças, tempo e recursos para desenvolvimento da ideia até que seja comprovada sua viabilidade técnica e econômica.

### Innovation Day

Iniciativa para disseminar a cultura e fomentar inovação, trazendo um ambiente colaborativo e a oportunidade de discutir sobre tendências do futuro entre diferentes instituições a nível global. Em 2023, em sua 7ª edição, o evento contou com a participação de mais de 8.300 pessoas.



Empresa de inovação disruptiva da Embraer, é voltada para o futuro da mobilidade aérea, energia limpa, conexão com ecossistemas globais de inovação, entre outros temas para fomentar e estruturar oportunidades de novos negócios.

Em 2023, a Embraer-X se posicionou como a aceleradora de mercado comprometida com o desenvolvimento de soluções para a transição energética, trabalhando em diversas frentes, de modo que possa contribuir para uma economia de carbono neutro.

Em 2023, a Embraer-X reativou a conexão com o Vale do Silício e com a região metropolitana de Boston. Com isso, a empresa estará posicionada para ampliar suas parcerias com companhias de tecnologia de ponta, investidores de risco e instituições acadêmicas e de pesquisa nos principais ecossistemas de inovação da América do Norte e do mundo.

Ao longo do ano, também estreitou as relações com a Holanda, onde abriu, no ano anterior, um escritório no Aerospace Innovation Hub@TUD, da Universidade de Tecnologia de Delft (TU Delft). A posição estratégica da Embraer-X no Aerospace Innovation Hub@TUD serve como base para se conectar de forma contínua ao ecossistema empresarial da instituição, além de estabelecer uma conexão com o ecossistema europeu, constituindo vínculos com países como Áustria, Suíça, Finlândia, entre outros.

## CONEXÃO ATIVA COM O ECOSISTEMA

A Embraer-X participou do Web Summit Rio, que aconteceu em maio, no Rio de Janeiro. Esta foi a primeira edição do festival de tecnologia e inovação fora da Europa. A empresa esteve presente com um estande onde era possível ver um simulador de voo, telas de demonstração da aeronave elétrica de decolagem e pouso vertical (eVTOL) e dicas sobre como desenvolver carreira na indústria aeroespacial.

Em junho, a Embraer-X anunciou, durante o Paris Air Show, um acordo de colaboração com a multinacional GKN Aerospace para o desenvolvimento de tecnologias de propulsão a hidrogênio para a indústria de aviação.

A parceria entre as empresas pode resultar no desenvolvimento de uma plataforma de demonstração da tecnologia em voo.

Os sistemas de motorização por células de combustível a hidrogênio são considerados fundamentais para reduzir os níveis de emissões poluentes na aviação no futuro. Eles são, essencialmente, motores elétricos que obtêm a energia para funcionar a partir de reações químicas com o hidrogênio, dispensando assim o uso de baterias pesadas.

O novo acordo de parceria faz parte do compromisso da Embraer para atingir a meta de zero emissão até 2040. A GKN Aerospace é

desenvolvedora e fabricante de diferentes sistemas aeronáuticos, e já tem estudos avançados sobre hidrogênio em andamento na Holanda, Suécia e Reino Unido. A maturação dessa tecnologia e aplicação no setor comercial é esperada para meados da próxima década.





MOBILITY REIMAGINED



A Eve Air Mobility se dedica a acelerar o ecossistema de Mobilidade Aérea Urbana (UAM). Apoiada por mais de 50 anos de experiência aeroespacial da Embraer, e beneficiando-se de uma mentalidade de startup, adota uma abordagem holística para o progresso do ecossistema de UAM, com um projeto avançado de eVTOL\*, uma rede global abrangente de serviços e suporte e uma solução exclusiva de gerenciamento de tráfego aéreo urbano. Desde 10 de maio de 2022, a Eve está listada na Bolsa de Valores de Nova York.

### PRIMEIRA FÁBRICA DE eVTOL

A Eve anunciou que a cidade de Taubaté, no interior São Paulo, sediará a primeira fábrica para a produção dos eVTOLs. A planta industrial será situada em uma área a ser ampliada dentro da unidade existente da Embraer na cidade.

O local se beneficia de uma logística estratégica, oferecendo fácil acesso por meio de rodovias e proximidade de uma linha ferroviária. Outra vantagem é a localização próxima à sede da Embraer em São José dos Campos e da equipe de engenharia e recursos humanos da Eve. Com isso, haverá mais facilidade no desenvolvimento e na sustentabilidade de novos processos de produção, aumentando a agilidade e competitividade da empresa.

### FARNBOROUGH AIRSHOW

Em 2022, a Eve apresentou pela primeira vez, durante o Farnborough Airshow, o mock-up da cabine do eVTOL, que reforça o conceito de design focado no ser humano da empresa. Visando proporcionar uma experiência do futuro da mobilidade aérea urbana e coletar *feedback* dos usuários, o mock-up da cabine do eVTOL da Eve tem circulado por diferentes eventos e lugares ao redor do mundo. Em 2023, o público teve a oportunidade de experimentar a cabine do eVTOL da Eve em Austin, Melbourne, Paris e Dubai. Os *feedbacks* coletados estão sendo incorporados no desenvolvimento do produto para oferecer conforto e eficiência na experiência dos futuros usuários e operadores.

\*Veículo elétrico de decolagem e pouso vertical.



## / FASE DE TESTES DO eVTOL

A Eve concluiu, em 2023, os testes do propulsor em seu ambiente de ensaio (RIG), a fim de medir o desempenho aerodinâmico e as propriedades sonoras para modelagem e desenvolvimento. Foram avaliados diversos modelos para melhorar a eficiência, reduzir o impacto sonoro e custos operacionais. Também foram experimentados os rotores de elevação vertical a bordo de uma plataforma customizada, montada em um caminhão. O equipamento móvel foi projetado especificamente para avaliar o desempenho dos rotores durante a fase de transição do voo.

Em maio, foram concluídos os testes de túnel de vento, utilizando um modelo em escala do eVTOL. Os testes em túnel de vento proporcionam visão única do comportamento aerodinâmico de geometria complexa, e oferecem alto nível de validação das características de design do veículo. O objetivo é coletar dados experimentais para validar soluções de produção, ferramentas e modelos de desenvolvimento. A principal intenção foi investigar e validar como os componentes — incluindo fuselagem, rotores, asa, cauda e outras superfícies — se comportariam em voo.

**No final de 2023, Eve e Bradesco concluíram a primeira operação fiança ESG** alinhada aos Green Loans Principles (versão 2023), que segue um conjunto de diretrizes para estruturação de operações de empréstimos destinados a fins sustentáveis. O valor total afiançado é de até R\$ 490 milhões e será destinado exclusivamente para o desenvolvimento do eVTOL. O recurso foi disponibilizado pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) em 2022, provenientes da Linha Finem e do Fundo Clima (subprograma mobilidade urbana), cujo objetivo é apoiar a implantação de empreendimentos e o desenvolvimento tecnológico relacionados à redução de emissões de gases do efeito estufa e à adaptação às mudanças do clima e aos seus efeitos.

Com a conclusão do protótipo de seu software de Gerenciamento de Tráfego Aéreo Urbano (Urban ATM), focado em conceitos e serviços essenciais para apoiar a introdução e escalabilidade das operações de Mobilidade Aérea Urbana (UAM), a Eve iniciou em 2023 o desenvolvimento comercial da solução para garantir a integração do espaço aéreo urbano do futuro. No final do ano, a Eve e a Flexjet, líder global em aviação executiva, realizaram uma simulação inicial do software para validar e refinar a tecnologia por meio de testes de usuário, além de receber *feedback* sobre sua interface e valor para a indústria. A iniciativa abordou diversos aspectos, incluindo operações comerciais regulares, cenários atípicos e voos adaptados às necessidades específicas de um eVTOL, permitindo a demonstração do comportamento do software em diferentes cenários reais.

**Em 2023, a Eve anunciou parcerias para o desenvolvimento do mercado de mobilidade**

aérea urbana em duas regiões específicas. Com a United Airlines, o plano é lançar voos de eVTOL em toda a área da Baía de São Francisco, nos Estados Unidos. E, com a Hunch Mobility, resultado de uma parceria entre a Hunch Ventures e a Blade Air Mobility, Inc., o plano é introduzir os primeiros voos elétricos urbanos em Bangalore, na Índia. Em ambos os casos, as empresas estão atuando em conjunto com autoridades locais, estaduais e federais, bem como fornecedores de infraestrutura, energia e tecnologia com o propósito de assegurar a implementação das tecnologias necessárias para viabilizar os voos com eVTOLs nestas regiões.



## / PARCERIA COM NIDEC

A Embraer e a Nidec Corporation anunciaram em 2023 um acordo para criação de uma empresa para desenvolver motores elétricos para os eVTOLs.

A nova empresa, batizada de Nidec Aerospace, foi apresentada na 54ª edição do Paris Air Show, e visa unir a experiência da Embraer em aviação e da companhia japonesa em motores elétricos. Sua criação tem o objetivo de desenvolver e fabricar sistemas para os eVTOLs, que estão buscando certificação para entrar no mercado a exemplo da Eve Air Mobility, mas sem estar restrita a fornecer apenas para a Eve. A empresa também poderá desenvolver soluções para equipar outros modelos de aeronaves híbridas e elétricas.

**Na nova empresa, a Nidec terá 51% de participação e a Embraer, os outros 49%. A matriz da empresa será em Saint Louis, Missouri (EUA).**

A Eve anunciou, em 2023, alguns dos principais fornecedores primários para seu eVTOL. Dentre eles, a Nidec Aerospace LLC, uma joint venture entre a Nidec Corporation e a Embraer, que fornecerá o sistema de propulsão elétrica do eVTOL. A BAE Systems fornecerá um sistema avançado de armazenamento de energia, que permitirá que a aeronave opere de forma eficiente com zero emissões e baixo ruído, e a DUC Hélice Propellers fornecerá os rotores para os oito motores de sustentação e a hélice de cruzeiro.

Os outros três fornecedores anunciados para o eVTOL foram: a Garmin®, que será responsável pelos aviônicos; a Liebherr-Aerospace, que fornecerá os atuadores de controles de voo; e a Intergalactic, que fornecerá o sistema de gerenciamento térmico.



➤ UNIDADES DE  
**NEGÓCIOS**



## AVIAÇÃO COMERCIAL

A família de aeronaves E2 da Embraer, com seus jatos de nova geração, é a mais sustentável do mercado: consome menos combustível e emite menos CO<sub>2</sub> do que qualquer outro jato de nova geração. Um dos destaques do ano foi o Embraer E195-E2, considerado o jato mais eficiente, silencioso e avançado da nova geração. Ele recebeu a certificação para *steep approach\** da Agência Europeia para a Segurança da Aviação (EASA) para operar no Aeroporto London City (LCY). Com isso, as companhias aéreas poderão operar o jato no London City, conhecido por sua aproximação em pista curta.

O processo de certificação destacou o baixo nível de ruído do jato E195-E2 em comparação com outras aeronaves *narrowbody\*\**. Seu nível de ruído na decolagem é 60% menor em relação a aeronaves da geração atual, e quando compa-

rado ao E190-E1. Além disso, oferece emissões reduzidas e eficiência de combustível aprimorada em comparação com a geração anterior.

Com a certificação da aeronave do E195-E2, ambos os jatos da família E2 estão autorizados a operar no LCY – o E190-E2 já havia sido certificado em 2021.

Em 2023, a família E2 também recebeu as certificações ANAC e EASA para operação ETOPS\*\*\* 120 min. Uma operação ETOPS 120 min refere-se à capacidade da aeronave de voar com um motor inoperante por até 120 minutos, sendo crucial para voos de longa distância sobre áreas oceânicas, onde os aeroportos de alternância são limitados. A certificação ETOPS garante conformidade com os requisitos de segurança para essas operações estendidas. Além disso, o jato E195-E2 recebeu a Certificação de Tipo da Administração de Aviação Civil da China (CAAC). No ano anterior, a certificação do jato E190-E2 pela CAAC já havia sido anunciada.

\* Aproximação íngreme;

\*\* Aeronave de fuselagem estreita;

\*\*\* Extended Range Twin Operations.



EM 2023, FORAM ENTREGUES  
**12% A MAIS**  
DE AERONAVES EM RELAÇÃO AO ANO ANTERIOR:  
**39 DA FAMÍLIA E2 E 25 DA FAMÍLIA E1**

## PAÍSES EM QUE O E2 FOI CERTIFICADO EM 2023



Jordânia

Paquistão

Oman

Singapura

Madagascar

Argentina

China

Malásia

### ENTREGAS REALIZADAS EM 2023

 E2: **39**

 E1: **25**
**TOTAL: 64 AERONAVES COMERCIAIS**

### VENDAS 2023

**74**

38 E1 + 36 E2

NÚMERO EM 31/12/2023

### PRESENÇA GLOBAL

Em 2023 a família E-Jets fechou o ano com mais de 1.490 aviões em serviço, estando presente em mais de 90 companhias aéreas, distribuídas em mais de 60 países. Uma presença global que atinge todos os continentes.



## / CABINE DO FUTURO

A Embraer criou em 2023 o grupo Cabine do Futuro, que estuda como serão as cabines das aeronaves comerciais e executivas nos próximos 10 a 15 anos. Isso inclui a análise de conectividade, sustentabilidade e acessibilidade, pensando em uma segunda geração de interiores para as aeronaves

## / NOVA PLATAFORMA DE GERENCIAMENTO DE SUBSTÂNCIAS QUÍMICAS NA CADEIA DE SUPRIMENTOS

Regulamentações ambientais tais como o REACH, adotado pela União Europeia, tem exigido a declaração das substâncias presentes nos produtos, com a intenção de melhorar a proteção da saúde humana e do meio ambiente. Essas legislações estão em constante atualização e, periodicamente, novas substâncias são classificadas como restritas.

Com o objetivo de monitorar substâncias químicas presentes nos produtos e processos, bem como o uso de determinadas substâncias restritas por essas regulamentações, **em junho de 2023 a Embraer implementou uma**

**ferramenta para efetuar o gerenciamento desses requisitos: Assent Sustainability Manager - uma plataforma de gestão de dados de substâncias na cadeia de suprimentos.**

O uso desta plataforma agora permite que a Embraer compartilhe com clientes e parceiros os produtos que utilizamos em cada peça. Além disso, a empresa é capaz de analisar individualmente a aplicação de certas substâncias para estudar possíveis alternativas mais sustentáveis.

## AVIAÇÃO EXECUTIVA

Em 2023, a companhia entregou 115 aeronaves executivas. Isso representa um crescimento expressivo de 13% em relação a 2022, liderando a indústria com 3 anos consecutivos de indicadores acima do mercado.

**Boa captura de mercado mantendo disciplina de preços.** Recorde de ordens firmes em carteira (backlog de US\$ 4.3 bilhões) alinhado a um *book-to-bill* maior do que 1.3X.

EM 2023,  
ENTREGOU 115  
AERONAVES

13%+

DO QUE EM 2022

### / PHENOM 100EX

Em 2023, a Embraer apresentou o jato executivo Phenom 100EX, a mais nova evolução da série Phenom 100, que conta com mais de 400 aeronaves em operação desde 2008. A série Phenom 100 é a plataforma da categoria *entry-level* mais confiável do segmento, selecionada por pilotos-proprietários, companhias aéreas e academias de voo como a Força Aérea do Reino Unido (Royal Air Force), Emirates, Etihad e a Academia de Aviação da Finlândia. O novo jato oferece um nível superior de conforto na cabine, com versatilidade operacional e novos recursos de aviónica – aprimorados para oferecer a melhor experiência de voo.

O Phenom 100EX incorpora o DNA de design da Embraer, seja na disposição dos controles digitais de cabine Upper Tech Panel, como no design dos assentos, uso de materiais sustentáveis e mesas com amplo espaço de trabalho. O jato também apresenta um quinto assento lateral e um assento certificado para decolagem e pouso na toailete em sua configuração básica, aumentando assim a capacidade de passageiros.

Estes novos recursos complementam o conceito de cabine OvalLite™ – líder em sua categoria e que disponibiliza mais espaço para a cabeça e para as pernas. O jato também possui a escada de acesso mais elegante e o maior compartimento de bagagem da categoria.

O Phenom 100EX tem certificação tripla da ANAC (Agência Nacional de Aviação Civil), FAA (Administração Federal de Aviação, na sigla em inglês) e pela EASA (Agência Europeia para a Segurança da Aviação, também na sigla em inglês). Toda a produção de 2024 e 2025 já foi vendida e as próximas entregas estão disponíveis a partir de 2026.



3 ANOS  
CONSECUTIVOS DE  
CRESCIMENTO ACIMA  
DO MERCADO

A Embraer alcançou um marco histórico em 2023: os jatos da série Phenom 300 se tornaram os modelos da categoria mais voados nos Estados Unidos, ultrapassando o líder que ocupava a posição há 15 anos.

A série de jatos executivos foi a mais vendida no mundo pelo 11º ano consecutivo, com mais de 750 unidades em operação e uma média de 50 entregas por ano desde dezembro de 2009, ano que entrou no mercado.

Também foi atingida a marca de mais de 2.000.000 horas de voo na plataforma Phenom 300 e mais de 3.000.000 somando-se o Phenom 100.



## CONVENÇÕES EBACE E NBAA 2023

A Embraer anunciou em 2023 um novo recurso de *autothrottle\**, que estará disponível para as aeronaves Phenom 300E no terceiro trimestre de 2024. O recurso opcional foi criado para aprimorar a cabine do Phenom 300E, que é certificado para operar com um único piloto e inclui o avançado cockpit Prodigy Touch baseado no conjunto de aviônicos Garmin G3000, aperfeiçoando ainda mais as capacidades operacionais do jato.

Os pilotos poderão voar de maneira mais automatizada e intuitiva, por meio da avançada tecnologia de automação do *autothrottle*, que auxiliará no controle de aceleração durante as diversas fases do voo. Isso significa que os passageiros terão um conforto ainda maior na cabine.

A Embraer também está comprometida em apoiar aeronaves em operação por meio de um boletim de serviço (SB), disponível a partir do quarto trimestre de 2024, para aeronaves que receberam provisões incorporadas de fábrica a partir de janeiro de 2023.

\* Permite o avião ajustar a velocidade de forma automática.

A NetJets assinou um novo acordo com a Embraer para até 250 opções de jatos Praetor 500, incluindo serviços e suporte. O negócio é avaliado em mais de US\$ 5 bilhões, com entregas previstas para começar em 2025, e será a primeira vez que a NetJets oferecerá o Praetor 500 de médio porte aos clientes. A parceria entre NetJets e Embraer começou em 2010 e, por mais de uma década, a NetJets opera a série Phenom 300 da Embraer.



A Embraer apresentou três de seus jatos líderes do setor na Convenção e Exposição Europeia de Aviação Executiva de 2023 (EBACE 2023), que aconteceu em Genebra, na Suíça. O Phenom 300E, o jato leve mais vendido do mundo e com operação de piloto único mais rápido e de maior alcance; o Praetor 500 e o Praetor 600, os jatos executivos mais revolucionários e tecnologicamente avançados nos segmentos de porte médio e supermédio, que foram certificados pela FAA, EASA e ANAC menos de um ano após terem sido anunciados pela primeira vez, em 2018.

Os três jatos executivos da Embraer voaram para Genebra usando o mecanismo *book-and-claim\*\**, para manter os compromissos de sustentabilidade da companhia. Em Genebra, foram reabastecidos com Combustível Sustentável de Aviação (SAF) para o retorno. A Embraer segue aumentando o uso de SAF, inclusive em sua sede em Melbourne (Flórida), onde 30.000 galões foram utilizados em 2023. Além disso, investe no desenvolvimento de tecnologias alternativas de propulsão que incluem soluções de baixa e zero emissões, como eletrificação, híbrida-elétrica e hidrogênio.

Em outubro também aconteceu a convenção NBAA, em Las Vegas, aonde a Embraer chegou com 4 jatos - Praetor 500 e 600 e Phenom 100EV e 300E - utilizando combustível de aviação sustentável (SAF) e usando o programa Book-and-Claim.

\*\*Permite que empresas comprem créditos de SAF, sem necessidade de utilizá-los.

**A aviação executiva da Embraer foi certificada no Programa de Acreditação do Departamento de Voo Sustentável** da NBAA (National Business Aviation Association), que reconhece empresas que reduzem anualmente o impacto ambiental de seu departamento de voo, atendendo a padrões excepcionais de sustentabilidade ambiental. O objetivo deste programa é promover ainda mais uma cultura de sustentabilidade na comunidade do setor.

**A Embraer e a 4AIR anunciaram que os novos clientes de jatos executivos** da Embraer que se inscreverem no programa Embraer Executive Care receberão 25 horas de voo de cortesia neutras em carbono através da 4AIR, compensando suas emissões de carbono durante o início da operação.

Após o término das 25 horas de voo, os clientes da Embraer poderão continuar seu compromisso com o combate às mudanças climáticas por meio da participação nos programas 4AIR.

## / CONCLUSÃO DOS TESTES DE VOO UTILIZANDO 100% SAF

Em 2023, em parceria com as empresas Honeywell Aerospace, Parker, Pratt & Whitney Canada, Safran e WorldFuel, foram testadas com sucesso as aeronaves executivas Phenom 300E e Praetor 600 com combustível de aviação sustentável (SAF) 100% puro. Os testes, com um motor funcionando com 100% SAF, foram realizados nas instalações da Embraer em Melbourne e forneceram informações significativas sobre o desempenho dos sistemas ao utilizar um combustível inteiramente de fonte renovável.



## DEFESA & SEGURANÇA



C-390 MILLENNIUM  
CONFIABILIDADE  
OPERACIONAL ACIMA DE

99.5%

A Embraer Defesa & Segurança é líder na Indústria Aeroespacial e de Defesa da América Latina, e tem ocupado posição de crescente destaque internacional. Com soluções presentes em mais de 60 países, e contínua expansão de atuação no mercado global.

### / AERONAVES DE DEFESA & SEGURANÇA

Em 2023, a Força Aérea Brasileira (FAB) recebeu sua sexta aeronave C-390 Millennium. A frota brasileira acumula mais de dez mil horas de voo, com um nível de maturidade excepcional (confiabilidade operacional acima de 99.5%). A Força Aérea Portuguesa (FAP) recebeu a sua primeira aeronave – o primeiro C-390 na configuração OTAN. Esta aeronave tem apresentado

os mesmos níveis de confiabilidade e disponibilidade observados na frota baseada no Brasil, e altíssima produtividade.

Outro marco para o Programa C-390 foi o recebimento da certificação FOC - *Full Operational Capability* pelo Instituto de Desenvolvimento e Coordenação Industrial (IFI). Essa certificação confirma que a aeronave cumpre todos os requisitos de projeto, e é capaz de realizar todas as missões para as quais foi projetada. Este é um marco muito importante pois, a partir da certificação FOC, a aeronave passa a poder operar com toda a sua capacidade.

Em mais uma demonstração de seu valor, o C-390 Millennium saiu vitorioso no processo de licitação pública para o programa *Large Transport Aircraft (LTA) II*, que fornecerá novas aeronaves de transporte militar à Força Aérea da Re-

pública da Coreia (ROKAF, na sigla em inglês). A Coreia do Sul é o primeiro cliente do C-390 Millennium na Ásia.

Em 2023, Áustria e República Tcheca também selecionaram o C-390 Millennium como sua nova plataforma multimissão, e iniciaram a fase de negociação de contratos. Assim, o C-390 Millennium passa a ser a solução de transporte tático escolhida por 7 países: Brasil, Portugal, Hungria, Holanda, Áustria, República Tcheca, e Coreia do Sul.

Em relação ao Programa A-29 Super Tucano, a Embraer anunciou o lançamento do A-29N, uma versão dedicada a atender aos requisitos operacionais do ambiente OTAN. Além disso, a Embraer e a FAB assinaram um Memorando de Entendimento (MoU) para estudar um pacote de atualização tecnológica conhecida como

*Mid-Life Upgrade* (MLU) para a frota da Força Aérea Brasileira.

No contexto do Programa F-39, Embraer e Saab inauguraram a linha de produção do caça Gripen E no Brasil, na unidade da Embraer em Gavião Peixoto, estado de São Paulo. As empresas também assinaram um MoU para colaboração em campanhas de venda do C-390 Millennium e Gripen. Estes são importantes passos no programa de transferência de tecnologia e no compromisso das empresas em trabalharem juntas em novas oportunidades de negócios.

Na frente de Programas de Modernização, a quinta e última aeronave de alerta aéreo antecipado E-99 AEW&C foi entregue à FAB, concluindo o programa, que agora segue para desmobilização.

## / RADARES & SISTEMAS TERRESTRES

Durante o ano de 2023, o negócio de Radares & Sistemas Terrestres avançou no desenvolvimento de seus projetos em conjunto com o Exército Brasileiro (EB).

O radar M200 Vigilante, que opera como um sensor de médio alcance voltado para aplicações de Vigilância Aérea e Alerta Antecipado, concluiu a fase de desenvolvimento, e passou à fase de validação técnica e operacional. Nesta etapa, os primeiros testes foram concluídos com sucesso, incluindo o deslocamento do equipamento até a Amazônia na aeronave C-390 Millennium da FAB.

A Embraer conduziu, com sucesso, o Teste de Aceitação de Fábrica (FAT, na sigla em inglês) para o radar M60 e, no quarto trimestre de 2023, entregou 4 unidades deste radar para o EB.

Em 2023, foi iniciado um novo projeto junto ao EB, para o desenvolvimento de um Sistema de Radar Contrabateria, que irá incrementar a capacidade técnica e ampliar o domínio de funcionalidades estratégicas do Exército.

## / PARCERIAS

Em 2023, a Embraer Defesa & Segurança expandiu ainda mais suas parcerias, buscando reforçar sua presença em regiões estratégicas para o negócio.

**SAAB, Suécia** – Memorando de Entendimento com o objetivo de desenvolver negócios em conjunto, priorizando o C-390 Millennium na Suécia, e os caças Gripen no Brasil e na América Latina.

**Portugal** – Memorando de Entendimento com quatro empresas da Base Tecnológica e Industrial da Defesa de Portugal com o objetivo de desenvolver e industrializar a versão NATO do A-29 Super Tucano (A-29N).

**NIDV, Holanda** – Memorando de Entendimento com a Associação das Indústrias de Defesa e Segurança da Holanda (NIDV, na sigla em holandês)

com o objetivo de explorar conjuntamente oportunidades alinhadas com a Estratégia da Indústria de Defesa da Holanda, com foco principal no C-390 Millennium e no A-29N Super Tucano.

**Índia** – Através do engajamento direto com a Indústria de Defesa local, a Embraer Defesa & Segurança iniciou processo de escolha de parceiros em preparação para o processo de seleção do Programa MTA (Aeronave de Transporte Média). O objetivo é posicionar a Embraer e o C-390 Millennium como solução preferencial neste programa, e contribuir com as iniciativas *Make in India* e *Atmanirbhar Bharat Abhiyaan* (Índia Autossuficiente).

**SAMI, Arábia Saudita** – Memorando de Entendimento com a principal empresa de defesa e segurança nacional na Arábia Saudita, visando ampliar a colaboração em projetos de defesa, em particular, em torno do C-390 Millennium. Os focos são o estabelecimento de um Centro Regional de MRO e de uma linha de montagem final do C-390 Millennium, condicionados ao estabelecimento de um contrato de aquisição da aeronave C-390.

**Aero Vodochody, República Tcheca** – Memorando de Entendimento com Aero Vodochody, com o objetivo de aprofundar a cooperação em torno do C-390 Millennium.



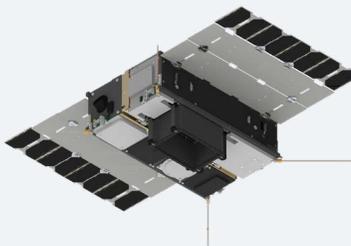
**A Atech tem como objeto de negócio sistemas complexos, soluções para missões críticas, e tecnologias para apoio à tomada de decisão.** Seus produtos e serviços ocupam posição de destaque em importantes programas das Forças Armadas do Brasil.

Programa LABGENE (Laboratório de Geração de Energia Nucleo-elétrica) da Marinha: o ano de 2023 marcou a entrega completa do Sistema de Detecção Nuclear Externa (SDNE) e Interna (SDNI).

Programa Fragatas Classe Tamandaré: em 2023, houve um importante marco no desenvolvimento do programa, com o início da montagem dos ambientes de integração e testes do Sistema de Gerenciamento de Combate (CMS, na sigla em inglês). Além disso, foram conduzidos Pré-Testes de Interface (IPT, na sigla em inglês) entre os sistemas de armas das fragatas e o CMS.

Em 2023, a Atech fechou importantes contratos com a Força Aérea Brasileira: no negócio de Defesa, para atualização e modernização do sistema de defesa aérea (DACOM); no negócio de Sistemas de Controle de Tráfego Aéreo, para atualização, modernização e expansão dos sistemas de gestão de espaço aéreo do país. Além disso, assinou um contrato com a AAI - Índia para manutenção e suporte do sistema SKYFLOW, localizado em Nova Delhi.

A Atech é parceira estratégica da Eve Air Mobility, e aplica sua expertise no desenvolvimento, implantação e suporte a sistemas de controle e gestão do fluxo do tráfego aéreo para habilitar o futuro da mobilidade aérea urbana. No contexto dessa parceria, foi assinado um contrato para o desenvolvimento da Fase 2 do sistema de Gerenciamento de Tráfego Aéreo Urbano - UATM (*Urban Air Traffic Management*) como continuação da Fase 1, entregue em 2022.



**A Visiona é uma joint-venture entre a Embraer Defesa & Segurança e a Telebras,** e tem por objetivo tornar-se a empresa referência para soluções de integração de sistemas espaciais no Brasil.

Durante 2023, a Visiona alcançou importantes marcos, e firmou acordos para avançar em sua consolidação no mercado de integração de Sistemas Espaciais:

Assinou com a FINEP (Financiadora de Estudos e Projetos) contrato de Subvenção à Inovação Tecnológica para o desenvolvimento de um novo satélite de observação de muito alta resolução (VHR, na sigla em inglês), no valor de R\$ 220 milhões;

Realizou, com sucesso, o lançamento do VCUB1, primeiro satélite de Observação da Terra e Coleta de Dados projetado pela indústria nacional, que chegou ao espaço a bordo da missão Transporter-7 da empresa SpaceX. Esse projeto demonstra a capacidade da Visiona em conceber sistemas espaciais de alto desempenho;

Na área de negócios de Sensoriamento Remoto, a Visiona firmou uma parceria com a Telebras para a distribuição de serviços a entidades governamentais.



**O Programa Fragatas Classe Tamandaré,** conduzido pela Marinha do Brasil e contratado pela Emgepron - Empresa Gerencial de Projetos Navais, junto da SPE Águas Azuis (Sociedade de Propósito Específico composta por Embraer, Atech e Thyssenkrupp Marine Systems), progride conforme seu plano de desenvolvimento. A primeira fragata (FoC - First of Class) celebrou seu batimento de quilha em março de 2023 e, no final do ano, superou a marca de 50% de conclusão.

Do total de quatro fragatas contratadas, duas estão em processo de fabricação. O lançamento da primeira fragata, o batimento de quilha da segunda e o início da construção da terceira estão programados para 2024.



## AVIAÇÃO AGRÍCOLA

A divisão de aviação agrícola da Embraer entregou 65 aeronaves modelo Ipanema 203 em 2023, mantendo a forte atividade comercial nesse segmento de negócio. O volume de transações foi 18% maior do que o realizado no mesmo período do ano passado. A empresa é líder na Aviação Agrícola, com certificação pela ISO 9001, ISO 14001 e OHSAS 18001.

Considerada um símbolo tecnológico da agricultura brasileira, Ipanema é a única do mercado certificada pela ANAC e produzida em série para voar com biocombustível (etanol). São cinco décadas de operação, evoluindo continuamente e atendendo aos mais rigorosos requisitos de segurança e eficiência. Fabricada na unidade da Embraer em Botucatu, interior de São Paulo, atingiu a marca de 1.600 unidades produzidas, mantendo a liderança nacional, com 55% de participação.

Este é o quarto ano consecutivo de recordes de vendas de aviões e de peças, chegando a um crescimento de 300% em relação a 2020 e 4 vezes maior em relação à produção média dos primeiros cinco anos desde o lançamento do Ipanema 203, em 2015.

**Desde 2004**, todos os novos aviões Ipanema saem da fábrica operando exclusivamente com etanol, além de centenas de motores a gasolina convertidos para etanol, utilizando a solução desenvolvida pela Embraer e instalados em parte dos mais de 1.200 aviões em operação. A Embraer estima que mais de 200 milhões de litros de combustível fóssil deixaram de ser queimados ao longo das últimas duas décadas.

**A aeronave Ipanema foi um dos destaques da Agrishow** – Feira Internacional de Tecnologia Agrícola – em Ribeirão Preto. Uma das maiores feiras agrícolas no mundo, a Agrishow é reconhecida como o palco dos lançamentos das principais tendências e inovações para o agronegócio.

## / PALESTRAS E CONSULTORIAS

A Embraer faz palestras de Promoção à Segurança de Voo em 100% das turmas que formam pilotos de aviação agrícola no Brasil, somando cerca de 150 alunos formados neste setor em 2023. A empresa também oferece o Curso de Manutenção do Ipanema, ajudando na qualificação de pilotos e mecânicos para obterem o melhor desempenho possível das aeronaves com segurança.



## SERVIÇOS & SUPORTE

A Embraer Serviços & Suporte é uma unidade de negócios focada em fornecer um portfólio completo de soluções para operadores das aeronaves e produtos Embraer nos segmentos da Aviação Comercial, Aviação Executiva e Defesa & Segurança. O portfólio compreende soluções em materiais, programas no modelo *pay by hour*, manutenção, modificações de aeronaves, treinamentos, suporte integrado, serviços digitais, serviços de engenharia, entre outros. A unidade de negócios conta também com a OGMA, subsidiária baseada em Portugal, que oferece serviços agnósticos de manutenção, reparo e revisão para aviões e motores civis e militares e a Embraer CAE Training Services (ECTS), que fornece serviços de treinamento.

### / ATUAÇÃO GLOBAL

Através de uma rede de mais de 75 centros de serviços próprios e autorizados espalhados

pelo mundo e centros de atendimento ao cliente dedicados a cada mercado, a equipe de Serviços & Suporte conta com mais de 4.000 funcionários(as) responsáveis pelo suporte a mais de 4.580 aeronaves Embraer Comerciais, Executivas e de Defesa, bem como outras aeronaves de fabricantes originais, motores e radares. Este time de especialistas oferece suporte a cada um dos clientes, tanto no ar quanto no solo, com o compromisso em manter suas operações sempre no seu melhor desempenho.

### / SATISFAÇÃO DO CLIENTE

O foco na experiência do cliente é essencial para o sucesso empresarial e a estratégia de negócios da Embraer. Sua filosofia é oferecer e entregar um portfólio abrangente de serviços e soluções de suporte a todos os clientes, garantindo a melhor disponibilidade de produtos com custos operacionais competitivos.

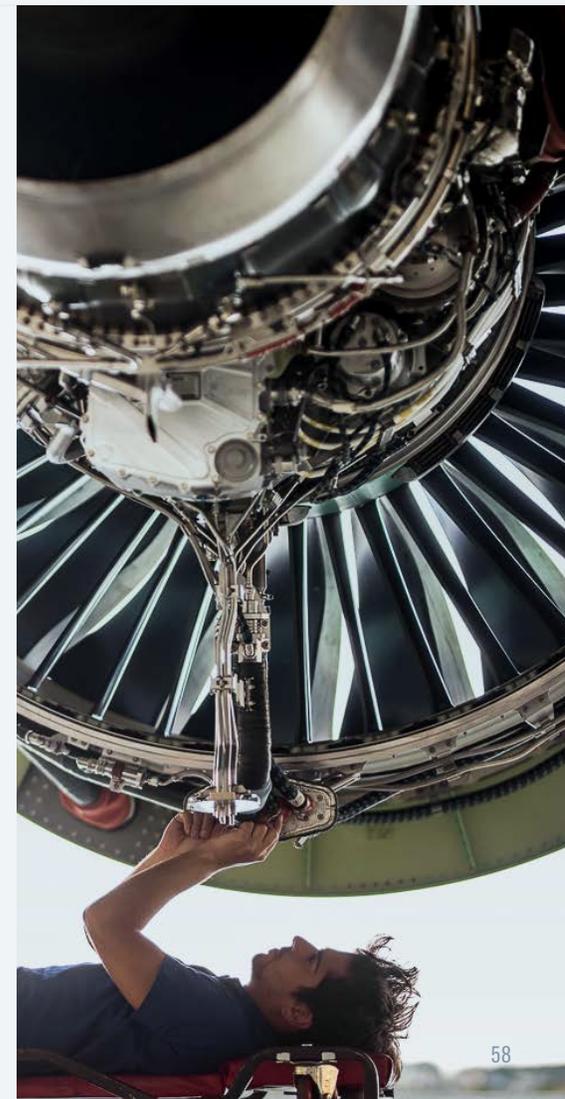
Os resultados gerais e a satisfação do cliente nos jatos executivos mantiveram a Embraer no topo das pesquisas de suporte de produtos de 2023, conquistando o primeiro lugar na *Professional Pilot Magazine* e o terceiro lugar na *Aviation International News*.

Por meio de monitoramento constante e canais abertos de comunicação, a companhia compreendeu importantes necessidades dos operadores da Aviação Comercial e de Defesa. Utilizando uma variedade de ferramentas e fóruns, incluindo uma pesquisa anual de satisfação e Planos de Ação Integrados, identificaram sua posição competitiva e ajustaram ações específicas para melhoria contínua no suporte.

### / PROGRAMA POOL

A Embraer oferece suporte a companhias aéreas em todo o mundo. Com expertise técnica e rede de serviços de componentes, o Programa Pool permite que sejam realizadas economias significativas nos custos de reparo e manutenção de estoque. Também é possível reduzir o espaço de armazenamento e os recursos necessários para o gerenciamento de reparos, proporcionando, ao mesmo tempo, níveis garantidos de desempenho.

Ao longo do ano, foram assinados contratos novos e renovações no Programa Pool com operadores tais como: Porter Airlines, SKS, Star Air, Marathon Airlines (Grécia), Sky High (República Dominicana), Royal Jordanian Airlines (Jordânia), Fly Amelia, National Jet Express (NJE), empresa do Rex Group, Scoot (Singapura), LuxAir entre outras.





## / CONVERSÃO DO E190

No início de 2023, foi iniciada a conversão do primeiro E190 para uma aeronave de carga. A Embraer investiu em uma instalação MRO dedicada em São José dos Campos - SP, Brasil, responsável por todas as conversões de aeronave de passageiros para aeronave cargueira. Ao final do ano, o E190 Cargo foi apresentado com sua nova pintura e o início dos testes em solo.

## / SIMULADOR DO C-390 MILLENNIUM

O primeiro simulador de voo do C-390 Millennium, a maior aeronave militar produzida no Brasil, foi inaugurado pela Embraer em São José dos Campos - SP.

O simulador de voo proporciona aos pilotos e tripulantes a oportunidade de realizar práticas seguras de diversos procedimentos de voo, incluindo manobras e situações de emergência, além de simular condições adversas de voo.

## / ECTS

A *Embraer-CAE Training Services* (ECTS), uma *joint-venture* entre a Embraer e a CAE, está expandindo sua capacidade de treinamento com a incorporação de dois novos simuladores de voo (*Full-Flight Simulator - FFS*) para o Phenom 300. Essa iniciativa visa atender a crescente demanda por capacitação de pilotos para esse modelo de aeronave, tanto nos Estados Unidos quanto na Europa.

O primeiro simulador está programado para entrar em operação no primeiro trimestre de 2024, na sede da CAE em Londres, Burgess Hill (Reino Unido). Já o segundo simulador tem previsão de início de operações no terceiro trimestre de 2024, na CAE Las Vegas (Estados Unidos). Essa expansão reforça o compromisso da ECTS em oferecer treinamento de alta qualidade para os profissionais da aviação, acompanhando o crescimento da demanda no mercado.

## / EXPANSÃO DA REDE DE CENTROS DE SERVIÇOS PRÓPRIOS NOS EUA

No final de 2023, a Embraer divulgou a ampliação significativa da sua capacidade de serviços de manutenção para aviação executiva. Esta expansão inclui a inauguração de três novas instalações de Manutenção, Reparo e Revisão (MRO) localizadas em Dallas Love Field (Texas), Cleveland (Ohio) e Sanford (Flórida). Este aumento tem como objetivo apoiar o crescimento contínuo da nossa base de clientes de jatos executivos no país.

## SERVIÇOS DIGITAIS

Um dos focos da Embraer Serviços & Suporte é oferecer serviços digitais que apoiem a transformação digital do setor, com foco na melhoria da eficiência operacional e na sustentabilidade.

Uma dessas evoluções foi apresentada ao mercado durante o Paris Air Show de 2023: a nova geração do sistema AHEAD (*Aircraft Health Analysis and Diagnosis*). O sistema ajuda companhias aéreas e clientes a implementar a manutenção preditiva

digital em suas frotas de E-Jets, utilizando dados para identificar e prever possíveis necessidades de manutenção. O monitoramento ajuda a identificar padrões que indicam possíveis necessidades de ajustes ou degradação dos sistemas, oferecendo oportunidades de ação preventiva e maior eficiência para os clientes da unidade de negócios.

## ANIVERSÁRIO OGMA

Em 2023, a OGMA celebrou seu 105º aniversário, com um importante legado na indústria aeronáutica. Centro de Manutenção Autorizado (AMC) para motores GTF da Pratt & Whitney desde 2020, durante esse ano, a OGMA deu início ao treinamento de manutenção pesada do motor PW1900G, para as aeronaves Embraer E190-E2 e E195-E2. Além disso, o *Randstad Employer Brand Research 2023* destacou a OGMA como a quinta empresa mais atrativa para se trabalhar em Portugal, conquistando o primeiro lugar na indústria aeronáutica.



## ÍNDICES E RATINGS

Registramos a seguinte evolução nos principais índices e ratings ESG:

RATING	2021	2022	2023
MSCI	BB - 4.0	BBB - 4.5	BBB - 5.3
SUSTAINALYTICS	-	High - 36.6	High - 37.3
Dow Jones Sustainability Indexes	55	58	54
CDP <sup>®</sup> Climate Change	D	C	C
CDP <sup>®</sup> Supplier Engagement	-	B	B-

O destaque nesses rankings foi o avanço da nota no índice MSCI para - BBB 5.3



Em 2023, adotou a iniciativa 25by2025, promovida pela IATA, com a meta de aumentar em 25% a presença feminina em cargos de liderança e funções técnicas até 2025.



Pelo segundo ano consecutivo, a Embraer se destacou no Prêmio Nacional de Inovação. Vencemos a categoria Gestão de Inovação e estivemos entre as três melhores na categoria Sustentabilidade.



Recebemos a certificação "Great Place to Work" em diversos países que operamos. Um reconhecimento importante do nosso engajamento por um ambiente de trabalho feliz e saudável.



A empresa é listada na Bolsa de Valores de Nova Iorque.



A Embraer foi reconhecida como a quarta empresa mais inovadora do país pelo Prêmio Valor Inovação Brasil.



A empresa participa anualmente do Índice de Carbono Eficiente promovido pela B3 - Bolsa de Valores Brasileira.



A empresa é listada na Bolsa de Valores Brasileira - B3



Destaque de excelência do Programa: Embraer Phenom 300E na Conferência de Programas A&D, produzida pela Aviation Week Network.



A Embraer aderiu ao Pacto Global da ONU em 2008 e em 2023 mantém sua abordagem ESG alinhada aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.



A Embraer faz parte do Novo Mercado, o segmento mais rigoroso da bolsa brasileira.



A empresa recebeu o Troféu Transparência ANEFAC, sendo reconhecida como uma organização que estabelece os mais altos padrões de integridade e prestação de contas no cenário empresarial.



➤ ANEXO DE  
**INDICADORES**

# ÍNDICE

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



64

## REFERÊNCIAS TÉCNICAS E MATERIALIDADE

Referências Técnicas **65**  
Materialidade **66**



69

## INDICADORES AMBIENTAIS

Energia **70**  
Emissões **73**  
Água e Efluentes **77**  
Resíduos **81**



84

## INDICADORES SOCIAIS

Segurança, saúde e bem-estar **85**  
Gestão de Talentos **92**  
Diversidade **111**  
Avaliação de fornecedores **117**  
Comunidades Locais **123**



124

## INDICADORES DE GOVERNANÇA

Governança corporativa **125**  
Ética & Compliance **130**  
Segurança operacional  
e Qualidade do produto **136**



145

## SUMÁRIO DE CONTEÚDO

GRI **146**  
SASB **151**  
TCFD **153**

➤ REFERÊNCIAS TÉCNICAS  
E MATERIALIDADE



# REFERÊNCIAS TÉCNICAS

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

## **Global Reporting Initiative (GRI):**

A relação completa dos indicadores materiais abordados neste relatório está disponível no Sumário de Conteúdo GRI.

## **Sustainability Accounting Standards Board (SASB):**

As informações de desempenho ESG da Embraer foram complementadas com indicadores específicos do setor aeroespacial. A relação dos indicadores está disponível no Sumário de Conteúdo SASB.

## **Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) e Princípios do Pacto Global:**

Nossas iniciativas estão alinhadas às agendas globais, que reúnem desafios relevantes da sociedade, do poder público e do segmento aeroespacial. Os principais ODS considerados estão integrados ao Sumário de Conteúdo GRI. A relação dos 10 Princípios do Pacto Global é apresentada na página 72.

## **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 01 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023**

e abrangem 100% dos(as) colaboradores(as) da Embraer S.A. As exceções em relação à abrangência dos dados estão devidamente descritas nos indicadores em que elas ocorrem. (GRI 2-2; 2-3)

## **A Embraer produz seus Relatórios de Sustentabilidade com frequência anual**

O documento fica disponível para o público em seu site corporativo [esg.embraer.com](https://esg.embraer.com) e a série histórica pode ser acessada na página de Relações com Investidores <https://ri.embraer.com.br/outras-informacoes/relatorios-aneais/>. (GRI 2-3)

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

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

# MATERIALIDADE

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

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

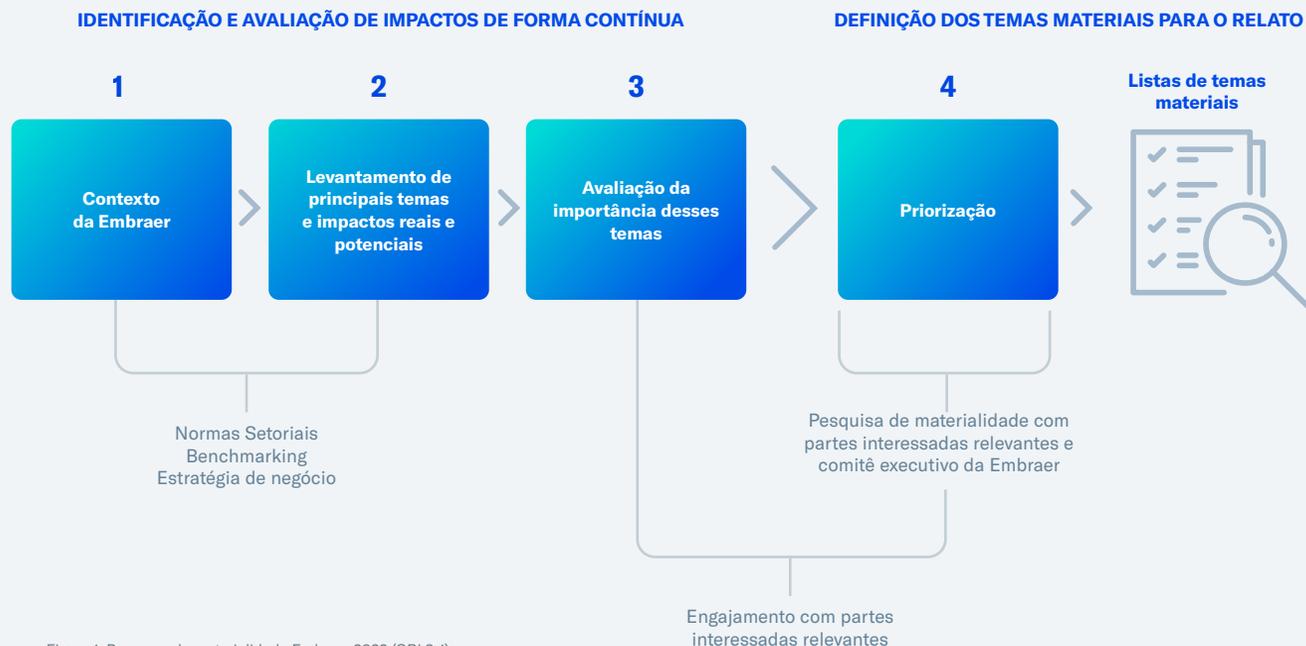


Figura 1: Processo de materialidade Embraer 2022 (GRI 3-1)

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

Quando comparada a lista de temas materiais deste exercício com aquele realizado 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)

→ Saiba mais

Comitê de assessoramento  
do Conselho de Administração

## MATRIZ DE MATERIALIDADE



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

### 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

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

## OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL – ODSs

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

- 1 – Erradicação da pobreza;
- 4 – Educação de qualidade;
- 5 – Igualdade de gênero;
- 8 – Emprego digno e crescimento econômico;
- 9 – Indústria, Inovação e Infraestrutura;
- 13 – Combate às alterações climáticas.

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





➤ INDICADORES  
**AMBIENTAIS**

# ENERGIA

As unidades incluídas para a construção dos indicadores deste tópico, para 2023, são Ozires Silva, Eugênio de Melo, Botucatu, Gavião Peixoto, Sorocaba, EDE (ELEB), Taubaté, Belo Horizonte, São Paulo, Campinas, Atech, Le Bourget, Nashville, Fort Lauderdale, Melbourne, Jacksonville, Macon e OGMA, que representam cerca de 98% dos(das) colaboradores(as) da Embraer considerando todas as suas unidades no mundo.

A cobertura dos dados aumentou frente à inclusão, em 2023, das unidades Atech, Campinas e Le Bourget. 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).

O Inventário de GEE da Embraer foi verificado pela LRQA do Brasil LTDA de acordo com a ISO 14064:2006. A verificação foi feita com o nível razoável de confiança e finalizada em março de 2024.

## Consumo de energia dentro da organização (MWh)

(GRI 302-1)

Fonte	Tipo	2021	2022*	2023
Renovável	Combustíveis comprados e consumidos	739	1.168	911
	Eletricidade adquirida**	29.868	14.404	14.087
	Eletricidade gerada***	-	34	236
	<b>Consumo total de energia renovável</b>	<b>30.607</b>	<b>15.606</b>	<b>15.234</b>
Não Renovável	Combustíveis comprados e consumidos	158.397	151.757	154.994
	Eletricidade adquirida	139.702	142.658	155.085
	<b>Consumo total de energia não renovável</b>	<b>298.099</b>	<b>294.415</b>	<b>310.079</b>
<b>Consumo total de energia dentro da organização (MWh)</b>		<b>328.706</b>	<b>310.021</b>	<b>325.313</b>
<b>Cobertura dos dados</b>		<b>93%</b>	<b>94%</b>	<b>98%</b>

\* Em 2022, a unidade de Évora deixou de fazer parte do escopo;

\*\* Eletricidade adquirida: Biomassa, solar, eólica, PCH advindas de fontes incentivadas de energia sem certificado de origem (mercado livre de energia)

\*\*\* Eletricidade gerada: até o ano de 2021, a eletricidade gerada era demonstrada junto com eletricidade adquirida. A partir de 2022 a publicação deste dado será feita de forma separada.

Notas: (i) As Unidades OGMA, em Portugal, e Sorocaba, no Brasil, utilizam energia elétrica de fonte incentivada (renovável). (ii) A energia elétrica autoproduzida refere-se à geração para uso próprio a partir de placas fotovoltaicas instaladas em Ozires Silva e Gavião Peixoto. (iii) Combustíveis renováveis incluem: biometano, etanol e SAF (Sustainable Aviation Fuel).

O consumo total de energia dentro da organização foi 5% maior em 2023 em comparação com o ano anterior. Em termos gerais, isso se deve ao aumento de atividades produtivas e à inclusão das unidades Atech, Campinas e Le Bourget.. A partir de 2022, houve redução da eletricidade renovável comprada, tendo em vista o encerramento do contrato para fornecimento de energia incentivada nas unidades Botucatu, EDE e Taubaté. Entretanto vale destacar que, a partir do início de 2024, a empresa passou a comprar e utilizar energia 100% de fontes renováveis em todas as unidades do Brasil.

→ **Saiba mais**  
Atech, Campinas e Le Bourget

### Consumo de combustível dentro da organização (MWh)

(GRI 302-1)

Fonte	Combustível	2021	2022*	2023
Renovável	Etanol Hidratado	143	166	213
	SAF - Combustível Sustentável de Aviação	596	682	698
	Biometano	-	320	0
	<b>Total combustível renovável</b>	<b>739</b>	<b>1.168</b>	<b>911</b>
Não Renovável	Diesel - Brasil	731	505	659
	Diesel BO	695	767	683
	Gasolina - Brasil	30	27	29
	Gasolina	313	357	259
	Gasolina de Aviação	4	4	8
	GLP - Gás Liquefeito de Petróleo	1.395	1.491	1.491
	Gás Natural	50.956	47.521	47.783
	Querosene de Aviação	104.263	101.022	104.056
	Acetileno	2	2	1
	Propano	8	61	24
	<b>Total combustível não renovável</b>	<b>158.397</b>	<b>151.757</b>	<b>154.993</b>

Com relação ao total de combustível consumido, este foi maior em 2023 do que em 2022 (cerca de 2%), tendo a maior parte dos consumos se mantendo estáveis com relação ao ano anterior.

\* Em 2022, a unidade de Évora deixou de fazer parte do escopo

Notas : (i) Embora conservadoramente categorizadas como combustíveis não renováveis, "Gasolina - Brasil" e "Diesel - Brasil" contêm adições de combustíveis renováveis (ou seja, etanol e biodiesel, respectivamente).

## Consumo de combustível fora da organização (MWh)

(GRI 302-2)

Fonte	Combustível	2021	2022*	2023
Renovável	Etanol Hidratado	1.825	3.095	4.820
	<b>Total</b>	<b>1.825</b>	<b>3.095</b>	<b>4.820</b>
Não Renovável	Diesel - Brasil	20.142	23.022	24.986
	Gasolina - Brasil	741	1.227	1.978
	GLP - Gás Liquefeito de Petróleo	17	22	25
	Gás Natural	0	0	0
	Querosene de Aviação	9.068	28.875**	50.420
	<b>Total</b>	<b>29.968</b>	<b>53.146</b>	<b>77.409</b>

## Gestão de energia

(RT-AE-130a.1)

Indicador	2021	2022*	2023
Total de energia consumida (GJ)	1.183.214	1.115.955	1.170.276
% de energia consumida proveniente do Grid de eletricidade	52	51	52
% de energia renovável	9	5	5

Quanto ao escopo 3, o aumento do consumo energético proveniente de combustíveis não renováveis se deu, principalmente, pelo incremento de viagens aéreas à negócios em 2023. Assim como no ano de 2022, em 2023, o consumo de querosene de aviação apresentado na tabela acima não considera a categoria de uso do produto vendido.

\*Em 2022, a unidade de Évora deixou de fazer parte do escopo.

\*\*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).

# EMISSÕES

## / EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA

A empresa realiza seu Inventário, de acordo com a ISO 14064 - Parte I, desde 2009. A partir de 2020 a Embraer passou a consolidar seu inventário de maneira global, considerando suas principais unidades existentes no mundo, aumentando a cobertura dos dados e tornando as informações relacionadas a emissões mais representativas.

Em 2023, 03 novas unidades foram incluídas no escopo, sendo estas: Campinas e Atech (São Paulo) no Brasil e Le Bourget na França. As demais unidades contempladas no inventário são: Ozires Silva, Eugênio de Melo, Taubaté, EDE, Botucatu, Sorocaba, Gavião Peixoto, São Paulo, Belo Horizonte no Brasil; Melbourne, Macon, Nashville, Fort Lauderdale e Jacksonville nos Estados Unidos e OGMA em Portugal. Considerando o número de empregados(as) da companhia, a cobertura deste indicador é de 98%.

Os valores informados para as emissões de Escopo 3 incluem apenas as unidades brasileiras, exceto emissões associadas ao uso do produto vendido (aeronaves) bem como as emissões associadas à atividades relacionadas a produção de energia e combustíveis não incluídas nos escopos 1 e 2, as quais contemplam todas as 18 Unidades.

O Inventário de Gases de Efeito Estufa foi verificado pela LRQA do Brasil Ltda. de acordo com a norma ISO 14064:2018. A verificação foi feita com o nível razoável de confiança.

As emissões diretas aumentaram cerca de 4%. Essa condição, similar a outros indicadores ambientais, reflete o cenário de aumento das atividades produtivas em 2023 quando comparado com 2022 e também ao aumento da abrangência dos dados.

### Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (tCO<sub>2</sub>e)

(GRI 305-1)

Gás	2021	2022*	2023
CO <sub>2</sub>	38.007	36.504	37.322
HFC	6.497	4.846	5.670
N <sub>2</sub> O	266	230	253
CH <sub>4</sub>	17	19	19
PFC-218	0	0	0
<b>Total</b>	<b>44.787</b>	<b>41.599</b>	<b>43.246</b>
Emissões Biogênicas	100	172	123

\* Em 2022, a unidade de Évora deixou de fazer parte do escopo.

Notas: (1) O aumento das emissões de fontes biogênicas é explicado pelo aumento no uso de fontes de energia renováveis pela Embraer.

**Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (tCO<sub>2</sub>e)**

(GRI 305-2)

Gás	2021	2022*	2023
CH <sub>4</sub>	16	20	18
CO <sub>2</sub>	30.327	17.840	17.385
N <sub>2</sub> O	24	25	22
<b>Total</b>	<b>30.367</b>	<b>17.885</b>	<b>17.425</b>

O fator de emissão do CO<sub>2</sub>e, do Sistema Interligado Nacional do Brasil, teve uma redução em 2023 comparado com 2022. Este cenário foi o responsável pela pequena redução das emissões de Escopo 2.

\* Em 2022, a unidade de Évora deixou de fazer parte do escopo.

**Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (tCO<sub>2</sub>e)**

(GRI 305-3)

Gás	2021	2022	2023
CH <sub>4</sub>	1.122	1.341	2.071
CO <sub>2</sub>	11.238	15.617.363	18.170.055
N <sub>2</sub> O	161	202	281
<b>Total</b>	<b>12.521</b>	<b>15.618.906</b>	<b>18.172.407</b>
<b>Emissões Biogênicas</b>	<b>1.421</b>	<b>1.985</b>	<b>2.888</b>

Nota: Com exceção das categorias associadas ao uso do produto vendido (aeronaves) bem como as emissões associadas à atividades relacionadas a produção de energia e combustíveis não incluídas nos escopos 1 e 2, os dados de Escopo 3 são apenas para as unidades Brasil, não considerando as unidades no exterior

### Emissões de Escopo 3 por categoria (tCO<sub>2</sub>e)

(GRI 305-3)

Categoria	2021	2022	2023
Bens e serviços comprados	3.597	3.165	3.377
Deslocamento de funcionários(as) (casa-trabalho)	1.071	1.300	1.520
Resíduos gerados nas operações	5.481	4.785	7.415
Transporte e distribuição (upstream)	1.347	1.359	1.462
Viagens a negócios	2.444	7.630	13.199
Fase de uso do produto	-	15.585.195	18.129.867
Atividades relacionadas com combustível e energia não incluídas nos Escopos 1 e 2	-	15.497	15.568
<b>Total</b>	<b>13.940</b>	<b>15.618.906</b>	<b>18.172.408</b>

A abrangência do Escopo 3 foi ampliada significativamente em 2022: (i) Para as categorias: Bens e Serviços comprados, Deslocamento de funcionários(as) (casa-trabalho), Resíduos gerados nas operações, Transporte e distribuição (upstream) e Viagens a negócios, foi mantida a abrangência dos dados, considerando apenas as unidades Brasil. (ii) Foi incluída a categoria de emissões associadas ao uso de combustíveis e de energia, não incluídas no escopo 1 e 2, em todas as unidades operacionais consideradas no inventário. Para

esta inclusão, foram considerados fatores de emissão disponíveis na literatura acerca dos processos de produção da energia consumida pela empresa. (iii) Houve a inclusão das emissões de Escopo 3 associadas ao uso do produto vendido para as aeronaves comerciais e executivas. Para a contabilização, foi considerado o Guia Técnico para Cálculo de Emissões de Escopo 3 – categoria 11 (GHG Protocol, 2022). Foram calculadas as emissões da fase de uso do produto, decorrentes do consumo de querosene de aviação – o

fator de emissão utilizado considera todo o ciclo de vida do combustível. Os valores foram calculados considerando a vida útil das aeronaves, o número de aeronaves entregues no ano reportado, e o consumo anual médio de combustível utilizado por cada modelo de aeronave. O valor de aeronaves entregues foi

retirado do relatório financeiro da Embraer. As outras informações foram estimadas considerando dados internos e externos acerca do desempenho das aeronaves. A metodologia de cálculo, assim como todo o inventário de emissões de GEE, foi validado por terceira parte seguindo as diretrizes da ISO 14.064.

### Intensidade de emissões diretas (Escopo 1)

(GRI 305-4)

	2021	2022	2023
Emissões totais diretas de GEE (tCO <sub>2</sub> e)	44.787	41.599	43.246
Receita anual (US\$ milhões)	4.197	4.500	5.200
<b>Emissões por receita anual (tCO<sub>2</sub>e / US\$ milhão)</b>	<b>10,67</b>	<b>9,24</b>	<b>8,31</b>
Cobertura dos dados	93%	93%	98%

### Intensidade de emissões indiretas (Escopo 2)

(GRI 305-4)

	2021	2022	2023
Emissões totais diretas de GEE (tCO <sub>2</sub> e)	30.367	17.885	17.425
Receita anual (US\$ milhões)	4.197	4.500	5.200
<b>Emissões por receita anual (tCO<sub>2</sub>e / US\$ milhão)</b>	<b>7,2</b>	<b>3,9</b>	<b>3,35</b>
Cobertura dos dados	93%	93%	98%

## / OUTRAS EMISSÕES ATMOSFÉRICAS

A cobertura dos dados para as emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio considera as mesmas 18 unidades abrangidas no Inventário de Gases de Efeito Estufa em 2023.

Quanto às emissões de NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub> e outras emissões atmosféricas significativas, os valores informados em 2023 referem-se às se-

guintes unidades produtivas: Botucatu, EDE, Eugênio de Melo, Gavião Peixoto, Ozires Silva, Taubaté, Melbourne e OGMA. As emissões de VOC e material particulado foram superiores em 2023, considerando: (i) contabilização da Unidade de OGMA que não foi considerada em 2022; (ii) aumento das atividades produtivas, neste caso especialmente o aumento das horas de funcionamento das cabines de pintura.

(GRI 305-7)

### Emissões de NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub> e outras emissões atmosféricas significativas (t)

Gás	2021	2022*	2023
NO <sub>x</sub>	57	53	42
SO <sub>x</sub>	4	1	2,3
Poluentes Orgânicos Persistentes (POP)	0	0	0
Compostos Orgânicos Voláteis (VOC)	89	78	202
Material Particulado (PM)	55	37	60
<b>Total</b>	<b>205</b>	<b>170</b>	<b>306</b>

### Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio - SDO (t)

(GRI 305-6)

Gás	2021	2022*	2023
HCFC-22	0,08	0,06	0,09
HCFC-141B	0,03	0,02	0,02
HCFC-124	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0,11</b>	<b>0,08</b>	<b>0,11</b>

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

# ÁGUA E EFLUENTES

## / 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%, um aumento de 1% com relação ao ano anterior, e considera as unidades: Botucatu, EDE, Eugênio de Melo, Gavião Peixoto, Melbourne, Ozires Silva, Taubaté e OGMA.

## / ÁGUA

No ano de 2023 a cobertura dos dados foi de 95%, um aumento de 1% com relação ao ano anterior. 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.

### **A Embraer possui diversas iniciativas para a conservação da água, dentre elas:**

- Aproveitamento do rejeito da osmose reversa nos lavadores de gases e reúso de água de lavagem para a limpeza de peças, ambos no F113, na Unidade Ozires Silva;
- Reúso de efluente tratado por osmose reversa, em processo industrial na Unidade Taubaté;
- Utilização de efluentes de outras organizações na Unidade Melbourne, para fins não potáveis;
- Reúso de efluente tratado em torres de arrefecimento e lavadores de gases na EDE;
- Aproveitamento de água de chuva em sanitários, em lavadores de gases e na lavagem de pisos em Botucatu.

Nas unidades com Sistema de Gestão Ambiental implementado, conforme ISO 14001:2015, o aspecto ambiental de consumo de água é considerado no estabelecimento de objetivos ambientais, metas e programas.

## Captação de água por fonte (m<sup>3</sup>)

(GRI 303-3)

Captação de água	2021	2022*	2023
Águas superficiais, que incluem áreas úmidas, rios, lagos e oceanos	0	0	0
Água subterrânea	517.569	397.825	458.512
Captação de água por fonte			
Águas pluviais diretamente coletadas e armazenadas pela organização	443	148	123
Abastecimento municipal ou de outras empresas de abastecimento de água	275.182	244.258	234.921
Efluente de outras organizações	81.156	88.925	66.550
<b>Total de água captada por fonte</b>	<b>874.350</b>	<b>731.156</b>	<b>760.106</b>
<b>Cobertura dos dados</b>	<b>92%</b>	<b>94%</b>	<b>95%</b>

Com relação ao consumo de água, houve um aumento de 4% em 2023 frente ao consumo de 2022.

No Brasil, as unidades mais representativas em termos de consumo são Ozires Silva em São José dos Campos, Gavião Peixoto e Botucatu, as quais representaram cerca de 58% do consumo de água em toda a companhia em 2023. Neste ano, tais sites apresentaram aumento nas operações produtivas, incluindo àquelas que requerem água, e o consumo de água foi cerca de 19% superior ao consumo de 2022.

A Unidade OGMA, em Portugal, a qual representou cerca de 13% do consumo de água na Embraer em 2023, apresentou redução de 21% em seu consumo de água devido à estratégia de externalização de processos consumidores de água.

\* Em 2022, a unidade de Évora deixou de fazer parte do escopo.

Nota: O consumo de água proveniente de concessionária local, fonte subterrânea e água pluvial foi menor em 2022 principalmente devido à exclusão de Évora do escopo, unidade que deixou de fazer parte do grupo Embraer.

## Descarte de água (m<sup>3</sup>)

(GRI 303-4)

	Descarte de água	2021	2022*	2023
	Água de superfície	84.306	71.107	72.489
	Água subterrânea	0	0	0
Descarte de água por destinação	Água do mar	0	0	0
	Água de terceiros (total)	293.699	299.694	242.942
	Água de terceiros enviadas para uso por outras organizações	0	0	0
	<b>Descarte total de água</b>	<b>378.005</b>	<b>370.800</b>	<b>315.431</b>
	<b>Cobertura dos dados</b>	<b>86%</b>	<b>86%</b>	<b>87%</b>

\* Em 2022, a unidade de Évora deixou de fazer parte do escopo.

Nota: Os indicadores (i) água doce e (ii) outros tipos de água serão monitorados a partir do próximo ciclo de relato.

## Descarte total de água por unidades produtivas e qualidade (m<sup>3</sup>)

(GRI 303-4)

	2021	2022*	2023
DOMÉSTICO	258.251	271.755	222.977
INDUSTRIAL	119.754	99.045	92.455

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 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 fornecida 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).

Em 2023, observa-se uma redução de cerca de 18% nos efluentes domésticos comparando-se com o ano anterior. O principal motivo para essa redução se concentra na unidade de OGMA que, em 2022, representou cerca de 46% da geração de efluen-

te domésticos. Nesta instalação, em 2023 foram executadas obras de melhoria nos sistemas internos de drenagem otimizando assim o direcionamento de águas pluviais.

Os efluentes industriais são contabilizados pela Embraer 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.

A redução significativa a partir de 2022 no descarte de efluentes industriais se deve pela retirada da Unidade Évora do escopo. Em 2023, o volume lançado foi menor do que o ano anterior devido à externalização de processos geradores de efluentes na unidade de OGMA em Portugal.

\* Em 2022, a unidade de Évora deixou de fazer parte do escopo.

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

## Água reciclada e reutilizada (m<sup>3</sup>)

(CDPW1.2)

Água reaproveitada pela organização	2021	2022*	2023
Quantidade total de água reutilizada	38.082	16.761	17.228
Índice de recirculação	4,4%	2,29%	2,3%

O volume total de água reaproveitada pela organização aumentou em 3% em 2023 comparando-se com o ano anterior. A partir de 2021, o aproveitamento de água dentro da organização foi menor devido à exclusão da Unidade de Évora do escopo. Em 2021, Évora representava 49% da reutilização direta de água.

# RESÍDUOS

A cobertura dos dados para o indicador de geração de resíduos é de 94% e engloba as seguintes instalações: Botucatu, Campinas, EDE, Eugênio de Melo, Gavião Peixoto, Ozires Silva, Sorocaba, Taubaté, Fort Lauderdale, Jacksonville, Macon, Melbourne, Nashville e OGMA.

O gerenciamento dos resíduos sólidos atende aos requisitos locais e as remessas são acompanhadas de manifestos de transporte. Dados são reportados periodicamente, de forma que os entes envolvidos no gerenciamento de resíduos (gerador, transportador, armazenador temporário, receptor etc.) e as agências ambientais regulatórias, quando pertinente, podem auditar, rejeitar remessas incoerentes, entre outras ações.

Nos sites com Sistema de Gestão Ambiental implementado, são estabelecidos objetivos, metas e programas para redução da geração de resíduos sólidos e/ou redução dos riscos associados a eles. Dentro do Sistema de Gestão estão previstos também auditorias de verificação do atendimento de requisitos legais e condições operacionais das empresas contratadas para o transporte e/ou tratamento de resíduos.

\* Métodos exclusivos para as unidades de Portugal.

Nota de reformulação (GRI 2-4): Em 2021 foi citado que a cobertura incluía Fort Lauderdale. No entanto, essa unidade passou a ser considerada apenas em 2022.

## Peso total de resíduos, separados por método de disposição (t)

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

Tipo	Disposição	2021	2022	2023
Resíduo perigoso	Aterro	6	12	16
	Reciclagem, recuperação e reutilização	367	120	317
	Compostagem	0	0	0
	Incineração ou queima direta (com recuperação de energia)	0	0	0
	Incineração ou queima direta (sem recuperação de energia)	5	0	1
	Formulação de blend de resíduos (para coprocessamento)	1.230	1.188	1.548
	Tratamento biológico	0	0	0
	Tratamento físico-químico	1.357	1.391	1.919
	Valorização*	186	345	472
	Eliminação*	2.037	1.553	1.297
Outros	0	6	4	
<b>Total de resíduos perigosos gerados</b>		<b>5.188</b>	<b>4.615</b>	<b>5.574</b>

## Peso total de resíduos, separados por método de disposição (t)

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

Tipo	Disposição	2021	2022	2023
	Aterro	1.062	1.832	2.269
	Reciclagem, recuperação e reutilização	6.715	7.846	9.163
	Compostagem	274	332	367
	Incineração ou queima direta (com recuperação de energia)	845	1.240	2.933
	Incineração ou queima direta (sem recuperação de energia)	1	0	0
Resíduo não perigoso	Formulação de blend de resíduos (para coprocessamento)	510	730	1.087
	Tratamento biológico	230	254	425
	Tratamento físico-químico	0	0	0
	Valorização*	1.087	691	582
	Eliminação*	2	8	7
	Outros	-	1	83
	<b>Total de resíduos não perigosos gerados</b>	<b>10.725</b>	<b>12.935</b>	<b>16.916</b>

\* Métodos exclusivos para as unidades de Portugal.

## Porcentagem de resíduos reciclados

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

	2021	2022	2023
Total de resíduos gerados (t)	15.913	17.547	22.489
% de resíduos perigosos reciclados	7,1	28	33
% de resíduos não perigosos reciclados	70	69	63
Cobertura dos dados	93%	93%	94%

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

Em conformidade com regulamentos e normas locais, a classificação entre resíduos perigosos e resíduos não perigosos é realizada.

No escopo dos resíduos reciclados, são considerados: resíduos que sofrem processo de alteração de suas propriedades físicas, físico-químicas ou biológicas, com vistas à transformação em insumos ou novos produ-

tos; reutilização dos resíduos sólidos sem sua transformação biológica, física ou físico-química; e reaproveitamento incluindo a transformação dos resíduos em blend com a finalidade de coprocessamento. Desta forma, as categorias de disposição incluídas neste escopo são: (i) reciclagem, recuperação e reutilização, (ii) compostagem e (iii) formulação de blend de resíduos para coprocessamento.

A partir de 2022, a formulação de blend de resíduos para coprocessamento (específica para o Brasil) foi incluída no escopo de resíduos reciclados considerando o amparo legal específico (Res. CONAMA nº313/2002 e Res. CONAMA nº 499/2020) que traz o coprocessamento na categoria de reutilização/reciclagem/ recuperação. O coprocessamento é definido como uma destinação final que envolve o processamento de resíduos sólidos como substituto de matéria prima e/ou combustível no sistema forno de produção de clínquer, na fabricação de cimento.

Os métodos denominados Valorização e Eliminação são determinados por legislação específica e são exclusivos para OGMA, em Portugal. O tipo de disposição “outros” inclui resíduos perigosos gerados nas unidades dos Estados Unidos, classificados conforme regulamento local como “Universal Waste”.

A categoria incineração ou queima direta de resíduos não perigosos é composta, principalmente, por resíduos de madeira gerados nas operações. Esses resíduos são processados e transformados em biomassa para aproveitamento energético.

Em 2023, houve um aumento na geração de resíduos sólidos em geral. Os fatores principais que contribuíram para tal condição foram: (i) o aumento da produção industrial; (ii) o aumento do número de colaboradores(as) trabalhando de forma presencial, o que aumentou a geração de resíduos de restaurante, copas e escritórios; e (iii) obras de expansão especialmente em Melbourne e Gavião Peixoto.

## / NÚMERO E QUANTIDADE DE VAZAMENTOS REPORTÁVEIS; QUANTIDADE RECUPERADA

(RT-AE-150a.2)

Não ocorreram vazamentos reportáveis em 2023, 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.





➤ INDICADORES  
**SOCIAIS**

## SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR

(GRI 403-1)

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

Todos(as) os(as) colaboradores(as) e empresas parceiras (prestadores de serviço) são

→ **Saiba mais**  
Política MASS  
Política de Compliance

abrangidos pelo Sistema Integrado de Gestão de Meio Ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho – SIGMASS. A equipe é composta por auxiliares, técnicos de enfermagem, técnicos(as) de segurança do trabalho, engenheiros(as) de segurança do trabalho, coordenadores(as) e o(a) Head Global de Meio Ambiente, Saúde e Segurança.

Além disso, estabelecer de forma detalhada o processo de identificação e gerenciamento de perigos, avaliação de riscos e sistematizar a divulgação das obrigações e proibições que devam ser conhecidas e cumpridas sobre os aspectos de segurança e saúde no trabalho fazem parte do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), que integra o SIGMASS. Os indicadores de segurança do trabalho são avaliados mensalmente e possuem a supervisão da liderança da empresa, tanto em reuniões de visibilidade com as diretorias quanto em reuniões do Conselho de Administração.

(GRI 403-2)

O modelo de gestão adotado no Programa de Excelência Empresarial Embraer - P3E utiliza o conceito do SQDC (Segurança, Qualidade, Entrega e Custo) visando a padronização e otimização dos indicadores operacionais e de custo da empresa. Além dos critérios de excelência empresarial, a Embraer manteve em 2023 as certificações internacionais ISO 14001 e ISO 45001, garantindo a implementação de todas as ferramentas previstas nesse requisito. Isso significa que mais de 82% das operações da Embraer estão cobertas por estas certificações.

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



## Acidentes de trabalho

(GRI 403-9)

Acidentes de trabalho - Colaboradores(as)	Unidade	2021	2022	2023
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.	13	23	25
Taxa de acidentes de trabalho com afastamento (exceto fatalidades)	i	0,41	0,71*	0,69
Número total de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	N.	13	23	25
Taxa de acidentes de trabalho com comunicação obrigatória	i	0,41	0,71*	0,69

Taxa de frequência de acidentes com afastamento, por país	Unidade	2021	2022	2023
Brasil	i	0,09	0,16*	0,13
Estados Unidos	i	0,80	3,61*	2,2
Portugal	i	0	1,94*	3,81
Outros países	i	0	0	0
<b>Total</b>	<b>i</b>	<b>0,41</b>	<b>5,71</b>	<b>6,14</b>

Acidentes de trabalho - Contratados(as)	Unidade	2021	2022	2023
Número total de fatalidades	N.	-	0	0
Taxa de fatalidades	i	0	0	0
Número total de acidentes de trabalho com afastamento (exceto fatalidades)	N.	5	8*	6
Taxa de acidentes de trabalho com afastamento (exceto fatalidades)	i	0,34	0,64*	0,18
Número total de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	N.	-	-	-
Taxa de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	i	-	-	-

Taxa de frequência de acidentes com afastamento por país	Unidade	2021	2022	2023
Brasil	i	0,27	0,73	0,41
Estados Unidos	i	0,07	1,53	2,88
Portugal	i	0	0	0
Outros países	i	0	0	0
<b>Total</b>	<b>i</b>	<b>0,34</b>	<b>2,72</b>	<b>3,29</b>

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

\* Nota de reformulação (GRI 2-4): Os números reportados em 2022 que estão com asterisco sofreram alterações devido às mudanças na reclassificação de acidentes em alguns países e alterações de HHT (Homem Hora Trabalhada)

## PROGRAMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

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

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

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

A empresa possui ainda o processo para levantamento de perigos e riscos com o objetivo de prevenir e mitigar impactos na saúde e segurança dos(das) colaboradores(as). Este

trabalho é conduzido pelo time de Meio Ambiente, Saúde e Segurança da Embraer.

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

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



## / PROGRAMA ESTAR DE BEM

### Promoção da saúde e bem-estar

(GRI 403-6)

#### Nº de colaboradores(as) participantes

Ações	2021	2022	2023
Estar de bem sem cigarro	3	18	12
Estar de bem sem drogas	26	23	10
Estar de bem com a família	40	125	290
Estar de bem com você	211	556	368
Estar de bem com a atividade física	348	1.011*	5.166
Estar de boa	160	467	336
Programa de vacinação*	24.682	27.000	23.241
Programa de reinserção	124	-	-
Embraer em movimento	4.800	2.762	1.168
Lives de prevenção	2.032	1.028	61



### ESTAR DE BEM COM VOCÊ

A Empresa disponibiliza uma equipe multidisciplinar formada por nutricionistas e psicólogos(as) para auxiliar os(as) colaboradores(as) a alcançar o equilíbrio e qualidade de vida. Esta ação visa colaboradores(as) com sobrepeso, obesidade ou que possuem doenças crônicas como hipertensão, colesterol, dislipidemia, diabetes e cardiopatias e que desejam levar uma vida mais saudável.



### ESTAR DE BEM COM ATIVIDADE FÍSICA

A academia 30' (trinta minutos) é um método implantado pelo Programa Estar de Bem em parceria com a Associação Desportiva Embraer (ADCE) desde 2011, que visa principalmente o condicionamento físico geral, em que as capacidades aeróbias e resistência muscular são trabalhadas simultaneamente. O treinamento em circuito, cujo tempo de execução dá o nome ao programa: trinta minutos, é composto por uma média de dezesseis exercícios chamados de estações, em aparelhos de musculação e equipamentos de ginástica (bola suíça, halteres, cama elástica etc.); em cada estação é determinado um tempo de execução (cinquenta segundos), e um comando de voz determina a troca de estação.

Notas: (i) Os programas são oferecidos aos(as) colaboradores(as) brasileiros(as),  
 (ii) \* Esse número inclui colaboradores(as) e seus dependentes.



## ESTAR DE BEM SEM CIGARRO

Para apoiar os(as) colaboradores(as) e seus dependentes diretos que não querem mais ter o hábito de fumar, a empresa oferece um tratamento que ajuda o(a) fumante a deixar esta prática, combinando medicamento (reposição de nicotina para minimizar os sintomas físicos da abstinência) e apoio psicológico (para fortalecer a estrutura emocional, encorajar a mudança de hábito e comportamentos associados ao cigarro). Todo o tratamento e o medicamento são 100% pagos pela empresa.



## ESTAR DE BEM SEM DROGAS

Um grupo de profissionais qualificados, com o apoio de instituições especializadas que trabalham pela prevenção e recuperação da dependência química, é responsável pelo tratamento, que pode ser:

**Ambulatorial:** com terapia individual com especialistas e participação em reunião semanal no Grupo de Apoio exclusivo para a Embraer;

**Internação:** dependendo do estágio da doença, e caso haja necessidade de internação, há clínicas especializadas e o período de internação pode variar entre trinta e quarenta e cinco dias;

**Tratamento para os dependentes diretos:** de modo geral, a família do dependente químico precisa de apoio para poder lidar melhor com a doença, por isso, também é oferecido tratamento aos familiares por meio de grupo de apoio e terapia individual.

O Programa assume 100% das despesas na primeira internação e no tratamento ambulatorial.



## ESTAR DE BEM COM A FAMÍLIA

Pensado para auxiliar colaboradores(as) que estão à espera de um filho, a empresa formatou dois cursos especiais para este momento, são eles: o curso para gestantes, realizado semestralmente de forma on-line, tanto para o colaborador que será pai quanto para a colaboradora que será mãe, e o curso sobre licença-paternidade, exclusivo para colaboradores que serão pais.

A Embraer concede licença-maternidade de cento e oitenta dias e licença-paternidade de vinte dias. Além disso, a empresa também oferece o auxílio creche para as colaboradoras durante os dezoito primeiros meses após o retorno da licença-maternidade.



## ESTAR DE BOA

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

**Saúde Digital:** Um serviço mobile, em que todos os assistidos pelo plano Bradesco Saúde contam com atendimento médico pelo aplicativo, com profissionais cadastrados em todo o Brasil.

**Mindfulness e Autocuidado:** Um momento do dia para cuidar de si. São quinze minutos do dia totalmente dedicados ao autocuidado, com diferentes tipos de atividades.

**Atendimento médico assistencial e ocupacional on-site:** Quem trabalha 100% on-site ou no modelo híbrido pode contar com esse benefício. O Atendimento Ocupacional e Assistencial é um ambulatório médico com uma equipe de saúde sempre preparada para apoiar os(as) colaboradores(as), no caso de queixas, dúvidas ou encaminhamentos médicos.

**Lives do Bem:** As Lives do Bem fazem parte da trilha de lives na EMpower, que trazem temas relacionados à alimentação, à qualidade do sono, à medicina integrativa e

muito mais.

**Equipe Multidisciplinar de Bem-estar:** Um time pronto para ouvir e dar todo apoio aos(as) colaboradores(as). A Embraer disponibiliza uma equipe que conta com o atendimento exclusivo bem-estar, equipe de saúde e o atendimento das operadoras de planos médico e odontológico, para dar o suporte necessário no dia a dia.

**Plantão 24h:** Um telefone criado para atender colaboradores(as) e dependentes diretos, à distância, e auxiliá-los, a qualquer hora, em situações emergenciais, como:

- Assistência funerária a empregados(as) e dependentes diretos;
- Acidentes de trabalho, de trânsito e outros;
- Autorização para atendimentos emergenciais relacionados ao plano de saúde ou odontológico;
- Assistência emergencial a empregados(as) em missão.





### BENEFÍCIO VACINA

As vacinas são eficazes, previnem e reduzem a disseminação das doenças. Como forma de promover a saúde dos(das) 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, bem como a campanha anual de vacinação contra gripe, em 2023 foram atendidas aproximadamente 23 mil vidas.



### BENEFÍCIO FARMÁCIA

Este benefício consiste na participação financeira pré-definida da Embraer nas compras de medicamentos com prescrição médicas/odontológicas 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 trinta e uma mil e quinhentas vidas asseguradas pelos planos odontológicos.



### SEGURO DE VIDA

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



### PLANO DE SAÚDE

A Embraer oferece plano de saúde Regional e Nacional, com acomodação em enfermaria e apartamento, para todos(as) os(as) colaboradores(as) e seus dependentes legais, com participação da empresa nas mensalidades de que varia de 70% a 100% dos custos. Em 2022, trinta e cinco mil vidas foram assistidas pelos planos.



### LABORATÓRIO NAS UNIDADES

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

# GESTÃO DE TALENTOS

## Capacitação de colaboradores(as)

(GRI 404-1)

		2021		2022		2023	
Média de horas de treinamento por colaborador, categoria funcional e gênero		Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Administrativo	Carga horária total	6.045	2.958	7.191	4.468	8.957	6.409
	Total de colaboradores na categoria	325	226	335	228	335	230
	<b>Horas por colaboradores na categoria</b>	<b>18,6</b>	<b>13,1</b>	<b>21,5</b>	<b>19,6</b>	<b>26,7</b>	<b>27,9</b>
Engenheiro	Carga horária total	60.349	12.273	87.790	20.560	166.207	40.954
	Total de colaboradores na categoria	2.930	511	3.026	553	3.196	617
	<b>Horas por colaboradores na categoria</b>	<b>20,6</b>	<b>24</b>	<b>28,7</b>	<b>37,2</b>	<b>52</b>	<b>66,4</b>
Estágio	Carga horária total	10.398	5.877	12.599	11.102	16.160	11.415
	Total de colaboradores na categoria	387	253	310	236	357	250
	<b>Horas por colaboradores na categoria</b>	<b>26,9</b>	<b>23,2</b>	<b>40,6</b>	<b>47</b>	<b>45,3</b>	<b>45,7</b>
Liderança	Carga horária total	29.577	4.565	24.522	5.332	22.154	5.397
	Total de colaboradores na categoria	815	120	797	148	827	164
	<b>Horas por colaboradores na categoria</b>	<b>36,3</b>	<b>38</b>	<b>30,8</b>	<b>36</b>	<b>26,8</b>	<b>32,9</b>

		2021		2022		2023	
Média de horas de treinamento por colaborador, categoria funcional e gênero		Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Operacional	Carga horária total	202.367	21.454	263.727	34.699	355.700	60.129
	Total de colaboradores na categoria	5.304	499	5.908	719	6.805	1.007
	<b>Horas por colaboradores na categoria</b>	<b>38,2</b>	<b>43</b>	<b>44,6</b>	<b>48,3</b>	<b>52,3</b>	<b>59,7</b>
Piloto	Carga horária total	316	48	572	0	1.320	63
	Total de colaboradores na categoria	78	1	84	0	99	2
	<b>Horas por colaboradores na categoria</b>	<b>4</b>	<b>48</b>	<b>6,8</b>	<b>0</b>	<b>13,3</b>	<b>31,6</b>
Profissional	Carga horária total	60.814	53.281	51.223	43.581	44.657	31.279
	Total de colaboradores na categoria	1.391	1.056	1.588	1.169	1.691	1.244
	<b>Horas por colaboradores na categoria</b>	<b>43,7</b>	<b>50,5</b>	<b>32,3</b>	<b>37,3</b>	<b>26,4</b>	<b>25,1</b>
Técnico	Carga horária total	68.899	7.090	87.886	8.996	116.452	13.475
	Total de colaboradores na categoria	1.949	222	1.932	194	2.094	240
	<b>Horas por colaboradores na categoria</b>	<b>35,4</b>	<b>31,9</b>	<b>45,5</b>	<b>46,4</b>	<b>55,6</b>	<b>56,1</b>
Total	Carga horária total	438.765	107.546	535.510	128.738	731.608	169.121
	Total de colaboradores	13.179	2.888	14.016	3.247	15.404	3.754
	<b>Horas por colaboradores</b>	<b>33,3</b>	<b>37,2</b>	<b>38,2</b>	<b>39,6</b>	<b>47,5</b>	<b>45,1</b>

## Investimento em capacitação de colaboradores(as)

(GRI 404-1)

Investimento em treinamento e desenvolvimento	2021	2022	2023
Média de horas por FTE de treinamento e desenvolvimento	34	38	47
Valor médio gasto por FTE em treinamento e desenvolvimento (USD)	48	78	98



## CICLO DE PESSOAS

GRI 404-2, 404-3

Desde 2020, a Embraer trabalha o conceito de Ciclo de Pessoas. Trata-se de um processo que abrange a criação e acompanhamento de prioridades individuais, avaliação de performance, discussões profundas com a liderança sobre performance e desenvolvimento dos(das) colaboradores(as), *feedback* de qualidade entre líder e liderado e acompanhamento individual de desempenho.

O processo de Avaliação de Performance foca em uma cultura de alta performance e desenvolvimento, abrindo espaço para um *feedback* estruturado e evolutivo e reconhecendo as entregas e comportamentos dos(as) colaboradores(as) no ano anterior. O processo conta com as seguintes etapas:

- **Matriz de Performance:** avalia os resultados e comportamentos dos(as) colaboradores(as), e posicioná-los na matriz de performance;
- **People Review:** reunião entre os(as) líderes, com discussões profundas sobre a avaliação dos times;

- **Conversa de Performance:** momento mais rico do processo, que é fornecer o *feedback* ao(à) colaborador(a) avaliado(a) e informar seu posicionamento final na matriz de performance.

Antes das avaliações acontecerem os(as) líderes e colaboradores(as) são treinados(as) nas etapas de processo para garantir que todos(as) conheçam a matriz e saibam como serão avaliados(as).

Um dos grandes *outputs* do processo de Avaliação de Performance é a elaboração do Plano de Desenvolvimento Individual de colaboradores(as), e, portanto, a Embraer investe fortemente na educação, formação e desenvolvimento das pessoas, sempre com foco na qualificação e preparação para assumir os desafios inerentes aos negócios e estratégia da companhia.

E durante o ano, existem alguns momentos para conversas que são divididos em:

### MID-YEAR TALK

Realizado em junho entre líder e liderado(a), acompanha o avanço dos Resultados Individuais e Comportamentos do ano.

- Foco nas ações de carreira e desenvolvimento
- Revisar como estão as prioridades individuais do(a) colaborador(a)

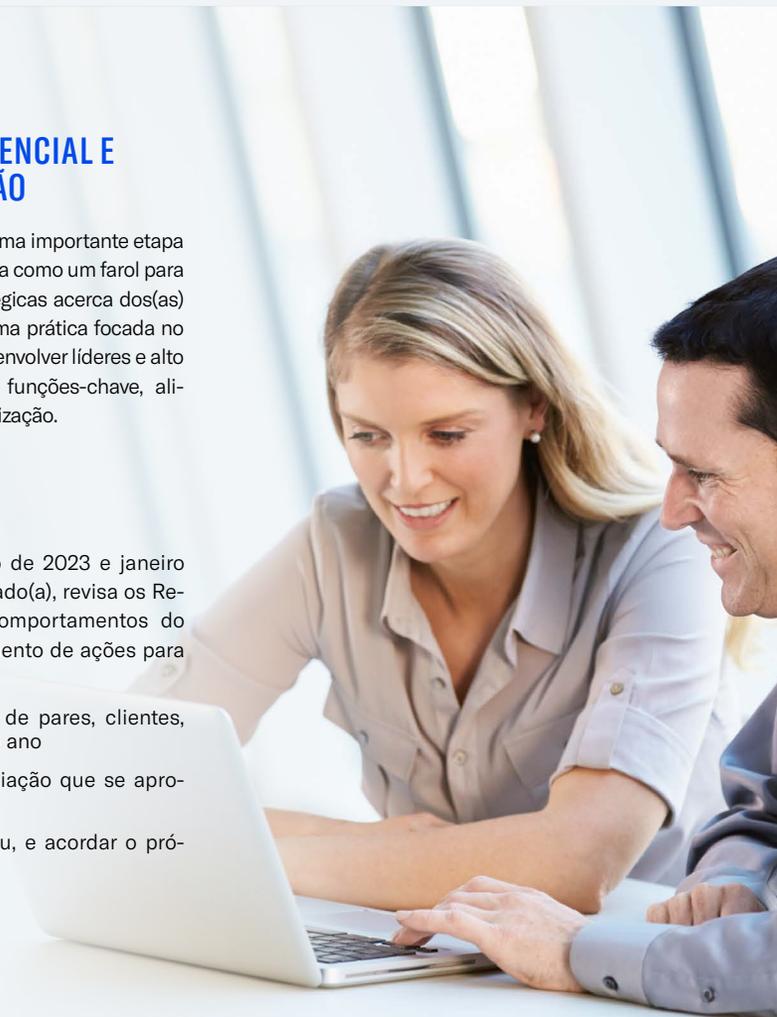
### AVALIAÇÃO DE POTENCIAL E PLANO DE SUCESSÃO

A Avaliação de Potencial é uma importante etapa do ciclo de pessoas, que atua como um farol para iluminar as decisões estratégicas acerca dos(as) colaboradores(as). Esta é uma prática focada no futuro para identificar e desenvolver líderes e alto potenciais para preencher funções-chave, alinhada à estratégia da organização.

### YEAR-END TALK

Realizado entre dezembro de 2023 e janeiro de 2024 entre líder e liderado(a), revisa os Resultados Individuais e Comportamentos do ano, fazendo um planejamento de ações para o ano seguinte:

- Compartilhar *feedbacks* de pares, clientes, parceiros(as) ao longo do ano
- Alinhamento para a Avaliação que se aproxima
- Falar sobre o que passou, e acordar o próximo ano



## PROGRAMAS CORPORATIVOS

(GRI 404-2)

### / VOO DA CULTURA

O Voo da Cultura foi uma solução desenvolvida para alavancar o conceito da evolução cultural junto ao tema de diversidade para todos(as) os(as) colaboradores(as).

Em 2023, mais de 16 mil colaboradores(as) em todo o mundo já foram treinados através do Voo da Cultura.

Foi uma experiência única, em modelos de treinamentos gamificados e *webinars*, aplicados por 150 facilitadores (líderes, equipes de RH e demais colaboradores(as) engajados(as) com a cultura da Embraer), que proporcionou a oportunidade de reforçar os pilares culturais e provocar reflexões sobre a importância da diversidade para a empresa e as pessoas.

Foram realizadas 304 turmas, totalizando mais de 760 horas de aprendizagem. Os facilitadores aplicaram 91 aulas on-line e 213 turmas presenciais ao redor do mundo.



Com isso, o treinamento trouxe espaço para maior abertura e acolhimento sobre os temas, fazendo com que as pessoas se sintam à vontade para serem elas mesmas, expressarem suas ideias e opiniões, impactando em um terreno mais fértil e propício à diversidade, inovação e, consequentemente, melhores entregas para a empresa.

### / 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.

Ao investir no desenvolvimento de *soft skills*, a Embraer espera melhorar a eficácia das equipes, a satisfação dos(as) colaboradores(as) e a qualidade geral do ambiente de trabalho, contribuindo dessa forma com o engajamento e comprometimento das equipes.

Esse programa conta com as empresas parceiras especializadas nos temas de *Soft Skills*, tais como, Crescimentum, Eight Diálogos, HSM, Inteligência, LEAN, Movidaria, Rise e SOAP.

Os temas oferecidos são diversos, dentre eles: Inteligência Emocional, Pensamento Criativo, Tomada de Decisão, Futuro do Trabalho e Gestão de Carreira, Planejamento Financeiro, Gestão do Tempo e Planejamento, Confiança, Negociação, Influência sem Autoridade, Elicitação, Gestão de *Stakeholder*, Experiência do Cliente, Técnicas de Apresentação, Metodologias Ágeis, Trabalho em Equipe, Solução de Problema, *Feedback* e Comunicação.

Em 2023 foram realizadas 140 turmas com 4.185 inscrições e uma participação de 90,3%. Foram 23.371 horas de treinamento realizadas e o investimento estimado pelas áreas para esse programa foi de mais de R\$ 1,3 milhão.

## / PROGRAMA PARCEIROS(AS) DO CONHECIMENTO

O Programa conta com mais de 1.200 Parceiros e Parceiras do Conhecimento, sendo responsável por 89% das turmas realizadas na Embraer.

Composto por profissionais que acreditam no poder do aprendizado, disseminando o conhecimento e ajudando a manter a inovação e segurança das pessoas e produtos da Embraer, este grupo desempenha diferentes papéis na gestão do conhecimento, tais como instrutores(as) de treinamentos, responsáveis técnicos desenvolvendo e atualizando cursos, e curadores(as) de conteúdos nas academias.

Para manter a atualização e engajamento dos Parceiros e Parceiras, em 2023, foram realizadas algumas iniciativas:

### 1 - Engajamento e Desenvolvimento

Lançamento da Academia Global dos Parceiros do Conhecimento que terá conteúdos de *Soft Skills* e *Hard Skills* para formação, desenvolvimento e atualização de acordo com o papel exercido pelos(as) parceiros(as), conectando com os Pilares de Cultura e Diversidade da Embraer;

### 2 - Evento de Reconhecimento

Com a participação de mais de 800 pessoas de forma híbrida, com uma palestra exclusiva sobre Comunicação Humanizada e Diversidade.

### 3 - Parceria com a Liderança

Diagnóstico com a liderança para entender os benefícios e oportunidades do Programa, envolvimento dos(das) líderes na identificação de potenciais parceiros(as) e apoio na liberação para condução dos treinamentos.

### 4 - Gestão do Conteúdo

Lançamento do Laboratório de Conteúdos, um ambiente virtual criado com o objetivo de gerar interface entre responsáveis técnicos e instrutores(as), trazendo uma gestão visual e em tempo real da atualização dos materiais de treinamentos. Além disso, traz a governança do Programa, possibilitando o acompanhamento da performance dos instrutores(as) e qualidade do conteúdo.

## / 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 2023 o programa atendeu 60 colaboradores(as) com um investimento total de aproximadamente R\$ 225 mil.



## PROGRAMA DE IDIOMAS

A Embraer como uma empresa global possui um programa de idiomas com o objetivo de acelerar o aprendizado dos colaboradores(as), investir na retenção de talentos e dar oportunidade para colaboradores(as) que são talentos para a companhia, contribuindo com a inclusão das pessoas. Garante-se, assim, profissionais cada vez mais capacitados(as) para atender e contribuir com ações e projetos internacionais com confiança e autonomia.

Com aulas e conteúdo mantidos no formato 100% on-line (síncrono e assíncrono), em 2023, foram 523 alunos(as) ativos(as), 103 turmas e investimento de aproximadamente R\$ 3,6 milhões.

## PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUALIZADO COM PARCERIA EXTERNA

Uma solução oferecida para desenvolver os(as) colaboradores(as) em temas novos e específicos de mercado é por meio da realização de cursos externos. A participação do(a) colaborador(a) se dá em turmas “abertas” em instituições externas nacionais e internacionais.

A área de Treinamento analisa os temas solicitados e, quando se tornam recorrentes ou trazem ganhos ao portfólio de cursos homologados do EMpower, são internalizados.

Em 2023 possibilitou uma cobertura de aproximadamente 800 colaboradores(as) em mais de 350 instituições.

## PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DOS(AS) ESTAGIÁRIOS(AS)

O Programa foi desenhado para que os(as) estagiários(as) sejam acompanhados(as) e desenvolvidos(as) em sua jornada na Embraer. O programa de desenvolvimento abrange todas as unidades de negócio, trazendo mais exposição e ampliando a captura do conhecimento.

São oferecidos treinamentos com temas conectados aos Pilares de Cultura da empresa, *Soft Skills* e à visão do negócio Embraer, com o objetivo de reter e preparar futuros(as) profissionais não só tecnicamente, mas também em habilidades comportamentais. Em 2023 foram 14 horas de treinamento e 10 turmas.

Os(as) estagiários(as) desenvolvem projetos alinhados à necessidade do negócio, e todos os projetos entregues passam por uma avaliação junto à liderança e times.

No ano de 2023 foram avaliados 79 projetos.



# ACADEMIAS

As academias são desenhadas com o objetivo de acelerar e potencializar as competências técnicas e comportamentais de forma customizada para os(as) colaboradores(as), visando alcançar a estratégia da área e garantir a competitividade do negócio frente ao mercado.

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

## / ACADEMIA DA LIDERANÇA

GRI 404; 3-3

Considerando que a Embraer tem o seu planejamento estratégico muito claro e consistente, o desenvolvimento da Liderança é essencial para criar e executar essa estratégia. A Academia da Liderança foi construída com pilares conectados à estratégia da Embraer, focando em Negócios, Cultura, Diversidade, Ciclo de Pessoas e Saúde Mental. Em 2023 foram mais de 26 mil horas de treinamento para os(as) líderes, tendo uma média de 28 horas por líder e uma taxa de alcance de 99,7% do efetivo com um investimento superior a R\$ 1,2 milhão.

A Academia da Liderança também trouxe para os seus pilares ações derivadas dos resultados obtidos na pesquisa de engajamento da GPTW, realizada em 2022, sempre conectados à estratégia da Embraer. Dentre estas iniciativas destacam-se Treinamento de Saúde Mental & Segurança Psicológica, oferecido para toda a liderança em parceria com a área de Bem-Estar. Este programa atingiu 230 líderes com carga horária de 10 horas por turma e tem o objetivo de continuar a programação em 2024.

A jornada de desenvolvimento da primeira liderança, também foi foco em 2023, sendo revisitada para trazer mais agilidade, infor-

mação e suporte para os(as) novos(as) líderes.

Outro tema importante trabalhado em 2023 foi relacionado à inovação, sendo pauta nas áreas, em que foi possível entender melhor qual o papel da liderança na criação de um ambiente propício para inovação, explorando o indicador IVR.

Além disso, a programação foi mantida de modo recorrente com ações de desenvolvimento relacionadas ao pilar Ciclo de Pessoas, tais como: Laboratório do Líder com tratativa do tema *Feedback*, *Webinars* sobre Conversas de Carreira e Treinamentos sobre os processos de Performance e Sucesso.

A Academia da Liderança atua com demandas específicas das áreas e seus negócios, apoiando principalmente nos *team buildings* e *summits* com foco a disseminar os pilares e comportamentos de cultura.

O Plano de Desenvolvimento dos sucessores e potenciais líderes é outro tópico de atenção da Academia da Liderança, que apoia em ações de desenvolvimento como *coaching* e mentorias.

## ACADEMIA DA ENGENHARIA

GRI 404; 3-3

Em 2023, foram aplicadas diversas soluções de aprendizagem conectadas às necessidades vigentes e futuras da engenharia, com foco em fortalecer a cultura aeronáutica, acelerar as *Soft e Hard Skills* dos(as) colaboradores(as), estabelecer uma visão sistêmica do desenvolvimento do produto, manter a gestão dos conhecimentos e engajar as pessoas.

A estrutura acadêmica priorizou dois pilares: *soft skills* e *hard skills*, os quais se desdobram em diversas trilhas de desenvolvimento, programas específicos da engenharia, conferindo a usuários(as) autonomia e rapidez no acesso aos conteúdos síncronos e assíncronos. Todas as soluções de aprendizagem foram modeladas com diferentes metodologias educacionais, elaboradas e ministradas pelos(as) 279 instrutores(as) internos(as), além dos(as) externos(as). A cultura do aprendizado foi reforçada com o lançamento da página da Academia da Engenharia, tornando ainda mais acessível e fluída a divulgação das jornadas de aprendizado. Algumas iniciativas de desenvolvimento da engenharia são:

### 1 - PROGRAMA DE MENTORIA TÉCNICA DA ENGENHARIA

Há 14 anos comprovando a importância da troca de conhecimentos entre as gerações para ampliar a maturidade e prontidão na carreira das pessoas, foi encerrada mais uma turma do Programa de Mentoria Técnica, com a participação de 149 mentorados(as) e 99 mentores(as), que dedicaram horas de estudos em 103 temas técnicos de impacto direto na gestão dos conhecimentos.

### 2- PROGRAMA DE ACELERAÇÃO DOS CONHECIMENTOS DA ENGENHARIA (ACE)

O Programa de Aceleração dos Conhecimentos da Engenharia (ACE) tem como objetivo formar os(as) colaboradores(as) de até 12 meses de empresa e novos(as) contratados(as) em 41 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 e *Soft Skills*, sendo que 100% dos treinamentos são ministrados em 14 dias, por multiplicadores especialistas da Embraer.

O Programa já formou 14 turmas e 515 pessoas, sendo que 99% deste montante foi capacitado em 2023, ano em que o público-alvo foi ampliado, beneficiando as principais áreas que impactam no desenvolvimento integrado do produto: Estratégia da Engenharia, Qualidade, VSS, além da subsidiada EVE. Esta formação registra a carga horária total de mais de 45 mil horas de capacitação, que ocorreram nas instalações de diferentes sites da Embraer. A experiência de formação do programa é comprovada pelo reconhecimento dos próprios participantes apontando o NPS (*Net Promoter Score*) de Excelência, média da avaliação dos instrutores de 9,8 e de qualidade e aplicabilidade dos conteúdos de 9,7.

### 3 - PROGRAMA DE ESPECIALIZAÇÃO EM GUERRA ELETRÔNICA

Para atender à grande demanda de conhecimento de Guerra Eletrônica, com foco nas diversas solicitações de ampliação do conhecimento, principalmente para a área de Defesa & Segurança, ocorreu, em 2023, um investimento de aproximadamente R\$ 250 mil, como uma iniciativa para a criação da primeira turma do Programa de Extensão em

Guerra Eletrônica (PEGE), visando a formação e o desenvolvimento de recursos humanos capacitados.

O Programa ocorreu em parceria com o ITA (Instituto Tecnológico de Aeronáutica), oferecendo um título de extensão em Guerra Eletrônica aos participantes do curso. As aulas teóricas foram ministradas por instrutores(as) internos(as) e externos(as) à Embraer, todos com mestrado ou doutorado, enquanto toda a parte prática foi realizada por professores(as) do ITA e nas instalações do Laboratório de Guerra Eletrônica (LabGE) do ITA.

Nessa primeira turma, de março a novembro de 2023, 24 colaboradores(as) foram formados(as) e ao longo do curso foram reportadas 16 situações em que os(as) alunos(as) já utilizaram os conhecimentos recém-adquiridos em prol das atividades da empresa, seja melhorando a qualidade ou ampliando o portfólio de serviços e produtos oferecidos pela Embraer. Ao total, foram capacitados(as) 24 colaboradores(as), com uma carga horária média de 230 horas por participantes e total de 5.520 horas total no curso. O NPS (*Net Promoter Score*) de Excelência, média na avaliação dos(das) instrutores(as) de 9,9 e de qualidade e aplicabilidade dos conteúdos de 9,8.

#### 4- PROGRAMA DE ESPECIALIZAÇÃO EM SAFETY - PE-SAFETY

A Embraer tem em sua essência a Segurança e Qualidade de seus produtos e, para isso, busca constantemente a ampliação da base de cultura de segurança na organização, tão necessária à preservação da integridade e melhoria contínua dos níveis de segurança. Neste sentido, tem apoiado por mais de duas décadas o Programa de Especialização em Safety: PE-Safety, cujo objetivo é capacitar profissionais de diversas tecnologias da empresa para compreender, aplicar e promover os conceitos fundamentais da Segurança Operacional dentro de suas atividades diárias.

As aulas são ministradas por instrutores(as) internos(as), tendo apenas uma disciplina conduzida por uma consultoria externa. Sua última edição, de número 16, formou 30 profissionais no período de janeiro a outubro de 2023. Foram ministrados 50 cursos com uma carga horária total de mais de 230 horas, permitindo, ainda neste contexto, a disponibilização de 235 vagas avulsas abertas a alunos(as) não regulares, que puderam ter a oportunidade de assistir a aulas de seus interesses.

#### 5- SOFT SKILLS FOCADA PARA A ENGENHARIA

O Pilar de *Soft Skills* priorizou em 2023 os seguintes temas: tomada de decisão e pensamento criativo, *feedback* e comunicação não violenta, futuro do trabalho, gestão de carreira e comunicação assertiva. Tendo a estratégia de aprendizagem estruturada em diferentes soluções, dentre elas cursos síncronos conduzidos por instrutores(as) externos(as) e internos(as), rodas de conversa sobre a aplicação do *Soft Skills* no dia a dia, elaboração de *book learning* e treinamentos assíncronos realizados na plataforma de aprendizagem LinkedIn Learning.

Aconteceram mais de 20 cursos síncronos, tendo 790 inscrições, com uma carga horária total de aproximadamente 5,8 mil horas de treinamento realizados. Nesta iniciativa, destacam-se as ações como os "*soft skills lovers*", que foram colaboradores(as) que se voluntariaram a participar deste pilar na construção das estratégias educacionais.

#### 6- FOCO NO DESENVOLVIMENTO DO PRODUTO

O Pilar de Desenvolvimento do Produto entregou, ao longo de 2023, nove trilhas de desenvolvimento específicas das tecnologias: Aeronáutica, Estrutura, Materiais, EMIT, Integridade do produto, *Software* e Integração dos sistemas, Sistemas e uma trilha geral de desenvolvimento do produto, que concentra temas transversais recomendados ou obrigatórios para todos os(as) colaboradores(as) da engenharia, tais como: Inovação e Tecnologia, Custo do produto, Cultura Aeronáutica, Configuração do Produto, Negócio e Gestão, Conceitos Técnicos, dentre outros. Ao total são mais de 3.000 soluções de aprendizagem, concebidos em vídeo aulas, artigos, cursos on-line e presenciais e *podcast*.

O movimento de estruturação das trilhas e gestão dos conhecimentos possibilitou uma melhor integração das tecnologias da engenharia, uma vez que as pessoas podem acessar conteúdos de outras tecnologias, evoluindo a visão do impacto no produto final.



## ACADEMIA DE TECNOLOGIA (MY TECH ACADEMY)

A My Tech Academy (Academia de Tecnologia) tem o objetivo de capacitar e desenvolver os(as) colaboradores(as) da Embraer nas mais modernas tecnologias para acelerar o conhecimento e agilidade em novas soluções. Em 2023, a proposta foi de formar agentes de transformação nas diversas áreas da Embraer.

Os números refletem o resultado da academia, foram abordados 59 tópicos, realizadas 81 sessões envolvendo mais de 17 mil participantes em treinamentos e eventos, impactando diretamente cerca de 5 mil colaboradores(as).

## ACADEMIA DE CULTURA E DIVERSIDADE

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

## CURSO DE LIBRAS

### Workshop de Libras (Síncrono – tempo real)

Em novembro de 2023, foi realizada a turma piloto do Workshop de Libras (Língua Brasileira de Sinais) para o time de recursos humanos, com o objetivo de avaliar o conteúdo para incluir o treinamento no portfólio da Academia da Diversidade a partir de 2024.

O workshop tem por fim sensibilizar os(as) colaboradores(as) acerca de conteúdos relacionados às principais informações referentes às pessoas surdas e sua organização social, cultural e linguística; à compreensão e produção de sinais; à legislação; à identificação pessoal e cumprimentos e apresentação do alfabeto manual e numeral.

### Curso de Introdução à Libras (On-line e Assíncrono)

Em 2023, foi desenvolvido um curso assíncrono de Introdução à Libras. O material está estruturado em cinco módulos: Introdução à Libras, Mãos que falam e olhos que ouvem, Alfabeto em números e Cotidiano e rotina empresarial Embraer. Foi construído por um time multidisciplinar que, juntamente com a companhia, tem se comprometido em oferecer um ambiente de trabalho cada vez mais diversificado e inclusivo.

Por meio deste, foi possível exercitar a acessibilidade, que fortalece a capacidade de raciocínio lógico e expressão daqueles que a utilizam, aprimorando direta e indiretamente a habilidade de comunicação dos(as) colaboradores(as). Com isso, permite que sejam capazes de identificar, interpretar e se comunicar através de sinais básicos.

O material, que foi integralmente desenvolvido com recursos internos (desde o roteiro até a gravação e edição das aulas), nasceu de uma necessidade do negócio indo ao encontro com as demandas de outras áreas da companhia.



## / ACADEMIA DA ENGENHARIA DE MANUFATURA

Lançada em agosto de 2023, é um conjunto de programas que abrange os processos de qualificação e capacitação dos(das) profissionais da Engenharia de Manufatura com o objetivo de desenvolver as equipes para os desafios atuais e futuros, aumentando a prontidão e definindo assim ações estratégicas para eliminação de possíveis GAPS. Em 2023, foram criadas 41 trilhas de capacitação voltadas para seis tecnologias.

Pode-se destacar, dentro dessa academia o **Programa de Capacitação da Engenharia de Manufatura (PCEM)**: Criado com o objetivo de diagnosticar e desenvolver habilidades atuais e futuras requeridas pelo negócio, a fim de promover a gestão do conhecimento e a prontidão necessária das pessoas para a evolução da engenharia de manufatura até 2025. Durante o ano de 2023, foram realizadas aproximadamente 140 turmas com mais de 5 mil participações, desenvolvendo *soft* e *hard skills*. Com o objetivo de formar habilidades necessárias frente à transformação digital, em 2023 foram construídas as trilhas e treinamentos voltados para a Aviação do Futuro e Indústria 4.0. A capacitação terá início no primeiro trimestre de 2024.

## / ACADEMIA DE OPERAÇÕES

São programas direcionados às áreas produtivas da empresa responsáveis pela fabricação e montagem das aeronaves. O objetivo é prover qualificação e preparo aos profissionais para que possam atuar com segurança e qualidade. Em 2023 o Programa de Qualificação teve cerca de 235 mil participações em cursos, totalizando aproximadamente 450 mil horas de treinamento.

Dentro da Academia, é possível destacar os seguintes programas:

**1. Programa de Aceleração da Qualificação:** durante o ano de 2023 foi ampliado para as unidades de Ozires Silva, Eugênio de Melo, Taubaté e Embraer Equipamentos com o objetivo de otimizar a qualificação teórica dos cargos operacionais. Como resultado foram qualificados mais de 1500 novos(as) profissionais.

**2. Programa de desenvolvimento dos monitores (as) de produção:** foi criada uma trilha *soft skills* visando desenvolver habilidades comportamentais, sociais e emocionais nesses(as) profissionais que atuam diretamente na linha de frente com os times operacionais e são referência técnica e uma das principais fontes de conhecimento produtivo.



## / 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. Em 2023 fortaleceu os treinamentos voltados para a gestão da cadeia de fornecimento, sendo esse um tema de extrema importância ao negócio. Foram trabalhadas também *soft skills* como negociação avançada com cases reais da área e técnicas de elicitação. Como resultado foram aproximadamente 150 turmas, com mais de 2,8 mil participações e cerca de 240 horas de aprendizado.

## / ACADEMIA DE PROCUREMENT

Tem o objetivo de garantir a capacitação dos(as) profissionais de Procurement baseando-se nas competências requeridas de cada função para atender as necessidades do negócio e de estratégia da Embraer. A Academia possui 27 temas de desenvolvimento mapeados em suas trilhas, aproximadamente 1,3 mil participações e mais de 200 horas de treinamento. Bianualmente realiza o mapeamento das habilidades do time (Matriz de Habilidade), para identificar a prontidão das pessoas nas competências selecionadas frente aos desafios da área. Em 2023, foram iniciadas as rodas de conversa para impulsionar e compartilhar a teoria na prática e desenvolvidos 31 treinamentos baseados nas frentes do negócio. Em 2024 esses treinamentos começarão a ser aplicados aos times de trabalho.

## / ACADEMIA LEAN

Uma das academias pioneiras e *cross* 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 2023 foi criada a trilha LEAN para a liderança. A Academia realizou mais de 41 cursos, aproximadamente 395 turmas, e mais de 900 horas de treinamento, envolvendo cerca de 20,3 mil participações. Além disso, a Embraer possui as salas Dojo, que são salas de aprendizagem prática do LEAN, e em 2023 foram realizadas 184 turmas com mais de 1,7 mil participações envolvendo todos os sites da Embraer.

## / PROGRAMA DE MENTORIA TÉCNICA

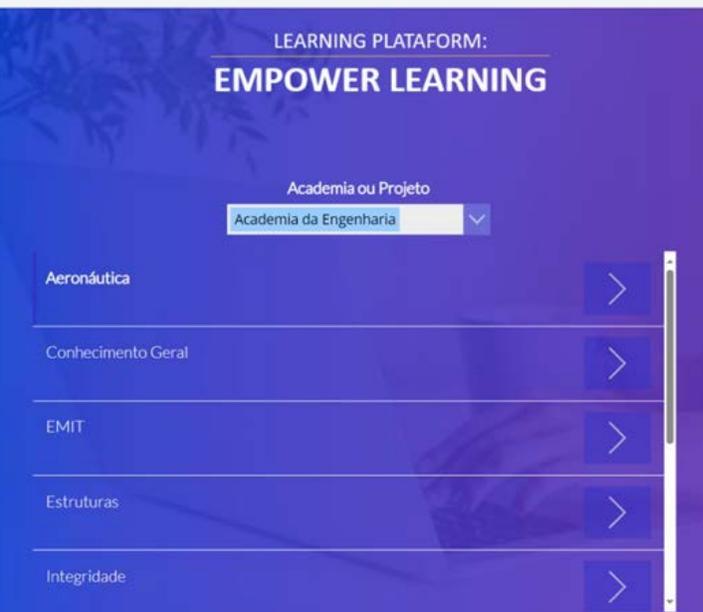
O objetivo desse programa é contribuir com a gestão do conhecimento, através do compartilhamento de conhecimentos tácitos, a fim de impactar na prontidão, desenvoltura técnica da área e na carreira das pessoas. Em 2023 foi realizado o primeiro ciclo, envolvendo as academias de Procurement, Supply Chain, Engenharia de Manufatura e My Tech. O programa está disponível para todas as academias e poderá ser aplicado conforme a necessidade de cada negócio.

## / ACADEMIA DAS UNIDADES DE NEGÓCIOS

Com o intuito de aprimorar o conhecimento dos(das) colaboradores(as), no ano de 2023, a Academia de Materiais (VSS) teve o compromisso de treinar seus(suas) colaboradores(as), resultando em 50 horas de treinamento, além de lives e rodas de conversas, com participação de 90% do time, envolvendo assuntos de competência técnica e comportamental de forma global. Os conteúdos foram desenhados a partir de um alinhamento entre RH e os focais que fizeram uma curadoria de conteúdo e identificação dos temas para as áreas. Além disso, foi feita a busca de instrutores(as) internos(as) para falar sobre temas técnicos com outros(as) colaboradores(as) que gostariam de entender mais profundamente os assuntos.

Ao longo de 2023, foram realizados mais de 10 Team Buildings (internos e externos) nas áreas das unidades de negócio, com o intuito de aprimorar a integração, conexão e confiança entre líderes e colaboradores(as) das equipes.

## PLATAFORMAS DE APRENDIZAGEM



### / EMPOWER LEARNING

Em 2023 foi desenvolvida a EPower Learning, plataforma construída internamente, para hospedar diferentes conteúdos organizados em trilhas de conhecimento, que norteiam as pessoas no desenvolvimento de habilidades (*Soft Skills*, *Hard Skills* e *Business*), com foco nas necessidades das Academias.

A iniciativa teve origem na necessidade de migração de materiais que anteriormente estavam sob gestão de um fornecedor e, estrategicamente, precisariam ser internalizados em 2023 para garantir melhor governança e uso dos recursos financeiros.

O resultado foi uma melhor sustentabilidade para a gestão do conhecimento, e hoje já conta com mais de 6 mil conteúdos, estruturados em 84 trilhas de conhecimento com materiais curados do mercado e outros de propriedade intelectual Embraer, com uma gestão a vista, garantindo o aprimoramento e o desenvolvimento de competências daqueles que fazem parte de grupos estratégicos. Permitindo a aprendizagem de onde, como e quando quiser, essa plataforma surgiu para simplificar processos e alavancar resultados.

### / LINKEDIN LEARNING

O LinkedIn Learning passou a compor em 2023 o HUB de Aprendizagem, com o objetivo de fomentar e empoderar as pessoas a buscarem o seu autodesenvolvimento.

O(A) colaborador(a) pode traçar seu objetivo de aprendizagem alinhado com a sua função e aspirações, permitindo o consumo de diversos conteúdos em seu próprio ritmo. A ferramenta conta com um sistema de inteligência artificial que seleciona e indica conteúdos para cada indivíduo, com base em suas preferências e alinhado com as tendências de mercado.

É composta por mais de 21 mil conteúdos (com atualização semanal), disponível em mais de 13 idiomas, contando também com recursos de acessibilidade, além disso, diversos cursos possuem certificação.

A disponibilização das licenças é através do modelo “LEARNING PASS”, em que o(a) colaborador(a) tem autonomia para solicitar a sua licença, de acordo com seu foco em aprendizagem e momento de carreira.

Todos os(as) líderes receberam as licenças, visando o autodesenvolvimento e dando a oportunidade de conhecerem a ferramenta e disseminar junto aos seus times.

O lançamento foi global e contou com a participação de diversos(as) colaboradores(as) e líderes. Atualmente são mais de 4.200 usuários ativos na plataforma e 5 mil horas de aprendizagem em mais de 3,5 mil cursos.

## PROJETO

# FUTURO DO TRABALHO

Os modelos de trabalho que a Embraer tem praticado atualmente favorecem a atração de talentos, trazendo para a organização perfis de profissionais que até 2020 não eram alcançados, pois não oferecia a modalidade 100% remota.

Com os modelos mais amplos e flexíveis, aumentou a pluralidade e amplitude de regiões dentro dos países em que a companhia atua. Profissionais contratados(as) no modelo 100% remoto dão depoimentos de que realizaram o sonho de trabalhar na Embraer, algo que jamais tinham pensado em conquistar.

Em 2023, foi realizada uma nova onda de estudos para revisar os modelos vigentes com o objetivo de analisar o cenário atual e futuro da empresa, bem como as tendências de mercado para garantir a competitividade e premissas estabelecidas para esse tema na organização. Também foi alterado o subsídio oferecido na pandemia pelo cartão multibenefícios para apoiar os(as) colaboradores(as) que atuam nos modelos híbrido e 100% remoto.

## / MODELOS DE TRABALHO

Em 2023, a Embraer manteve seus três modelos de trabalho, iniciados em 2022:

**ON-SITE:** Cinco dias presenciais  
(áreas produtivas e suporte à produção)

**HÍBRIDO:** On site + Remoto  
(até dois dias presenciais)

**100% REMOTO:** Cinco dias remoto

Com base nestes 3 modelos, são oferecidos os serviços de *Facilities* e subsídio aos(as) colaboradores(as).



## Novas contratações de colaboradores(as)

(GRI 401-1)

Novas contratações	Unidade	2021	2022	2023
Total de contratações	N.	1.909	3.371	3.581
Porcentagem de contratações sob o total de colaboradores(as)	%	12,7	19,5	18,7

Número e porcentagem de contratações por gênero	Unidade	2022	2023
Mulheres	N.	858	938
	%	25,5	26
Homens	N.	2.492	2.642
	%	73,9	74

Número e porcentagem de contratações por faixa etária	Unidade	2022	2023
< 30 anos	N.	1.598	1.770
	%	47,4	49
30-50 anos	N.	1.567	1.657
	%	46,5	46
> 50 anos	N.	206	154
	%	6,1	4

Número e porcentagem de contratações por país	Unidade	2022	2023
Brasil	N.	2.831	3.084
	%	84	86
Estados Unidos	N.	497	442
	%	14,8	12
Portugal	N.	2	7
	%	0,06	0
Outros países	N.	41	48

Contratações - STEM*	Unidade	2022	2023
Mulheres	N.	134	146
	%	24	28
Homens	N.	421	377
	%	76	72

**Reformulação** (GRI 2-4): No Relatório Anual de Sustentabilidade anterior (exercício 2022), foi relatado os seguintes números para contratações STEM: mulheres 199 (26%) e homens 561 (74%). Na tabela acima estão os números corretos após revisão pelo time de RH.

## Rotatividade de colaboradores(as)

(GRI 401-1)

Rotatividade	Unidade	2021	2022	2023
Rotatividade total de colaboradores(as)	N.	-	1.347	1.295
Porcentagem de rotatividade sob o número total de colaboradores(as)	%	10,6	8,1	7,4
Rotatividade voluntária de colaboradores(as)	N.	-	956	773
Porcentagem de rotatividade voluntária de colaboradores(as)	%	5,4	6,0	4,41

Número e porcentagem de rotatividade por gênero	Unidade	2022	2023
Mulheres	N.	245	254
	%	18,2	19
Homens	N.	1.094	1.033
	%	81,2	80

Número e porcentagem de rotatividade por faixa etária	Unidade	2022	2023
< 30 anos	N.	243	287
	%	18	22
30-50 anos	N.	902	803
	%	67	62
> 50 anos	N.	202	205
	%	15	16

Número e porcentagem de rotatividade por país	Unidade	2022	2023
Brasil	N.	888	909
	%	65,9	70
Estados Unidos	N.	427	345
	%	31,7	27
Portugal	N.	1	2
	%	0,1	0
Outros países	N.	31	39

## Retorno e retenção ao trabalho após licença-maternidade/paternidade

(GRI 401-3)

Retorno ao trabalho e retenção após licença-maternidade/paternidade	Unidade	2022	2023
Mulheres	N.	3.011	3.285
Homens	N.	13.706	13.420
<b>Total</b>	<b>N.</b>	<b>16.717</b>	<b>16.705</b>

Número total de colaboradores que tiraram licença-maternidade/paternidade por gênero	Unidade	2022	2023
Mulheres	N.	114	74
Homens	N.	390	366
<b>Total</b>	<b>N.</b>	<b>504</b>	<b>440</b>

Número total de colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença-maternidade/paternidade por gênero	Unidade	2022	2023
Mulheres	N.	109	72
Homens	N.	377	354
<b>Total</b>	<b>N.</b>	<b>489</b>	<b>426</b>

Taxa de retorno ao trabalho de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade, por gênero.		2022	2023
Mulheres	%	95,6	97,3
Homens	%	96,7	96,7
<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>96,4</b>	<b>96,8</b>

Número total de colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho, por gênero	Unidade	2022	2023
Mulheres	N.	174	64
Homens	N.	702	329
<b>Total</b>	<b>N.</b>	<b>876</b>	<b>393</b>

Taxas de retenção de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade, por gênero.		2022	2023
Mulheres	%	91,1	90,1
Homens	%	95,1	92,7
<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>94,2</b>	<b>92,3</b>

## Colaboradores(as)

(GRI 2-7)

	Feminino	Masculino	Outros*	Não informado	Total
Número de empregados	3.754	15.404	21	0	19.179
Número de empregados permanentes	3.396	14.895	21	0	18.312
Número de empregados temporários	358	509	0	0	867
Número de empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0
Número de empregados em tempo integral	3.450	14.973	21	0	18.444
Número de empregados de período parcial	304	431	0	0	735

\*Gênero conforme especificado pelos próprios empregados(as).

	Brasil	Estados Unidos	Portugal	Outros países	Total
Número de empregados	16.705	2121	22	331	19.179
Número de empregados permanentes	15.878	2.118	16	300	18.312
Número de empregados temporários	827	3	6	31	867
Número de empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0
Número de empregados em tempo integral	16.401	2.121	22	331	18.444
Número de empregados de período parcial	304	0	0	0	735

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

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

Em 2023 a empresa contou com 2.184 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(das) colaboradores(as) são representados(as) por um sindicato independente ou abrangidos(as) por acordos de negociação coletiva. (GRI 2-30)

## / BENEFÍCIOS (GRI 401-2)

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

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

Além disso a empresa também conta com programa robusto de bem-estar, descrito na página 92 deste relatório.



# DIVERSIDADE

## Diversidade nos órgãos de governança

(GRI 405-1)

Diversidade nos Órgãos de Governança	Unidade	2021	2022	2023
Mulheres	%	15	15	9
Homens	%	85	85	91
< 30 anos	%	0	0	0
30-50 anos	%	8	8	9
> 50 anos	%	92	92	91
<b>Número total de pessoas</b>	<b>N</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>11</b>



## Composição da força de trabalho por gênero e categoria funcional

(GRI 405-1)

Diversidade de colaboradores	Gênero	2021	2022	2023
Administrativo	Mulheres (%)	41	40	41
	Homens (%)	59	59	59
	Não informado (%)	-	0,2	0,2
	<b>Número total de pessoas</b>	<b>549</b>	<b>563</b>	<b>566</b>
Engenheiro	Mulheres (%)	15	15	16
	Homens (%)	85	85	84
	Não informado (%)	-	0	0
	<b>Número total de pessoas</b>	<b>3.441</b>	<b>3.615</b>	<b>3.812</b>
Estágio	Mulheres (%)	41	43	41
	Homens (%)	59	57	59
	Não informado (%)	-	0	0
	<b>Número total de pessoas</b>	<b>640</b>	<b>546</b>	<b>607</b>
Liderança	Mulheres (%)	13	16	16
	Homens (%)	87	84	84
	Não informado (%)	-	0	0
	<b>Número total de pessoas</b>	<b>935</b>	<b>945</b>	<b>991</b>

Diversidade de colaboradores	Gênero	2021	2022	2023
Operacional	Mulheres (%)	9	11	12
	Homens (%)	90	89	88
	Não informado (%)	-	0,4	0,2
	<b>Número total de pessoas</b>	<b>5.803</b>	<b>6.627</b>	<b>7.630</b>
Piloto	Mulheres (%)	1	0	2
	Homens (%)	99	100	98
	Não informado (%)	-	0	0
	<b>Número total de pessoas</b>	<b>79</b>	<b>84</b>	<b>101</b>
Profissional	Mulheres (%)	43	42	42
	Homens (%)	57	58	58
	Não informado (%)	-	0	0
	<b>Número total de pessoas</b>	<b>2.447</b>	<b>2.757</b>	<b>2.935</b>
Técnico	Mulheres (%)	10	9	10
	Homens (%)	90	91	90
	Não informado (%)	-	0,05	0
	<b>Número total de pessoas</b>	<b>2.171</b>	<b>2.126</b>	<b>2.335</b>
Total	Mulheres (%)	18	19	20
	Homens (%)	82	81	80
	Não informado (%)	-	-	0,1
	<b>Número total de pessoas</b>	<b>16.067</b>	<b>17.263</b>	<b>19.179</b>

## Composição da força de trabalho por faixa etária

(GRI 405-1)

Diversidade de colaboradores	Unidade	2021	2022	2023
< 30 anos	%	15	19	20
30 - 50 anos	%	74	69	67
> 50 anos	%	11	12	13

## Etnias e outras minorias

(GRI 405-1)

Composição da força de trabalho - Etnias e outras minorias (%)	2021	2022	2023
Asiático	2	2	1,5
Negro ou Afro-americano	13	13	15
Branco	85	71	70
Indígena	-	0,05	0
Não informado	-	14	13
Pessoas com deficiência	5	5	4

**Nota:** Para pessoa com deficiência, foi considerado os dados apenas das unidades no Brasil.

## Mulheres na liderança

(GRI 405-1)

Mulheres na liderança (%)	2021	2022	2023
Participação das mulheres na força de trabalho total	18	19	20
Participação de mulheres em todos os cargos de gestão, incluindo gestão júnior, média e alta	13	16	16
Participação de mulheres em cargos de gestão júnior, ou seja, primeiro nível de gestão	15	17	18
Participação de mulheres em cargos de alta gerência, ou seja, no máximo dois níveis de distância do CEO ou cargos comparáveis	13	15	13
Participação de mulheres em cargos de gestão em funções geradoras de receita (por exemplo, vendas)	8	0	0
Participação de mulheres em cargos relacionados ao STEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática)	17	17	18

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

## Remuneração entre mulheres e homens

(GRI 405-2)

Proporção entre o salário-base recebido pelas mulheres e aquele recebido pelos homens	%	2022	2023
Administrativo	%	86	87
Engenheiro	%	90	89
Estágio	%	100	100
Liderança	%	87	82
Operacional	%	74	72
Piloto	%	-	64
Profissional	%	89	90
Técnico	%	74	71

## Remuneração entre mulheres e homens

(GRI 405-2)

Indicador	Unidade	Diferença entre colaboradores homens e mulheres
Diferença salarial média entre homens e mulheres	%	10
Diferença salarial mediana entre homens e mulheres	%	0
Diferença média de bônus	%	12
Diferença mediana de bônus	%	5

**Nota:** Cobertura dos dados (% FTEs): 95% (não foram considerados aprendizes, estagiários(as) e colaboradores(as) da EVE).



## POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO APLICADAS AOS MEMBROS DO MAIS ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA E AOS ALTOS EXECUTIVOS

(GRI 2-19)

A Embraer possui atualmente em vigor a Política de Remuneração da Administração que abrange todos(as) os(as) conselheiros(as) 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(das) seus(-suas) executivos(as) diretores(as) qualificados(as) alinhando os interesses destes com os de seus acionistas. Além disso, objetiva-se assegurar aos(às) 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(às) empregados(as) da Embraer.

### Incentivos de Curto Prazo (“ICP”):

os membros da Diretoria fazem jus a uma remuneração variável e são elegíveis à participação nos planos de incentivo de curto prazo como forma de recompensa pelo atingimento de metas que sustentem a estratégia de curto prazo da Embraer.

### Incentivos de Longo Prazo (“ILP”):

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

### Conselho de Administração:

os membros do Conselho de Administração recebem um honorário fixo mensal e é oferecido a eles(elas), 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 2-19)

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 e não estatutário anualmente contendo os resultados pretendidos pela Embraer para aquele ano e as ações planejadas para cada um, de forma que tais resultados sejam alcançados; e (ii) resultado do desempenho global da empresa.

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

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

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

## PROCESSO PARA DETERMINAÇÃO DA REMUNERAÇÃO

(GRI 2-20)

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

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

## PROPORÇÃO DA REMUNERAÇÃO TOTAL ANUAL

(GRI 2-21)

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 2023 foi de: 54 vezes, excluindo-se o ILP - Incentivo de Longo Prazo.



# AVALIAÇÃO DE FORNECEDORES

(GRI 3-3)

A Gestão da Cadeia de Suprimentos na Embraer é conduzida por profissionais altamente qualificados, visando conectar as necessidades de negócio da empresa aos fornecedores globais. Essa gestão busca gerar valor dentro dos mais altos padrões de ética, transparência e conformidade.

A Embraer possui uma cadeia de suprimentos grande e complexa, com mais de 5.000 fornecedores em 62 países. A empresa tem uma Política Global de Compras que estabelece diretrizes para a aquisição de bens, serviços e industrialização de produtos. Além disso, a empresa possui um Código de Ética e Conduta para Fornecedores e outras políticas internas que definem requisitos para questões como privacidade, tratamento de informações confidenciais, leis da concorrência, práticas anticorrupção, prevenção à lavagem de dinheiro, diversidade, requisitos sociais e ambientais.

A Embraer busca garantir que seus processos de compra sejam baseados em integridade e igualdade, buscando os mais altos padrões de qualidade, geração de valor e menor risco para a empresa e a sociedade. Os parceiros de negócios também são submetidos periodicamente a processos de verificação reputacional e monitoramento de risco.

A empresa também cumpre todas as leis aplicáveis relacionadas à importação e exportação de bens e serviços. É importante destacar que apenas as áreas de Suprimentos e áreas delegadas podem realizar contratações, em conformidade com a Política Global de Compras, garantindo um processo justo, transparente e isonômico para todas as empresas participantes.

A Embraer possui um Procedimento Global de Gestão de Fornecedores, que abrange desde o desenvolvimento do produto até o pós-venda, seguindo as normas de Compliance e os critérios de Excelência Empresarial Embraer, com foco na melhoria contínua, ética, sustentabilidade ambiental, segurança e saúde. A área de Gestão de Fornecedores é responsável por garantir o bom desempenho dos fornecedores no cumprimento das condições contratuais e gestão de custos, monitorando métricas e criando planos de ação para fornecedores não aderentes.

Em 2023 a Embraer lançou o programa OneChain que trouxe uma série de inovações e a transformação digital dos processos e sistemas atuais de Supply Chain da empresa. O programa garantirá mais simplicidade, agilidade e padronização para a toda a cadeia de suprimentos da Embraer, alinhado com os nossos pilares de cultura e as iniciativas de simplificação.



## SELEÇÃO DE NOVOS FORNECEDORES

(GRI308-1 e 414-1)

100% dos novos fornecedores foram selecionados com base em critérios-chave e se comprometeram a atender, na íntegra, com as cláusulas descritas no anexo “Especificação

Sócio Ambiental”, o qual é parte integrante do contrato de fornecimento, que também determina que os novos fornecedores devam cumprir e atender os requisitos legais ambientais, de segurança do trabalho e responsabilidade social aplicáveis ao seu ramo de atividade, incluindo a obtenção de licenças e certificados, caso aplicáveis em sua legislação.

### Principais fases do processo de seleção

PRÉ QUALIFICAÇÃO (LONG LIST)	Requerimentos de Compliance: Due Dilligence Block List Red Flag Trade Compliance (screening e países restritos)	Código de Conduta do Fornecedor	Tamanho da Empresa e Localização Geográfica	Contrato de Confidencialidade		
	Saúde Financeira e do negócio	Compliance com os requerimentos de Conflito Mineral	ESG Governança Ambiental e Social	EHS Governança Saúde e Segurança	Gerenciamento de Manufatura	Gerenciamento de Engenharia
QUALIFICAÇÃO	Gerenciamento de Qualidade	Gerenciamento da Cadeia de Suprimentos	Segurança Cibernética e proteção de dados	Foreing Trade		
SELEÇÃO	Análise de Spend, relevância do negócio e Localização Geográfica	Requerimentos de Compliance: Due Dilligence Block List Red Flag Trade Compliance (screening e países restritos)	Excelência Empresarial	Contrato de Fornecimento		

### 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, Trade Compliance (screening e países restritos)), bem como a aceitação do Código de Conduta de Fornecedores. Além disso, nesta fase é assinado o Contrato de Confidencialidade para garantir a confidencialidade das informações entre as partes.

### Qualificação:

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

- Saúde Financeira e do negócio
- Compliance com os requerimentos de Minerais de Conflito
- ESG Governança Ambiental e Social
- EHS Governança 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
- *Foreing Trade*

### 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 fornecedores selecionados assinam um contrato de fornecimento para firmar o compromisso entre as partes.

## AVALIAÇÃO DE IMPACTOS AMBIENTAIS NEGATIVOS NA CADEIA DE FORNECEDORES

(GRI1308-2)

Todos os contratos de fornecimento, serviços e industrialização de produtos possuem requisitos socioambientais, os quais os envolvidos deverão cumprir e implementar. Os documentos de apresentação obrigatória e notificações à Embraer são descritos nos contratos entre as partes, sendo aceitas pelos fornecedores.

O fornecedor, por meio de sua cadeia de suprimentos, deve cumprir as legislações ambientais aplicáveis, como o regulamento europeu REACH\*, CEPA\*\*, TSCA\*\*\* e outras diretrizes relevantes que possam afetar os produtos Embraer. Deve também garantir o cumprimento da legislação ambiental aplicável, inclusive das Subcontratadas. Através

das regulamentações aplicáveis, realizamos avaliações, com base em critérios internos, as quais evidenciam se há impactos negativos a serem evitados e/ou corrigidos.

Nesse ano de 2023, a Embraer contratou a CDP (Carbon Disclosure Project) para fazer a primeira medição da pegada de carbono de seus fornecedores mais estratégicos, contribuindo assim para uma melhor compreensão das emissões de Escopo 3 da Embraer. A partir dessa medição, projetos de redução das emissões serão trabalhados de forma colaborativa visando contribuir de forma mais estruturada para reduzir impactos ambientais negativos e influenciar o setor aeronáutico, seus clientes, fornecedores e usuários.

## RESTRIÇÕES DE MATERIAIS POR REGULAMENTAÇÃO AMBIENTAL

Em relação ao uso de materiais que contém substâncias restritas por regulamentação ambiental, a Embraer possui um time de gestão dedicado, o DIPAS - Desenvolvimento Integrado de Produto Ambientalmente Sustentável. O time trabalha no acompanhamento da evolução da legislação ambiental, coleta de informações de substâncias restritas presentes em artigos em toda a cadeia de fornecimento, identificação de uso nos produtos e processos de fabricação; além disso, também faz o direcionamento das aplicações identificadas

às Engenharias de Produto para análise e execução do plano de mitigação e gestão do plano de desenvolvimento de alternativos, para que os produtos e processos não ofereçam riscos ocupacionais ou ambientais durante todo o seu ciclo de vida. Dessa forma, é garantida a sustentabilidade do produto para os clientes em diferentes países, bem como garantida a integridade ocupacional e ambiental em todas as fases de operação, manutenção e fim de vida das aeronaves.

\* Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals

\*\* Canadian Environmental Protection Act

\*\*\* Toxic Substances Control Act.

## AVALIAÇÃO DE IMPACTOS SOCIAIS NEGATIVOS NA CADEIA DE FORNECEDORES

(GRI 414-2)

A qualidade e a segurança dos produtos da Embraer são essenciais ao negócio. A empresa se compromete a entregar produtos que atendam ou excedam os padrões governamentais aplicáveis da indústria, promovendo segurança e qualidade ao cliente final. Pensando nisso, a Embraer se esforça a garantir que a cadeia de suprimentos seja comprometida e alinhada com as questões sociais e ambientais.

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

Como parte do processo de gerenciamento dos impactos sociais, a empresa tem estabelecido em contratos a cláusula de “Conflict Minerals”, a qual o fornecedor reporta a origem dos minerais contidos nos produtos fornecidos por eles

e seus subcontratados à Embraer conforme lei americana aplicável (Lei Dodd-Frank).

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

Anualmente a empresa realiza due diligences em sua cadeia de suprimentos para identificar se algum de seus produtos são originários de zonas de conflito. Informações adicionais estão disponíveis no relatório 20-F\*.

## FORNECEDORES EM QUE O DIREITO À LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA PODE ESTAR EM RISCO

(GRI 407-1)

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

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

## GESTÃO DE MATERIAIS CRÍTICOS NA CADEIA DE SUPRIMENTOS

(RT-AE-440a.1.)

A Embraer possui uma vasta e complexa cadeia de suprimentos em todo o mundo. Os fornecedores críticos são identificados por meio de duas importantes matrizes cujo resultado combinado permite a empresa definir a melhor estratégia para avaliar e monitorar os riscos potenciais.

→ **Saiba mais**

Requisitos de Fornecedores  
Ética & Compliance

## Monitoramento de risco externo

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

- Riscos Naturais
- Geopolíticos e Econômicos
- Financeiros, de Negócios
- Meio Ambiente/Saúde/Segurança
- Qualidade
- Engenharia
- Pós-venda
- Fabricação
- Cadeia de Suprimentos

**1. Matriz Estratégica:** Seguindo o mesmo conceito da Matriz Kraljic, fornecedores são classificados de acordo com a complexidade dos produtos e serviços fornecidos à Embraer, bem como o gasto total ao longo da vida do contrato. Essas informações são combinadas com o nível de impacto nos negócios da Embraer. O resultado são os fornecedores críticos e estratégicos identificados.

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

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

## Monitoramento de risco interno

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

- Performance
- Custo & Eficiência
- Business Growth
- Parceria

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

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

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

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

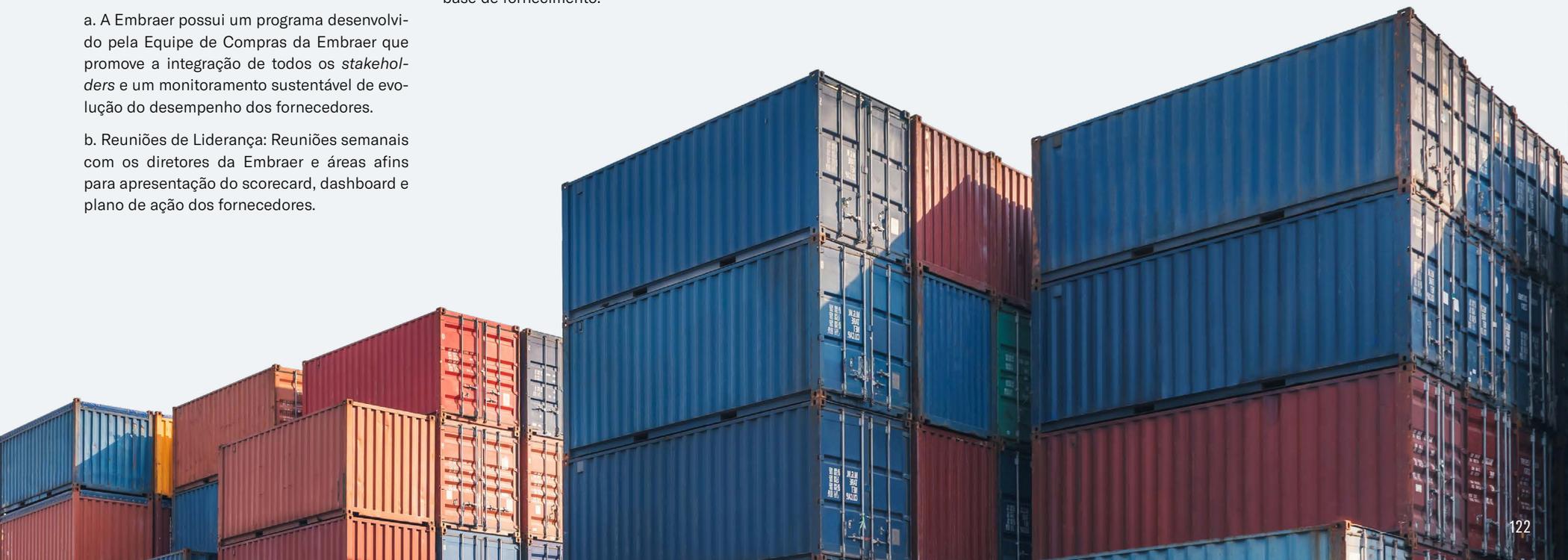
c. Reuniões executivas: Reuniões trimestrais entre lideranças de alto nível da Embraer e Fornecedores, onde são apresentados os resultados do monitoramento de desempenho e discutidos os planos de ação. Este fórum também permite discutir melhoria de processos, competitividade e sustentabilidade em toda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

## / FORNECEDORES LOCAIS

(GRI 204-1)

18% do orçamento de compras das unidades operacionais importantes no ciclo de 2023 foi destinado a fornecedores localizados no Brasil. As unidades operacionais importantes

estão definidas como as plantas produtivas localizadas no Brasil: São José dos Campos, Botucatu e Gavião Peixoto.



# COMUNIDADES LOCAIS

(GRI 413-1)

A tabela a seguir mostra os principais resultados do trabalho realizado pelo Instituto Embraer e Embraer *Foundation* em 2023.

<b>Instituto Embraer (Brasil) e Embraer <i>Foundation</i> (Estados Unidos)</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Número de organizações apoiadas pelo Instituto Embraer e Embraer <i>Foundation</i>	36	43	37
Voluntários engajados em todo o mundo	895	1.296	1.421
Horas destinadas ao voluntariado [horas]	8.145	5.891	12.468
<b>Programa de Ensino Médio (apenas Brasil)</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Número de graduados de ambas as escolas de ensino médio da Embraer desde 2002	4.440	4.760	5.000
Número de alunos do ensino médio da Embraer aceitos em universidades públicas ou privadas com 100% de bolsa	84%	75%	86%
Estudantes universitários contemplados pelo fundo de bolsas (acumulado)	768	768	N/A**
Estudantes universitários contemplados pelo programa de bolsas Revoar	-	-	21

\* Dados apurados em 30 de março de 2024.

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





INDICADORES DE  
**GOVERNANÇA**

## GOVERNANÇA CORPORATIVA

(GRI 3-3)

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

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

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

Treinamento do Conselho de Administração, Política de Partes Relacionadas, Política de Remuneração, entre outras, sendo que essas políticas são publicadas no site de Relação com os Investidores da Embraer, objetivando garantir a transparência sobre as informações da empresa.

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

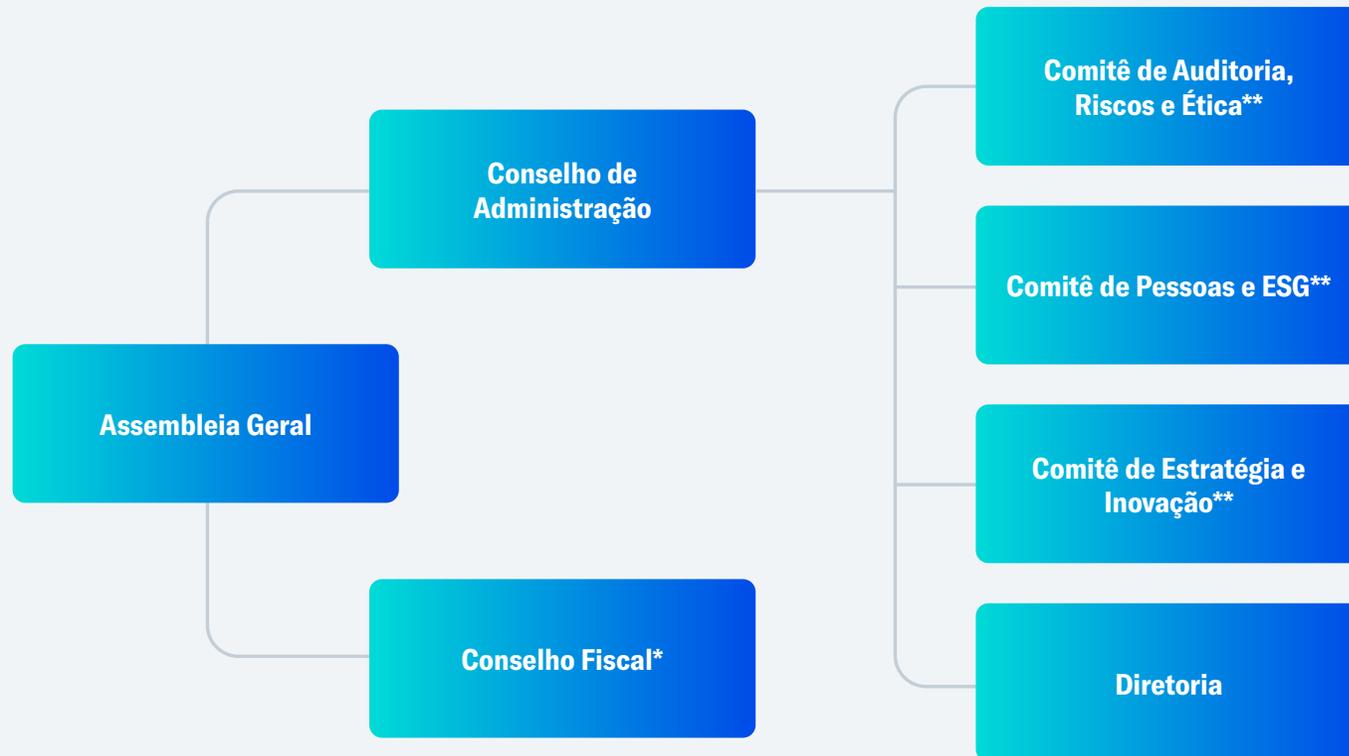
Por fim, a Política Anticorrupção é também um documento de referência da empresa, por estabelecer diretrizes visando assegurar, além da conformidade com a legislação, a correta gestão dos relacionamentos nos negócios, tanto com terceiros quanto com nossos(as) colaboradores(as) e a prevenção de conflitos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



## / ESTRUTURA DE GOVERNANÇA E SUA COMPOSIÇÃO

(GRI 2-9)

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



\* Conselho Fiscal - Órgão independente - art. 43 ES

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

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

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

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

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

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

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

gerenciais e as demonstrações financeiras.

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

## / PRESIDENTE DO MAIS ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA

(GRI 2-11)

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



## PAPEL DESEMPENHADO PELO MAIS ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA NA SUPERVISÃO DA GESTÃO DOS IMPACTOS

(GRI 2-12)

O Estatuto Social da companhia e o regimento interno do Conselho de Administração preveem que as principais competências do Conselho são: (a) fixar a orientação geral dos negócios da empresa; (b) eleger e destituir os diretores da empresa; (c) fiscalizar a gestão dos diretores da empresa; (d) apreciar os resultados trimestrais das operações da empresa; (e) apreciar o Relatório da Administração e as contas da Diretoria deliberando sobre a sua submissão à Assembleia Geral; (f) convocar os auditores independentes para prestar os esclarecimentos que entender necessários sobre a empresa; (g) aprovar os orçamentos anuais e plurianuais, os planos estratégicos, os projetos de expansão e os programas de investimento da Embraer, bem como acompanhar sua execução, dentre outras.

A supervisão do Conselho de Administração é feita por meio das reuniões do órgão que

ocorrem ordinariamente oito vezes ao ano ou extraordinariamente sempre que necessário por meio do reporte dos Comitês de Assessoramento e de temas que a Diretoria julgar relevante, além daqueles que já fazem parte da pauta recorrente de reuniões.

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

## DELEGAÇÃO DE RESPONSABILIDADE PELA GESTÃO DE IMPACTOS

(GRI 2-13; 2-16)

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

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



## / PAPEL DESEMPENHADO PELO MAIS ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA NO RELATO DE SUSTENTABILIDADE

(GRI 2-14)

O Comitê de Pessoas e ESG assessora o Conselho de Administração no que se refere à análise, recomendação e acompanhamento da estratégia socioambiental da companhia, discute os principais projetos em andamento, cronograma ESG da Embraer, e seus desafios e metas. O relato de sustentabilidade é aprovado pelos membros do comitê, assim como o processo de materialidade e a definição dos temas materiais.

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

## / CONFLITOS DE INTERESSE

(GRI 2-15)

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

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



# ÉTICA E COMPLIANCE

## MECANISMOS PARA ACONSELHAMENTO E APRESENTAÇÃO DE PREOCUPAÇÕES

(GRI 2-25 e 2-26)

O Departamento de Compliance da Embraer conta com uma estrutura independente e com reporte direto ao Comitê de Auditoria, Riscos e Ética, bem como um canal de denúncias estruturado e disponível 24 horas por dia, 7 dias na semana, nas línguas dos países onde a empresa atua, possibilitando que quaisquer indivíduos (colaboradores(as) ou não) possam trazer dúvidas ou preocupações.

Ainda, a governança da área foi estruturada de modo a criar os papéis de embaixadores e agentes de Compliance em diversas áreas da Embraer, de forma que o apoio possa também ser dado por colaboradores(as) destas áreas, que são periodicamente treinados acerca dos temas de Compliance.

Além disso, o Código de Ética e Conduta e as demais políticas a ele relacionadas são de livre e fácil acesso por meio da intranet da companhia, lá estabelecendo as principais diretrizes a serem observadas.

Quaisquer preocupações relativas à conduta empresarial da Embraer podem ser trazidas à própria área de Compliance ou por meio do canal de denúncias - Helpline -, amplamente divulgado e disponível, conforme mencionado acima. O canal prima pela anonimidade e a confidencialidade, bem como a não-retaliação aos denunciantes de boa-fé.

## 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 2 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 a 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 serão divulgadas 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 relacionado a temas anticorrupção e correlatos em 2023.

A comunicação do Código de Ética e Conduta ocorre através dos principais canais oficiais da companhia além da intranet e site externo da empresa. O respectivo treinamento é obrigatório a todos(as) os(as) funcionários(as), cujo percentual de adesão mínimo aceito pela companhia é de 95%. Ademais, a liderança e os(as) funcionários(as) são treinados e comunicados no tema de anticorrupção (a saber: Suborno & Corrupção; Ética & Compliance; Conflito de Interesses; Governança Corporativa) conforme 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, o qual é parte integrante do fluxo de contratação, os parceiros de negócios que possam apresentar riscos de anticorrupção potencialmente relevantes recebem a cópia e declaram ter lido e compreendido o Código de Ética e Conduta.

## 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 2023, 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 a 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, o Departamento de Compliance implementou o portal FlyRight (Lextegrity), uma ferramenta que integrou e complementou a condução dos processos de Compliance da companhia, tais como *due diligence* de terceiros, *Know Your Customer* (KYC), hospitalidades, doações, patrocínios, conflitos de interesse, dentre outros.

## CASOS DE DISCRIMINAÇÃO E MEDIDAS CORRETIVAS TOMADAS

(GRI 406-1)

A Embraer recebeu dois casos de discriminação através do canal de denúncias oficial da companhia (Helpline) em 2023, os quais foram apurados como procedentes com consequente medidas disciplinares.

## 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 2023, foi cerca de USD 524.142 milhões e cerca de USD 14.130 milhões, respectivamente.



## / 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.

## / PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES

(GRI 2-28)

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 Associações 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.



## SEGURANÇA DE DADOS

### / NÚMERO DE VIOLAÇÕES DE DADOS; PORCENTAGEM ENVOLVENDO INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS

(RT-AE-230a.1)

A Embraer emprega soluções e procedimentos de segurança cibernética para garantir o tratamento, coleta e disponibilização mais adequados e aplicáveis dos dados e informações utilizados por seus sistemas corporativos, processos de negócios e produtos. Esses procedimentos e mecanismos são baseados nas melhores práticas de mercado (como frameworks como NIST 800 *Special Publication* e ISO27001/2) e passam por revisões periódicas para garantir sua capacidade de detectar, controlar e responder a possíveis ameaças cibernéticas globais. No entanto, esses resultados não são divulgados publicamente.

Ao longo do ano de 2023, a Embraer não teve vazamentos de dados com informações sigilosas.

### / DESCRIÇÃO DA ABORDAGEM PARA IDENTIFICAR E ABORDAR OS RISCOS DE SEGURANÇA DE DADOS NAS OPERAÇÕES E PRODUTOS DA EMPRESA

(RT-AE-230a.2)

A Embraer estabelece as diretrizes quanto à metodologia a ser utilizada para o gerenciamento de vulnerabilidades pela área de Segurança da Informação. A sua utilização permite tomar medidas adequadas para eliminar as respectivas vulnerabilidades antes que as mesmas possam ser exploradas.

A gestão de vulnerabilidades é um processo contínuo e transparente realizado pela equipe de Segurança da Informação. Utilizando soluções de digitalização e auditoria digital de sistemas e aplicações, o processo é responsável por fornecer, nos itens de configuração do CMDB (*Configuration Management Data Base*), as vulnerabilidades identificadas nas diversas camadas que compõem os sistemas corporativos. As varreduras são programadas para serem realizadas diariamente, com mecanismos para evitar impactos nas operações. Para atender as rotinas críticas mensais da empresa, a varredura é realizada de forma menos intrusiva, evitando sobrecargas nos sistemas críticos. Os resultados das varreduras devem gerar visibilidade sobre a situação da empresa, centralizando os resultados no CMDB. Semanalmente ocorre uma reunião entre representantes de todas as gerências da área de Tecnologia da Informação (TI) para reportar resultados, analisar casos críticos e endere-

çar o tratamento dos mesmos. Esses resultados são confidenciais e não divulgados publicamente.

O processo de gestão de correções e atualizações (em inglês *Patch Management and Update Process*), sob responsabilidade da área de infraestrutura de TI, visa coordenar e executar atualizações de sistemas corporativos. O processo deve ser organizado listando as vulnerabilidades com base nos itens de configuração com a classificação das atualizações necessárias ordenadas por criticidade, com base na métrica de gravidade CVE (*Common Vulnerabilities and Exposures*). Para cada grau de gravidade, a área de Infraestrutura de TI deve priorizar a aplicação de atualizações e correções dentro de um prazo de atendimento.

Nos eventos detectados no gerenciamento de vulnerabilidades, a equipe de Infraestrutura de TI tem a prerrogativa de realizar ações de remediação sem aviso prévio. Essas ações estão ligadas ao objetivo de manter os níveis de operação dos negócios, garantindo a disponibilidade, integridade e confidencialidade da empresa.

## / GOVERNANÇA CIBERNÉTICA NA EMBRAER

(GRI 3-3; 418-1)

A Governança Cibernética da Embraer é composta pelos seguintes membros do Comitê Executivo:

1. CEO - Diretor Executivo
2. CFO - Diretor Financeiro
3. CISO – Diretor de Segurança da Informação
4. Vice-Presidente de Defesa & Segurança da Embraer
5. Vice-presidente Jurídico e de *Compliance / Data Protection Officer (DPO)*
6. Vice-presidente de Engenharia
7. TEMPEST (CEO - Especialista em segurança cibernética) - empresa afiliada da Embraer

O Comitê Cibernético se reúne mensalmente, e o CISO tem autonomia para evocar o comitê quando necessário. Além disso, há reuniões do Conselho de Administração e do CARE para discutir a Agenda de Segurança Cibernética com atualizações e decisões sobre Risco Cibernético.

## / QUEIXAS COMPROVADAS RELATIVAS À VIOLAÇÃO DA PRIVACIDADE E PERDA DE DADOS DE CLIENTES

(GRI - 418-1)

Em 2023 a Embraer não teve reclamações relacionadas à violação de privacidade por parte de funcionários(as) e clientes, bem como não teve vazamentos, furtos ou perdas de dados de clientes.

A empresa possui uma estrutura dedicada que gerencia as questões relacionadas à privacidade de dados em todo o grupo Embraer, por meio da composição de uma equipe multidisciplinar sob a supervisão do DPO – Data Protection Officer.



# SEGURANÇA OPERACIONAL E QUALIDADE DO PRODUTO

## / PROGRAMA DE SEGURANÇA OPERACIONAL EMBRAER

(GRI 3-3; RT-AE-250)

Concebido para estabelecer a governança das iniciativas de segurança e as revisões de indicadores de todas as operações da empresa (projetos, fabricação, manutenção e controle de tráfego aéreo), o Programa de Segurança Operacional tem como foco o aumento contínuo da segurança em produtos e operações e é presidido pelos Vice-Presidentes Sêniores de Engenharia, de Operações e de Serviços e Suporte.

As ações de segurança relacionadas à gestão de riscos são apresentadas mensalmente na reunião de diretoria da empresa, onde participam 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.

## GOVERNANÇA DE SEGURANÇA OPERACIONAL



O compromisso da Embraer e a orientação de ações de segurança a todos(as) os(as) colaboradores(as) estão presentes na Política de Segurança da empresa. Esta política é aprovada pelo CEO da Embraer e por todos(as) os(as) vice-presidentes seniores e está disponível para todos(as) colaboradores(as). A política é reforçada nos treinamentos e eventos de promoção da cultura de segurança.

Desde 2003 estão estabelecidos comitês internos de segurança operacional para abordar a gestão de riscos. Esses comitês revisam, periodicamente, todos os reportes de segurança recebidos de funcionários(as), clientes, fornecedores, autoridades aeronáuticas e outros públicos que se relacionam com a Embraer. Para cada um desses reportes, é avaliado o risco associado de acordo com os padrões da indústria aeronáutica e os padrões da Embraer, validando as ações propostas e gerenciando-as até sua conclusão.

Além da gestão de riscos acima descrita, a Embraer dedica especialistas para apoiar autoridades em todas as investigações de acidentes e incidentes com seus produtos. O objetivo é melhorar a segurança dos produtos através da determinação dos fatores contribuintes e da definição de recomendações para prevenir eventos futuros.

Segurança é parte fundamental da cultura,

que é promovida por meio de diversas iniciativas: treinamentos internos sobre segurança do produto e cultura de segurança, conferências internas de segurança, participação em eventos externos de segurança com clientes, fornecedores, autoridades e outros fabricantes de aeronaves para troca de dados de segurança e lições aprendidas. Além disso, pesquisas internas periódicas de cultura de segurança são realizadas para avaliar as áreas nas quais serão focadas ações para melhorar a consciência de segurança.

(RT-AE-250a.3)

Em 2023, foram vinte Diretrizes de Aeronavegabilidade (DAs) novas emitidas pela ANAC (Agência Nacional de Aviação Civil). Elas envolveram os seguintes produtos: ERJ170, ERJ-190, EMB-550, EMB-200, EMB-505, EMB-145. Todas as DAs estão disponíveis publicamente e as informações mais recentes podem ser encontradas nos sites regulatórios apropriados.



## / SEGURANÇA EM PRIMEIRO LUGAR E QUALIDADE SEMPRE

A Embraer faz a gestão de performance através dos indicadores SQDC (sigla em inglês para Segurança, Qualidade, Entregas e Custo). Não é por acaso que Segurança e Qualidade são as primeiras. A empresa acredita que o foco na Segurança e Qualidade é fundamental para excelência dos processos e, dessa forma, é possível garantir as entregas no prazo e o melhor custo para todos os *stakeholders*.

A Qualidade possui uma diretoria dedicada que garante um olhar 360° de todos os processos da empresa, das unidades produtivas ao corporativo, do desenvolvimento de novos produtos à operação dos clientes, incluindo a base de fornecedores.

A Embraer acredita que um fator determinante para a excelência em qualidade é a cultura. Para desenvolver continuamente e reforçar a cultura da qualidade, são realizadas diversas iniciativas como conversas quinzenais com as equipes, semanas da Qualidade dedicadas nas plantas produtivas e campanhas de comunicação visual reforçando atitudes e princípios de segurança e qualidade, além de um evento on-line da Semana da Segurança Operacional e Qualidade para toda a empresa. Em 2023, o evento contou com sete interações

entre palestras e estudos de casos e mais de 1.200 participações de funcionários(as) na Embraer.

Pensando em fomentar cada vez mais o tema de Segurança e Qualidade na empresa, foram promovidos ao longo do ano diversas ações, como oito semanas sobre FOE (*Foreign Object Elimination*) distribuídas entre os sites, a Semana Global da Qualidade, Evento de Cultura na vice-presidência de operações voltado para a liderança, semana sobre relatório de prevenção de acidentes em todas as unidades e o LEAN Transformation Week com foco em qualidade.

A empresa escuta os clientes para entender suas necessidades e busca sempre superar as expectativas. Os esforços que são investidos para melhorar continuamente os processos e entregar qualidade para os clientes levou a companhia, em 2023, a ser reconhecida na Aviação Executiva da Embraer, conforme pesquisa de satisfação dos clientes publicada pelas revistas AIN (Aviation International News) e PRO PILOT.

### AIN



#### Position

Source: AIN Product Support Survey 2023

# 3<sup>RD</sup>

2022 - 1st



#### Overall Score

Source: AIN Product Support Survey 2023  
Survey Period: May - June

# 8,00

2022 - 8,03

### PRO PILOT



#### Position

Source: Pro Pilot 2023  
Corporate Aircraft Product Support Survey

# 1<sup>ST</sup>

2022 - 2nd



#### Overall Score

Source: Pro Pilot 2023 Corporate Aircraft Product Support Survey  
Survey periodo: May - July

# 7,76

2022 - 7,81



## 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 2023, foram 33 auditorias externas entre as unidades no Brasil e exterior, garantindo a manutenção de suas certificações.



## 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: entendimento da estratégia, gestão integrada, excelência em processos e 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), o *Shop* e o *Office Floor Management*.

Com foco no ganho de produtividade e na eliminação dos desperdícios, o Sistema de Excelência Embraer é responsável por garantir a implementação de melhorias de forma padronizada, sendo mantido organicamente na companhia a partir de um intenso trabalho de capacitação promovido pela Academia LEAN - que em 2023 atingiu a marca de 15 mil colaboradores(as) treinados(as), e pelas ações de comunicação e reconhecimento junto à comunidade LEAN da Embraer.

## / TESTES EM PRODUTOS

Na Embraer, são realizadas inspeções, ensaios 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 de seus 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 de 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 pro-

ductivo 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 por seus 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, o qual 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.

→ [Assista ao vídeo](#)



## 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 de 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*. A seguir, um *overview* do que uma das plataformas de aprendizado oferece:

### TIPOS DE TREINAMENTOS EMBRAER



#### Class

Curso ministrado por instrutor(a) no formato presencial ou híbrido



#### Auto Instruction and Read&Sign

Material disponível para leitura on-line, podendo ser realizado a qualquer momento



#### On-line

Treinamento interativo, podendo ser executado a qualquer momento pelo(a) funcionário(a)



#### On the Job Training

Treinamento prático realizado no ambiente de trabalho com Padrinho/Madrinha

### DADOS DOS TREINAMENTOS

16.112

FUNCIONÁRIOS(AS)  
TREINADOS(AS) EM 2023

449.947

HORAS DE  
TREINAMENTOS EM 2023

235.141

PARTICIPAÇÕES EM  
TREINAMENTOS EM 2023

787

CURSOS DIFERENTES  
MINISTRADOS EM 2023

Demais informações podem ser consultadas no box – treinamento e desenvolvimento (capacitação e educação).

## GESTÃO DA QUALIDADE DOS FORNECEDORES / TREINAMENTO 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, independente 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 - fornecedor direto; Tier 2 - fornecedor do fornecedor; Tier 3 em diante - sucessivamente.

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 2023, foram realizados 43 projetos em conjunto com 28 empresas, nacionais e internacionais.

Complementando as iniciativas, existem os treinamentos na modalidade *Webinars*. Estes treinamentos possuem um foco mais específico, porém com uma maior abrangência de empresas por turma.

Em 2023, foram realizados cinco *Webinars* com abrangência para 100+ fornecedores, nacionais e internacionais, sobre os temas *Problem Solving* (Solução de Problemas), Programa FOE (Eliminação de Objetos Estranhos), Compromisso com a Qualidade, Responsabilidade Civil e Prevenção de Problemas Relacionados à Documentação da Qualidade.



## / 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 as especificações do pedido de compra. Em algumas situações, definidas nas normas de recebimento, os produtos ou amostras são encaminhados aos laboratórios para ensaios que comprovem o atendimento aos requisitos técnicos especificados. Quando as peças em excesso são recebidas, as peças são sucateadas se o fornecedor não atualizar a documentação para garantir a rastreabilidade.

### Tratamento de não conformidades (produto e processo)

Ao identificar peças suspeitas ou falsificadas, o material é segregado em quarentena seguindo o mesmo processo para o tratamento de produtos não conformes. Em caso de identificação de não conformidades nos processos relacionados ao manuseio de peças falsificadas, são abertas ações corretivas para conter a recorrência do problema e garantir a solução definitiva. As peças para descarte de sucata têm seus descartes rigorosamente controlados para evitar o uso indevido no processo produtivo.

### Treinamento

É oferecido treinamento aos(às) funcionários(as) pelo sistema EmPower sobre o impacto de peças falsificadas na indústria aeronáutica e prevenção. As práticas realizadas pela Embraer também são implantadas em procedimentos específicos nas áreas.





➤ SUMÁRIO DE  
**CONTEÚDO**

# 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 2023 a 31 de dezembro de 2023, com base nas Normas GRI.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

## Conteúdos gerais

NORMA GRI	CONTEÚDO	Relatório de Sustentabilidade	Referências adicionais
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	Página 06 do Relatório Anual 2022	
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Página 65	
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Página 65	
	2-4 Reformulações de informações	Página 65	
	2-5 Verificação externa	Página 65	
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	-	Relatório de Administração
	2-7 Empregados(as)	Página 109	
	2-8 Trabalhadores(as) que não são empregados(as)	Página 109	
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	Página 125	
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	-	Política de indicação e Treinamento Regimento interno do Conselho
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Página 127	
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Página 128	
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Página 128	
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Página 129	
	2-15 Conflitos de interesse	Página 129	

## Conteúdos gerais

GRI 2

CONTEÚDO	Relatório de Sustentabilidade	Referências adicionais
2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Página 130	
2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	-	Estrutura Organizacional, Política de indicação e Treinamento
2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	-	Regimento interno do Conselho
2-19 Políticas de remuneração	Página 115	Regimento interno do Conselho
2-20 Processo para determinação da remuneração	Página 116	Regimento interno do Conselho
2-21 Proporção da remuneração total anual	Página 116	
2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	-	Sustentabilidade
2-23 Compromissos de política	-	
2-24 Incorporação de compromissos de política	-	
2-25 Processos para reparar impactos negativos	-	
2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Página 130	
2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Página 132	
2-28 Participação em associações	-	CDP - C12.3 - Engagement
2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	-	Procedimento Corporativo
2-30 Acordos de negociação coletiva	Página 91	

## Temas materiais

GRI 3

NORMA GRI	CONTEÚDO	Relatório de Sustentabilidade	Referências adicionais	ODS trabalhados
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	Página 05	Pág 66	
	3-2 Lista de temas materiais	Página 05	Pág 67	

## Desempenho econômico

GRI 201

NORMA GRI	CONTEÚDO	Relatório de Sustentabilidade	Referências adicionais	ODS trabalhados
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	Página 12 a 14 do Relatório Anual 2022	Central de Resultados págs 11 a 13	8,9
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	-	CDP - C2. Risks and Opportunities C3. Business Strategy	13
	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	-	Relatório 20-F	8, 9
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	-	Relatório 20-F	

## Práticas de compra

GRI 204

NORMA GRI	CONTEÚDO	Relatório de Sustentabilidade	Referências adicionais	ODS trabalhados
GRI 204: Práticas de compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	Página 57	Pág 122	8

## Combate à corrupção

GRI 205

NORMA GRI	CONTEÚDO	Relatório de Sustentabilidade	Referências adicionais	ODS trabalhados
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Página 66	Página 130	16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Página 67	Página 131	16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Página 68	Página 131	16

## Energia

NORMA GRI	CONTEÚDO	Relatório de Sustentabilidade	Referências adicionais	ODS trabalhados
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Página 16 a 18 do Relatório Anual 2022	Páginas 14 a 18	
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	Página 09	Página 70	7, 8, 12, 13
	302-2 Consumo de energia fora da organização	Página 11	Página 72	7, 8, 12, 13

## Água e efluentes

NORMA GRI	CONTEÚDO	Relatório de Sustentabilidade	Referências adicionais	ODS trabalhados
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Página 16	Página 77	
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-3 Captação de água	Página 17	Página 78	6, 8, 12
	303-4 Descarte de água	Página 18	Página 79	6

## Emissões

NORMA GRI	CONTEÚDO	Relatório de Sustentabilidade	Referências adicionais	ODS trabalhados
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Página 12	Página 73	
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 12	Página 73	3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Página 13	Página 74	3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 13	Página 74	3, 12, 13, 14, 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 13 e 14	Página 75	13, 14, 15
	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	Página 15	Página 76	3, 12
	305-7 Emissões de NO <sub>x</sub> , SO e outras emissões atmosféricas significativas	Página 15	Página 76	3, 12, 14, 15

## Resíduos

NORMA GRI	CONTEÚDO	Relatório de Sustentabilidade	Referências adicionais	ODS trabalhados
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Página 20	Página 81	
GRI 306: Resíduos 2020	306-3 Resíduos gerados	Página 20, 21 e 22	Página 81, 82 e 83	3, 6, 12, 14, 15
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	Página 20, 21 e 22	Página 81, 82 e 83	3, 11, 12
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	Página 20, 21 e 22	Página 81, 82 e 83	3, 6, 11, 12, 14, 15

## Avaliação Ambiental de Fornecedores

NORMA GRI	CONTEÚDO	Relatório de Sustentabilidade	Referências adicionais	ODS trabalhados
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Página 52	Página 117	
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Página 54	Página 118	
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Página 54	Página 119	

## Emprego

NORMA GRI	CONTEÚDO	Relatório de Sustentabilidade	Referências adicionais	ODS trabalhados
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados(as)	Página 41 e 42	Página 106 e 107	5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados(as) em tempo integral que não são oferecidos a empregados(as) temporários ou de período parcial	Página 30 e 45	Página 91 e 110	5, 8
	401-3 Licença maternidade/paternidade	Página 43	Página 108	5, 8

## Saúde e Segurança do Trabalho

NORMA GRI	CONTEÚDO	Relatório de Sustentabilidade	Referências adicionais	ODS trabalhados
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Página 24	Página 85	
	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 24 e 26	Página 85 e 87	8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Página 24 e 26	Página 85 e 87	3, 8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	-	-	-
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	-	-	-
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	-	-	8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	Página 27	Página 88 a 89	3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Página 26	Página 87	8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 24 e 26	Página 85 e 87	
	403-9 Acidentes de trabalho	Página 25	Página 86	3, 8, 16

## Capacitação e Educação

NORMA GRI	CONTEÚDO	Relatório de Sustentabilidade	Referências adicionais	ODS trabalhados
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	-	-	
	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado(a)	Páginas 31 e 32	Página 92 e 93	4, 5, 8, 10
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados(as) e de assistência para transição de carreira	Página 33	Página 95	8
	404-3 Percentual de empregados(as) que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Página 32	Página 92	5, 8, 10

## Diversidade e Igualdade de Oportunidades

NORMA GRI	CONTEÚDO	Relatório de Sustentabilidade	Referências adicionais	ODS trabalhados
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados(as)	Páginas 46 e 48	Página 111	5, 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Página 49	Página 114	5, 8, 10

## Não Discriminação

NORMA GRI	CONTEÚDO	Relatório de Sustentabilidade	Referências adicionais	ODS trabalhados
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Página 66	Programa de Compliance Embraer Página 130	
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Página 70	Página 132	5, 8

## Liberdade Sindical e Negociação Coletiva

NORMA GRI	CONTEÚDO	Relatório de Sustentabilidade	Referências adicionais	ODS trabalhados
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 55	Página 120	8

## Comunidades Locais

NORMA GRI	CONTEÚDO	Relatório de Sustentabilidade	Referências adicionais	ODS trabalhados
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Página 58		5, 8, 10

## Avaliação Social de Fornecedores

NORMA GRI	CONTEÚDO	Relatório de Sustentabilidade	Referências adicionais	ODS trabalhados
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Página 52	Página 117	
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Página 54	Página 118	3, 6, 11, 12
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Página 55	Página 119	3, 6, 11, 12

## Privacidade do Cliente

NORMA GRI	CONTEÚDO	Relatório de Sustentabilidade	Referências adicionais	ODS trabalhados
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos tópicos materiais	Páginas 71 e 73		
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Página 73		16

# SUMÁRIO DE CONTEÚDO SASB

## Gestão de Energia

Métricas	Código	Relatório de Sustentabilidade	Referências Adicionais
Total de energia consumida; percentual de eletricidade da rede; percentual renovável	RT-AE-130a.1	Página 11	Página 72

## Gestão de Resíduos Perigosos

Métricas	Código	Relatório de Sustentabilidade	Referências Adicionais
Quantidade de resíduos perigosos gerados; percentagem de resíduos perigosos reciclados	RT-AE-150a.1	Páginas 20 e 21	Páginas 82 e 83
Número e quantidade agregada de derramamentos reportáveis; quantidade recuperada de derramamentos reportáveis	RT-AE-150a.2	Página 22	Página 87

## Segurança de Dados

Métricas	Código	Relatório de Sustentabilidade	Referências Adicionais
Número de violações de dados; percentagem envolvendo informações confidenciais	RT-AE-230a.1	Página 71	Página 134
Descrição da abordagem para identificar e abordar os riscos de segurança de dados nas operações e produtos da empresa	RT-AE-230a.2	Página 72	Página 134



## Segurança do Produto

Métricas	Código	Relatório de Sustentabilidade	Referências Adicionais
Número de "recalls" emitidos; total de unidades recolhidas	RT-AE-250a.1	-	
Número de peças falsificadas detectadas; porcentagem evitada	RT-AE-250a.2	Página 82	Página 143
Número de Diretivas de Aeronavegabilidade recebidas; total de unidades afetadas	RT-AE-250a.3	Página 81	Página 137
Valor total de perdas monetárias como resultado de procedimentos legais associados à segurança do produto	RT-AE-250a.4	Em 2023, a empresa não teve perdas monetárias relacionadas à segurança do produto.	

## Economia de combustível e Emissões na fase de uso do produto

Métricas	Código	Relatório de Sustentabilidade	Referências Adicionais
Receita de produtos relacionados a energia alternativa	RT-AE-410a.1	Em 2023, cerca de 24% da receita líquida da empresa veio de produtos mais sustentáveis-	
Descrição da abordagem e discussão da estratégia para abordar a economia de combustível e as emissões de gases de efeito estufa (GEE) dos produtos	RT-AE-410a.2	Página 82	Página 15

## Fornecimento de Materiais

Métricas	Código	Relatório de Sustentabilidade	Referências Adicionais
Descrição da gestão de riscos associados ao uso de materiais críticos	RT-AE-440a.1	Página 56	Página 120

## Ética nos Negócios

Métricas	Código	Relatório de Sustentabilidade	Referências Adicionais
Montante total de perdas monetárias resultantes de processos legais associados a incidentes de corrupção, suborno e/ou comércio internacional ilícito	RT-AE-510a.1	Página 69	Página 131
Receita de países classificados como "E" ou "F" do Índice Anticorrupção de Defesa Governamental da Transparência Internacional	RT-AE-510a.2	Página 70	Página 132
Descrição dos processos para gerenciar riscos de ética empresarial em toda a cadeia de valor	RT-AE-510a.3	Página 70	Página 132

# SUMÁRIO DE CONTEÚDO TCFD

Recomendações	Divulgações recomendadas	Relatório de Sustentabilidade	Referências Adicionais
Governança	a) Descreva como o Conselho supervisiona os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas.	Páginas 60 a 65 Páginas 125 a 129	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.	Página 12 a 15 Página 16 do Relatório Anual 2022 Páginas 73 a 76 Página 15	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](http://embraer.com)



CHALLENGE.  
CREATE.  
OUTPERFORM.