

Relatório de Sustentabilidade 2024



omni





sumário

Destaques 2024	pg. 3
Mensagem do presidente	pg. 4
Omni 30 anos	pg. 6
Nosso negócio	pg. 11
Crescimento sustentável	pg.19
Governança corporativa	pg.22
Nossa gente	pg.35
Desempenho econômico e financeiro	pg.53
Matriz de stakeholders	pg.58
Cidadania e meio ambiente	pg.65
Sumário de conteúdo GRI e SASB	pg.76

Destaques 2024

Lucro líquido
de
R\$ 161 mi



Quase 5 bilhões de carteira
líquida* (+10% sobre 2023)



Leves

R\$ 2,3 bilhões



Pesados

R\$ 1,2 bilhão



Empresas

R\$ 375 milhões



Motos

R\$ 993 milhões



Canais alternativos

R\$ 81 milhões

* Carteira própria mais ativos
de crédito sob gestão

Comemoração de um ano
de implantação do programa
Omni Elas, com quase R\$ 600
milhões fornecidos em crédito,
beneficiando

434 mil mulheres
e reconhecimento do
programa pela inovação
em crédito e pelo foco em
ESG no 20º Prêmio
Banking Transformation



Cerca de
5 milhões

de redução de custos
operacionais, maior
produtividade e eliminação
de erros humanos em
processos-chave, com
inovação e tecnologia



Mais de
93 mil horas



de treinamento, uma média
de 24,5 horas de capacitação
por colaborador/ano

R\$ 1,8 milhão investidos em
projetos próprios e instituições
parceiras:



46.515
vidas
impactadas

1º lugar



como Melhor Empresa para
Trabalhar - Ranking
Instituições Financeiras
GPTW pelo quarto ano
consecutivo

Mensagem do presidente

GRI 2-22

Em 2024, ano em que completamos 30 anos de existência, reafirmamos nossa missão de melhorar a vida das pessoas, proporcionando a realização de seus sonhos e objetivos. Com orgulho da trajetória construída até aqui, seguimos olhando para o futuro com clareza e determinação, preparando a Omni&Co para expandir seus negócios de forma sustentável e responsável.

Nosso propósito de fomentar a inclusão financeira se mantém inabalável. Seguimos trabalhando para sermos referência para quem impulsiona o Brasil: os milhões de empreendedores que têm dificuldade em comprovar renda e, por isso, não são amparados pela maioria das instituições financeiras. Com esse foco, estruturamos um planejamento robusto numo a uma carteira de R\$ 10 bilhões até 2028, ao mesmo tempo em que fortalecemos nossos mecanismos de gestão, reforçando a base que sustenta nossa expansão.

Vivemos um ano extraordinário, encerrando 2024 com um lucro de R\$ 161 milhões. Avançamos em todas as nossas frentes de negócio, com destaque para o segmento de veículos, cuja carteira líquida cresceu 15%, alcançando R\$ 4,2 bilhões. A produção cresceu 20%, atingindo R\$ 2,4 bilhões, e as unidades de Leves, Pesados e Motocicletas apresentaram rentabilidade e produtividade recordes. Na Finsol, fortalecemos a operação de microcrédito, com ganhos importantes de eficiência.

Paralelamente, consolidamos iniciativas que fortalecem nossa cultura organizacional e a gestão da integridade. Em 2024, aderimos ao Pacto Brasil pela Integridade Empresarial, promovido pela Controladoria-Geral da União (CGU), e ao Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção, do Instituto Ethos. Também evoluímos significativamente em nosso Programa de Compliance, com a implementação do pilar de Compliance de Integridade, voltado à prevenção, detecção e resposta a condutas antiéticas.

No campo da governança, estruturamos ainda mais nossos processos de gestão de riscos, amadurecendo o Modelo de Gestão Omni (MGO) e organizando as bases para um ecossistema cada vez mais escalável e integrado. Nossa infraestrutura tecnológica também evoluiu: migramos todo o parque tecnológico para a nuvem, tornando nossas operações mais ágeis e seguras, além de fortalecer nossos controles cibernéticos. A segurança da informação se tornou um pilar de conscientização contínua, com ações de capacitação voltadas não só para nossos colaboradores, mas também para nossa rede de agentes, por meio do programa Agente Mais Seguro.

Demos também um passo importante com a criação do Comitê ESG da Omni&Co, que terá sua primeira reunião em 2025. Este comitê será responsável pela gestão dos indicadores



socioambientais, pela supervisão do nosso Relatório de Sustentabilidade e pela avaliação das ações desenvolvidas para mitigar os temas materiais priorizados em nossa última consulta a stakeholders. Um exemplo concreto é a elaboração do nosso primeiro inventário de emissões de gases de efeito estufa, que abrangerá toda a nossa operação.

O investimento nas nossas pessoas continuou sendo prioridade em 2024. Lançamos o Mapa de Capacitação, proporcionando mais de 70 mil horas de treinamentos para nossos colaboradores e Agentes, que são o ponto de contato direto com nossos clientes. Foram mais de 600 ações de desenvolvimento com nossa rede comercial pelo programa Gente do Agente, 200 promoções e 202 novas vagas abertas. Também acolhemos novos talentos com o Programa Acelera, que trouxe 10 estagiários para somar à construção do futuro da Omni. Nosso compromisso com a diversidade e a

inclusão ganhou espaço físico com a inauguração do novo Omni Office, projetado para refletir nossos valores. Com acessibilidade em todos os ambientes, espaços de convivência colaborativos e símbolos visuais que reforçam nosso propósito, o novo prédio representa a nossa cultura: acolhedora, respeitosa e inclusiva.

Celebramos também o primeiro ano do programa Omni Elas, voltado para a concessão de crédito a mulheres empreendedoras. A iniciativa, realizada em parceria com a IFC (*International Finance Corporation*), tem como foco ampliar o acesso ao crédito, oferecer capacitação e promover a autonomia econômica feminina, com impacto social e rentabilidade.

Encerramos 2024 como uma das Melhores Empresas para Trabalhar do Brasil, segundo o ranking da GPTW, ocupando o 28º lugar nacional e, pelo quarto ano consecutivo, o 1º

lugar no setor financeiro de médio porte. Isso reafirma nosso compromisso com um ambiente de trabalho pautado pelo respeito, desenvolvimento e colaboração.

Sabemos que a sustentabilidade dos nossos negócios está intrinsecamente ligada à solidez da nossa governança, à força da nossa cultura e à nossa capacidade de gerar impacto positivo. Por isso, seguimos comprometidos com a transparência, com o fortalecimento dos nossos compromissos ESG e com a construção de um futuro em que crescimento e responsabilidade caminham juntos.

E juntos seguimos #rumoaos10bi.

Heverton Peixoto
CEO da Omni&Co

The Omni logo is displayed in a large, light blue, stylized font at the bottom right of the page. The letters are outlined and have a modern, rounded appearance.



Omni 30 anos

GRI 2-6, 2-8

Somos uma empresa financeira, de capital nacional, que acaba de completar 30 anos de atividades. Uma empresa que se orgulha de seguir viabilizando recursos para as classes C e D, fazendo jus ao nome Omni, que significa "para todos". Melhorar a vida das pessoas, proporcionando a realização de seus sonhos e objetivos, sempre foi a missão dos fundadores Érico Ferreira e Tadeu Silva, propósito que tornamos cada vez mais forte em nossa cultura.

Iniciamos nossas atividades focados no financiamento de veículos, especialmente de veículos leves, caminhões e utilitários com mais de dez anos de uso. Com o tempo, passamos a oferecer outros produtos e soluções financeiras para pessoa física e jurídica, como microcrédito, crediário loja, crédito com garantia de veículo, capital de giro e investimentos financeiros.

Nosso braço financeiro (Omni Financeira) continua sendo nossa principal atividade. Em 2024, atendemos 1.892 municípios para financiamento de veículos leves, motos e pesados, tendo 7.994 lojistas cadastrados, 101 agentes master, 31 agentes no canal direto e 10

no canal direto próprio. O nosso negócio de microcrédito (Finsol) cobriu 551 municípios, contando com 41 agências especializadas.

Estamos atentos à transformação digital, mas continuamos valorizando as relações humanas, seja com nossos clientes, colaboradores, agentes, acionistas, parceiros ou com a comunidade.

Propósito

Omnizar! Fazer o melhor hoje para o seu amanhã ser ainda melhor.

Visão

Realizar sonhos e impulsionar o Brasil por meio de crédito acessível e sustentável.



Nosso Jeito Omni de Ser

Assim como nosso propósito e nossos valores, a nossa cultura, nosso jeito de ser, evolui com o passar dos anos. Para que nossos comportamentos reflitam a Omni do futuro, ajustamos as atitudes esperadas de nosso time:

1. Temos paixão pelo que fazemos e orgulho de quem somos.
2. Somos protagonistas.
3. Buscamos resultados extraordinários, juntos!
4. Confiamos nas pessoas e comunicamos sem barreiras.
5. Planejamos, inovamos e reagimos rápido.
6. Simplificamos sempre!
7. Tomamos decisões baseadas em fatos e dados.
8. Somos Omni para todas as pessoas.

Nossos valores

A Cultura Omni é composta por cinco valores, presentes em todas as nossas decisões e no dia a dia:

RESPEITAMOS NOSSAS PARCERIAS

Nos relacionamos com proximidade, transparência e compromisso com o combinado.

AGIMOS DE MODO EMPREENDEDOR

Atuamos com ousadia, agilidade e disposição.

TEMOS SENSO DE JUSTIÇA

Fazemos o que é certo, valorizando a meritocracia para alto desempenho.

GARANTIMOS EFICIÊNCIA

Conduzimos nosso negócio com a máxima lucratividade.

TRABALHAMOS PRA VALER

Trabalhamos com paixão e engajamento.



Nossa história



1994

Início das atividades da Local SA, futura Omni



1997

Rede soma 50 agentes, com atuação regional



1998

Instituição passa a se chamar Omni



2002

Alcançamos a marca de 100 mil clientes



2003

Primeira financeira a lançar FIDC no Brasil



2009

Rede ampliada para 75 agentes e quase 200 mil clientes



2013

Início da operação de Captação de Varejo e CDC Loja (credliário)



2015

Chegamos a 800 mil clientes e mais de 100 agentes



2017

Aquisição do Banco Pecúnia



2018

Lançamento do Banco Omni e salto para 4,7 milhões de clientes



2021

Criação do Instituto Omni



2022

Aquisição da Finsol e ampliação da operação de microcrédito



2023

Formação do ecossistema Omni&Co



2024

Capitalização da empresa para chegar aos R\$ 10 bilhões de carteira própria mais ativos de crédito sob gestão

Prêmios, reconhecimentos e compromissos

GPTW - Instituições Financeiras



Pelo quarto ano consecutivo, ficamos em 1º lugar entre as Melhores Empresas para Trabalhar do Great Place to Work (GPTW), na categoria Instituições Financeiras de médio porte e conquistamos a 28ª colocação entre as 175 melhores do país. Esses reconhecimentos refletem o nosso compromisso em manter o bom ambiente de trabalho na organização.



Obtivemos o 3º lugar na edição de 2024 do Prêmio Reclame Aqui, na categoria Financiamento de Autos – Grandes Operações. A premiação reconhece as empresas por sua reputação, atendimento e experiência do cliente.



Recebemos medalha de ouro na categoria Cultura Focada no Cliente – Melhor Estratégia de Inovação – com o case "Transformando a experiência do cliente através da cultura organizacional".



Nosso case "Omni automatizando jornadas, elevando a experiência do cliente!", sobre o chatbot Sofi, criado em parceria com a PROA.AI, levou o troféu bronze em Automação da Experiência do Cliente.



Ganhamos o troféu prata na especialidade em Call Center/Contact Center com o case de atendimento no canal Reclame Aqui "Transformando e construindo oportunidades na jornada da experiência do cliente".



Fomos vencedores do pilar de Empresas do Ecossistema Financeiro por inovação em crédito com o Omni Elas. Também recebemos o prêmio especial de Empresa do Ano por nosso foco em ESG.



A Omni é vencedora do Prêmio Conarec 2024, no segmento de Serviços Financeiros, uma conquista que reflete o nosso compromisso com a excelência em atendimento ao cliente e com a inovação em soluções financeiras.

Nossos compromissos



Para consolidar uma cultura organizacional pautada pela integridade, pelo respeito e pela responsabilidade corporativa, aderimos em 2024 ao Pacto Brasil pela Integridade Empresarial, iniciativa da Controladoria Geral da União, e ao Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção, do Instituto Ethos.



Desde 2023 somos parceiros oficiais da Organização das Nações Unidas (ONU) e do Pacto Global na iniciativa ONU Mulheres, entidade para a igualdade de gênero e empoderamento das mulheres.



Buscando ser uma empresa cada vez mais humanizada, aderimos ao Capitalismo Consciente, um movimento global que une pessoas e empresas que acreditam que a economia deve gerar valor para todos. Por meio dessa parceria, incentivamos nossos líderes e colaboradores a desenvolverem negócios mais conscientes, sustentáveis e inovadores, além de promover um olhar empático e transformador sobre a sociedade.



A Omni participou do evento na ONU sobre a evolução dos ODS no Brasil



Nosso
negócio

Ecosistema Omni&Co*

GRI 2-2



Nosso principal negócio, a Omni Financeira, concede crédito para financiamento de veículos novos e usados. Somos o nono maior player do Brasil em leves usados, quinto maior em pesados usados e quarto maior em motos usadas. Também fazemos refinanciamento, concedendo empréstimo pessoal com uso de um veículo como garantia.

Nosso banco digital oferece aos usuários a facilidade de acessar serviços bancários, como investimento em CDB, com agilidade e segurança.

No atendimento a empresas de médio porte, atuamos em crediário (CDC Loja, nas modalidades massificado, estruturado e sustentável), capital de giro (para manter o fluxo de caixa do negócio), antecipação de recebíveis e outros produtos que facilitam o dia a dia dos lojistas.

A Omni Financeira e o Omni Banco são classificados pela Fitch Ratings (BBB) e Standard & Poors (brA).



Tem como principal objetivo promover o desenvolvimento econômico através do microempreendedor, da microempresa e de empresas de pequeno porte, fortalecendo os seus negócios por meio de crédito produtivo e orientado.

Com uma carteira de mais de R\$ 130 milhões, já liberou mais de R\$ 2 bilhões em 15 anos. Atualmente, a Finsol atende 551 municípios, com o apoio de nossos agentes de microcrédito e parceiros, que auxiliam as candidatas na obtenção do crédito e os incentiva a crescer e prosperar.



Essa joint venture entre a Omni e a Wiz dá suporte às operações da Omni&Co para alavancar a venda de seguros nos nossos canais por meio de uma operação comercial mais focada, expansão de portfólio e maior fidelização dos lojistas.

* Em 2024, a Trigg, que era a nossa marca de cartões de crédito digitais, deixou de fazer parte da estrutura estratégica do ecossistema Omni&Co.

Unidades de negócios

Empresas



Criada com o objetivo de fomentar empresas dos segmentos de mobilidade e varejo, a partir da junção de nossa operação de CDC (Lojas e Middle Market), e de alavancar as nossas BUs, conectando clientes, grupos e negócios.

Rede de Agentes



Cuida do relacionamento com os nossos parceiros, sua expansão e conduz programas direcionados a esse público.

Microcrédito



Possui time que atende exclusivamente esse produto, buscando expandir a rede e impactar a vida dos empreendedores formais ou informais.

Leves



Tem como objetivo fomentar e desenvolver nossa operação de financiamento e refinanciamento de veículos leves, com a visão de termos a operação mais completa desse segmento.

Motos



Desenvolve e fomenta nossa operação de financiamento e refinanciamento de motos visando sermos referência no segmento de motos usadas.

Pesados



Conduz o financiamento e refinanciamento de caminhões, ônibus e implementos rodoviários com a visão de nos tornarmos referência de crédito para o caminhoneiro.

Canal Direto



Tem como objetivos estratégicos ser um berçário de novos Agentes Master, promovendo futuros Agentes; e ser um canal para testar produtos e tendências e ramificar nossa rede no território nacional.

Serviços Bancários



Responsável pelos serviços bancários que viabilizam as operações da Omni Financeira e de outras empresas do nosso grupo.

Cobranças Especiais



Faz a gestão das carteiras adquiridas pela Omni, com foco na recuperação de crédito.

Canais Alternativos



Responsável pela gestão dos diversos canais de venda de produtos e relacionamento com nossos clientes.

Omni 1



Nosso braço de seguros e assistências que fomenta todas as unidades de negócios Omni&Co com produção de seguridade e recursos.

Tecnologia e digitalização

GRI 3-3 | Tema material

A área de Tecnologia da Informação da Omni&Co desempenha um papel estratégico na sustentação de nossas operações. Ela é o motor propulsor para a inovação dos nossos negócios e permite o aumento da eficiência, escalabilidade e inovação nas nossas unidades de negócios.

Mais de 4 mil programas (APIs) estão associados aos serviços e produtos financeiros ofertados por nossa rede. Cada clique que um cliente, colaborador, lojista ou Agente dá em aplicativos da Omni representa um requisito, o que soma 20 milhões de acionamentos por dia. Somente o motor de crédito roda 20 mil vezes por dia, 50 vezes em um único minuto.

A equipe de TI, formada por cerca de 120 profissionais (entre colaboradores e terceiros), dá suporte de conexão, velocidade e segurança para todo esse sistema

proprietário, que foi construído ao longo de 30 anos e que exige arquitetura de alta disponibilidade, segurança contra ameaças cibernéticas e facilidade de acesso para o usuário.

Em 2024, migramos todo nosso parque tecnológico para a nuvem, ampliando nossa escalabilidade e velocidade de movimentações. Trata-se de uma nuvem híbrida, que aproveita a melhor característica de cada fornecedor. Nesse processo, aproveitamos também para atualizar todos os componentes tecnológicos.



Inovação

Essa migração, finalizada em setembro, favorece testar e implementar novas soluções com agilidade. Como exemplo, temos 25 robôs operativos atualmente, que surgiram como teste, foram aprimorados e hoje executam tarefas repetitivas, liberando nosso time de TI para atividades mais estratégicas. Também usamos inteligência artificial generativa para o desenvolvimento de sistemas e assistentes virtuais para as áreas de negócios.

Dessa forma, reforçamos o tema inovação como parte de nossa visão estratégica, que visa estabelecer uma cultura que promove, estimula e engaja as pessoas para que sejam criativas, tragam novas ideias, tecnologias e práticas para melhorar a jornada diária, a oferta de serviços financeiros e a experiência do cliente.

Temos um time de inovação focado em descobrir novas tecnologias alinhadas às necessidades do nosso negócio, incentivar jornadas de inovação disruptivas e mapear startups que possam auxiliar nessa busca. Os projetos realizados são divulgados para toda a organização, estimulando o intraempreendedorismo, o que também é feito por meio de palestras envolvendo a temática.

Evoluímos em todos os indicadores de qualidade relacionados à inovação, especialmente no que diz respeito à eficiência, para o qual temos um parâmetro mais rigoroso a cada ano, visando reduzir o percentual aceitável de erro nos processos.



omni9

Embaixadores da Inovação

Para incentivar a cultura de inovação e o empreendedorismo na empresa, criamos o Programa Omni9, por meio do qual formamos 30 colaboradores em temas como Inovação, MVP e Design Thinking, em parceria com a Endeavor. Concluída a capacitação, esses colaboradores foram reconhecidos como nossos Embaixadores da Inovação.

Os sete melhores projetos foram avaliados e tivemos três vencedores, com os projetos Crédito para Mecanização Voltada Para Pequenos Produtores Rurais, Financiamento via WhatsApp e Tela Gerencial para Marcação e Acompanhamento das Fraudes em Veículos.

Jornada da Agilidade

Oferecemos as melhores soluções e produtos, dentro ou fora da Omni, por meio de equipes multidisciplinares, autogerenciáveis e organizadas em 11 squads. Nosso atendimento está capilarizado por toda a organização, atendendo as demandas das áreas de negócios e facilitando a interação com nossos clientes.

O uso de frameworks ágeis para gerenciar mudanças e programas de treinamento contínuos nas ferramentas e processos possibilitou a redução de falhas no sistema para menos de 3%.

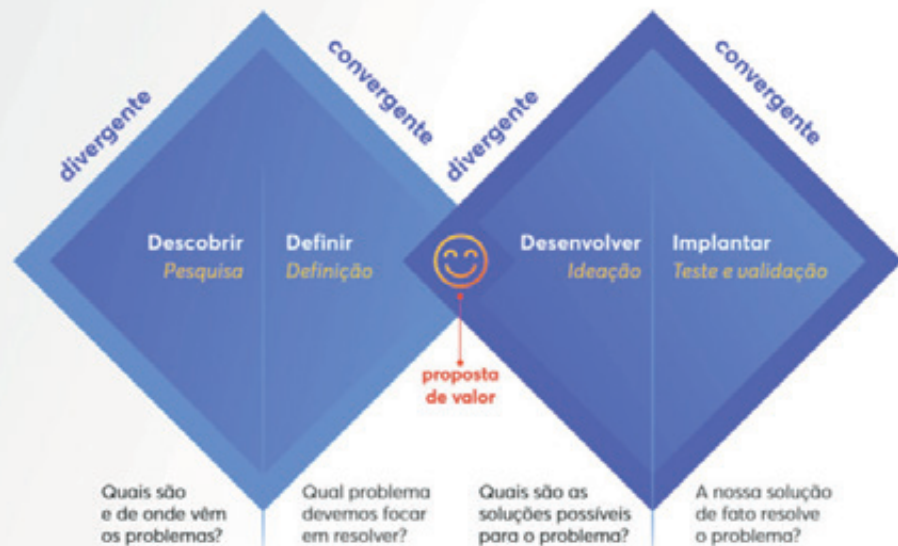
Metodologia *Double Diamond*

Usamos essa metodologia que permite identificar problemas com clareza, explorar soluções diversas e entregar produtos bem pensados, eficientes e centrados nas necessidades do cliente.

Com as inovações implementadas ao longo dos anos de 2023 e 2024, estamos prontos para crescer ainda

mais, ao mesmo tempo em que proporcionamos um ambiente seguro para nossos clientes e parceiros.

Nossas soluções tecnológicas buscam o atendimento das expectativas dos clientes, com padrões excelentes de segurança, garantindo que nossos clientes possam navegar com confiança no mundo digital.



Descobrir

- Mapeamento das dores/problemas
- Preparação dos *Discovery's*
- Prototipação e testes com usuários.

Definir

- Kick-off – Governança Gestão de Iniciativa/GI.
- Escrita das histórias.
- Refinamento técnico.
- Definição MVP
- Validação Stakeholder

Desenvolver

- *Planning*
- Ciclos de desenvolvimento – *Sprint's* quinzenais
- Testes

Implantar

- Planejamento Piloto e Rollout
- Comunicação e treinamento
- Review ao final de cada Release

O que alcançamos em 2024



Economia de 60 mil horas de trabalho



Liberação de colaboradores para atividades mais estratégicas e de valor



Economia de cerca de R\$ 5 milhões a partir da redução de custos operacionais, maior produtividade e eliminação de erros humanos em processos-chave



Aumento de 40% na eficiência dos ciclos de desenvolvimento e redução de 80% nas falhas de produção e entrega de software



Manutenção permanente, 24 horas x 7 dias, de mais de 1.200 ativos: servidores, redes, data centers, soluções na nuvem



Mais de R\$ 9 milhões investidos em migração para servidores em nuvem, com cobertura atual superior a 99%



Maior segurança cibernética: redução de 36% de falsos positivos (atividades legítimas sinalizadas como ameaças) e redução do número de incidentes de segurança



Cumprimento integral das normas de proteção de dados (como LGPD e GDPR), mitigando riscos legais e de reputação



Superação de problemas, como fraudes em boletos

Cybersegurança e proteção de dados

GRI 3-3 | Tema material, 418-1, FN-CF-230a3

Monitoramos continuamente o ambiente e aprimoramos os controles de segurança e proteção de dados da Omni&Co, em conformidade com as normas legais (LGPD e GDPR). Além da aderência às regulamentações, adotamos o *framework* NIST e ISO para normas e procedimentos padrão de segurança e temos parceria com a Fortinet para esse tema, seguindo as melhores práticas em busca de um ambiente seguro e adequado.

Em 2024, evoluímos em nossos controles cibernéticos. Investimos em arquivos de última geração para cobrir todo o ambiente de nuvem, incluindo aplicações da Omni Financeira, aplicações do Omni Banco e aplicações do Sistema Financeiro Nacional.

Fortalecemos as *firewalls* e estamos em processo de implementação de sistemas de detecção e resposta estendida (XDR), trocamos o fornecedor de SOC (Security Operation Center), modernizando-o com a centralização das ameaças no SIEM (Security

Information and Event Management). Isso significa que colocamos regras para identificar novos tipos de ataque e novas vulnerabilidades.

Realizamos de forma permanente programas de treinamento e de conscientização sobre cultura da segurança e comportamento em relação ao uso de dados, tanto com colaboradores quanto a rede de agentes (programa Agente Mais Seguro). Regularmente também são publicadas orientações e dicas enviadas por e-mail e publicadas em nossas redes sociais.

Ao deixar o ambiente mais seguro, percebemos que as tentativas de invasão de nossos sistemas também diminuíram. No período coberto por este relatório não registramos queixas comprovadas relativas à violação da privacidade dos clientes, seja por partes externas quanto por agências reguladoras. Também não houve vazamentos ou furtos relevantes de informações que pudesse impactar os titulares dos dados.

Nossa agilidade em aderir e implantar as recomendações e participar dos treinamentos do Programa Agente Mais Seguro da Omni foi determinante para organizar e estruturar melhor nosso sistema e proteger adequadamente dados e informações. Não partimos do zero porque já tínhamos uma base construída, mas conseguimos avançar muito e já estamos prontos para a segunda fase do programa.

Jair Batistela

Agente Amadorin (PR): participante do Programa Agente Mais Seguro.

🌟 Reconhecido como destaque pela agilidade em aderir ao programa e comprometimento pela participação.



Crescimento
sustentável

Crescimento sustentável

GRI 3-3 | Tema material

No ano em que completamos 30 anos de existência, nossos esforços foram direcionados para estruturar e preparar a expansão da Omni&Co, visando perpetuar os negócios pelos próximos 30, 50 ou 100 anos.

A partir da atualização da nossa visão de "realizar sonhos e impulsionar o Brasil por meio de crédito acessível e sustentável", definimos caminhos estratégicos, ações e metas que atendessem aos interesses da companhia e às preocupações de nossos principais stakeholders.

Reforçamos um importante objetivo estratégico, que consiste em nos tornarmos referência para quem impulsiona o Brasil, ou seja, o empreendedor que tem dificuldade em comprovar renda e, por isso, não é amparado pela maioria das instituições financeiras.

Para seguirmos financiando esses clientes e seus negócios e oferecendo acesso democrático ao crédito, foi necessário fortalecer nossos mecanismos de gestão, em especial o

Modelo de Gestão Omni (MGO), que está desmembrado em quatro pilares: Planejar, Acompanhar, Gerir e Liderar.

Apoiados no MGO, colocamos em prática nosso Plano Tático 2023-2024, enquanto construímos o Planejamento Estratégico que vai nos guiar até 2028, com a participação de todas as áreas. Com o mote #Rumosao10bi, iniciamos a elaboração desse planejamento no off-site da diretoria, realizado em agosto de 2024. Ao longo de dois dias nos debruçamos sobre as conquistas de 2024, as metas para os próximos quatro anos e os planos para 2025. O principal desafio foi construir um plano de expansão viável e sustentável, sem assumir riscos adicionais de crédito e sem perder a rentabilidade da companhia.

Cada um dos quatro pilares estratégicos do Planejamento 2025-2028 conta com um diretor executivo responsável por garantir a participação de várias áreas da companhia para efetivar as ações previstas.

Pilares do Planejamento Estratégico 2025-2028



Referência em crédito para classes C, D e E com foco em veículos

Ser referência em crédito para as classes C, D e E, focada no financiamento de veículos, mantendo liderança no mercado e garantindo rentabilidade. Aumentar a efetividade das propostas de financiamento, otimizando processos e utilizando tecnologia para melhorar a experiência do cliente.



Crédito para quem impulsiona o Brasil

Criar unidade focada em empresas que se tornam referência nos setores de mobilidade e venda de veículos usados, consolidar microcrédito para microempreendedores sem acesso a crédito, e estabelecer operação de crediário via parcerias, priorizando tecnologia e sinergia.



O melhor modelo de canais do Brasil

Construir o melhor modelo de canais do Brasil, expandindo a rede de Agentes com excelência operacional em toda a rede. Focar em resultados consistentes, com alta performance e um atendimento de qualidade, promovendo a sinergia entre os canais e fortalecendo nossa posição no mercado.



Cultura e propósito que alavancam o negócio e transformam a sociedade

Ser referência em crédito para as classes C, D e E, focada no financiamento de veículos, mantendo liderança no mercado e garantindo rentabilidade. Aumentar a efetividade das propostas de financiamento, otimizando processos e utilizando tecnologia para melhorar a experiência do cliente.

Um passo fundamental para alcançarmos a carteira de R\$ 10 bilhões até 2028 foi o aumento de capital por meio de uma operação de endosso e transferência de parte dos direitos creditórios detidos pela Omni CFI, oriundos de atividades de financiamento. Tal transação proporcionou acesso ao capital necessário para que a Omni&Co avance em direção ao seu planejamento de forma segura e estratégica, cresça com qualidade, sem precisar utilizar outros mecanismos de crédito.

Totalmente ligada a um crescimento sustentável seguro e estruturado, tivemos a frente de governança atuando no fortalecimento dos mecanismos que orientam a gestão da empresa. Nesse sentido, foram criados comitês estratégicos, como o de ESG, e realizado um mapeamento de riscos detalhado (tangíveis e intangíveis), envolvendo todas as áreas da companhia.

Como motor propulsor dos negócios, o tema inovação segue como parte de nossa visão estratégica, que visa estabelecer uma cultura que promove, estimula e engaja as pessoas para que sejam criativas, tragam novas ideias, tecnologias e práticas para melhorar a jornada diária, a oferta de serviços financeiros e a experiência do cliente.

Importante também destacar que nosso nível de prestação de contas ao Banco Central tem sido superior ao exigido para o nosso porte e classificação, o que demonstra nossa preocupação constante com as melhores práticas e o de fazer sempre além em prol de uma sociedade mais justa e equilibrada que favoreça a todos os envolvidos.

Modelo de Gestão Omni (MGO):



Planejar

De maneira estratégica, definir aonde queremos chegar, nossos objetivos e o que precisamos fazer para alcançar nossas metas.



Acompanhar

Ter clareza se os objetivos e resultados-chave serão atingidos e assegurar que os projetos estratégicos serão priorizados e executados no prazo necessário.



Gerir

Garantir alinhamento e que o acompanhamento de resultados e a visão estratégica sejam pauta do dia a dia das diretorias, unidades de negócios e áreas corporativas.



Liderar

Garantir que a liderança seja capaz de liberar o potencial de seus times, criando um ambiente de aprendizado contínuo, que permita o desenvolvimento individual e a revelação de novos líderes.



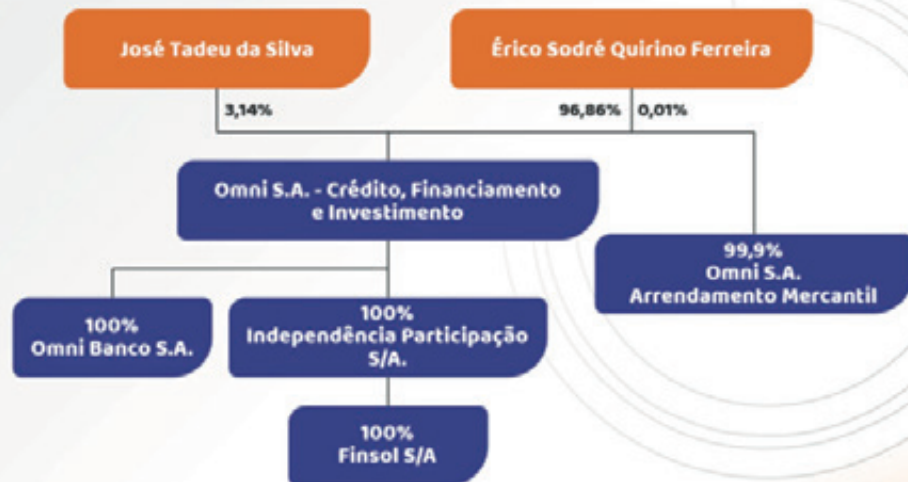
Governança

corporativa

Governança corporativa

GRI 3-3 | Tema material

Composição acionária:



Estrutura de governança

GRI 2-9

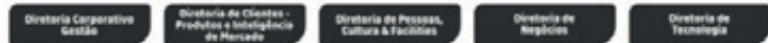
Comitês de Governança & 1ª linha de defesa



2ª linha de defesa



3ª linha de defesa



94 Guardiões da Governança

Nossa governança é organizada em instâncias hierárquicas e linhas de defesa correspondentes (veja estrutura apresentada na figura). Temos uma cultura forte, disseminada por meio de comportamentos que expressam nossos valores e que nos ajudam a manter uma linha mestra nas decisões que passam pelo Conselho Consultivo, Diretoria Colegiada, Comitês Regulatórios e Gerenciais e Comissão de Auditoria, permeando toda a organização.

Temos evoluído na direção de tornar nossa governança cada vez mais robusta e integrada às melhores práticas, fortalecendo processos que atendem diretamente às normas regulatórias e ampliando os órgãos existentes para que atinjam a estrutura interna por completo e se estendam à nossa rede de agentes distribuídos por todo o Brasil.

Nosso Jeito Omni de gerir o ecossistema



Presidência e acionistas:

Reuniões semanais para alinhamentos e aprovação de temas fora da alçada do time de gestão executiva. São discutidos projetos estratégicos e assuntos financeiros e outras decisões críticas para a companhia.

Diretoria Colegiada e CEO (Direco):

Reuniões semanais com pautas fixas e variáveis para o acompanhamento do balanço, indicadores estratégicos e táticos, projetos estratégicos, indicadores de pessoas, inovações, agendas regulatórias e de gestão de riscos.

Eventos recorrentes:

São realizados encontros recorrentes de agendas com Diretoria, Agentes, Liderança, Presidência.

Reuniões de gestão:

São realizados fóruns diversos voltados ao acompanhamento contínuo e à governança do negócio, tais como comitês regulatórios e gerenciais, encontro estratégico de líderes, acompanhamento de status dos projetos estratégicos, entre outros fóruns de discussão.

Conselho Consultivo

O principal objetivo do Conselho Consultivo é contribuir para a discussão e avaliação das melhores práticas de mercado e do setor, que possam ser implementadas visando o aperfeiçoamento crescente da empresa. Presidido pelo acionista controlador, com a participação do acionista minoritário e de conselheiros especialistas em diversas áreas, reúne-se mensalmente para avaliar o desempenho financeiro e operacional da empresa frente ao cenário macroeconômico, às tendências de mercado e às melhores práticas da indústria financeira. Nesses encontros são identificadas oportunidades de melhoria de atuação nos aspectos ESG e de adoção de novas tecnologias.

O Conselho Consultivo, embora relevante para a discussão de temas estratégicos e de futuro da companhia, não é um órgão formalmente constituído no modelo de governança corporativa. Trata-se de uma instância consultiva do próprio acionista, composta por convidados estratégicos, sem um mandato formal, cuja atuação é voltada ao aconselhamento e à troca de experiências para apoiar a visão de longo prazo da organização.

Assembleia Geral

Órgão máximo de governança da Omni&CO, reúne-se ordinariamente ao menos uma vez ao ano, antes do final do mês de abril, e extraordinariamente quando necessário. Seu funcionamento e competências estão dispostos no Estatuto Social e seguem a Lei nº 6.404/76 – Lei das Sociedades Anônimas. A Assembleia Geral tem o poder de eleger e destituir diretores, aprovar o regulamento da sociedade, o exame das contas da administração e deliberar sobre distribuição de dividendos e destinação dos resultados, entre outras atribuições.

Diretoria Colegiada - Direco

Nossa Diretoria é formada pelo presidente e cinco diretores das diretorias de Negócios; Clientes, Produtos e Inteligência de Negócios; Gestão e Governança; Pessoas, Cultura, Administrativo e Instituto; Tecnologia. Semanalmente, os diretores se reúnem para a tomada de decisões estratégicas, operacionais e deliberar sobre a gestão de riscos da

empresa, com apoio dos comitês, quando necessário. Cabe à Diretoria elaborar o planejamento anual, supervisionar sua implementação e o cumprimento de prazos e metas. Os diretores também verificam se os resultados estão condizentes com os esperados pelos acionistas.



Heverton Peixoto
Presidente



Denise Pafudetto
Diretoria de Pessoas, Cultura,
Administrativo e Instituto



Edil Piovezani
Diretoria de Tecnologia



Marcio Luppi
Diretoria de Negócios



Murilo Silvério
Diretoria de Clientes, Produtos
e Inteligência de Negócios



Nelson Rosa Jr.
Diretoria de Gestão
e Governança

Comitês e comissão

GRI 2-26

Nossa estrutura de governança é formada por 15 Comitês, entre regulatórios (8) e gerenciais (7) e uma Comissão de Auditoria Interna, para apoiar a Diretoria Colegiada na tomada de decisões e nos processos operacionais.

Dando andamento ao movimento iniciado em 2023, avançamos na estruturação do modelo de governança dos comitês, readequando e padronizando os comitês para os regimentos regulatórios.

Além disso, após um estudo mais detalhado, detectou-se a necessidade de formar comitês de caráter gerencial para que alguns temas importantes para a companhia e que são transacionais, como prevenção às fraudes, por exemplo, pudesse ter um fórum específico que contasse com a presença de áreas estratégicas discutindo os principais desafios, trocando experiências e propondo as melhores alternativas de encaminhamento para os casos que surgissem.

Em linha com a nossa estratégia ESG, que é totalmente conectada com o nosso negócio, foi criado o Comitê ESG, cuja primeira reunião será no primeiro semestre de 2025. Esse Comitê será responsável pela gestão

Regulatórios

Tipo	Comitê/Comissão	Periodicidade	Principal Atribuição	Mín. Diretores Requeridos	Regimento
Comissão Regulatória	Comissão da Auditoria	Bimestral	Avalia e aprova o Plano Anual da Auditoria Interna, os resultados dos seus trabalhos e acompanhamento dos planos propostos em resposta aos relatórios da Auditoria.	3	Sim
	Riscos financeiros e capital	Mensal	Supervisiona e coordena o gerenciamento integrado de riscos e capital, mantendo as seguintes pautas específicas: I) Risco de Capital, Mercado e Liquidez.	2	Sim
Regulatório	Risco de crédito	Mensal	Supervisiona e coordena o gerenciamento integrado de Risco de crédito.	2	Sim
	Segurança e privacidade	Quadrimestral	Fórum multidisciplinar onde são apresentados e discutidos os riscos de Segurança da Informação mais relevantes identificados para o Conglomerado e os planos de ação para mitigação propostos pelas áreas envolvidas.	2	Sim
	PLD-FT	Trimestral	Monitora a conformidade do programa interno de prevenção à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo com as disposições legais e regulatórias, deliberando sobre casos individuais apresentados pela área de PLD/FT.	2	Sim
	Compliance	Trimestral	Monitora a conformidade relacionada às regulamentações vigentes aplicáveis à instituição.	2	Sim
	Riscos operacionais e controles internos	Trimestral	Supervisiona e coordena o gerenciamento integrado de riscos operacionais e controles internos da Instituição, bem como o risco reputacional.	2	Sim
	Ética	Semestral	Garante que as atividades de uma organização sejam conduzidas de acordo com padrões éticos estabelecidos, avaliando questões éticas complexas e fornecendo diretrizes para comportamento ético.	2	Sim
	ESG*	Semestral	Supervisiona e orienta as iniciativas relacionadas à sustentabilidade, responsabilidade social corporativa e governança dentro de uma organização.	3	Sim

* Em constituição

dos indicadores socioambientais, publicação do Relatório de Sustentabilidade e pela avaliação das ações desenvolvidas para mitigar os temas materiais levantados na última consulta com stakeholders estratégicos realizadas em 2023. Uma das ações que já está em andamento é o inventário de emissões de gases de efeito estufa em toda a cadeia Omni&Co (mais informações no capítulo Cidadania).

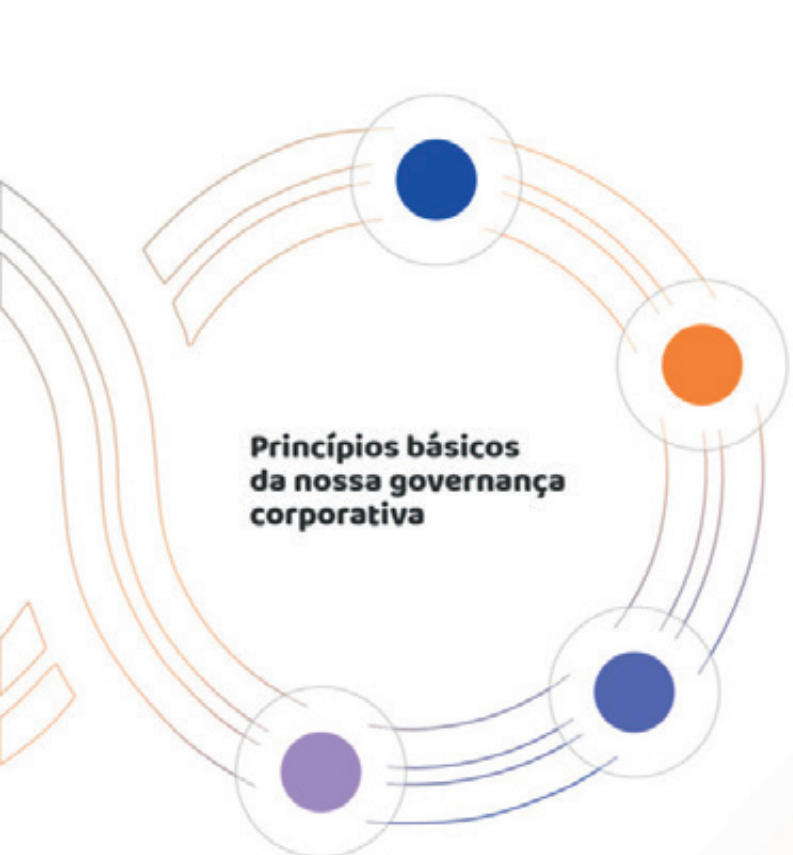
Em 2024, houve uma mudança na estrutura do Comitê Riscos Financeiros e Capital. A alteração contempla dois tipos de pauta, antes realizados no mesmo fórum: Risco de Capital, Mercado e Liquidez e Risco de Crédito. Além disso, o Comitê de Crédito (concessão) e o Comitê de Crédito (Cobrança e Precificação) são fóruns gerenciais que compõem e estão submetidos à avaliação do Comitê de Risco de Crédito.

Gerenciais

Tipo	Comitê/Comissão	Periodicidade	Principal Atribuição	Mín. Diretores Requeridos	Regimento
Gerencial	Custos/Orçamento	Mensal	Aprova o orçamento anual, as iniciativas que envolvam grandes investimentos ou mudanças significativas, monitora os resultados gerais do programa de eficiência de custos e garante os recursos necessários para a execução das ações de eficiência de custos.	3	Não
	Carteiras Adquiridas	Mensal	Aprova estratégias de cobrança da carteira adquirida, avalia e aprova aquisições e cessões realizadas nas operações e acompanha os resultados das carteiras adquiridas.	2	Não
	Prevenção à fraude	Quadrimestral	Acompanha os casos de fraudes e delibera sobre estratégias a serem adotadas, investimentos de prevenção à fraude e projetos em andamento.	2	Sim
	Voz do Cliente	Trimestral	Acompanha os principais indicadores e iniciativas dos canais de atendimento e valida as estratégias e planos de ação para reversão de reclamações.	2	Sim
	Crédito, Cobrança e Precificação	Mensal	Fórum destinado ao acompanhamento periódico de estatística, precificação, concessão e cobrança de crédito, para operações no segmento Varejo.	2	Não
	Crédito	Sob demanda	Fórum destinado ao acompanhamento periódico e avaliação individual de limite de crédito e ações de cobrança, para operações do segmento Middle Market.	2	Não

O Comitê de Crédito, Cobrança e Precificação tem como finalidade o periódico dos indicadores de performance de concessão de crédito, políticas de cobrança e políticas de precificação das operações do segmento

Varejo, enquanto o Comitê de Crédito tem como objetivo acompanhamento periódico e para avaliação individual de limite de crédito e ações de cobrança, para operações do segmento Middle Market.



Princípios básicos da nossa governança corporativa

Transparência

Consiste no desejo de disponibilizar para as partes interessadas as informações que sejam de seu interesse, e não apenas aquelas impostas por disposições de leis ou regulamentos. Não nos restringimos ao desempenho econômico-financeiro, contemplando também os demais fatores (inclusive intangíveis) que norteiam a ação gerencial e que conduzem à preservação e à otimização do valor da organização.

Equidade

Caracteriza-se pelo tratamento justo e isonômico de todos os sócios e demais partes interessadas, levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas.

Prestação de contas (*accountability*)

Os colaboradores devem prestar contas de sua atuação de modo claro, conciso, compreensível e tempestivo, assumindo integralmente as consequências de seus atos e omissões e atuando com diligência e responsabilidade no âmbito dos seus papéis.

Responsabilidade corporativa

Zelar pela viabilidade econômico-financeira das organizações, reduzir as externalidades negativas de seus negócios e suas operações e aumentar as positivas, levando em consideração, no modelo de negócios, os diversos capitais (financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social, ambiental, reputacional) no curto, médio e longo prazos.

Gestão de riscos

GRI 2-13

A Omni&Co possui diretrizes específicas para gestão de incidentes e impactos de acordo com sua Política de Gestão Integrada de Risco e diretrizes e alçadas para esse assunto.

Em 2024, foi feito um amplo estudo que resultou em uma matriz de riscos e controles, quando foram mapeados 747 riscos, sendo que 673 já foram endereçados por meio de planos de ação ou já possuem controles internos implementados e monitoráveis. Os principais riscos estão ligados às áreas de relacionamento com clientes, risco financeiros, prevenção a fraudes, entre outros.

Adotamos uma estrutura de gerenciamento integrado de riscos (EGIR), que compreende o conjunto de atividades e processos coordenados que buscam identificar, avaliar, controlar, monitorar, reportar e mitigar os riscos inerentes aos negócios que possam afetar negativamente as atividades e a realização dos objetivos da organização, conforme os seguintes princípios:

- Mapeamento e revisão contínua dos processos relevantes e avaliação prévia estruturada na provação de novos produtos, serviços, processos de negócios e sistemas;
- Utilização de sistemas, rotinas e procedimentos para a apuração de exposições, com bases de dados e acurácia de informações, e com modelos de mensuração e classificação do nível de risco;
- Métricas e indicadores de monitoramento de riscos e implementação de instrumentos de controle, de limites de exposição definidos, sintetizados na Declaração de Apetite por Riscos (*Risk Appetite Statement - RAS*), com o monitoramento periódico das exposições e comunicação de desenquadramentos e adoção de planos de ação corretivos;
- O envolvimento efetivo e contínuo do Chief Risk Officer (CRO) e da Diretoria Colegiada no processo decisório de gestão de riscos, com a aprovação das Políticas, monitoramento e implementação de estratégias e acompanhamento da RAS.

Três linhas de defesa

Gerenciamos os riscos na Omni&Co de forma integrada, com base no conceito de três linhas de defesa



Primeira Linha de Defesa

Gestores das áreas operacionais/suporte e de negócios são os primeiros responsáveis pela identificação dos riscos e implementação de controles nos processos e atividades que estão sob sua responsabilidade.

Segunda Linha de Defesa

Atividades de orientação, monitoramento e controle realizadas por áreas de supervisão independentes da condução dos negócios e execução de processos operacionais.

Terceira Linha de Defesa

A Auditoria Interna atua de forma independente.

As áreas envolvidas no processo de gerenciamento de riscos reportam à alta administração por meio dos respectivos comitês; na forma de relatórios de gestão, com os principais riscos identificados e ações de mitigação definidas; por meio de acompanhamento periódico da RAS; em outros fóruns. Cabe às áreas de negócios darem conhecimento sobre o planejamento de novos produtos, serviços, sistemas e processos, assim como alterações nos existentes que possam levar a novas exposições a riscos até então não mapeados.

Na Omni, entendemos que cada indivíduo é responsável pela gestão do risco e pela tomada de decisões conscientes. Disseminamos essa cultura por meio dos Guardiões da Governança, membros das equipes multidisciplinares cuidadosamente escolhidos e preparados para esse papel. Tais membros são capacitados na atuação da gestão de riscos, controles e compliance e desempenham também papel de multiplicadores da cultura de riscos e controles dentro de suas respectivas áreas e no apoio da liderança.

Em 2024, como parte do nosso compromisso contínuo de fortalecer nossas práticas de governança na gestão de riscos e no processo de estar em compliance com as demandas regulatórias, disponibilizamos à

toda a liderança o Painel de Governança em Dia. De forma centralizada, clara e organizada, esse painel apresenta os principais indicadores de pendências, dando visibilidade aos gestores e sua intersecção com primeira linha de defesa. Permite, assim, agilizar a tomada de ação para resolução dos pontos em aberto.

Com a centralização das pendências em único lugar foi possível aprimorar os processos de comunicação dos treinamentos regulatórios e obrigatórios pendentes. Antes da plataforma, as pendências de treinamento de gestores e equipes somavam 2.819. Após a introdução da ferramenta, que ofereceu um acesso mais fácil e ágil, caíram para 720.

Outra ação importante foi a centralização na nossa estrutura corporativa do cuidado com o tema fraudes, antes distribuídos pelas unidades de negócios. Dessa forma, reforçamos a sinergia das frentes de estratégia e operação obtendo um maior controle dos casos e respostas mais assertivas para evitar novas ocorrências.



Integridade

Em 2024, o Programa de Compliance da Companhia evoluiu significativamente, ampliando seu escopo de atuação para além do aprimoramento contínuo dos controles, da cultura e da gestão do compliance regulatório. No referido ciclo foi implementado o pilar Compliance de Integridade, voltado para a prevenção, detecção e resposta a condutas antiéticas e a promoção de um ambiente corporativo íntegro, transparente e alinhado aos nossos valores.

Em linha com a revisão do Código de Ética e Conduta, desenvolvemos políticas e diretrizes específicas voltadas à integridade, reforçando nosso compromisso com a ética nos negócios e com o cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis. Publicamos também uma página dedicada ao tema em nosso site institucional, ampliando a transparência e a acessibilidade das informações para todos os nossos públicos de interesse.

Além disso, investimos em iniciativas de aculturação e engajamento dos colaboradores, por meio de ações como comunicados internos, bate-papo com a presidência, disseminação de conteúdos no Conectados, na Semana ON e em outros canais corporativos. Essas ações refletem nosso compromisso em consolidar uma cultura organizacional pautada pela integridade, pelo respeito e pela responsabilidade corporativa.

Como parte desse compromisso, aderimos em 2024 ao Pacto Brasil pela Integridade Empresarial, uma importante iniciativa da Controladoria Geral da União (CGU) e ao Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção, iniciativa do Instituto Ethos.



Agente mais seguro

Outro tema de preocupação constante da Alta Administração são as questões relacionadas à cibersegurança na rede de correspondentes bancários. A área de Segurança e Prevenção às Fraudes implementou o programa Agente Mais Seguro, com o objetivo de entender e aprimorar o ambiente de controles de tecnologia e segurança dos correspondentes. A iniciativa teve 100% de adesão e desempenhou um papel fundamental em conscientizar os envolvidos, além de esclarecer as diretrizes e controles necessários para mitigar esses riscos. Mais informações na seção Cibersegurança e proteção de dados.

Políticas, normas e regulamentos

GRI 2-23

Contamos com um robusto conjunto de normativos, os quais são desdobrados em políticas, normas, regimentos e manuais que contemplam as diretrizes e os papéis e responsabilidades das principais atividades do negócio, bem como os procedimentos para identificar, avaliar, tratar e monitorar os principais riscos que estamos sujeitos.

Temos um total de 228 documentos, entre políticas (27), normas (93), regimentos (11), manuais (66) e anexos (31). Os documentos destinados ao público interno são publicados no Jira - Biblioteca normativa, e podem ser consultados por qualquer colaborador Omni e Finsol.

Algumas de nossas políticas estão disponíveis para consulta pública, como é o caso do Código de Ética, da Política de Responsabilidade Socioambiental, da Política de Segurança da Informação e Cibernética, da Política de Prevenção e Combate à Corrupção e a Política do Canal de Denúncias. Tais documentos podem ser encontrados [aqui](#).

Em 2024, a área de Compliance revisou 16 políticas, 48 normas, 4 regimentos internos, 40 manuais e 18 anexos, totalizando 126 normativos internos atualizados.

A elaboração e revisão de todo o conjunto de normativos internos segue a padronização, estrutura normativa, planejamento, elaboração, aprovação e controle previstos em normativos específicos que detalham o assunto. Já a gestão dos normativos internos acontece em quatro fases: triagem, análise, aprovação, publicação e divulgação.

A vigência dos normativos internos deve ser acompanhada pela área responsável e pelo respectivo Guardião da Governança. Sua atualização, quando necessária, fica a cargo da área responsável por aquele normativo.



Ética

GRI 2-16

Valorizamos os princípios na nossa cultura. Eles norteiam todas as atividades na empresa e estão expressos nos nossos valores “Ter senso de justiça” (fazer o que é certo, valorizando a meritocracia) e “Respeitar nossas parcerias” (relacionar-se com proximidade, transparência e compromisso com o combinado).

Para nos orientar na trilha ética, temos um Código de Conduta e Ética que traz um conjunto claro de condutas para basear nossas atividades de negócio e relacionamentos com os mais variados públicos. O documento é revisitado sempre que necessário, e dado o conhecimento a todos os colaboradores e terceiros.

O Código nos direciona a agir de forma ética e transparente em nossas atividades e relações, seja com colegas, fornecedores, parceiros ou sociedade. Isso significa atuar de forma honesta, íntegra e imparcial, respeitando a legislação vigente, sem atos que possam ferir a moral ou que estejam condicionados a algum tipo de favorecimento pessoal ou até de terceiros. Cada colaborador Omni é responsável por agir de forma a manter nossa boa reputação no mercado e gerar impactos positivos.



Canal de denúncias

GRI 406-1

Nosso canal de denúncias – cujas capturas são realizadas por meio da plataforma independente da Contato Seguro – atende colaboradores, agentes, parceiros, clientes, proponentes e partes relacionadas para o relato de ocorrências de desvios de comportamentos, práticas de corrupção ou suborno, dúvidas ou reporte de práticas suspeitas. Independente, totalmente seguro e sigiloso, esse canal é gerido por empresa terceirizada, que possui autonomia, imparcialidade, seriedade e confidencialidade para coletar as ocorrências, que são tratadas no Comitê de Ética, do qual nosso presidente faz parte.

Em 2024, recebemos 27 relatos por meio do nosso canal de denúncias, sendo 62% de fato direcionadas ao Comitê de Ética, que foram investigadas e apuradas, sendo 11% encaminhadas como sugestões e recomendações não atrelando-se a denúncias de fato. Do restante, 32% eram destinados ao time de ouvidoria.

Desses 62% (17 casos incluindo duas sugestões) tivemos quatro improcedentes, quatro inconclusivos ou inaplicáveis ao canal, e nove classificados como procedentes ou parcialmente procedentes. Nesses casos, foram adotadas medidas disciplinares.

Não foram identificadas denúncias sobre corrupção.



Telefone: 0800 512 6699 disponível 24h

Formulário: preenchido no site www.contatoseguro.com.br/Omni ou no aplicativo do celular, na aba Contato Seguro.

Conflitos de Interesses

GRI 2-15

Possuímos diretrizes específicas de conflito de interesses divulgadas em sua Política de Prevenção e Combate à Corrupção, bem como Código de Conduta e Ética. Denominamos conflito de interesses quando ocorre ou há a possibilidade de ocorrer algum confronto, direto ou indireto, entre os interesses pessoais de alguém ou de alguma instituição com os da organização, comprometendo ou influenciando o desempenho das nossas atividades.

Instruímos nossos colaboradores a observar o disposto em normativos internos específicos ou a procurar a equipe de Compliance em caso de dúvidas a respeito do recebimento de brindes, presentes, hospitalidade, viagens, valores ou cortesias ofertadas por fornecedores, clientes e/ou parceiros. Da mesma forma, orientamos a todos sobre a confidencialidade de informações do conglomerado Omni, que não devem ser compartilhadas com pessoas de fora da empresa.

Permitimos que nossos colaboradores exerçam atividades externas não relacionadas às suas funções, desde que não sejam realizadas em momentos que conflitem com seu horário de trabalho e pertençam a um segmento de negócio diferente da organização.

Combate à corrupção

GRI 205-1, 205-2, 205-3

Avaliamos 100% das operações quanto ao risco relacionado à corrupção, indo além do que é exigido pelas legislações de anticorrupção e de prevenção à lavagem de dinheiro vigentes. Repudiamos qualquer ato de financiamento ao terrorismo e qualquer outro ato ilícito ou criminoso que atinja o direito coletivo, incluindo aqueles que possam ferir os direitos futuros, como os de aspecto socioambiental.

Tais avaliações medem a idoneidade das pessoas físicas e jurídicas com as quais nos relacionamos, de forma automática. As políticas de concessão de crédito são interligadas a listas que avaliam a existência de situações reputacionais indesejadas. São avaliadas as principais listas de sanções nacionais, internacionais e notícias advindas do monitoramento diário da mídia nacional desabonadoras, a partir da cobertura de mais de 23 mil fontes noticiosas.

Adicionalmente, toda relação com parceiros, fornecedores, prestadores de serviços terceirizados e colaboradores, também são avaliadas quanto a envolvimento em atos de corrupção, não havendo situações comprovadas de envolvido com atos de corrupção para o público avaliado.

As cláusulas anticorrupção, de direitos humanos e ambientais estão previstas nos contratos e as verificações são realizadas no início do relacionamento e periodicamente durante toda vigência do contrato. Caso haja algum indício de conduta que contraria as nossas diretrizes, as operações de crédito são negadas automaticamente. Não realizamos doações a partidos políticos ou a candidatos.

Essas diretrizes estão previstas na Norma e Política de Prevenção e Combate à Corrupção, que estabelecem os parâmetros para a realização dos processos de prevenção à corrupção, de forma a orientar e auxiliar a conduta de todas as pessoas que fazem parte do ecossistema Omni. Além disso, dispomos de um treinamento obrigatório de anticorrupção em plataforma própria, de acesso por todos os colaboradores.

No encerramento do ano, 94% do quadro de colaboradores, independentemente do nível hierárquico, concluiu o referido treinamento. O descumprimento de quaisquer diretrizes ou princípios estabelecidos implica em sanções disciplinares e medidas administrativas.

Cabe à área de Compliance prestar o suporte e a orientação necessários às áreas demandantes a respeito dos critérios inseridos na norma (que caracterizam agente público, brinde, corrupção, pessoas politicamente expostas, vantagem indevida etc.); dar o adequado tratamento às concessões e/ou recebimento de brindes, presentes, hospitalidades, doações ou patrocínios fora dos limites estabelecidos; documentar processos e tomar as medidas pertinentes e direcionar as devidas providências, quando necessário.

Ao Comitê de Ética é dada a responsabilidade de instaurar e debater processos de investigação interna referentes a situações de descumprimento da legislação aplicável e normativos internos, discutir e deliberar sobre medidas disciplinares cabíveis e avaliar relatos no Canal de Denúncias. Já diretoria tem a missão de disseminar, incentivar a aplicação e monitorar o cumprimento da norma, enquanto os colaboradores são responsáveis por reportar às áreas responsáveis o recebimento, a devolução ou a solicitação de recebimento de brindes, hospitalidades, entre outras vantagens recebidas.

Nossa gente



Nossa gente

Jeito Omni de Ser

Ser Omni é gostar de relacionamentos com proximidade e criar vínculos com lealdade e parceria, com forte senso de fazer o que é correto, em um ambiente de respeito e cordialidade. Temos um espírito empreendedor, com ousadia para crescer e para viver novos desafios, buscando sempre agilidade, eficiência e simplificação de processos. Atuamos para democratizar o acesso ao crédito, melhorando o poder de compra das pessoas.

Buscamos deixar claro para os colaboradores Omni que nosso propósito e valores são a nossa bússola, e que a nossa cultura foi construída e declarada de maneira colaborativa e assim deve ser perpetuada. Nossas comunicações, nosso MGO, nossos processos e decisões devem refletir a nossa cultura, para que ela seja vivida de forma constante e integrada em todas as nossas ações.

Para tanto, temos ajuda de alguns grupos, como os Mentores da Cultura, que exercem o papel de verdadeiros guardiões do nosso



jeito de ser. Selecionados com base no alinhamento com os nossos princípios, esses colaboradores recebem uma capacitação especial para multiplicar a cultura Omni por toda a empresa. Entre suas principais atividades estão acolher novos integrantes, identificar desvios da cultura organizacional, fomentar o engajamento nas práticas de Pessoas e Cultura e apoiar eventos especiais e iniciativas internas.

Já os Multiplicadores do Conhecimento são colaboradores que compartilham sua expertise com a equipe, contribuindo para o crescimento contínuo da Omni Universidade, nossa universidade corporativa. Por meio de capacitações focadas em cultura de aprendizagem, colaboração em rede e troca de experiências, eles asseguram que o conhecimento seja difundido de maneira eficaz por toda a organização, promovendo um ambiente de aprendizado contínuo.

Os Aliados da Diversidade, por sua vez, fazem parte do Comitê de Diversidade Omni para Todas as Pessoas, um programa

dedicado a promover a inclusão nos pilares de gênero, étnico-racial, LGBTQIAP+ e pessoas com deficiência. Os membros desse grupo não apenas defendem a causa da diversidade, mas também ajudam a conceber e programar ações específicas para cada um desses pilares. Recebem capacitação contínua, influenciando positivamente a cultura inclusiva da empresa.

Nossos colaboradores desempenham um papel fundamental na criação e manutenção de programas e ações que refletem nossos valores. Uma participação ativa que fortalece ainda mais nossa cultura e os princípios que nos guiam.

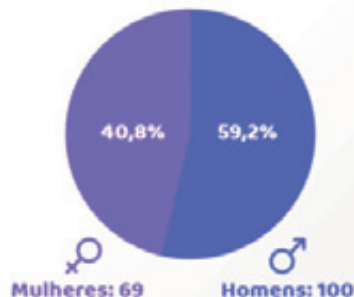
Todas as ações, desde a seleção, passando pela integração e iniciativas pontuais, possuem pesquisas de satisfação, além de acompanhamento de adesão e rodas de conversa. No processo de recrutamento, contamos também com o programa Omnize um Amigo, que estimula e recompensa as indicações internas, pois acreditamos que não haja ninguém melhor do que os próprios colaboradores, que vivenciam nossa cultura no dia a dia, para recomendar pessoas que se identificam com os nossos valores.

Atração de talentos

GRI 2-7, 401-1

Encerramos o ano de 2024 com 826 pessoas em nossa estrutura organizacional, com uma distribuição igualitária entre homens (50,4%) e mulheres (49,6%). Na média liderança temos 32% de mulheres representadas e, na alta liderança, 14%. Quase metade de nossa população (45,2%) tem mais de quatro anos de casa e a faixa etária predominante é entre 30 e 39 anos (41,9%).

Liderança: 169



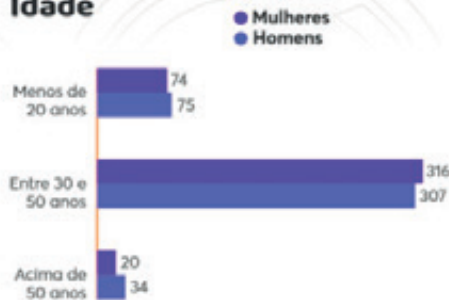
Total de colaboradores



Tempo de empresa



Idade



Na Seleção e Atração de Talentos, adotamos a metodologia 80/20, onde 80% da nossa atenção é dedicada ao *fit* cultural e 20% às habilidades técnicas do candidato, pois acreditamos que as habilidades podem ser desenvolvidas com o tempo. Nosso processo é realizado pela equipe interna, baseado em proximidade e diálogo, o que garante um processo mais autêntico e alinhado com a nossa cultura.

No ano passado, revitalizamos nosso processo de seleção, aprimorando a comunicação com os candidatos em todas as etapas e colocando foco no acolhimento, mesmo com a maior parte da seleção sendo realizada de forma virtual. Essa atenção aos detalhes nos permitiu conquistar o selo Gupy de Empresa que dá Feedback, alcançando a marca de 100% de retorno para os candidatos.

Integra Omni

O nosso processo de integração foi pensado para garantir que cada novo colaborador tenha uma experiência imersiva e acolhedora desde o primeiro dia, vivenciando nossa cultura na prática. A jornada começa com um kit de *onboarding* que inclui produtos em parceria com a Omni Universidade e com o Instituto Omni (item produzido artesanalmente por coletivos de mulheres e com o reaproveitamento de tecidos). Esse kit simboliza nosso ecossistema e nossa cultura, e está em constante aprimoramento, incorporando outras marcas do Grupo, para que o novo colaborador tenha um conhecimento mais amplo da empresa.

A partir da admissão, o colaborador passa a ter acesso à Omni Universidade, onde encontra uma trilha gamificada de integração sobre a cultura Omni, treinamentos regulatórios e ferramentas de comunicação e de gestão de desempenho.

Para cargos específicos, como o de Assessor de Microcrédito da Finsol, temos uma formação exclusiva que complementa a imersão na Cultura Omni. Esse ciclo de integração abrange 70% de práticas diárias, 20% de troca de experiências (com feedback, colaboração e reuniões de alinhamento) e 10% de educação formal, com *workshops* e treinamentos. Ao final, o colaborador realiza uma prova para se tornar um Assessor de Microcrédito Certificado.

Modelo híbrido de trabalho

GRI 407-1

Acreditamos que o equilíbrio entre vida profissional e pessoal é essencial para a felicidade e a produtividade. Desde a pandemia, o *home office* tornou-se parte integral da nossa rotina e dos nossos processos de trabalho de forma permanente. Incentivamos a presença semanal no escritório para aproveitar os benefícios das interações presenciais, mas também promovemos a liberdade e o respeito às necessidades individuais e do time.

Além disso, valorizamos o merecido descanso e buscamos evitar a sobrecarga de trabalho. Para tanto, limitamos as horas extras e incentivamos os colaboradores a utilizarem as horas acumuladas, garantindo que todos tenham tempo para recarregar suas energias. Contamos com o apoio ativo dos líderes para que esse equilíbrio seja respeitado.

Em relação à liberdade sindical, mantemos um compromisso inabalável com a legalidade e os direitos dos colaboradores. Todas as negociações com os órgãos competentes são conduzidas em conformidade com a legislação vigente, com apoio jurídico e trabalhista, garantindo que os trâmites sejam executados de acordo com as referências legais e éticas.

Um novo espaço para abrigar a nossa cultura

O novo prédio, o Omni Office (nome escolhido pelos colaboradores), reflete nossa cultura de proximidade, transparência e respeito à diversidade, reforçando nossos valores corporativos. Ele foi projetado para ser acessível, com rampas, banheiros adaptados e estruturas adequadas em todos os andares, garantindo inclusão para todos. Possui locais de convivência, para que possamos interagir, olhar no olho, chamar uns aos outros pelo nome. Nossa cultura também é reforçada com adesivos que decoram nossas paredes e relembram nosso propósito, valores e comportamentos.

Em sintonia com nosso compromisso ambiental, substituímos plásticos descartáveis por copos reutilizáveis e implantamos lixeiras para reciclagem.

O espaço também valoriza a flexibilidade, com salas de reunião transparentes e áreas de trabalho integradas, permitindo que os colaboradores escolham suas estações de trabalho. A ergonomia foi priorizada para o bem-estar dos colaboradores e novos espaços de convivência foram criados para fortalecer os laços entre as equipes.



Clima organizacional

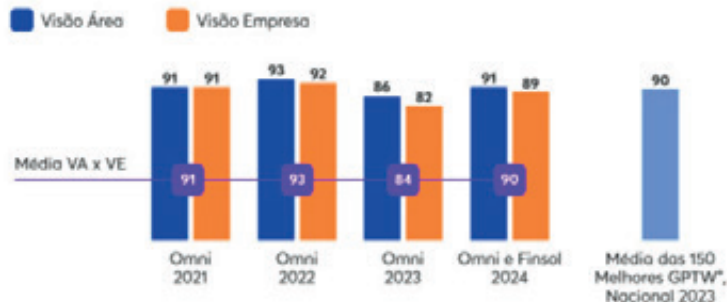
A manutenção de nosso ambiente de trabalho é uma prioridade. Por isso, mantemos a pesquisa GPTW, com o objetivo de coletar opiniões, entender as preferências e medir a temperatura do ambiente de trabalho a cada período. Também realizamos rodas de conversa ao longo do ano, que proporcionam momentos de troca e diálogo direto com as pessoas. Essas ações resultam em planos de ação anuais com melhorias que são compartilhadas com toda a empresa.

Desde que iniciamos as pesquisas GPTW, em 2016, alcançamos um crescimento notável no clima organizacional, com um aumento de 40 pontos no índice de satisfação até 2024.

Ao longo dos últimos oito anos, conquistamos o primeiro lugar no ranking das Melhores Empresas para Trabalhar na categoria Instituições Financeiras de Médio Porte, com 84 pontos de satisfação. E, em 2024, mantivemos a liderança e alcançamos 90 pontos. Esse resultado decorre da seriedade com que tratamos essa iniciativa. Todos os anos, analisamos minuciosamente os resultados da pesquisa e elaboramos um plano de ação corporativo, que consiste em ações macro e específicas, atuando nas oportunidades de melhoria.



Evolução dos Resultados da Pesquisa de Clima



Acreditamos que essa evolução é resultado direto da atenção que dedicamos ao plano de ação pós-pesquisa, com iniciativas focadas em cada uma das áreas apontadas pelos colaboradores. Entre as iniciativas adotadas destacamos:

- Retomada do Comitê de Remuneração e lançamento da Jornada de Valor, um programa de reconhecimento com diversas iniciativas, incluindo agradecimentos pelo tempo de casa.
- Aprimoramento da nossa comunicação interna, com um novo modelo para o desdobramento de informações e maior ênfase no papel dos líderes como multiplicadores dessa comunicação.
- Retorno dos eventos de celebração presenciais, uma tradição da Omni&Co, e a reformulação do programa Viva Bem, que visa promover o bem-estar de nossos colaboradores.
- Investimento no desenvolvimento de líderes, especialmente no aprimoramento da primeira liderança, além de melhorias nas ferramentas de trabalho.

Nossas conquistas GPTW 2024



1º lugar no ranking das financeiras de médio porte

19º lugar no ranking das empresas paulistas de médio porte

28º lugar no ranking nacional das médias empresas brasileiras (100 a 999)



Orgulho Familiar Omni&Co

Em colaboração com a revista Exame e a consultoria Winx, realizamos uma pesquisa de impacto sobre a felicidade das famílias de nossos colaboradores, intitulada Melhores Empresas para se Trabalhar sob a Perspectiva das Famílias. A pesquisa contou com a adesão de 82 famílias respondentes e obteve uma favorabilidade impressionante de 83% no Índice de Percepção Social (IPS).

Este estudo visou avaliar como nossas práticas e ambiente de trabalho são percebidos pelas famílias dos nossos colaboradores. Pais, mães, filhos e filhas participaram, compartilhando suas opiniões sobre o impacto positivo que a Omni&Co tem na vida de seus entes queridos.

Comunicação interna

A comunicação interna desempenha um papel fundamental na promoção da equidade e do senso de pertencimento em nossa organização. Por meio de uma estratégia de canais e fluxo de informações, buscamos tornar o acesso à informação algo contínuo, possibilitando que cada pessoa, em qualquer lugar da empresa, saiba o que está acontecendo, garantindo um ambiente transparente e seguro. Nesse sentido, passamos a utilizar o WhatsApp como um canal de reforço de nossas comunicações.

Uma de nossas principais estratégias consiste em empoderar a liderança como principal ponto de comunicação dentro da organização. Para isso, realizamos o ELO (Encontro de Líderes Omni), um encontro mensal que se constitui em canal estratégico para abordar temas como planejamento, estratégia e resultados. Esse evento não apenas alinha as lideranças com os objetivos e projetos da empresa, mas também reforça seu papel de desdobrar essas informações para seus times de maneira pessoal e humanizada. Assim, as comunicações oficiais são complementadas que reforçam o que os líderes já passaram de forma mais próxima.

Outro canal importante é o Conectados, o videocast quinzenal com o nosso presidente, disponível no YouTube. Em um formato descontraído e próximo, ele compartilha os destaques da empresa, estratégias de negócios e atualizações sobre os resultados e projetos estratégicos, assim como traz convidados

para dar visibilidade às iniciativas das diversas áreas que impactam toda a organização.

Para iniciar a semana com o pé direito, enviamos o boletim Para Começar a Semana On, um resumo das informações essenciais para os colaboradores, centralizando tudo o que precisam saber ou fazer no início da semana. Isso não só evita a sobrecarga de e-mails, como também facilita o dia a dia do time.

Nossa comunicação reflete, acima de tudo, nossa cultura, com um tom próximo e acolhedor. Valorizamos a participação ativa dos colaboradores, que são convidados a compartilhar suas histórias e experiências, tornando-se protagonistas da nossa comunicação e reforçando os laços de pertencimento. Um exemplo dessa conexão entre colaboradores acontece semestralmente no ECO (Encontro de Colaboradores Omni), que acontece semestralmente.



Desenvolvimento organizacional

GRI 404-1, 404-2, 404-3

Acreditamos nas novas dinâmicas das relações de trabalho, onde o colaborador é o protagonista da sua carreira, alinhando seu propósito pessoal com o propósito da empresa, enquanto segue uma trajetória de aprendizado contínuo. Por isso, investimos em um modelo de desenvolvimento de carreira dinâmica, focado nas necessidades individuais de cada colaborador e estruturado em ciclos curtos e realistas, que promovem feedback constante e construtivo.

Com o ciclo de desempenho, geramos indicadores que fundamentam o planejamento estratégico da empresa, incluindo o desenvolvimento de planos de carreira, a gestão da sucessão, o suporte aos comitês de remuneração e o aperfeiçoamento dos processos internos de recrutamento e seleção. Os ciclos também favorecem os alinhamentos entre líderes e suas equipes, garantindo um crescimento contínuo e integrado.

Para apoiar o desenvolvimento do nosso time, contamos com a estrutura da Omni Universidade, nossa universidade corporativa, responsável por atuar em todos os programas de capacitação da Omni. Por meio dela, em 2024 oferecemos uma média de 24,5 horas de capacitação por colaborador.

Além disso, no início de 2025 foi lançado o Omni Incentiva Educação, voltado para potencializar o crescimento profissional e pessoal. Oferece subsídio de 50% no valor de cursos de MBA, pós-graduação, imersões e extensões, limitado ao valor de R\$ 20 mil.



Carreira On

Em 2024, o Carreira On se consolidou como um programa de gestão de desempenho e carreira inovador, que reflete nossa filosofia de protagonismo e propósito, com base em autoconhecimento, ferramentas específicas e um alinhamento estreito com os objetivos da empresa. É uma evolução do nosso processo de avaliação de desempenho, implementado em 2022. Em nossa avaliação, vamos além do tradicional, eliminamos rótulos e focamos em conversas mais autênticas, que realmente contribuam para o desenvolvimento contínuo e individual de cada membro da nossa equipe.

O processo, que envolve a totalidade dos colaboradores, começa com uma reflexão do colaborador sobre suas expectativas, interesses e motivações em um formulário detalhado, seguido por uma conversa de carreira com seu gestor, que atua como mentor. No início de cada ciclo, o colaborador, com a orientação do seu líder, define seu Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) e metas para o ano. As conversas são registradas e revisadas ao longo do ciclo, com sessões trimestrais de acompanhamento para ajustes e feedbacks.

Em 2024 implantamos os Comitês de Desenvolvimento, para promover discussões colaborativas entre líderes e colaboradores sobre o progresso dos planos de desenvolvimento e metas. Esses comitês são espaços essenciais para refletir sobre o impacto das ações de cada colaborador e fortalecer o alinhamento com os objetivos organizacionais. E, em 2025, evuiremos para trocas 360º relacionadas a pontos de desenvolvimento.

Com o nosso programa fomos finalistas do prêmio Think Work Legacy (TWL) na categoria Inovação na Gestão, o que destaca ainda mais a relevância e a eficácia do Carreira On. O foco está nas competências e no bem-estar de cada colaborador, permitindo um ambiente de trabalho mais transparente, colaborativo e dinâmico.



Omni Universidade

GRI 2-17

A Omni Universidade surgiu em 2022, como resultado de uma reestruturação no nosso modelo de Treinamento e Desenvolvimento, com o objetivo de manter nosso time — colaboradores, rede de agentes, empresas investidas e parceiros — sempre preparado para as mudanças do mercado e aberto a novas tendências e habilidades. Na Omni Universidade, adotamos um modelo de educação corporativa inovador, baseado em três pilares fundamentais: Conhecimento, Pessoas e Tecnologia. Isso permite o desenvolvimento contínuo de todos os envolvidos, por meio de soluções de aprendizagem alinhadas aos objetivos estratégicos da Omni, e reforça uma cultura de aprendizado contínuo e autodesenvolvimento.

Com uma ampla gama de conteúdos em diversos formatos, buscamos potencializar e desenvolver nossos colaboradores, mesclando workshops, vídeos, materiais de leitura, podcasts e fóruns de discussão. Tudo isso é organizado de maneira colaborativa e com mobilidade, permitindo uma experiência de aprendizado fluida e personalizada. Acreditamos que aprender e ensinar deve ser acessível a todos, independentemente da hierarquia. Em 2024, democratizamos ainda mais o aprendizado,

permitindo que colaboradores de diferentes cargos se desenvolvam juntos, promovendo trocas enriquecedoras.

Na Omni Universidade adotamos o conceito de Academias de Aprendizagem, cada uma especializada em temas e grupos específicos, com o objetivo de atender às necessidades individuais e empresariais. Em 2024, integramos os programas de desenvolvimento de líderes e de equipes, reforçando a Cultura de Desenvolvimento e Aprendizagem em sintonia com a estratégia corporativa. Cada Academia é coordenada por um sponsor, que atua como embaixador dos programas de desenvolvimento, sendo responsável por alinhar as necessidades do negócio com as das pessoas e por garantir o sucesso das ações implementadas.



Academias de Aprendizagem



Academia de Cultura: promove o aprimoramento e a reciclagem de competências e comportamentos alinhados aos valores e à Cultura Omni.



Academia de Desenvolvimento: visa aprimorar competências técnicas e comportamentais voltadas para a carreira dos colaboradores.



Academia de Governança, Riscos e Compliance: focada no desenvolvimento e atualização de conteúdos regulatórios e educacionais para todo o Grupo e seus Agentes.



Academia de Liderança: busca aperfeiçoar competências técnicas e comportamentais das lideranças Omni, oferecendo conhecimento, conceitos e melhores práticas sobre Gestão de Pessoas e Liderança.



Academia de Negócios: tem como objetivo o desenvolvimento e melhoria de competências técnicas e comportamentais específicas dos produtos e operações da Omni.



Academia de Inovação: visa criar uma cultura de inovação e promover o desenvolvimento contínuo de competências técnicas e comportamentais relacionadas ao tema.



Academia do Agente: composta por quatro escolas (Cultura, Liderança, Negócios e Empreendedorismo), visa o alinhamento das competências técnicas e comportamentais dos Agentes.

Omni Universidade em 2024



2.843

usuários cadastrados



937

curso disponíveis



Mais de
79 mil

certificados emitidos



Mais de
93 mil

horas de treinamentos



Média de
27,7

curso concluídos
por usuários



Média de
24,5

horas de capacitação
por empregado por ano

omni
universidade

Principais projetos da Universidade Omni 2024

Construímos os programas e trilhas considerando as competências básicas por nível e fomentamos a aceleração e protagonismo.

Líder de Negócio (Diretores)

- Posicionamento externo e estratégico

Líder do Líder (Gerentes e Superintendentes)

- Ampliação da visão, do repertório e do nível de consciência
- Fortalecer, nivelar e desenvolver competências do agora e do futuro

Líder do outro (Coordenação)

- Desenvolvimento de maturidade
- Ferramentas fundamentais: engajar para resultados

Líder de si (Equipes)

- Sustentação da produtividade
- Eficiência atrelada à qualidade de vida, propósito e equilíbrio emocional
- Ferramentas para maior autonomia e soluções práticas para as demandas



Academia de Líderes

Acreditamos que líderes bem-preparados são essenciais para impulsionar a cultura, fortalecer as equipes e garantir resultados sustentáveis. Com esse compromisso, criamos a Academia de Líderes, um programa estruturado que combina teoria e prática para desenvolver gestão humanizada e de alta performance.

Nosso foco é formar líderes que entregam resultados com um olhar humano, equilibrando produtividade e bem-estar. Não incentivamos lideranças que atinjam metas a qualquer custo, mas sim aquelas que impulsionam a performance de maneira alinhada à nossa filosofia e valores.

Buscamos acelerar a formação da alta liderança com temas emergentes, como organizações exponenciais e inovação. O treinamento O Futuro é Agora, realizado na StartSe, imergiu gerentes e superintendentes no ecossistema da nova economia. Três de nossos líderes da área de Pessoas e Cultura também participaram de uma jornada no Vale do Silício, absorvendo insights valiosos para fortalecer a cultura de inovação em nossa empresa.

Acreditamos que os líderes são Agentes essenciais na disseminação da nossa estratégia. Por isso, estruturamos o Jeito Omni de Liderar, baseado no conceito do Líder Mentor Consciente. Esse modelo incentiva o protagonismo integrado nas dimensões Pensar, Sentir e Agir.

Jeito Omni de Liderar



Pensar: visão clara e estratégica para orientar as equipes.



Sentir: engajamento, relações de confiança e comunicação eficaz.



Agir: coragem para executar e evoluir continuamente.

Nosso compromisso com a formação de líderes é constante. Queremos que eles estejam sempre preparados para desenvolver seus times, valorizar talentos, praticar a meritocracia e fortalecer nossa cultura. Continuamos incentivando nossa liderança a estar sempre um passo à frente, pronta para transformar desafios em oportunidades.

Reconhecimento e recompensas

GRI 2-19, 2-20, 202-1, 404-2, 404-3, 405-2

Desde 2021, temos trilhado uma jornada consistente de evolução com o projeto Carreiras em Ação, voltado à valorização das pessoas por meio de práticas mais estruturadas e justas de remuneração, cargos e salários. Um dos pontos altos dessa jornada é o nosso COR (Comitê Omni de Remuneração), iniciativa anual que simboliza não apenas uma alocação de orçamento, mas uma escolha consciente de onde e como investir no crescimento das pessoas.

No COR, convidamos nossos gestores a olharem para suas equipes com atenção e responsabilidade, considerando critérios objetivos e transparentes – como tempo desde o último reconhecimento, desempenho, risco de perda, equidade interna e análise externa de mercado. Em 2024, esse processo tornou-se ainda mais robusto com a implementação de uma plataforma que tornou a experiência mais fluida, intuitiva e digital, sem renunciar à seriedade e premissas técnicas definidas pelo nosso time de Remuneração.

Esse movimento marca um amadurecimento importante na forma como tratamos o reconhecimento na Omni e reforça o nosso compromisso de construir uma empresa onde o reconhecimento seja consequência natural de uma cultura que acredita nas pessoas e investe no seu crescimento. Decidimos ir além da intuição ou do improviso, fortalecendo uma cultura de decisões justas, com base em dados, alinhadas à performance e ao



potencial das pessoas. O resultado é motivo de orgulho: foram 124 promoções ao longo do ano, um salto significativo em relação a 2023 (73 promoções), e 41% do nosso quadro de colaboradores vivenciou algum tipo de movimentação salarial (mérito ou promoção).

Proporção entre o salário mais alto e o mais baixo na organização

GRI 202-1

	Homens	Mulheres
Omni	1,35	1,06
Finsol	1,08	1,08
Omni&Co	1,08	1,06

Na Omni&Co, a equidade é um dos pilares fundamentais da nossa cultura. Por isso, garantimos que todos os nossos benefícios sejam padronizados e equiparados. Atuamos com diversos sindicatos e negociamos individualmente com cada um, mas seguimos uma regra interna inegociável: equalizamos os benefícios pelo maior valor encontrado. Isso significa que, independentemente do sindicato, todos recebem o mesmo valor de benefício, como VR e VA.

Nosso compromisso com a equidade também se reflete no auxílio-creche, que é oferecido tanto para mães quanto para pais com filhos de até 6 anos e 11 meses. O valor é padronizado e concedido por dependente, reforçando nossa crença de que cuidar da família é um direito de todos.

Valorizamos o crescimento dos nossos colaboradores e temos processos bem estruturados para garantir movimentações internas justas. Temos um Comitê de Remuneração que discute promoções, méritos e movimentações, levando em conta indicadores como desempenho, inovação e aderência à nossa cultura. A decisão é tomada pelo colegiado e o orçamento – proveniente da performance superior à margem – é dividido proporcionalmente para todas as áreas. Além disso, utilizamos a autorreflexão do Carreira On e a percepção das lideranças para garantir que cada decisão seja transparente e justa.

Jornada de Valor: Cultura, Paixão e Engajamento

Lideramos com propósito e reconhecemos nossos talentos de maneira significativa. Nossa Jornada de Valor traduz nosso DNA e reforça a cultura Omni por meio de diversas iniciativas, organizadas em dois pilares: Reconhecer e Agradecer.

Agradecer

Tempo de Casa

Celebramos nossos colaboradores a cada aniversário de empresa com homenagens, encontros especiais e kits comemorativos.

Reconhecer

R+

Prática de reconhecimento entre colaboradores. Os feedbacks são baseados nos valores Omni&Co e compartilhados trimestralmente em nossos canais e celebrações, incluindo a festa de final de ano.

Histórias Omnizadoras

Histórias inspiradoras de colaboradores que impactam a vida das pessoas podem ser inscritas e reconhecidas em nossos eventos e canais.

Engajados para valer:

Participação dos colaboradores em ações internas gamificadas, criando um ranking de engajamento com iniciativas conectadas ao Jeito Omni de Ser, ao consumo de conteúdo na Omni Universidade, aos programas de Omnização e ao Carreira On.

Super Omni

Incentivo especial para líderes, com um ranking exclusivo baseado nas práticas do Jeito Omni de Liderar, promovendo reconhecimento e premiações no Encontro de Líderes Omni&Co.

Diferenciais Omni&Co: Inclusão e Bem-Estar

Nosso compromisso com um ambiente inclusivo se reflete em diversas iniciativas:



Licença-maternidade ampliada para 180 dias e licença-paternidade de 20 dias.



Licença remunerada de dois meses para colaboradoras não gestantes em relações homoafetivas, quando a parceira está gestante.



Pagamento integral do bônus/PLR para colaboradoras em licença-maternidade.



Substituições temporárias para gestantes em licença, garantindo tranquilidade para a colaboradora.



Day off no aniversário



Programa Omni Recoloca, que oferece suporte para colaboradores em transição de carreira e para os dependentes de colaboradores em busca de recolocação

Remuneração justa e transparente

Em 2024, aprimoramos nossa Matriz de Performance, tornando-a mais clara e transparente, com novos gatilhos e múltiplos salariais. Nosso programa de desenvolvimento profissional também se fortaleceu com o Planejamento Sucessório, que visa preparar nossas pessoas para posições estratégicas dentro da Omni&Co, promovendo crescimento interno e reconhecimento por alta performance. Também lançamos o programa Talentos da Casa, que destaca as aptidões dos nossos colaboradores fora do ambiente de trabalho.

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos por mulheres e homens

GRI 405-2

Categorias Funcionais	Feminino	Masculino	Geral
Analista	0,72	0,75	0,73
Aprendiz/ Estag./ Assistente	0,54	0,51	0,52
Consultor/ Especialista	0,84	0,87	0,86
Coordenador	0,86	0,87	0,86
Diretor	0,98	0,99	0,99
Gerente	0,86	0,81	0,82
Op. Comercial/ Agente MF	0,54	0,54	0,54
Superintendente	0,95	0,94	0,94
Total	0,71	0,71	0,71

Benefícios

GRI 201-3, 401-1, 401-2, 401-3



Nossos benefícios são padronizados para toda a organização. Embora negociemos individualmente com diversos sindicatos, seguimos uma regra interna, baseada no nosso Senso de Justiça, garantindo que equalizamos os benefícios pelo maior valor disponível. Isso significa que vale-refeição, vale-alimentação e outros auxílios são pagos no mesmo valor para todos os colaboradores.

Outro exemplo de equidade é o nosso auxílio-creche, que se aplica tanto para mães quanto para pais de filhos até 6 anos e 11 meses, sendo um valor igual por dependente, sem distinção entre os colaboradores.

Benefícios Omni&Co*:

- Vale-refeição e vale-alimentação equiparados para todos;
- Vale-transporte;
- Day-off no mês do aniversário;
- Assistência médica e odontológica;
- Seguro de vida com auxílio-funeral;
- Auxílio-creche para mães e pais (até 6 anos e 11 meses);
- Auxílio para filhos excepcionais ;
- Auxílio para material escolar anual (Finsol);
- 13º vale-alimentação/cesta de Natal (Finsol);
- Vale-cultura (para quem recebe até cinco salários-mínimos na Omni);
- Licença-maternidade e paternidade estendida, como Empresa Cidadã.



Omni Recoloca: Apoio na jornada profissional

Além dos benefícios tradicionais, cuidamos dos momentos de transição dos nossos colaboradores. O Omni Recoloca oferece um desligamento humanizado, incluindo:

- Processo claro, com acolhimento e orientação;
- Atendimento individualizado, com suporte para currículo e indicações;
- Acesso contínuo aos conteúdos do programa, via Omni Universidade;
- Esse benefício também se estende a dependentes de colaboradores atuais que estão desempregados e precisam de apoio na recolocação.

Diversidade e inclusão

GRI 405-1

Valorizamos a autenticidade e incentivamos uma cultura em que todos se sintam seguros para ser quem realmente são, criando um ambiente seguro e acolhedor para que possam expressar suas ideias, opiniões e alcançar seu potencial máximo em suas carreiras. Acreditamos que a diversidade é um dos pilares fundamentais para o crescimento coletivo, e por isso, repudiamos qualquer forma de discriminação, seja ela baseada em classe social, raça, religião, cultura, gênero, orientação sexual ou qualquer outra característica individual.

Esse compromisso com a inclusão é refletido na nossa prática diária, como evidenciado na pesquisa GPTW/2024, onde a afirmação "Posso ser eu mesmo na Omni!" obteve uma pontuação de 93 pontos, três pontos a mais do que na edição anterior. Isso reforça o aumento de confiança de nossos colaboradores em nosso ambiente de trabalho.

Para entender melhor a diversidade da nossa população, realizamos o segundo Censo de Diversidade, entre setembro e dezembro de 2024. Mantivemos nesse ciclo o nível 2 de maturidade (classificado como nível gerenciado),

com uma nota de 52 de 100. Isso significa que, embora haja a aplicação de elementos de gestão e algumas rotinas estabelecidas, ainda estamos em processo de formalização de nossos procedimentos. Em relação ao pertencimento, alcançamos o nível padronizado, com nota de 74 de 100, indicando que a maioria dos nossos colaboradores se sente parte da cultura Omni, sendo respeitados e podendo se manifestar livremente sobre suas crenças, opiniões e questões pessoais.

Em 2024, seguimos nossa jornada como parceiros da ONU Mulheres e do Todas Group, reafirmando nosso compromisso



global com a promoção da igualdade de gênero e do empoderamento feminino. Além disso, seguimos comprometidos com a inclusão de Pessoas com Deficiência, garantindo que todas as nossas vagas sejam elegíveis para elas, proporcionando oportunidades reais de crescimento e desenvolvimento profissional.



Acompanhamos essas iniciativas com cursos e palestras voltados para sensibilizar nossos colaboradores sobre a importância da inclusão e seu impacto transformador no ambiente de trabalho. Esses esforços reforçam nossa visão de uma empresa verdadeiramente diversa, onde todos têm a oportunidade de prosperar em um ambiente de respeito e valorização.

Diversidade na Omni*



Identidade de gênero



- Mulher cisgênero: 53%
- Homem cisgênero: 44%
- Outras: 1%
- Não binário/neutro: 0%
- Não quiseram responder: 1%



Orientação afetiva



- Heterossexual: 92%
- Homossexual: 4%
- Bissexual: 2%
- Assexual: 0%
- Não quiseram responder: 2%

*Percentual sobre os 812 respondentes da pesquisa demográfica



Raça e etnia

- Brancos: 61%
- Pardos: 24%
- Pretos: 11%
- Amarelos: 3%
- Indígenas: 0%



Pessoas com deficiência

- 17 pessoas



Omni para todas as pessoas

Temos um programa de diversidade e inclusão que está ancorado em quatro pilares: étnico-racial, gênero, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência. Ele é gerido pelo nosso comitê de diversidade, criado em 2023 e intitulado Allados da Diversidade, um nome que simboliza o compromisso coletivo e a união dos colaboradores em prol da construção de uma empresa mais diversa e inclusiva.

O grupo é formado por 34 membros, provenientes de diversas áreas e níveis hierárquicos da empresa, refletindo nosso compromisso com a promoção da diversidade em todos os seus aspectos.

No primeiro encontro do comitê, ainda em 2023, tivemos a oportunidade de definir os pilares iniciais do nosso programa de diversidade, escolhidos com base na relevância e necessidade de representatividade. Também discutimos a importância de cada um desses pilares e como podemos promover ações significativas para garantir um ambiente inclusivo e acolhedor para todos.

Nos demais encontros daquele ano, avançamos em nosso processo de organização, escolhendo os representantes de cada um dos pilares. A escolha foi feita com base na afinidade e proximidade de cada colaborador com os temas, garantindo que cada pilar fosse representado por pessoas com um compromisso genuíno e uma conexão forte com as questões de diversidade envolvidas.

Ao longo de 2024, o comitê promoveu uma jornada de letramento e sensibilização, com o objetivo de introduzir o tema da diversidade no cotidiano da nossa organização, abordando suas diversas vertentes e propiciando uma maior compreensão sobre sua importância. Durante o ano, discutimos temas como gênero e empoderamento feminino, em celebração ao Mês da Mulher. Abordamos também os diferentes tipos de maternidade e a importância de uma paternidade presente, reconhecendo o papel fundamental dos pais no apoio à família. Além disso, no Mês do

Orgulho LGBTQIA+, discutimos a importância da representatividade e da inclusão, destacando questões que afetam a comunidade.

Esses temas foram tratados de maneira sensível e acolhedora, proporcionando um espaço para diálogos enriquecedores sobre as diversas realidades que compõem o nosso ambiente.

Além de contar com a participação de nossos colaboradores, também convidamos especialistas externos para participar da fase inicial de sensibilização do programa.



Pilar de gênero

Em 2024, mantivemos uma programação especial dedicada a promover informações, ampliar a consciência sobre questões de gênero e reforçar nosso compromisso com um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo, contando com a presença ativa e a participação feminina. Essas ações foram realizadas em parceria com o Pilar de Gênero do nosso programa de Diversidade.

Realizamos diversas ações de impacto para nossos clientes, incluindo programas de mentoria, ações "Omnizadoras", palestras e edições especiais do Conectados, com foco no público feminino.

No mês da Mulher, oferecemos uma programação especial na Omni&Co. Enviamos um manual sobre questões de gênero, organizado pelos Aliados da Diversidade; promovemos uma Roda de Conversa online para discutir temas de gênero; e promovemos uma edição especial do Conectados dedicada exclusivamente ao público feminino. O programa também disponibiliza uma plataforma digital com cursos de capacitação, educação financeira e dicas de saúde, proporcionando uma experiência completa para as mulheres que buscam melhorar sua condição financeira e de vida.

Omni Elas

Em novembro de 2024, o programa completou um ano de implantação, comemorado como um importante marco na companhia, ao focar na concessão de crédito voltada para as mulheres, gerando inclusão e rentabilidade. Nesse período, quase R\$ 600 milhões foram fornecidos em crédito, beneficiando 434 mil mulheres. Para selar a relevância do programa, fomos reconhecidos no 20º Prêmio Banking Transformation pela inovação em crédito e pelo foco em ESG.



O Omni Elas é uma proposta de valor especialmente voltada para as mulheres, fruto de nossa parceria com a International Finance Corporation (IFC), braço do Banco Mundial, reconhecida por proporcionar melhoria da qualidade de vida em países em desenvolvimento. Essa parceria reflete nosso compromisso em gerar impactos sociais positivos, criando soluções financeiras inclusivas que atendem de forma especial o público feminino.

Para a criação da proposta, em 2023 formamos um grupo multidisciplinar composto por 32 mulheres de diversas áreas da empresa, sob a liderança da Superintendência de Negócios e da Diretoria de Pessoas e Cultura. Realizamos cinco workshops presenciais coordenados pela IFC, com o objetivo de compreender melhor as realidades de nossas clientes, que representam uma parcela significativa da nossa carteira. Esses workshops permitiram mapear as necessidades desse público e identificar produtos financeiros e não financeiros que pudessem atender de maneira mais eficaz às suas demandas.

Nosso produto dedicado às mulheres não só oferece serviços financeiros diferenciados, mas também iniciativas de capacitação, com atendimento personalizado, realizado por uma rede de Agentes capacitadas via plataforma online.



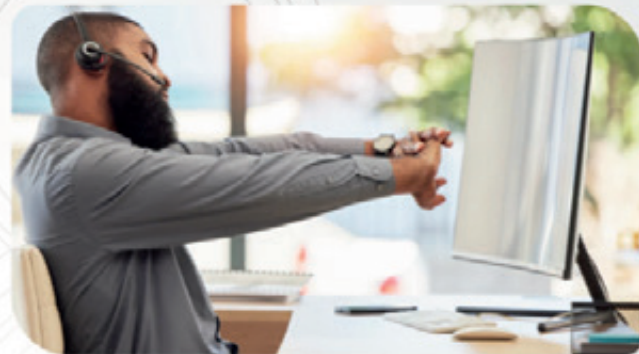
Saúde e segurança no trabalho

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

A segurança e a saúde de nossos colaboradores são prioridades absolutas, alinhadas à nossa filosofia de "Omnizar Vidas", que traduz o nosso compromisso com o bem-estar e o crescimento contínuo de todos. Desde 2023, temos implementado medidas robustas para manter um ambiente seguro e saudável. Como resultado desse esforço, em 2024 não registramos acidentes de trabalho em nossos escritórios.

Todos os nossos colaboradores estão cobertos pelo programa Med Ocupacional,

com atendimentos especializados adaptados às necessidades de cada unidade do Grupo. Embora as atividades administrativas realizadas em escritórios e no modelo *home office* híbrido envolvam riscos ocupacionais reduzidos, investimos em soluções para a promoção da saúde e qualidade de vida de nossos colaboradores por meio de cuidados com ergonomia e equipamentos adequados, como fones de ouvido, mouse, mousepad e suportes de computador.



Modelo híbrido de trabalho

Para zelar pela integridade física de nossos colaboradores, atualizamos anualmente o nosso Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que visa identificar e mitigar os riscos ocupacionais, abrangendo perigos químicos, físicos e biológicos. O PGR é elaborado em parceria com uma empresa especializada em Medicina e Segurança do Trabalho, que oferece suporte contínuo e realiza as seguintes atividades:

- Execução de exames ocupacionais (PCMSO – Norma Regulamentadora NR-7);
- Avaliação e Monitoramento de Riscos Ambientais (PGR e GRO);
- Treinamento EAD para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) em implantação (NR-5);
- Gestão e monitoramento de segurança no trabalho via plataforma do e-Social.

Também utilizamos um sistema de apoio à gestão de Saúde e Segurança do Trabalho, que facilita o cumprimento de três eventos críticos do e-Social relacionados à segurança do trabalhador: comunicação de acidente de trabalho, monitoramento da saúde do trabalhador e condições ambientais do trabalho. Isso garante o cumprimento das exigências legais, alinhadas ao Código Brasileiro de Ocupação (CBO), respeitando a equiparação de cargos e funções.

O PGR é revisado anualmente para garantir que todas as medidas estejam atualizadas e ajustadas às necessidades de segurança e saúde da empresa. Asseguramos que as políticas e práticas de segurança no trabalho sejam constantemente reforçadas e aprimoradas. A empresa segue com a integração de medidas preventivas e culturais para proporcionar um ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo, buscando sempre o equilíbrio entre as exigências legais e as melhores práticas do mercado.

Viva Bem

Há dez anos promovemos diversas iniciativas voltadas à saúde, bem-estar e qualidade de vida por meio do nosso programa Viva Bem, que foi reestruturado em 2024 para estar mais conectado com as necessidades dos nossos colaboradores.

As novas demandas foram evidenciadas na Pesquisa GPTW realizada anualmente e agora o Viva Bem segue mais integrado e estratégico.



Gestão de Saúde

Fechamos parceria com empresa de assistência em saúde que oferece telemedicina com 17 especialidades, incluindo psicologia, psiquiatria e cardiologia. Além disso, criamos Comitês de Saúde para acompanhar e atuar preventivamente na saúde da nossa população.

Saúde Social

Benefícios como seguro de vida, auxílio-creche para mães e pais, licenças estendidas e complemento salarial para afastamentos pelo INSS garantem mais segurança e suporte. Além disso, oferecemos horário flexível, banco de horas e folga no mês de aniversário.

Saúde Intelectual

Estimulamos o desenvolvimento contínuo com vale-cultura, trilha de saúde mental na Omni Universidade e cursos de consciência financeira.

Saúde Mental

Disponibilizamos para todos os colaboradores e três convidados, independentes do vínculo, uma parceria que contempla redes de academias, consultorias nutricionais e atendimento psicológico à distância, entre outros benefícios. Também promovemos rodas de conversa, capacitações e campanhas, como Setembro Amarelo e Janeiro Branco, reforçando nosso compromisso com o equilíbrio emocional.

Omni em Movimento

Incentivamos a prática esportiva e a qualidade de vida com iniciativas como nosso grupo de corrida, promovendo bem-estar e integração entre os colaboradores. Para marcar o primeiro ano de existência do grupo, incentivamos os colaboradores a se engajar nessa prática de exercícios oferecendo inscrições gratuitas para a corrida Inclusão a Toda Prova, promovida pelo Instituto Olga Kos de Inclusão.

Programa Amor em Formação

Trata-se de uma iniciativa do Viva Bem para apoiar futuros pais, com o objetivo de tornar mais tranquila e gratificante essa fase para as gestantes e seus parceiros. O programa oferece acesso facilitado a uma rede de profissionais especializados na saúde feminina, garantindo equipe multidisciplinar de saúde, chat para dúvidas e suporte emocional, atividades de bem-estar online, assistência no puerpério e para o bebê até 12 meses.



The background of the slide features a dark blue grid pattern. Overlaid on this is a complex financial chart with multiple lines in green, red, and orange, and a series of red and green candlesticks. A hand is visible on the right side, with a pen pointing towards the chart. The overall aesthetic is high-tech and financial.

Desempenho econômico e **financeiro**

Desempenho econômico e financeiro

GRI 201-1

Resultados

Em 2024, alcançamos um lucro líquido de R\$ 161 milhões. Resultado impulsionado pelo segmento de veículos, que registrou crescimento de 15% da carteira líquida*, atingindo 4,2 bilhões, enquanto a produção somou R\$ 2,4 bilhões, superando em 20% os números do ano anterior.

Nossa Unidade de Veículos Leves atingiu marcos históricos de carteira ao longo do ano, totalizando R\$ 2,3 bilhões em 2024 e retomando sua posição como a operação mais rentável do Grupo, enquanto as Unidades de Pesados e Motos se destacaram, com avanços em produção e rentabilidade. As carteiras líquidas somaram R\$ 1,4 bilhão e R\$ 970 milhões, respectivamente.

Nossa Unidade de Empresas deu um passo importante ao consolidar linhas de crédito e iniciar a oferta de seguros para Pessoa Jurídica, por meio de uma parceria estratégica com a Omni1. Também fomos amplamente reconhecidos como uma força propulsora para as empresas de varejo e mobilidade,

destacando nosso papel estratégico para essas indústrias. A operação de microcrédito Finsol focou na otimização de suas equipes, aumentando significativamente a eficiência, apesar dos desafios de integração ao ecossistema. Já a Unidade de Parcerias acelerou o desenvolvimento de novas cooperações e expandiu o produto Compra Planejada, impulsionando ainda mais nosso negócio.

*Carteira própria mais ativos sob gestão.



Veículos Leves**

Os resultados na carteira de veículos leves em 2024 refletem um ano extraordinário, com margem final de R\$ 131 milhões, superando a meta em 130%. A carteira consolidada atingiu R\$ 2,3 bilhões, com produção acumulada de R\$ 1,1 bilhão e inadimplência melhor do que previsto no orçamento. Acessamos 79,2% de clientes novos, sendo a maioria do público masculino (65,2%). Os feirões e comitês de cobranças individuais foram marcos importantes no ano, fortalecendo a operação e propiciando a essa unidade alcançar seu objetivo de ser a operação com o melhor resultado do Grupo e consolidar sua posição no mercado.

Receita intermediação financeira (em R\$ mil)

2022	733.330
2023	760.073
2024	+15,7% 879.178

Resultado antes de tributação sobre o lucro (margem/ em R\$ mil)

2022	34.804
2023	79.403
2024	+65,7% 131.602

** Resultado gerencial da carteira própria mais ativos sob gestão.



Veículos Motos**

Em 2024, a Unidade Motos se aproximou da marca de R\$ 1 bilhão de carteira líquida (crescimento de 7%), aumentando a produção em 8% e a margem em 20%. O segundo semestre foi crucial para esse resultado, com a maior produção dos últimos 24 meses sendo registrada em outubro. Conquistamos 86% de novos clientes, quase todos pessoa física). Parte desse resultado se deve à evolução do nosso sistema, tornando-o mais ágil. Seguimos com a meta de ampliar a nossa rede e parcela nesse mercado, com o objetivo de nos tornarmos referência.

Receita intermediação financeira (em R\$ mil)

2022	378.267
2023	399.886
2024	+6,5% 425.923

Resultado antes de tributação sobre o lucro (margem/ em R\$ mil)

2022	86.807
2023	92.318
2024	+14,9% 106.065



Veículos Pesados**

Mantivemos nesse segmento uma operação robusta e em destaque na operação de veículos da Omni. Com 33,4% de clientes fiéis, a produção acumulada dessa unidade de negócios atingiu R\$ 780 milhões, um valor 135% acima da previsão orçamentária. Também foi destaque a margem do produto, gerando R\$ 128 milhões em resultados, 27,6% superior ao orçamento.

Receita intermediação financeira (em R\$ mil)

2022	260.294
2023	333.947
2024	+35,3% 451.809

Resultado antes de tributação sobre o lucro (margem/ em R\$ mil)

2022	64.558
2023	86.826
2024	+48% 128.489 (+48%)

** Resultado gerencial da carteira própria mais ativos sob gestão.



Microcrédito**

Ao longo do ano, a Unidade de Microcrédito buscou ampliação e eficiência operacional, atendendo o empreendedor informal e empresas de pequeno porte. Temos buscado eficiência e produtividade das equipes de campo, com a revisão e melhoria de nossos processos e esteira operacional. Dessa forma, elevamos a produtividade média do assessor em 16% no segundo semestre.

Apesar de queda na receita e na margem, seguimos confiantes sobre o potencial do segmento. O sucesso desse tipo de operação caracteriza-se pela recorrência, quesito no qual temos conseguido êxito: 65% das negociações geradas no mês ocorrem com clientes da carteira.

Receita intermediação financeira (em R\$ mil)



Resultado antes de tributação sobre o lucro (margem/ em R\$ mil)



A receita foi impactada pela evolução da taxa de juros, que não foi possível ser repassada integralmente aos clientes.



Empresas**

Tivemos mais um ano de consolidação da operação de Empresas, avançando nas linhas de Capital de Giro, Giro Rotativo e CDCE (crédito estruturado), com ênfase no Floorplan (crédito para lojistas de veículos). No Capital de Giro, a carteira cresceu 5% em relação ao ano anterior, com 69% dela coberta por garantia real focada nos segmentos de mobilidade e varejo. Na linha de Giro Rotativo (Floorplan), a operação encerrou o ano com 20 operações ativas e uma carteira de 10 milhões, fortalecendo o relacionamento com lojistas de veículos. Já no CDCE, consolidamos a relação com varejistas importantes e avançamos na construção de novas parcerias, a fim de nos tornarmos referência na operação de crédito do varejo.

Além disso, a unidade de negócios iniciou a oferta de seguros PJ para nossos clientes, em parceria com a corretora Omnil, gerando novas fontes receita para a operação. Mais de 70% da nossa base no Capital de Giro e quase 60% no CDC Loja é de clientes antigos, o que demonstra a fidelização da nossa carteira nesses segmentos.

Receita intermediação financeira (em R\$ mil)



Resultado antes de tributação sobre o lucro (margem/ em R\$ mil)



** Resultado gerencial da carteira própria mais ativos sob gestão.

CDC Loja**



Receita intermediação financeira (em R\$ mil)



Resultado antes de tributação sobre o lucro (margem/ em R\$ mil)



Parcerias/ Canais alternativos**



Fechamos 2024 com desempenho superior às metas: produção 20% acima do orçado, carteira líquida 30% maior e margem 4% superior. O plano estratégico da companhia tem se mostrado eficaz, com destaque para a alavanca do produto Compra Planejada, viabilizado por parcerias no modelo B2B.

A unidade de negócios também focou em aumentar a capilaridade de canais alternativos para financiar veículos, especialmente para clientes com acesso limitado ao crédito.

Receita intermediação financeira (em R\$ mil)



Resultado antes de tributação sobre o lucro (margem/ em R\$ mil)



** Resultado gerencial da carteira própria mais ativos sob gestão.

Matriz de
stakeholders

Matriz de stakeholders

GRI 2-29

Acreditamos que o engajamento com stakeholders é fundamental para aprimorar nossos processos e decisões, gerando impactos positivos nas interações com cada público e gerenciando riscos de forma eficaz.

Estamos trabalhando para estreitar as relações com os diversos públicos, tornando-as mais transparentes e contínuas, e garantindo o alinhamento com os objetivos estratégicos da organização.

Mapa de stakeholders - Ecossistema Omni



Agentes

Os Agentes Omni constituem nosso principal diferencial de negócio. Operando em âmbito nacional, são nossos representantes mais relevantes no contato direto com os clientes, viabilizando novas captações e mantendo viva nossa relação com o consumidor final.

Nossa rede de Agentes está consolidada como principal canal de distribuição, ramificação e prospecção da companhia, contribuindo com o crescimento orgânico e perene dos resultados, ao mesmo tempo em que imprimimos nossos valores, nossa cultura e nossa filosofia.

Para fomentar esse canal, criamos um projeto de formação e evolução, gerido por nossa unidade do Canal Direto. Estabelecemos a modalidade dos Agentes de Negócios, uma categoria que consiste em uma estrutura mínima que vai evoluindo ao cumprir etapas pré-definidas até resultar em um Agente que conta com estrutura completa de atendimento (Agente Master).

No encerramento de 2024, nossa rede somava 101 Agentes Master e 41 Agentes de Negócio, que atuam pelo Canal Direto. O crescimento do número de representantes no Canal Direto pelo Brasil é fruto de um mapeamento que fizemos em mais de cem praças com alto potencial de mercado, tendo em vista atingirmos 200 parceiros até 2028, nas principais cidades do país.

Por meio dos Agentes chegamos com mais facilidade às classes C e D, um público que ainda apresenta restrições em relação aos bancos digitais. Essa capilaridade da rede de Agentes possibilitou ampliarmos a presença nacional da Omni para 7.994 lojistas cadastrados e atendimento em 1.892 municípios.

Os Agentes contam com uma estrutura comercial, de crédito e cobrança descentralizada, que se adapta às características diversas de cada cidade e região do país, proporcionando mais identidade no atendimento, maior fidelização dos clientes e, consequentemente, gerando maior rentabilidade. Novas ferramentas estão sendo disponibilizadas para os Agentes, reforçando a governança e tornando mais robusta a operação local (Mais informações na [sessão Clientes](#)).

Para manter essa rede ativa e alinhada com os nossos valores e práticas, realizamos 20 workshops ao longo do ano, durante os quais a liderança da Omni e os Agentes analisaram resultados, compartilharam boas práticas, atualizaram o status dos projetos e revisaram o planejamento estratégico. Entre os temas abordados estiveram cobrança, liderança, jurídico. Essas trocas acontecem também no programa Agentes em Rede, por meio do qual incentivamos a melhoria contínua, a busca por soluções inovadoras e a cooperação criativa das equipes.

Monitoramento de performance

Também estabelecemos uma série de rituais de governança, que nos permitem acompanhar de forma presencial e virtual os resultados individuais de nossos Agentes, o que constitui uma das principais alavancas rumo ao R\$ 10 bilhões. Como suporte aos rituais, criamos um relatório de *performance*, uma nova ferramenta que permite identificar os resultados mais altos e os mais baixos na rede.

A partir de uma avaliação criteriosa desse relatório, quando necessário, fazemos uma divisão em grupos de atenção, recuperação e intervenção criados para acompanhamento mais efetivo daqueles Agentes que apresentaram baixo retorno no período. Dessa forma, conseguimos orientá-los de maneira mais efetiva, indicando e viabilizando as melhores práticas de crédito, cobrança e gestão dos negócios, visando a recuperação dos indicadores de *performance*.



Formação continuada

Cuidamos com muita dedicação desse time de Agentes que leva a nossa marca Brasil a fora, tanto com programas de formação via Universidade Omni, quanto em parcerias com o Sebrae e outras instituições que possuem expertise no preparo de empreendedores de sucesso.

Ao estabelecer esse contato próximo com nossos Agentes, ajudamos com que desenvolvam seus negócios junto com a Omni, ao mesmo tempo em que mantemos vivos seu engajamento e os sentimentos de confiança, lealdade e paixão pelo propósito de "Omnizar Vidas".

Na nossa Universidade Corporativa, os Agentes têm acesso a uma área exclusiva, denominada Academia dos Agentes, disponibilizamos 286 cursos com temas específicos para o negócio e 723 conteúdos com temas livres. Em 2024, os Agentes concluíram 58.210 horas de treinamento, com uma média de 29,2 cursos finalizados por usuário da plataforma.

Além de promover e incentivar o aprimoramento técnico dos nossos Agentes, buscamos engajamento para as causas sociais, com o Programa Conte com Agente, que desenvolveu 12 iniciativas no último ano fiscal, conforme informações no [capítulo Cidadania](#).

Na frente de Pessoas e Cultura, nossos parceiros contam com uma consultoria para engajar seus times e desenvolver seus negócios. O Gente do Agente dispõe de *business partners* (BPs de RH) que são o principal elo entre a administração da Omni e os Agentes espalhados pelo Brasil, auxiliando na implantação de processos e rituais de engajamento.

Sempre tivemos boas práticas na gestão de pessoas, mas a Omni organizou e consolidou essas rotinas, ajudando a dar mais visibilidade para as nossas pessoas sobre o que está sendo implementado na empresa. Como resultado dessa consultoria, decidimos contratar um profissional de RH, que trabalha muito próximo à BP de RH da Omni para envolver as nossas 60 colaboradoras, com planejamento contínuo das iniciativas. Entre as nossas principais preocupações está o cuidado com a saúde mental e emocional, fundamental para manter o equilíbrio e o bom desempenho.

Mauro Brum

Agente Santa Rosa e Gravataí (RS); destaque no Programa Gente do Agente

Clientes

GRI 417-3

Queremos ser reconhecidos pela entrega da melhor experiência para o cliente do nosso segmento, em todos os pontos de contato de sua jornada com a Omni&Co. Por isso investimos constantemente em nossos processos, produtos e serviços, buscando inovação, eficiência e usabilidade.

Também prezamos por uma relação de transparência e proximidade com nossos clientes, baseada na conduta ética de nossa organização. Por isso, em 2024 avançamos no estabelecimento de novas práticas de Compliance no principal canal de contato com nossos clientes, que são os Agentes Omni. Como parte de um projeto para aumentar a conectividade da nossa rede, demos início à implementação de uma nova ferramenta de relacionamento (CRM), que requer do Agente alimentar o sistema com os dados relativos a todos os contatos, seja de prospecção, acompanhamento ou cobrança.

Com um banco de dados mais robusto, conseguimos analisar pontos importantes do relacionamento para aprimorar essa interação, seja criando scripts mais abrangentes e resolutivos, seja trazendo novas soluções que impactarão positivamente a vida dos nossos clientes.

A primeira onda de implantação ocorreu em novembro de 2024, em cinco localidades (Campo Grande, Indaiatuba, Jundiá, Sorocaba e Uberlândia). Novas ondas de implantação estão previstas para 2025, com o objetivo de expandir a solução para toda a nossa rede até o final do ano.

Nossos canais digitais de atendimento (bot, chat, redes sociais, WhatsApp) continuaram recebendo melhorias em 2024, entre elas a possibilidade de negociação sem contato humano, tanto no Portal de Negociação da Omni quanto via WhatsApp. Também aprimoramos o atendimento pelo Dial My App, atendimento digital que converte chamadas de call center em menus visuais de autoatendimento. Além disso, os canais digitais estão interconectados entre si e com o atendimento humano, possibilitando maior eficácia nos casos em que é solicitado.

Essas iniciativas e as campanhas de conscientização sobre o uso dos canais digitais impulsionaram o uso desses serviços. Reduzimos a taxa de contato humano de 6,08%, em janeiro de 2024, para 3,8% em dezembro do mesmo ano. Nesse período, os acessos únicos no nosso aplicativo saltaram de 12% para 28% e evoluímos na retenção em nosso chatbot, de 52% para 75%.



Nossos indicadores na relação com os clientes

Solução Ouvidoria	4,75
NPS Atendimento Humano	79,9
Reputação Reclame Aqui	8,8
Contato humano (contact rate)	4,79%
Recuperação portal de negociação	3,27%

Nosso impacto

Com auxílio da área de tecnologia, impactamos
110 mil clientes
com ações de relacionamento.

+ de 1 milhão
de avisos de vencimentos de boleto

+ de 47 mil mensagens
e WhatsApp convidando o Cliente
a baixar o app da Omni

+ de 63 mil clientes
recebendo nossas newsletters

+ de 54 mil propostas
de acordo no Portal de Negociação

+ de 136 mil clientes
ativos no app

Atendimento personalizado

Conduzimos todos os atendimentos de forma individualizada e nos diferenciamos da concorrência ao focar nossa atuação em um nicho de pessoas com dificuldade de obtenção de crédito. Essa atenção dedicada é possível graças à atuação dos nossos Agentes, que nos representam nas diversas cidades onde atuamos, favorecendo o entendimento das realidades locais.

Para auxiliá-los na liberação mais ágil dos financiamentos, estamos desenvolvendo e adotando ferramentas de inteligência artificial. Dessa forma, pretendemos aliar o melhor do atendimento humanizado com a automação dos processos. Assim, conseguimos ultrapassar nossa meta do Net Promoter Score (NPS) e fechamos o ano em 79,9.

Por nossa conduta com os clientes fomos reconhecidos em várias premiações ao longo do ano, como a do Reclame Aqui, The Customer Summit, Smart Customer e ABEMD (mais informações no capítulo Prêmios, reconhecimentos e compromissos).

Seguimos as leis aplicáveis e as códigos voluntários relacionados à comunicação de marketing, garantindo que todas as ações estejam em conformidade com as normas e regulamentações. Dessa forma, evitamos registros de multas, penalidades, advertências ou infrações em relação a esse ponto. Disponibilizamos múltiplos canais de atendimento ao cliente: central de relacionamento, central de cobrança e negociação, SAC, Ouvidoria, chat do site da Omni, atendimento especial e atendimento via redes sociais.

Renova

Lançamos, em 2024, uma linha de empréstimo específica para retificação e manutenção de caminhões, o Renova. Esse produto foi desenvolvido pensando na necessidade do caminhoneiro de ter seu veículo em condições de uso para gerar renda e quitar o empréstimo.

Por isso, tem como características um prazo maior para pagamento e até 90 dias de carência para saldar a primeira parcela. Esse tipo de refinanciamento é inédito no mercado, uma vez que não exige um veículo em plena condição de uso como garantia. O produto foi uma das alavancas para fortalecermos nossa relação com o cliente caminhoneiro e para o crescimento do negócio de veículos pesados na Omni, registrando crescimento nas vendas mês a mês.



Ouvidoria

Temos um canal de Ouvidoria estruturado para acolher cada cliente com respeito e empatia, implementado segundo as diretrizes da Resolução 4.433/15 do Conselho Monetário Nacional, que prevê que as instituições financeiras tenham um canal próprio para prestar atendimento de última instância às demandas dos clientes que não foram solucionadas pelos canais convencionais, via agentes ou Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC). Esse canal está em constante aprimoramento e é gerenciado pela Superintendência de Relacionamento com o Cliente, dentro da Diretoria de Clientes, Produtos e Inteligência de Negócios.

Em 2024, foram registradas 717 manifestações no canal da Ouvidoria, com prazo médio das respostas de 4,34 dias úteis (95,7% dos clientes receberam resposta definitiva em até dez dias após o registro). Obtivemos nota 4,75 de satisfação com a solução apresentada. Já no Bacen, a Omni respondeu a 585 reclamações, com prazo médio de 7 dias úteis. Os principais motivos das reclamações foram valores a receber, informações de crédito, vendas em desacordo e cancelamento de seguros.

Manifestações nos canais de proteção ao consumidor

- Procon: 19%
- Ouvidoria: 14%
- Consumidor.gov: 14%
- Banco Central: 11%
- Notificações extrajudiciais: 42%



Fornecedores

GRI 308-1, 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2

O processo de contratação de fornecedores e prestadores de serviços terceirizados é conduzido pela nossa área de Riscos e Compliance, que identifica e evita fornecedores que possam nos expor a riscos de reputação, continuidade de negócios, trabalhista, riscos socioambientais/ESG, segurança da informação e cibersegurança, assim como lavagem de dinheiro.

A Omni avalia a totalidade das operações quanto ao risco relacionado a trabalho forçado ou análogo ao escravo e trabalho infantil, uma vez que as políticas de concessão de crédito são conectadas automaticamente a listas que avaliam a existência de pessoas ou empresas com situações reputacionais indesejadas, constante da Lista de Trabalho Escravo e Trabalho Infantil (Lista da Transparência sobre Trabalho Escravo), atualizada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social. As avaliações são realizadas no início do relacionamento e periodicamente durante toda a vigência do contrato. Não há seleção de fornecedores com base em critérios sociais e ambientais.

Para o público avaliado, não encontramos nenhum fornecedor constante da lista de trabalho forçado ou análogo ao escravo e trabalho infantil. Também não identificamos problemas relacionados à liberdade sindical ou negociação coletiva em risco em nossos fornecedores.



Órgãos reguladores

Sabemos que uma boa interação com os órgãos reguladores é fundamental para garantir a estabilidade do sistema financeiro e a proteção dos consumidores, contribuindo para a confiança do público e a integridade do mercado. Sendo assim, mantemos uma comunicação transparente e contínua com as autoridades, colaborando em iniciativas que promovam a conformidade com as normativas e a implementação de melhores práticas de governança. Ao atender as exigências regulatórias, adotamos medidas que visam mitigar riscos financeiros e operacionais.

Associações

GRI 2-28

Nossa participação mais relevante ocorre em diversas comissões da Associação Brasileira de Bancos (ABBC), que representa os interesses de mais de cem instituições de médio e pequeno portes, abordando temas estratégicos relacionados a ESG, promovendo boas práticas, fomentando o diálogo entre stakeholders e contribuindo para a implementação de iniciativas sustentáveis alinhadas aos princípios ambientais, sociais e de governança. Também integramos a Associação Nacional das Instituições de Crédito, Financiamento e Investimento (Acrefi).

Comunidade

Nossa organização tem o compromisso de impactar positivamente as comunidades onde atuamos, promovendo o desenvolvimento econômico, a educação, o bem-estar e a inclusão social. Por meio do Instituto Omni e em colaboração com organizações da sociedade civil, buscamos implementar soluções transformadoras que proporcionem benefícios duradouros.

Nossas iniciativas estão respaldadas pela Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC), que orienta nossas metas e ações.

Informações mais detalhadas sobre nossa atuação com as comunidades podem ser encontradas no capítulo Cidadania e Meio Ambiente.





Cidadania e
meio ambiente

Cidadania e meio ambiente

GRI 3-3 (Temas Material: Atuação Ambiental e Atuação Social), 2-22, 2-23, 2-24, 2-25

Somos uma organização que busca impactar positivamente as comunidades em que estamos presentes, promovendo não apenas o desenvolvimento econômico, mas também ações voltadas para a educação, o bem-estar e a inclusão social. Por meio do Instituto Omni e em parceria com organizações da sociedade civil, trabalhamos para criar soluções transformadoras que gerem benefícios duradouros nas localidades em que atuamos.

Além disso, reconhecemos a responsabilidade que temos em relação ao meio ambiente. Mesmo que nossa atuação no mercado financeiro não cause um impacto direto, dedicamos esforços ao estudo de alternativas que busquem minimizar esse impacto e isso inclui o incentivo ao financiamento de veículos mais sustentáveis.

A inclusão de uma parcela maior da população brasileira no mercado de crédito, com uma abordagem mais humanizada e centrada na realidade de cada cliente, também é um compromisso que fazemos questão de reforçar. Em vez de depender exclusivamente de ferramentas automatizadas, valorizamos entrevistas e uma análise detalhada, buscando entender as necessidades e as realidades individuais de nossos clientes. Esse processo é parte integrante do nosso DNA e da nossa missão.

Todos esses esforços estão formalizados em nossa Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC), que é definida pela Diretoria Corporativa em conjunto com as diversas áreas da empresa. Essa política orienta nossas metas e ações, guiando-nos na busca por um futuro mais justo, equilibrado e sustentável para todos.

Além disso, com o desenvolvimento dessas iniciativas e de outras ligadas a aspectos sociais e ambientais, estamos respondendo aos questionamentos da sociedade, após consulta realizada com stakeholders prioritários, quando levantamos os temas materiais, que foram priorizados de acordo com nossos negócios, maturidade e recursos.



instituto omni

GRI 413-1

O ano de 2024 foi especial para o Instituto, com a realização de projetos estratégicos e a consolidação da importante parceria com a nossa rede de Agentes. O apoio às instituições se manteve como um pilar fundamental, alinhado ao nosso propósito de promover o desenvolvimento social por meio da educação.

Linhas e atuação do Instituto Omni

Atuamos em três eixos, alinhados ao Pacto Global da ONU para 2030, com projetos próprios e parcerias com diversas organizações da sociedade civil.

Inclusão Socioeconômica e Cultural

Promovemos acesso a oportunidades por meio da educação, reduzindo desigualdades e incentivando o desenvolvimento social.

Consciência Financeira

Oferecemos capacitação para que mais pessoas tenham autonomia financeira e possam tomar decisões sustentáveis para o futuro.

Empreendedorismo

Incentivamos o crescimento de negócios locais e a criação de novas oportunidades econômicas, impulsionando o desenvolvimento comunitário.

Os principais indicadores de impacto do Instituto refletem nossa atuação e compromisso com a transformação social. Em 2024, conseguimos fazer a diferença para mais de 46 mil pessoas e gerar quase 32 mil horas de aprendizagem. Em termos de recursos financeiros, o investimento social totalizou R\$ 1,8 milhão.

Com vistas ao futuro, o Instituto está empenhado em continuar criando oportunidades para que as pessoas possam construir sua trajetória, seu futuro e seus sonhos. Afinal, somos feitos de pessoas e por pessoas que decidiram transformar o próprio destino. Convidamos nossos colaboradores a compartilhar projetos que apoiem ou admirem, com o compromisso de atuarmos juntos para ampliar essa rede de apoio e de oportunidades.

Para o próximo ano já estamos desenvolvendo projetos definidos no novo planejamento estratégico, incluindo um curso de educação financeira voltado para o empreendedorismo. Com o intuito de aproximar nossos clientes e demonstrar que a educação financeira vai além do simples empréstimo de recursos, queremos proporcionar a eles ferramentas para aprimorar o controle de suas finanças. Tudo isso será oferecido de forma acessível, por meio de trilhas e jornadas que poderão ser acessadas via WhatsApp.

Acreditamos no poder transformador da educação. Ela abre caminhos, cria oportunidades e muda histórias. Nosso compromisso com um futuro mais justo e inclusivo cresce a cada dia.



O Instituto Omni nasceu no Dia da Educação, em 28 de abril de 2021, uma data de grande simbolismo. E essa escolha não foi fortuita, pois acreditamos que a educação é a base essencial para uma sociedade mais justa e o principal motor de transformação social.

Desde sua criação, temos promovido inúmeras ações e estabelecido parcerias que refletem nosso compromisso com um futuro mais equitativo.



Impacto gerado em 2024

R\$ 1,8 milhão
investido em projetos próprios e instituições parceiras

R\$ 1,4 milhão
investimento social privado

R\$ 400 mil
recursos incentivados

46.515
vidas impactadas

32.633 horas
horas de aprendizagem geradas

241 colaboradores
voluntários envolvidos

Projetos próprios



O programa desenvolvido em parceria com a Rede de Agentes Omni chega ao seu segundo ano de atuação, sempre com o objetivo de ampliar o impacto social positivo nas regiões e comunidades onde atuamos.

As iniciativas apoiadas devem estar alinhadas ao propósito institucional, promover transformação social de médio e longo prazo e contar com a participação ativa dos colaboradores do Agente. Em 2024, foram 12 iniciativas desenvolvidas que beneficiaram diretamente 1.400 pessoas. A maioria das ações teve como foco a criação de laboratórios de informática, ampliando o acesso à



tecnologia e fortalecendo oportunidades educacionais. Essa iniciativa realinha o compromisso do Instituto com a educação como um pilar fundamental para o desenvolvimento social.



Iniciativas do programa no Brasil

Palmas: criação de laboratório de informática na instituição Núcleo Espírito Caridade O Caminho, beneficiando 60 crianças e jovens de 6 a 17 anos.

Santarém: criação de laboratório de informática no Projeto Pró-Criança, beneficiando 80 crianças e jovens.

Sorocaba: dia especial com atividades lúdicas para 200 crianças e jovens do Centro do Imigrante, com a participação de todos os colaboradores do Agente como voluntários.

Gravataí: campanha de coleta de material eletrônico, envolvendo diversos lojistas. Os itens coletados foram vendidos e o recurso convertido para a comunidade.

Bauru: realização da capacitação Ponte do Saber, com a participação de 14 voluntários e 11 jovens da instituição Wise Madness.

Criciúma: criação de laboratório de informática para capacitação de refugiados atendidos pela instituição Happy Face.

Juiz de Fora: criação de duas salas, revitalização do espaço e criação de laboratório de informática na instituição AADC, beneficiando 100 crianças e jovens de 6 a 17 anos.

Manhuaçu: revitalização do espaço e criação de laboratório de informática na instituição La Vigne.

Mossoró: criação de laboratório de informática e máquinas itinerantes que serão utilizadas para acompanhamento pedagógico por crianças e jovens em tratamento de câncer na Associação de Apoio aos Portadores de Câncer Mossoró e Região (AAPCMR).

SP Zona Sul: revitalização da brinquedoteca e refeitório da creche municipal Lar do Amor Cristão, beneficiando 100 crianças.

Barreiras: implantação de laboratório de informática na Escola Paulo Freire, beneficiando 100 jovens.

Ponta Grossa: implantação de laboratório de informática no Instituto Educacional Duque de Caxias, beneficiando 170 crianças e jovens.



As habilidades socioemocionais e comportamentais são cada vez mais importantes para o novo mercado de trabalho. Mesmo em áreas de trabalho muito técnicas, essas competências são fundamentais para a construção de uma carreira sólida, especialmente para pessoas em situação de vulnerabilidade social.

Por isso, em parceria com Organizações da Sociedade Civil (OSCs), o Ponte do Saber capacita jovens com foco em habilidades socioemocionais e comportamentais para chegarem mais preparados ao mercado de trabalho. São 40 horas, divididas entre momentos presenciais, conteúdo online e sessões individuais

de mentoria. Entre os temas abordados estão: autoconhecimento, consciência financeira, atendimento, vendas, carreira, inteligência artificial e projetos.

Em 2024, duas turmas (São Paulo e Bauru) capacitaram 41 jovens. Cada encontro contou com a participação de profissionais experientes, apresentação de casos reais e discussões que enriqueceram a formação dos participantes, incentivando-os a refletir sobre suas trajetórias e a desenvolver habilidades práticas para sua vida profissional.

**JUNTOS
SOS**
JUNTOS PELA SUL!

No início de 2024, a região Sul do país enfrentou uma das piores chelhas da história, com tempestades que afetaram mais de 2 milhões de pessoas, em 471 municípios. Como parte do movimento de mobilização para atenuar os danos materiais imediatos, o Instituto Omni criou a campanha Juntos SOS, Juntos pelo Sul, por meio da qual a Omni dobrou o valor arrecadado pelos colaboradores e pela Rede de

SOS SUL em números

- 2.016 garrafas de água
- 1.200 itens de limpeza
- 433 peças de roupas
- 500 cobertores
- 285 itens de higiene pessoal
- 23 itens de linha branca e móveis
- 1.870 pessoas impactadas

Agentes. Além disso, a Omni também se mobilizou e destinou parte dos recursos de uma iniciativa da empresa para a campanha. O recurso foi utilizado em duas etapas: na primeira fase os recursos foram destinados para compra de itens de primeira necessidade, como água, cobertores e produtos de higiene; já a fase dois teve como foco a compra de itens para a reconstrução, como geladeira, fogão e sofá.

**Empoderamento
Sustentável**

Em uma parceria inovadora com o Instituto Omni, a Boutique Omni lançou uma linha de produtos sociais, desenvolvida por três coletivos de mulheres. A linha inclui ecobags, necessaires e capas para notebook, confeccionadas a partir de tecidos reaproveitados ou reciclados.



Nosso programa de voluntariado tem como objetivo "omnizar" a vida de quem mais precisa, por meio de ações pontuais, mentorias, cursos e palestras.

Eventos como o Dia das Crianças e o Natal Sem Fronteiras, organizado no Centro do Imigrante, somam-se a tantas outras ações transformadoras. O engajamento dos voluntários tem proporcionado momentos especiais para centenas de crianças, jovens, adultos e famílias, gerando transformação e apoio social. Cada voluntário é um pilar de mudança, contribuindo para a construção de um legado positivo em nossa sociedade.



Em 2024, realizamos 12 ações com a participação de 241 voluntários, impactando a vida de 2.238 pessoas. Entre essas ações, destaca-se o encontro de mulheres na Unibes, com 140 jovens da instituição, no qual discutimos o tema O Espaço da Mulher no Mercado de Trabalho. Também visitamos a Fundação Dorina Nowill para Cegos, com a participação da time de voluntários e dos Aliados da Diversidade, para entender os desafios enfrentados por pessoas com baixa visão e cegueira na inclusão profissional.

Além disso, contribuimos com a Casa Florescer, um centro de acolhida para

mulheres transexuais e travestis, participando de uma festa junina especial para fortalecer laços e compartilhar experiências. No Lar Maria e Sininha, atuamos na recuperação de espaços afetados por alagamentos, que prejudicaram o atendimento às crianças e famílias assistidas.

Também contribuimos com a criação de um novo espaço na Acorde, na região metropolitana de São Paulo. Trata-se de um jardim sensorial, um ambiente de aprendizagem interativo para as crianças, permitindo que elas explorem e descubram o mundo natural. Isso estimula a curiosidade e a imaginação, bem como ajuda a desenvolver habilidades motoras e cognitivas.

Essas ações refletem o nosso compromisso com a promoção da inclusão, dignidade e empatia, por meio de um trabalho voluntário que transforma vidas e fortalece a comunidade.



Campanhas

Ao engajar nossas equipes e a rede de parceiros, buscamos promover o bem-estar coletivo, fortalecer laços e proporcionar oportunidades de desenvolvimento e inclusão.

Cada campanha é uma oportunidade de reafirmar nosso compromisso com a responsabilidade social e com um futuro mais justo e igualitário para todos. Acreditamos que, por meio dessas ações conjuntas, podemos gerar impactos duradouros e promover mudanças significativas na vida das pessoas.



Meio ambiente

Com o programa Missão Natureza, da Turma da Ação, promovemos a conscientização ambiental entre crianças por meio de um espetáculo teatral. Realizado na Baixada Santista, em cinco locais e dois turnos, o evento impactou mais de 1.500 crianças e distribuiu 2 mil cartilhas educativas.



Natal

Participamos da Festa do Natal sem Fronteiras, do Centro do Imigrante, evento que contou com mais de cinco horas de duração e reuniu 626 crianças, de 12 nacionalidades, todas apadrinhadas com um kit escolar doado pelo Instituto Omni. Foram 78 voluntários envolvidos em toda a preparação e execução do evento.



Páscoa

Em 2024, nosso desafio de tornar a Páscoa Solidária ainda mais especial do que no ano anterior traduziu-se em uma meta de arrecadar R\$ 8 mil para a compra de 300 ovos de Páscoa. Distribuímos os ovos nas Instituições Maria e Sininha, ESSCA Casa do Caminho, Projeto Rainha da Paz, e Casa Vida Divina.



Dia das Crianças

Também marcamos presença na Festa das Crianças sem Fronteiras, do Centro do Imigrante, com a participação de mais de 700 crianças, de 15 nacionalidades diferentes. O evento reuniu mais de 100 voluntários e proporcionou para as crianças um dia de muita diversão, boa comida e acesso a serviços públicos de saúde, como a atualização da caderneta de vacinação e a distribuição de kits de higiene bucal.



Agasalho

Lançamos a campanha Bem Quentinho com o propósito de levar conforto e dignidade a crianças que vivem em Salcas (Serviço de Acolhimento para Crianças e Adolescentes), aguardando a chance de um novo começo. Nossa missão foi encontrar padrinhas dispostas a apoiar 45 crianças, garantindo-lhes agasalhos e tênis para enfrentar o frio com mais proteção e carinho. Tudo isso aliado a nossa tradicional campanha de recolhimento de agasalhos e cobertores na sede da empresa.

CAMPANHA
DESAPEGA

Material escolar

A campanha Desapega Material Escolar tem como objetivo arrecadar itens em bom estado para apoiar crianças em instituições sociais. A campanha contou com doações dos colaboradores Omni, ampliando o impacto.

Principais projetos apoiados



Desde sua inauguração, em 2013, o Centro do Imigrante tem desempenhado um papel fundamental na acolhida e integração de imigrantes e refugiados no Brasil, oferecendo serviços essenciais que promovem a regularização documental, assessoria jurídica, atendimento consular, capacitação profissional, microcrédito ao empreendedor, suporte para inserção no mercado de trabalho e acesso a serviços imobiliários. Temos sido parceiros estratégicos do Centro do Imigrante desde 2017, disponibilizando expertise para fortalecer sua estrutura e ampliar seu impacto.

Em 2024, participamos de um evento da *International Finance Corporation (IFC)*, em São Paulo, que discutiu oportunidades econômicas na inclusão financeira de imigrantes e refugiados. A IFC nos destacou como referência na área, ressaltando nosso trabalho no Centro do Imigrante de São Paulo.

As iniciativas apoiadas pela Omni incluem cursos técnicos e treinamentos voltados à inserção no mercado de trabalho; oficinas e mentorias de educação financeira, aulas de português para facilitar a integração na sociedade brasileira, distribuição de cestas básicas e participação em ações comunitárias.

Essas iniciativas renderam à empresa o Selo de Direitos Humanos e Diversidades, uma distinção concedida pela Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Diversidade de São Paulo às empresas que contribuem para a promoção da igualdade de direitos e da dignidade humana.

Para obter mais informações sobre o Centro do Imigrante, [clique aqui](#).

O Centro do Imigrante em 2024

1.974 cestas
de alimentos distribuídas

983 atendimentos
no posto Sebrae Aqui

4.008 atendimentos
para regularização de documentos

1.074 cursos
administrados e
40 palestras realizadas



Atuamos no apoio ao Instituto Anelo, uma associação civil sem fins lucrativos de Campinas (SP), dedicada ao ensino gratuito de música. Ao longo de quase 25 anos, a instituição já atendeu mais de 10 mil alunos, incluindo crianças, jovens e adultos, oferecendo aulas de diversos instrumentos, práticas de conjunto e oficinas musicais. Além das aulas, o Instituto Anelo promove apresentações musicais e mantém parcerias com artistas renomados visando democratizar o acesso à cultura e fomentar a inclusão social por meio da música. Em 2024, a instituição atendeu 790 crianças e jovens em seus projetos.





A Associação Social Skate, localizada em Poá (SP), promove inclusão social por meio do skate, educação, cultura e cidadania. Além das aulas, realiza eventos e oficinas educativas para fortalecer a comunidade. Nós apoiamos e incentivamos colaborações, especialmente em datas esportivas, promovendo campanhas de arrecadação e conscientização. O projeto surgiu da experiência do skatista Sandro Testinha na Fundação CASA, onde, junto à pedagoga Leila Santos, percebeu a necessidade de um trabalho preventivo para jovens em situação de vulnerabilidade. Nos quase 14 anos de existência, o projeto já atendeu mais de 4.200 crianças e impactou mais de 12.600 pessoas de 50 comunidades diferentes.



É uma instituição filantrópica que, há mais de 50 anos, apoia crianças, jovens e idosos em situação de vulnerabilidade social em Minas Gerais. Com diversas iniciativas, como a Cidade dos Meninos, que oferece educação integral e formação profissional, a instituição tem acolhido e promovido autonomia para milhares de famílias. Apoiamos o Sistema Divina Providência com ações como a implementação de programas de capacitação profissional para os jovens da Cidade dos Meninos e contribuímos com doações de equipamentos tecnológicos e materiais educativos, melhorando as condições de ensino e a empregabilidade dos atendidos. Essa parceria fortalece o compromisso de ambas as instituições com a transformação social e o desenvolvimento sustentável.



O projeto atua no desenvolvimento integral de crianças e jovens, oferecendo oficinas gratuitas no contraturno escolar com atividades que incluem teatro, música, esportes, artes, culinária e contato com a natureza, com o objetivo de estimular a criatividade, o protagonismo e as habilidades socioemocionais dos participantes. Contribuímos com doações e ações que fortalecem a estrutura das atividades oferecidas. Em 2024, a parceria resultou na construção de um jardim sensorial. Essa iniciativa contou com o apoio de 40 voluntários e jovens do programa No Corre, refletindo o compromisso conjunto com o bem-estar e o desenvolvimento dos atendidos.



A Associação Beneficente Aute de Souza (ABAS), em Goiás, atua no atendimento integral aos idosos, promovendo o envelhecimento ativo e saudável, com respeito e cuidado, garantindo seus direitos e fortalecendo os vínculos familiares e comunitários. Apoiamos o projeto Hashtag, da ABAS, que visa a inclusão digital dos idosos por meio do ensino de tecnologia. Essa parceria busca capacitar os participantes, proporcionando-lhes autonomia e acesso a novas oportunidades no mundo digital.

Para saber mais sobre o Instituto Omni e conhecer seus projetos e as Instituições parceiras, acesse o site www.institutoomni.org.br e acompanhe nosso perfil no Instagram: [@instituto.omni](https://www.instagram.com/instituto.omni).

Atuação ambiental

O mais recente relatório do Sistema de Estimativas de Emissões de Gases de Efeito Estufa (SEEG), divulgado pelo Observatório do Clima em novembro de 2024, com dados de 2023, mostra que as emissões brutas de gases de efeito estufa atingiram 2,3 bilhões de toneladas de CO₂ e no ano, representando uma redução de 12% em relação a 2022, quando o país emitiu 2,6 bilhões de toneladas.

Apesar da queda geral, as emissões em veículos atingiram 223,8 milhões de toneladas de CO₂ e em 2023, representando 44% dos gases de efeito estufa emitidos na área de energia, setor que contempla dados do consumo de óleo diesel, gasolina e querosene de aviação no período analisado. De acordo com o Balanço Energético Nacional (BEN) de 2024, o ano de 2023 marcou uma alta expressiva da queima de diesel de petróleo e gasolina automotiva no país. O governo avalia reduzir a frota de caminhões, incentivar o uso de biocombustíveis e ampliar a malha ferroviária como forma de reduzir a emissão de gases de efeito estufa no setor de transportes.

Com esse cenário desafiador e conscientes da nossa posição de financiadora de veículos, intensificamos a estratégia adotada desde o final de 2020, de priorizar o aumento da venda de veículos novos em detrimento ao financiamento de veículos com mais de 20 anos de uso. Além disso, desenvolvemos um estudo embrionário para gestão e redução de emissões de CO₂, por meio de oferta de linha de crédito para retrofit de motores, principalmente com foco em veículos pesados e mais antigos.

Nós também adotamos iniciativas que incluem práticas operacionais responsáveis em nossos escritórios e pontos de venda. Essas ações fazem parte do compromisso da organização em promover uma economia de baixo carbono e contribuir para a mitigação das mudanças climáticas, alinhando suas operações corporativas às melhores referências ambientais nacionais e internacionais, apoiadas em nossa Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSA).

Com o objetivo de deixar um mundo melhor para os nossos filhos, há alguns anos começamos a construir o nosso legado em Sustentabilidade, investindo e promovendo práticas ambientais, sociais e de governança dentro e fora da nossa organização. Participar do curso de ESG promovido pela Universidade Omni trouxe clareza, conhecimento, exemplos e novas oportunidades de aprimoramento, além de sermos parceiros em ações específicas ligadas ao tema. Sabemos da importância dessa construção conjunta para que o amanhã seja cada vez melhor.

Fernanda Portilho
Agente Juez do Foro (MG)

Comitê ESG

Avançamos em nosso compromisso com a sustentabilidade e a responsabilidade social por meio da formação do Comitê de Sustentabilidade, Responsabilidade Social e Governança Corporativa (ESG). Esse processo estratégico é fundamental para estabelecer as diretrizes que orientarão nossas ações e iniciativas, promovendo uma integração consistente dos pilares ambiental, social e de governança em todas as nossas operações.

No pilar ambiental, o comitê se concentrará em reduzir as emissões de gases de efeito estufa e fomentar o uso de fontes renováveis, alinhando as práticas corporativas com as melhores referências e dados do Sistema de Estimativas de Emissões de Gases de Efeito Estufa (SEEG).

A criação deste comitê, que tem início previsto para o primeiro semestre de 2025, marca um avanço significativo na nossa jornada rumo a uma economia de baixo carbono, demonstrando a determinação da Omni em liderar ações transformadoras que beneficiem não apenas o meio ambiente, mas toda a sociedade.

Tema Material Priorizado	Planos e Ações desenvolvidas em 2024
Crescimento Sustentável	• Construção do Planejamento Estratégico Omni&Co (@Rumosao30bit), com metas para os próximos quatro anos e planos para 2025. • Consolidação de aumento de capital por meio de uma operação fiscal de antecipação de receita que traz lucro antecipado, proporcionando condições para que a Omni&Co avance em direção ao seu planejamento de forma segura e estratégica.
Tecnologia e Digitalização	• Implementação de novas soluções para aumentar a agilidade: 25 robôs operativos que executam tarefas repetitivas e uso da inteligência artificial generativa para o desenvolvimento de sistemas e assistentes virtuais para as áreas de negócios. • Criação do Programa Omni 9 para incentivar a cultura de inovação e o empreendedorismo. Foram formados 30 colaboradores em temas como Inovação, MVP e Design Thinking, em parceria com a Endeavor.
Governança	• Fortalecimento do Programa de Compliance ao implantar o Pilar de Compliance de Integridade, voltado à prevenção, detecção e resposta a condutas antiéticas; • Estruturação do processo de gestão de riscos integrado ao Modelo de Gestão Omni (MGO). • Elaboração de matriz de riscos e controles. Foram mapeados 747 riscos, sendo que 673 já foram endereçados por meio de planos de ação. • Fortalecimento do modelo de governança dos comitês, readequando e padronizando os comitês para os regimentos regulatórios. • Criação de comitês de caráter gerencial para que alguns temas importantes e transacionais, como prevenção às fraudes, pudessem ter um fórum específico que contasse com a presença de áreas estratégicas. • Criação do Comitê ESG para gerir os indicadores socioambientais. • Centralização da estrutura corporativa do cuidado com o tema fraudes, antes distribuído pelas unidades de negócios.

Tema Material Priorizado	Planos e Ações desenvolvidas em 2024
Atuação Social	• Fortalecimento do Programa Omni Elas, voltado para a concessão de crédito a mulheres empreendedoras, que completou um ano. • Aumento do número de pessoas impactadas (46 mil) pelos projetos e ações do Instituto Omni.
Atuação Ambiental	• Elaboração do primeiro inventário de emissões de gases de efeito estufa. • Criação de estudo embrionário para gestão e redução de emissões de CO2, por meio de oferta de linha de crédito para retrofit de motores, principalmente com foco em veículos pesados e mais antigos.



A photograph of a modern building with a glass facade and a large white 3D 'omni' logo in the foreground. The building has a prominent cylindrical column on the left and a glass-enclosed staircase on the right. The foreground features a paved area, a metal railing, and some greenery. The background shows a clear sky and some trees.

omni

Sumário

GRI e SASB

Sumário conteúdo GRI e SASB

Declaração de uso

Omni&Co reportou referenciada nas normas GRI para o período entre 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

GRI 1

GRI 1: Fundamentos 2021

Norma Setorial GRI aplicável

Não houve

Norma GRI/Outra Fonte	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requisito Omitido	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	Somos a Omni&Co, uma empresa financeira, de capital nacional, que foca na democratização do crédito, voltado para as classes C e D, financiando veículos, com ênfase em veículos leves, caminhões e utilitários com mais de dez anos de uso e produtos e soluções financeiras para pessoa física e jurídica, como microcrédito, crédito loja, crédito com garantia de veículo, capital de giro e investimentos financeiros.			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	12, 85			
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	85			
	2-4 Reformulações de informações	Não houve			
	2-5 Verificação externa	Não houve			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	6			
	2-7 Empregados	37			
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Agentes exclusivos que nos representam no contato direto com o cliente, por meio de lojas padronizadas Omni.			
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	24			
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Assembleia Geral			
Administrativo					

Norma GRI/Outra Fonte	Conteúdo	Resposta	Omissão	
			Requisito Omitido	Motivo Explicação
Administrativo	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Presidente do Conselho		
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Diretoria Colegiada		
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	30		
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Presidente e Diretoria Executiva foram consultados e participaram das discussões sobre a abrangência do relato.		
	2-15 Conflito de interesses	34		
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	O nosso Código de Conduta Ética constitui uma importante ferramenta para nos orientar e conduzir por meios de caminhos éticos, honestos e respeitosos, pois traz um conjunto claro de condutas para basear nossas atividades.		
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	São oferecidos treinamentos anuais obrigatórios a todos os colaboradores, inclusive líderes, na Universidade Omni.		
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Não houve		
	2-19 Políticas de remuneração	45		
	2-20 Processo para determinação da remuneração	45		
	2-21 Proporção da remuneração total anual		A Omni/Co prefere não divulgar a informação	
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4, 66		
	2-23 Compromissos de política	32, 66		
	2-24 Incorporação de compromissos de política	66		
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	66		
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Comitês ligados à diretoria colegiada		

Norma GRI/Outra Fonte	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requisito Omitido	Motivo	Explicação
Administrativo	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Não houve casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos em 2024.			
	2-28 Participação em associações	A OmniCo participa, por meio de representantes, na ABBC e ACREFI.			
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	59			
	2-30 Acordos de negociação coletiva			A OmniCo preza pela liberdade sindical e negocia seus acordos com os órgãos competentes e de acordo com a lei. Consultorias jurídica e trabalhista envolvidos nos processos para garantir que todos os trâmites sejam executados conforme determina a lei.	
TEMAS MATERIAIS					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	Consulta realizada com 254 stakeholders, em 2023, e atualizada com stakeholders internos em 2024.			
	3-2 Lista de temas materiais	Dos oito temas considerados materiais, a OmniCo priorizou, em 2024, plano de ações alinhado ao seu planejamento estratégico para cinco temas: Crescimento Sustentável, Tecnologia e Digitalização, Governança, Atuação Ambiental e Atuação Social.			
ÉTICA, GOVERNANÇA E TRANSPARÊNCIA					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais				
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção.	34			
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção.	34			
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas.	Não houve			
GRI 206: Concorrência desleal	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio.	Não se aplica			
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas tomadas	33			

Norma GRI/Outra Fonte	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requisito Omitido	Motivo	Explicação
ÉTICA, GOVERNANÇA E TRANSPARÊNCIA					
SASB: Financiamento do Consumo 2018	FN-CP-230a.2 Perdas por fraude relacionada com o cartão decorrente de (1) fraude com cartão não presente e (2) fraude com cartão presente e outras fraudes.		1, 2, 3, 4, 5	Confidencial	Em 2024, a Trigg, marca de cartão de crédito digital, deixou de fazer parte do framework estratégico do ecossistema OmnilifeCa.
SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA E PERENIDADE DOS NEGÓCIOS					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais				
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	54			
	201-3 Obrigações do plano de benefícios definido e outros planos de aposentadoria.	47			
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mais alto, com discriminação de gênero	45			
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos e infraestrutura, apoio e serviços	Não há			
GESTÃO DE PESSOAS, DIVERSIDADE E CARREIRA					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais				
GRI 201: Desempenho econômico 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados.	37			
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	47			
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	47			

Norma GRI/Outra Fonte	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requisito Omitido	Motivo	Explicação
GESTÃO DE PESSOAS, DIVERSIDADE E CARREIRA					
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	42			
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para a transição de carreira.	42, 45			
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e desenvolvimento de carreira.	42, 45			
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	48			
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	45, 47			
SEGURANÇA					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	51			
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	51			
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes.	51			
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	51			
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente à saúde e segurança do trabalho	51			
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	51			
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	51			

Norma GRI/Outra Fonte	Conteúdo	Resposta	Requisito Omitido	Omissão	Explicação
SEGURANÇA					
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios.	Não se aplica			
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho.	Todos os colaboradores possuem cobertura, de acordo com as empresas do Grupo Omni&Co.			
	403-9 Acidentes de trabalho	Não houve			
	403-10 Doenças profissionais	Não houve			
QUALIDADE E SEGURANÇA DO PRODUTO/SERVIÇO					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais				
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	Não se aplica			
	417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	Não se aplica			
	417-3 Casos de não conformidade em relação à comunicação de marketing	61			
INOVAÇÃO, TECNOLOGIA E PRIVACIDADE DE DADOS					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais				
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Quebras comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Não houve quebra comprovada em 2024 relativa a violação da privacidade dos clientes seja por partes externas quanto por agências reguladoras.			
SASB: Financiamento do Consumo 2018	FN-CF-220a.1 Número de titulares de contas cujas informações são utilizadas para fins secundários.	Não houve			

Norma GRI/Outra Fonte	Conteúdo	Resposta	Omissão	Requisito Omitido	Motivo	Explicação
INOVAÇÃO, TECNOLOGIA E PRIVACIDADE DE DADOS						
SASB: Financiamento do Consumo 2018	FN-CF-220a.2 Total de perdas monetárias resultantes de ações judiciais relacionadas com a privacidade dos clientes.	Não houve perda monetária por ações judiciais relacionadas à privacidade de clientes.				
	FN-CF-230a1 (1) Número de violações de dados; (2) Percentagem de informações pessoalmente identificáveis (PII) e (3) número de titulares de contas afetados.	Não houve				
	FN-CF-230a3 Descrição da abordagem para identificar e tratar os riscos de segurança de dados.	18				
EFICIÊNCIA ENERGÉTICA						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais					
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	Informação não disponível				
	302-2 Consumo de energia fora da organização	Não aplicável				
ESTRATÉGIA CLIMÁTICA						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais					
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Não aplicável				
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) proveniente da aquisição de energia	Não aplicável				
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Não aplicável				

Norma GRI/Outra Fonte	Conteúdo	Resposta	Omissão	
			Requisito Omitido	Motivo Explicação
CADEIA DE VALOR SUSTENTÁVEL				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais			
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	63		
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	63		
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	38, 63		
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	63		
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	100% das operações da OmniCo são validadas quanto ao risco relacionado a trabalho forçado ou análogo ao escravo e trabalho infantil. As políticas de concessão de crédito são plugadas automaticamente em listas que avaliam a existência de pessoas ou empresas com situações reputacionais indesejadas, contante da Lista de Trabalho Escravo e Trabalho Infantil (Lista de Transparência sobre Trabalho Escravo), atualizada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social.		
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	63		
	414-2 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	63		
COMUNIDADES				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais			
	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	66		
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	Não aplicável		

Informações corporativas

GRI 2-1, 2-3

Omni&Co
Avenida Santo Amaro, 123
São Paulo – SP, CEP 04505-000
Email: sustentabilidade@omni.com.br
Institucional: <https://www.omni.com.br/>

Créditos

Coordenação geral
Instituto Omni

Consultoria GRI, projeto editorial e redação
Texto Pronto Comunicação
Instituto Marca e Reputação

Imagens
Acervo Omni
Banco de imagens

Agradecemos a colaboração de todas as pessoas e áreas envolvidas no processo de construção deste relato.



FINANCIANDO
SONHOS

Relatório de Sustentabilidade 2024

