

## **POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO (“PRA”)**

Aprovado pelo Conselho de Administração em 26 de outubro de 2018 e com última revisão em 23 de abril de 2026.

### **1 OBJETIVO**

A presente Política estabelece as regras e diretrizes da remuneração dos administradores (Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração e Diretoria Executiva Estatutária) da Embraer S.A. (“Embraer” ou “Companhia”). Para tanto, a Política deve garantir o alinhamento dos interesses estratégicos da Companhia, de seus administradores e de seus acionistas, bem como adotar as melhores práticas em comparação a mercados de referência.

### **2 UNIVERSO DE APLICAÇÃO**

- 2.1 Esta Política aplica-se exclusivamente à Embraer.
- 2.2 A Política de Remuneração da Administração abrange os membros da Administração da Companhia, sendo a “Administração” o Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento, conforme definido abaixo, e a Diretoria Estatutária.
- 2.3 A Companhia possui, na data da publicação desta Política, os seguintes Comitês Estatutários: Comitê de Estratégia e Inovação (“CESTI”), Comitê de Pessoas e ESG (“CPESG”) e Comitê de Auditoria, Riscos e Ética (“CARE”) (“Comitês Estatutários”).
- 2.4 A remuneração global da Administração será fixada pela Assembleia Geral, nos termos do artigo 152, da Lei das Sociedades por Ações, cabendo ao Conselho de Administração determinar a remuneração de cada um de seus membros, dos membros dos Comitês Estatutários e de cada Diretor Estatutário da Companhia, considerando as responsabilidades, o tempo dedicado às funções, a competência, a reputação profissional e os valores dos seus serviços no mercado.

### **3 REFERÊNCIAS PARA A DEFINIÇÃO DA REMUNERAÇÃO**

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

O *peer group* será revisitado em até 3 anos.

## **4 REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

- 4.1 A remuneração dos membros do Conselho de Administração será fixa, não atrelada às suas participações em reuniões do órgão, e será paga em 12 (doze) parcelas mensais. A definição dos valores estará alinhada com a prática de mercado e estratégia de remuneração vigente na empresa, para remunerar os serviços dos membros do Conselho de Administração de acordo com sua dedicação e conforme o escopo de responsabilidade atribuído.
- 4.2 A União, na qualidade de titular da ação de classe especial, terá direito de eleger um membro efetivo do Conselho de Administração e respectivo suplente.
- 4.3 Os empregados da Companhia terão o direito de eleger, em votação em separado, dois membros efetivos do Conselho de Administração e 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.
  - 4.3.1 No caso dos membros do Conselho de Administração eleitos, em votação em separado, pelos empregados (indicados pelo CIEMB – Clube de Investimentos dos Empregados da Embraer e pelos empregados não acionistas), a remuneração será equivalente à diferença entre a remuneração fixa mensal acima e a remuneração recebida no exercício de sua atividade regular na Companhia. Se a remuneração recebida no exercício de sua atividade regular na Companhia for maior ou igual que a remuneração cabível aos membros do Conselho de Administração, não haverá pagamento de remuneração como membro do Conselho de Administração.
  - 4.3.2 No caso de membros do Conselho de Administração suplentes representantes da União e dos empregados (indicados pelo CIEMB e pelos não acionistas), só caberá remuneração e benefícios, e nas mesmas bases dos titulares, no caso e durante a efetiva substituição do respectivo membro titular do Conselho de Administração, seja por ausência, impedimento ou vacância, nos termos do artigo 29 do Estatuto Social da Companhia.
- 4.4 Os membros do Conselho de Administração convidados a participarem das reuniões dos Comitês Estatutários dos quais não são membros, não farão jus ao recebimento de honorários de tais comitês.
- 4.5 O Presidente do Conselho de Administração terá remuneração fixa mensal diferenciada dos demais membros.
- 4.6 Os membros titulares do Conselho de Administração serão beneficiários do seguro de responsabilidade civil para administradores (D&O - "Directors and Officers"), compulsoriamente incluídos na apólice, cujo custo será

inteiramente assumido pela Companhia.

- 4.7 Os membros titulares do Conselho de Administração e os membros dos comitês estatutários terão direito ao benefício de assistência médica, de forma opcional, sendo 100% do custo de responsabilidade do segurado e pago mensalmente.
- 4.8 Os membros titulares do Conselho de Administração e os membros dos comitês estatutários terão direito ao benefício de seguro de vida e acidentes pessoais, de forma opcional, nos mesmos moldes do oferecido aos diretores estatutários da Companhia.
- 4.9 Os custos com traslados são inteiramente assumidos pela Companhia, do local de origem dos membros do Conselho de Administração ou Comitê para o local da reunião do Conselho de Administração ou do Comitê que integre, além de outras despesas eventualmente incorridas pelo membro do Conselho de Administração ou Comitê nesses deslocamentos.
- 4.10 Recomenda-se que os honorários sejam reajustados no 1º ano de mandato por meio de pesquisa de mercado conduzida por consultoria de remuneração e, no 2º ano de mandato, pela inflação acumulada nos últimos 12 meses no período de abril a março.
- 4.11 Não há pagamento de remuneração variável de curto e longo prazos aos membros do Conselho de Administração.

## **5 REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS COMITÊS DE ASSESSORAMENTO AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

- 5.1 Os membros dos Comitês, exceto o Presidente do Conselho de Administração, farão jus a honorários mensais pela participação em cada Comitê, sendo a participação dos membros do Conselho de Administração limitada a 2 (dois) Comitês.
- 5.2 Os Coordenadores dos Comitês farão jus a remuneração diferenciada, não podendo qualquer membro do Conselho de Administração exercer tal função em mais de um Comitê.
- 5.3 Recomenda-se que os honorários sejam reajustados no 1º ano de mandato por meio de pesquisa de mercado conduzida por consultoria de remuneração e, no 2º ano de mandato, pela inflação acumulada nos últimos 12 meses no período de abril a março.
- 5.4 Não há pagamento de remuneração variável de curto e longo prazos aos membros dos comitês.

## **6 REMUNERAÇÃO DOS DIRETORES ESTATUTÁRIOS**

- 6.1 A remuneração terá três componentes, designada Remuneração Total (RT), sendo uma parcela fixa e duas variáveis:

RT = RF + ICP + ILP, onde:

- RF = remuneração fixa (salário ou honorários)
- ICP = incentivo de curto prazo
- ILP = incentivo de longo prazo

Os valores de Remuneração Total (“RT”) devem ser planejados anualmente, com base nas pesquisas de mercado conduzidas por consultoria de remuneração.

- 6.2 O planejamento das RTs e de suas três componentes (RF, ICP e ILP), estará alinhado com a prática de mercado e estratégia de remuneração vigente na empresa.
- 6.3 O ILP será apenas um valor de referência para o exercício vigente e a aquisição do direito ao seu recebimento dar-se-á em data futura, conforme as condições previstas no Plano de Incentivo de Longo Prazo para Executivos da Embraer.

#### **REMUNERAÇÃO FIXA (RF)**

- 6.4 Será definida anualmente a partir das referências de mercado e da realidade econômico-financeira da Companhia.
- 6.5 Os executivos contarão, ainda, com os benefícios previstos em política da Companhia.
- 6.6 Os Diretores Estatutários que não tenham vínculo na condição de empregado da Companhia não farão jus ao 13º salário e ao recolhimento do FGTS. Quanto a férias, ser-lhes-á assegurado o direito ao descanso remunerado de 20 dias úteis por ano, sem o complemento de 1/3 da remuneração e sem a possibilidade de abono pecuniário. Ao final do mandato, caso o Diretor não tenha utilizado todos os dias de descanso a que faz jus, eles serão cancelados e não haverá compensação de qualquer natureza.
- 6.7 Os Diretores Estatutários que tenham contrato de trabalho suspenso na condição de empregado farão jus ao 13º salário, ao recolhimento do FGTS e a férias, nos termos da legislação.

#### **REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DE CURTO PRAZO (ICP)**

- 6.8 O montante de ICP a distribuir entre os executivos elegíveis será baseado em metas quantitativas e prioridades individuais das respectivas Vice-Presidências.
- 6.9 Caberá ao CPESG recomendar ao Conselho de Administração os valores adicionais de bônus discricionário ao CEO e VPs, quando aplicáveis.
- 6.10 Serão elegíveis ao ICP todos os diretores estatutários da Companhia, exceto aqueles que estejam contemplados nas Políticas de Remuneração Variável para as Equipes de Vendas das Unidades de Negócios da

Companhia.

- 6.11 Anualmente o Conselho de Administração, assessorado pelo Comitê de Pessoas e ESG (“CPESG”), aprovará as metas quantitativas e seus respectivos pesos, bem como as prioridades individuais das respectivas Vice-Presidências e do CEO.
- 6.12 O montante de ICP a ser efetivamente distribuído aos diretores estatutários a cada exercício será determinado pela aplicação do percentual de atingimento das metas quantitativas realizado no respectivo exercício sobre os valores planejados de ICP, mais o valor discricionário, quando aplicável.
- 6.12.1 Os valores de ICP individuais serão ajustados com base no nível de atingimento das Prioridades Individuais.
- 6.12.2 Cada resultado previsto na meta quantitativa deverá prever uma faixa de desempenho, com um valor percentual mínimo de alcance (gatilho), abaixo do qual o resultado é considerado nulo, e um valor percentual máximo de alcance (CAP), acima do qual o desempenho não gera recompensa adicional.
- 6.12.3 Do montante de ICP planejado, o CPESG recomendará ao Conselho de Administração a parcela a ser atribuída à Diretoria Estatutária, inclusive com os respectivos valores individuais.
- 6.13 O pagamento dos ICPs deverá levar em conta os valores recebidos a título de PLR, quando aplicável por força de legislação ou determinação legal, evitando duplicidade.
- 6.14 O pagamento do ICP ocorrerá imediatamente após a aprovação das contas do respectivo exercício fiscal pela Assembleia Geral Ordinária (“AGO”).
- 6.15 Nos casos em que, em função de sua data de admissão, o executivo contribua apenas parcialmente para os resultados do exercício fiscal, será pago, por ocasião do pagamento aos demais eleitos, um valor proporcional ao efetivo tempo de prestação de serviços no respectivo exercício.
- 6.16 Nos casos em que a contribuição parcial ocorra em função de demissão ou destituição, o Conselho de Administração, por recomendação do CPESG, avaliará a adequação de se proceder a tal pagamento.

### **INCENTIVO DE LONGO PRAZO (ILP)**

- 6.17 Os valores planejados de ILP serão definidos em função das referências de mercado, respeitadas as condições estabelecidas no Plano de Incentivo de Longo Prazo da Embraer (“Plano”), conforme definido pelo Conselho de Administração, assistido pelo CPESG.

6.18 Uma vez estabelecido o valor planejado dos ILPs individuais, serão calculadas as respectivas quantidades de ações (na forma de patrimônio e/ou fantasmas, a depender das regras do Plano vigente) a serem outorgadas aos executivos, sendo 50% como Ações Restritas e 50% como Ações de Performance, conforme modelo e critérios estabelecidos no Plano.

## **7 RESPONSABILÍVEIS**

A Vice-Presidência de Pessoas e Sustentabilidade à qual se reporta a área de Remuneração será responsável pela supervisão, fiscalização e acompanhamento das atividades contidas nesta Política. Dúvidas e conflitos relativos a esses temas serão levados ao Comitê de Pessoas e ESG.

## **8 REVISÃO**

A presente Política deverá ser revisada a cada 2 (dois) anos, ou em período inferior, sempre que necessário, de forma a garantir que esteja de acordo com as necessidades da Embraer, do negócio e das demais partes interessadas. Não havendo a necessidade de alteração, ela será publicada novamente no Sistema de Gestão de Documentos da Embraer (“DOC.EMB”) e nos canais apropriados das Controladas, tendo sua data de revisão atualizada.

## **9 REFERÊNCIAS**

- Estatuto Social da Embraer
- Regimento Interno do Conselho de Administração da Embraer
- Regimento Interno da Diretoria da Embraer
- Regimento Interno do Comitê de Auditoria, Riscos e Ética da Embraer
- Regimento Interno do Comitê de Pessoas e ESG da Embraer
- Regimento Interno do Comitê de Estratégia e Inovação da Embraer
- Política de Remuneração e Benefícios Aplicáveis aos Conselheiros de Administração e Membros dos Comitês do Conselho De Administração