


**omni&co**

**RELATO INTEGRADO**  
**2025**

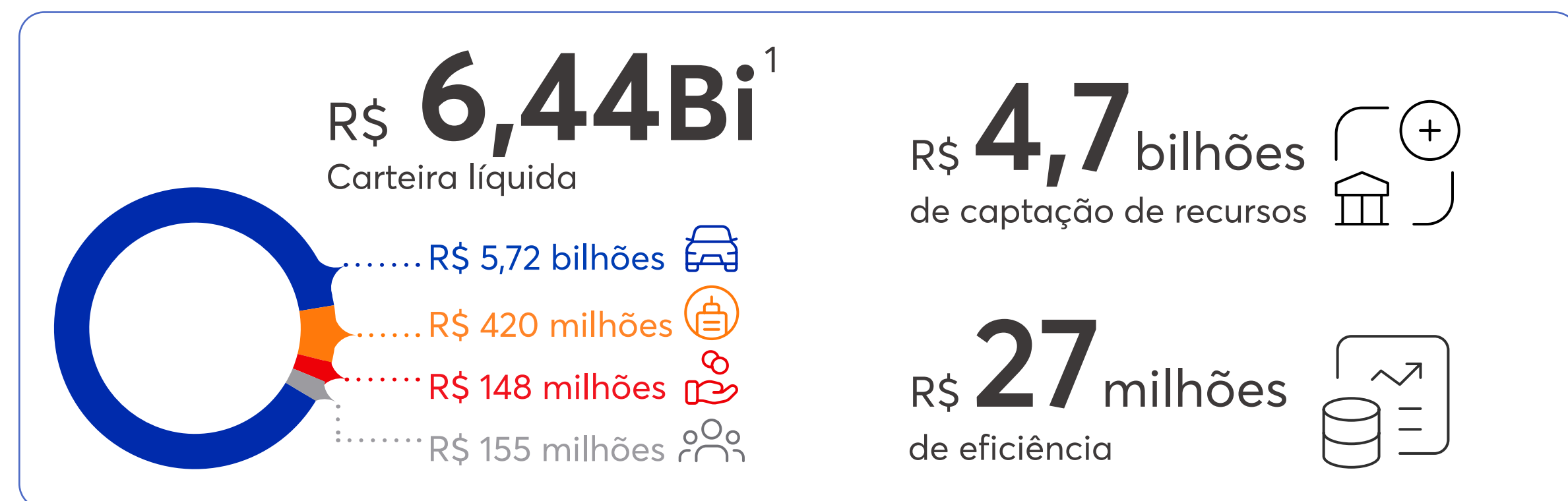


# ÍNDICE

- 
- 03 DESTAQUES 2025
  - 04 SOBRE O RELATÓRIO
  - 05 MATERIALIDADE
  - 08 MENSAGEM DO PRESIDENTE
  - 10 A OMNI&CO
  - 17 GOVERNANÇA CORPORATIVA
  - 28 CAPITAL INTELECTUAL E FINANCEIRO
  - 37 CAPITAL HUMANO
  - 52 ATUAÇÃO SOCIAL E RELACIONAMENTO
  - 65 ATUAÇÃO AMBIENTAL
  - 70 SUMÁRIO GRI E SASB

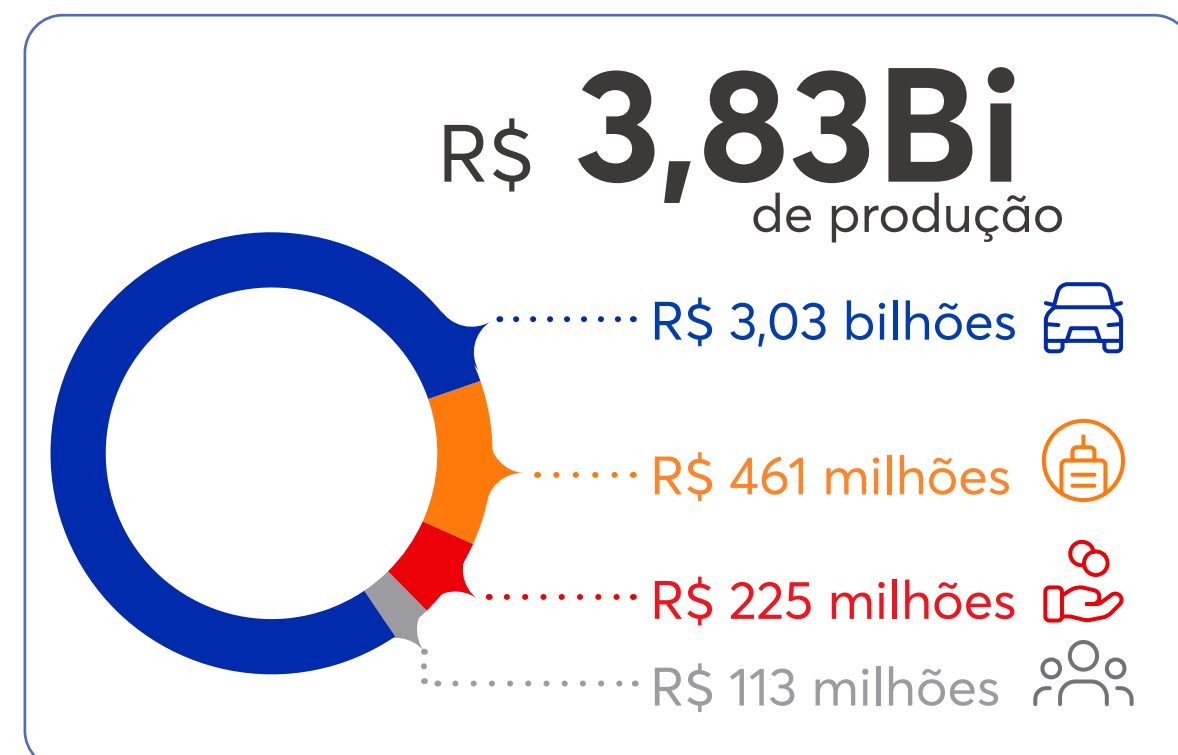
# DESTAQUES 2025

## Capital Financeiro

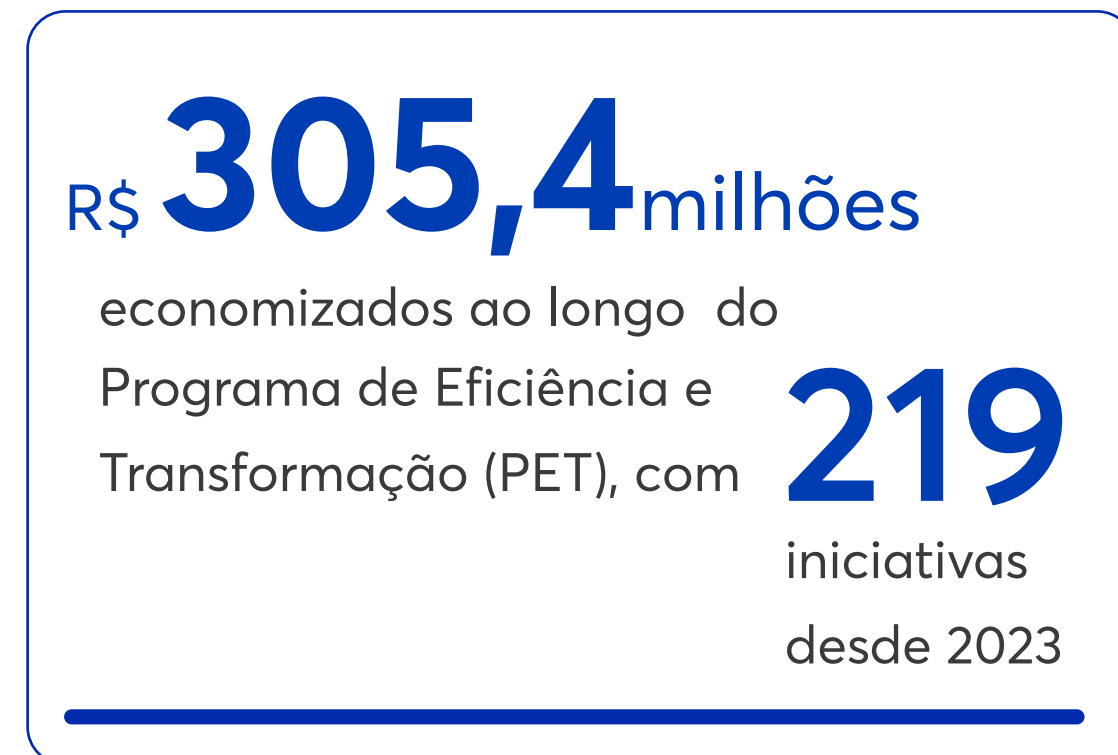


<sup>1</sup> Carteira própria mais ativos de crédito sob gestão

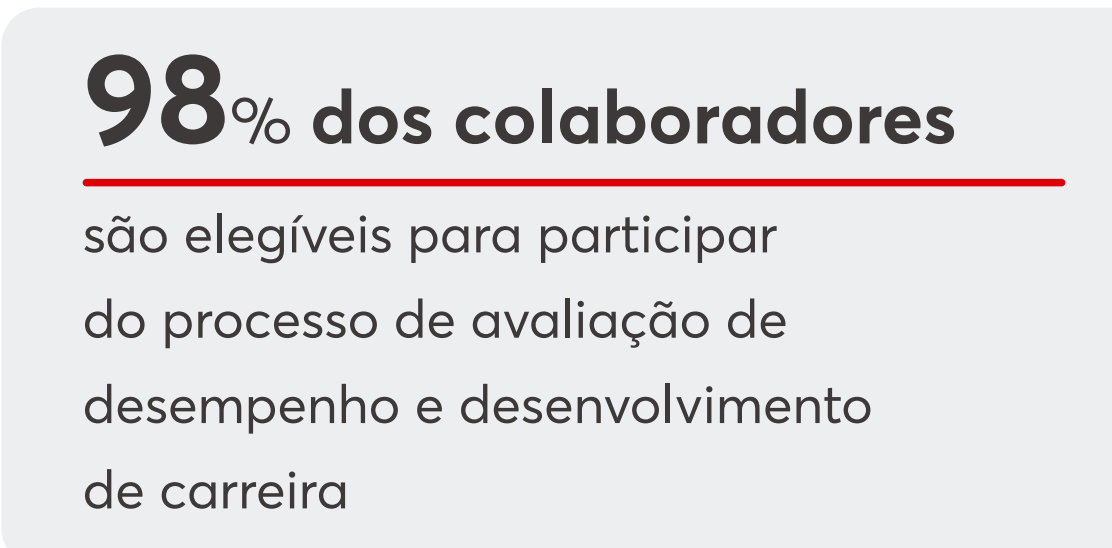
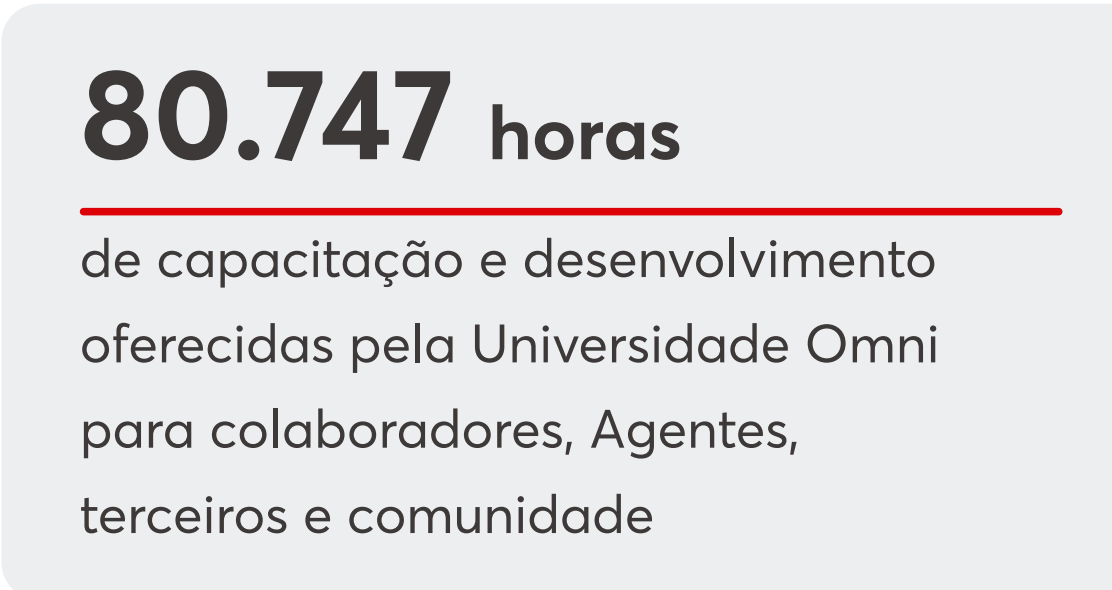
## Capital Manufacturado



## Capital Intelectual



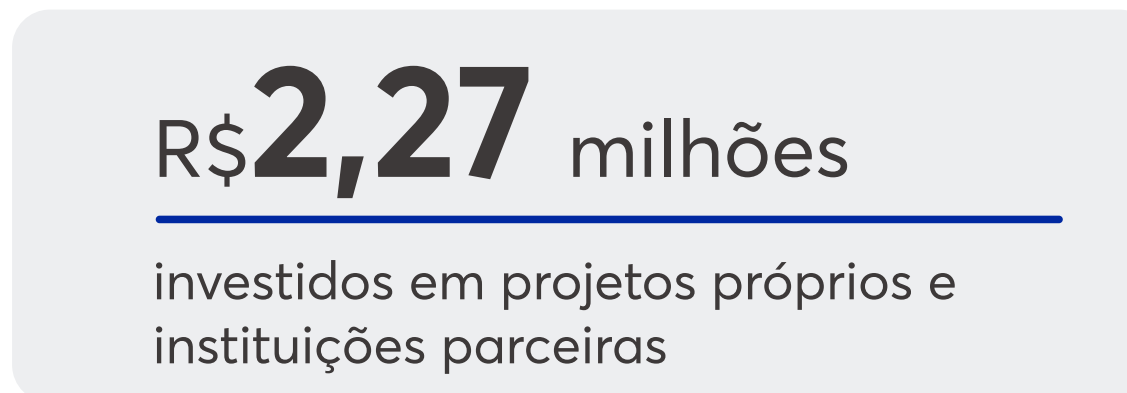
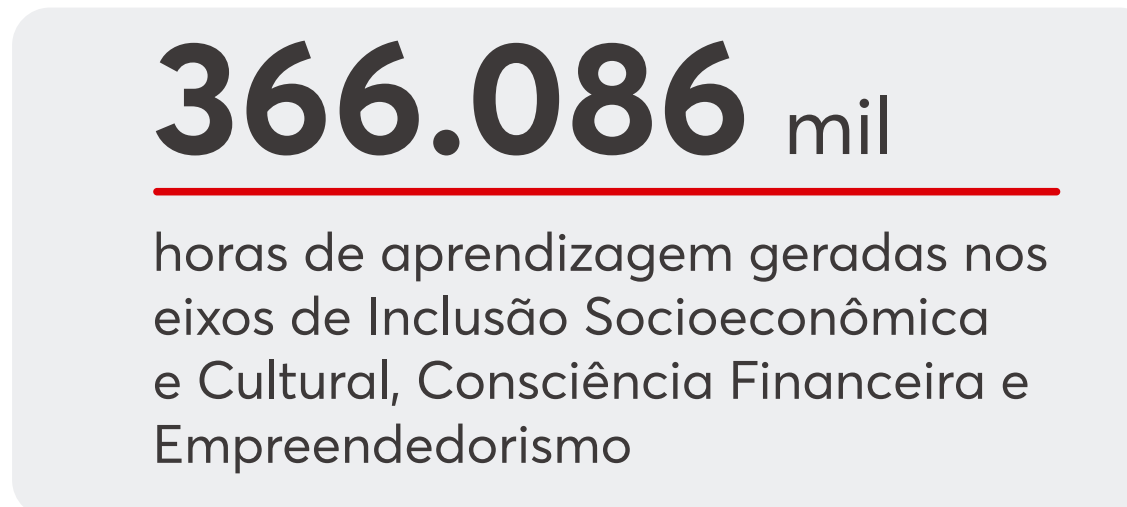
## Capital Humano



## Capital Social e de Relacionamento



## Instituto Omni



# SOBRE O RELATÓRIO

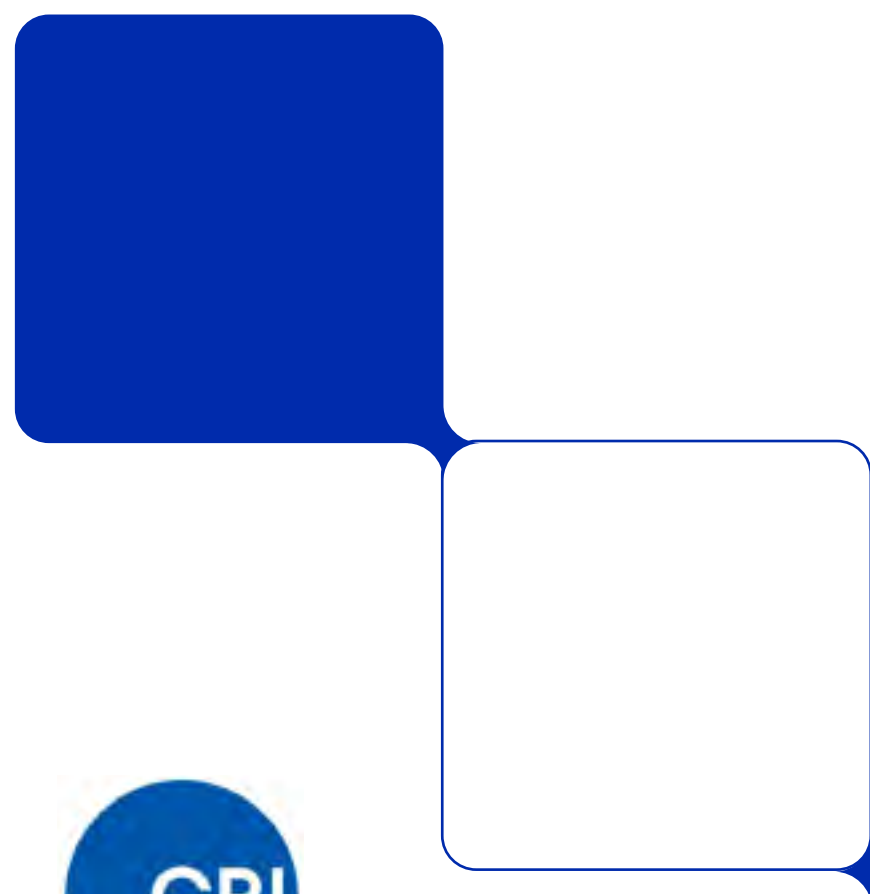
GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-5, 2-14

Este documento reúne os principais resultados e o desempenho da Omni&Co, que abrange as dimensões ambiental, social, financeira e de governança referentes ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025. O conteúdo contempla informações das empresas do ecossistema Omni&Co - Omni Financeira, Omni 1, Finsol e Instituto Omni, que atuam de forma integrada na oferta de crédito, microcrédito, financiamento, seguros, pagamentos e serviços financeiros.

Na sua terceira edição, o relatório de sustentabilidade 2025 adota o relato integrado como parte de sua evolução no reporte das iniciativas ligadas à sustentabilidade e conectadas ao negócio. Alinhado às diretrizes globais mais relevantes, que garantem comparabilidade e credibilidade – como as Normas da Global Reporting Initiative (GRI) e os padrões Sustainability Accounting Standards Board (SASB) – o documento demonstra o compromisso com a materialidade financeira e a transparência para investidores. Também está alinhado aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ODS da ONU).

Avaliado pelo Comitê ESG e depois aprovado pela Diretoria Colegiada Estatutária da organização, o documento reflete o amadurecimento da Omni&Co, com a apresentação da matriz de dupla materialidade, evidenciando riscos e oportunidades para o negócio no curto, médio e longo prazo.

*Dúvidas, sugestões e informações adicionais sobre este relatório podem ser obtidas pelo e-mail: [sustentabilidade@omni.com.br](mailto:sustentabilidade@omni.com.br).*



# MATERIALIDADE

GRI 3-1, 3-2



Em 2025, atingimos um novo marco na nossa jornada de sustentabilidade, ao fortalecermos o processo de escuta de nossos *stakeholders* e adotarmos a Dupla Materialidade para a atualização dos temas materiais estabelecidos desde a primeira consulta, em 2023.

O processo da Dupla Materialidade considera tanto os impactos positivos e negativos — reais e potenciais — das atividades da Omni&Co sobre a sociedade e o meio ambiente, quanto os riscos e oportunidades associados a temas de sustentabilidade que podem influenciar o desempenho financeiro.

O estudo, realizado no primeiro semestre de 2026, estruturou-se em quatro etapas: planejamento, consulta a *stakeholders* internos e externos, análise e priorização, e validação dos resultados. O processo contou com a participação de 313 pessoas, incluindo colaboradores, lideranças, agentes, lojistas, analistas, clientes e imprensa.

Como a materialidade é revisada a cada dois anos, a priorização dos temas nesta rodada seguiu uma metodologia estruturada em três etapas principais. Inicialmente, consolidou-se a percepção dos *stakeholders*

sobre a relevância de cada impacto com base em porte, abrangência e probabilidade. Em seguida, estabeleceu-se o limiar de relevância sob as óticas de impacto e financeira. Por fim, os resultados foram submetidos ao Comitê ESG, que atestou a completude da lista, e validados pela Diretoria Colegiada.

O processo resultou na definição de oito temas materiais, considerando as transformações no cenário macroeconômico e social, bem como o avanço da Omni&Co no processo de profissionalização. Esses temas refletem o nosso momento atual e apresentam maior alinhamento com o negócio, prioridades e planejamento estratégico.

Já os temas levantados em 2023 e atualizados em 2024 foram respondidos por meio de ações específicas e continuam sendo acompanhados pela liderança da Omni&Co até sua total mitigação.

O quadro a seguir traz um panorama completo com os temas materiais - agrupados nas dimensões social, ambiental, governança e econômica - e seus respectivos impactos, riscos e oportunidades.

# TEMAS MATERIAIS

Impactos, Riscos e Oportunidades

## Social

### Endividamento dos Clientes

#### Impactos

Taxa de juros alta praticada pela Omni em relação à concorrência, em um ambiente de juros altos no Brasil, que dificulta o acesso ao crédito e o controle do endividamento familiar.

#### Riscos

Mercado desafiador com juros altos e disputa acirrada por clientes.

Aumento da inadimplência e dificuldade dos clientes em pagar os financiamentos.

Alta concentração no segmento de transporte.

#### Oportunidades

Entrada em novos segmentos de mercado de crédito e financiamento que ampliem a participação da Omni e que não restrinjam sua atuação.

### Satisfação do Cliente e Atendimento ao Agente

#### Impactos

Relação humanizada e intensificação de comunicação lúdica e clara para melhor entendimento dos clientes em relação às propostas.

Melhoria na abertura de chamadas dos agentes e na comunicação entre áreas.

#### Riscos

Perda de clientes por ineficiência no atendimento (a burocracia e a lentidão podem afastar clientes).

Geração de gargalos na ponta, dificultando a performance do Agente.

#### Oportunidades

Estender a transformação digital para todos os elos da cadeia a fim de que agilize por completo o processo de aprovação e contratação de financiamentos.

### Produtos Sustentáveis no Portfólio

#### Impactos

Modelo de negócio sustentável e de nicho que financia veículos mais antigos e microcrédito para as classes C e D, com destaque para programas "Elas".

#### Riscos

Apesar do projeto de placas solares e do programa Elas, a falta de outros produtos sustentáveis no seu portfólio sem uma estratégia de sustentabilidade conectada ao negócio pode gerar perda de receita, aumento de custos e impactos na reputação.

#### Oportunidades

Criação de novos produtos sustentáveis conectados ao negócio e/ou fortalecimento dos projetos já existentes para ajudar a Omni a se posicionar e se diversificar em um cenário de transformação sustentável, atraindo investidores.

## Ambiental

### Descarbonização e Emissões de GEE

#### Impactos

Emissões de GEE devido ao financiamento de veículos mais antigos.

Sensibilização e engajamento da cadeia de valor na redução das emissões (escopo 3).

#### Riscos

Regulamentações mais rígidas.

Impostos sobre o carbono.

Restrições a determinados tipos de veículos.

Perda da preferência de clientes e investidores por empresas menos sustentáveis.

#### Oportunidades

Compensação por meio da compra de créditos de carbono e pelo financiamento de veículos elétricos e/ou híbridos.

Continuidade e ampliação do projeto Renova (linha de empréstimo específica para retífica e manutenção de caminhões).

Ampliação das soluções de crédito, iniciadas em 2025, para compra e instalação de placas solares para residências e pequenos negócios.

# Governança

## Digitalização e Cybersegurança

### Impactos

Melhoria significativas em sistemas para Agentes e lojistas, reduzindo o tempo de preenchimento de propostas, antes manual e demorado e utilizando grande quantidade de papel.

### Riscos

Dependência de planilhas e processos manuais traz ineficiência, propensão a erros, lentidão na tomada de decisões e custos operacionais mais elevados.

Modernização interna sem o devido acompanhamento na ponta pode gerar novos problemas financeiros.

Ataques cibernéticos ou vazamentos de dados podendo acarretar indisponibilidade dos sistemas de TI e danos reputacionais e financeiros.

### Oportunidades

Continuidade e foco nos investimentos e desenvolvimentos para digitalizar todos os processos e a segurança de informação da Omni.

## Comunicação Estratégica

### Impactos

Distanciamento interno entre a matriz e Agentes isolados.

Divulgação das iniciativas de sustentabilidade genéricas e pontuais, não mostrando o compromisso Omni e não chegando aos clientes e à sociedade.

### Riscos

A falha em não comunicar adequadamente suas ações de ESG pode fazer com que seus projetos sejam rotulados como mera ações de marketing, minando a credibilidade da empresa, gerando multas regulatórias, perda de confiança de clientes e impactando no balanço.

### Oportunidades

Comunicação estruturada, interna e externa, que conecte os avanços e ações de ESG com o negócio, com os objetivos estratégicos e com a visão de futuro da Omni.

## Compliance e Atendimento às Regulamentações

### Impactos

Evolução na governança corporativa para atendimento às normas do Banco Central.

### Riscos

Intensificação de regulamentações e endurecimento ainda maior do Banco Central em relação a regras de *compliance*.

### Oportunidades

Continuidade das ações de estruturação e fortalecimento da governança da Omni com olhar atento às mudanças de cenário e adequações estratégicas do negócio. Sair da narrativa e ir em busca de resultados mensuráveis.

# Econômica

## Crescimento e Expansão Estratégica

### Impactos

Atingir a meta de 10 bilhões em carteira é um objetivo que permeia as decisões de todas as áreas da companhia.

### Riscos

Necessidade de equilibrar crescimento e rentabilidade versus a pressão e a carga de trabalho excessivas para os Agentes e colaboradores podem trazer impactos financeiros e prejuízos à perenidade do negócio.

### Oportunidades

Busca por alternativas que respeitem os limites dos Agentes e colaboradores, não foquem só em volume e sejam mais rentáveis.

Dos oito temas materiais levantados, a Diretoria Colegiada priorizou seis, cujas ações já estão contempladas no planejamento estratégico. Os temas *Compliance* e *Atendimento às Regulamentações*, por ser frequente e obrigatório, é tratado de forma recorrente nas atividades da Omni&Co e *Descarbonização e Emissões de GEE* segue avançando com a compensação dos escopos 1, 2 e parte do 3 (resíduos e viagens de negócios) em 2026/27.

# MENSAGEM DO PRESIDENTE

GRI 2-22



Em um cenário marcado por juros elevados, aumento da inadimplência e desafios relevantes para o setor financeiro, 2025 exigiu disciplina, capacidade de adaptação e, acima de tudo, o comprometimento extraordinário das nossas equipes. Foi um ano de muito trabalho, no qual seguimos avançando com consistência, fortalecendo as bases da Omni&Co para sustentar um crescimento sólido e responsável. Encerramos o período com R\$ 7,2 bilhões em ativos totais, sendo R\$ 3,8 bilhões em carteira de crédito líquida Omni, resultado de um planejamento estratégico consistente, da evolução da nossa governança e do fortalecimento estrutural da companhia.

Ao longo do ano, amadurecemos ainda mais nossa visão de futuro, refinando o planejamento estratégico que nos conduzirá aos objetivos traçados para os próximos anos. Incorporamos uma metodologia baseada em alavancas e OKRs ao nosso modelo de gestão, tornando a execução mais clara, mensurável e integrada. Mais do que crescer, queremos evoluir de forma sustentável, combinando profissionalismo, eficiência e escala, sem abrir mão da nossa essência: o atendimento próximo, humano e personalizado, voltado principalmente às pessoas que encontram dificuldades de acesso ao crédito nas grandes instituições financeiras.

Depois de importantes avanços realizados nos últimos anos na diversificação do *funding* e no fortalecimento financeiro da Omni&Co, voltamos nosso foco para os desafios internos ligados à produtividade, padronização de processos e ganho de escala. Em 2025, demos passos importantes nessa direção. Evoluímos no atendimento 24 horas por dia, sete dias por semana, nos consolidamos como referência em feirões regionais, ampliamos significativamente nossa base de lojistas cadastrados e lançamos um programa de fidelidade, aumentando nossa competitividade e presença no mercado.

Esta edição do Relatório de Sustentabilidade também representa um marco importante na evolução da nossa agenda ESG. Passamos a adotar o relato integrado como forma de conectar de maneira mais clara os temas de sustentabilidade à estratégia e à geração de valor do negócio. Também apresentamos nossa matriz de dupla materialidade, ampliando a visão sobre os riscos e oportunidades que impactam a companhia no médio e longo prazo.

Em total alinhamento com nossa estratégia de sustentabilidade, os temas materiais levantados destacam nosso foco em oferecer crédito aos mais desassistidos e, paralelamente, evidenciam nossa preocupação e o anseio dos *stakeholders* para participarmos, cada vez mais, das transformações da sociedade de forma ativa, por meio de iniciativas sociais e ambientais, que contribuam para uma sociedade melhor, mais inclusiva, justa e sustentável.

Em paralelo, seguimos fortalecendo nossa governança, com avanços em transparência, disciplina e alinhamento às melhores práticas de mercado. Em 2025, iniciamos efetivamente os trabalhos do Comitê de Sustentabilidade, criado no ano anterior, e estruturamos a área de Sustentabilidade com reporte à Diretoria e ao próprio Comitê, reforçando a integração do tema à estratégia da companhia.

Outro motivo de orgulho foi a conquista do sétimo selo Great Place to Work (GPTW) na categoria Instituições Financeiras, reconhecimento que reforça a solidez da nossa

cultura e o compromisso genuíno com as pessoas. O Jeito Omni de Ser continua sendo um diferencial importante da nossa trajetória, colocando as relações de confiança no centro das decisões e transformando propósito em resultado. Nesse contexto, seguimos expandindo nossa força comercial e investindo em tecnologia, inteligência artificial e novas ferramentas para apoiar nossa Rede de Agentes — elemento essencial do nosso negócio — na melhoria contínua do atendimento e no crescimento sustentável das operações.

Seguimos confiantes, disciplinados na execução e comprometidos com um crescimento consistente, sustentável e responsável. Temos clareza sobre onde queremos chegar e seguimos avançando, passo a passo, rumo aos R\$ 10 bilhões até 2028.

**Heverton Peixoto**  
Presidente Omni&Co





A OMNI&CO

# QUEM SOMOS

GRI 2-6, 2-8

Com mais de três décadas de atuação, somos uma instituição financeira de capital nacional reconhecida por ampliar as possibilidades de crédito para as classes C e D. Democratizar o acesso a recursos financeiros, fomentar o empreendedorismo, a inclusão social e viabilizar o sonho dos brasileiros fazem parte do nosso propósito, refletidos no próprio significado do nome Omni: "para todos".

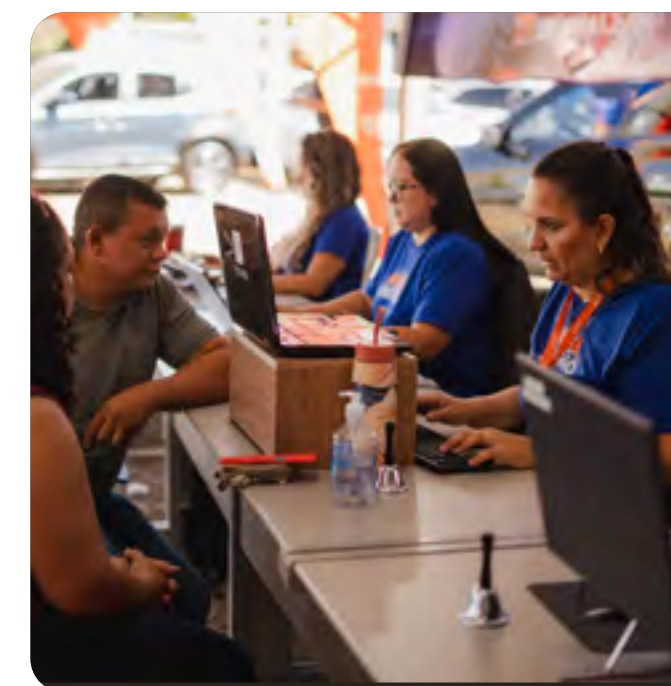
Iniciamos nossas operações com foco no financiamento de veículos, especialmente modelos leves, caminhões e utilitários com mais de dez anos de uso. Com o amadurecimento do negócio, ampliamos nosso portfólio para oferecer soluções financeiras voltadas a pessoas físicas e jurídicas, incluindo microcrédito, crediário para lojistas, crédito com garantia de veículo, capital de giro e investimentos.

A Omni&Co é uma denominação que usamos para apresentar, de forma integrada, as empresas vinculadas à estratégia corporativa do grupo Omni. Agrega as instituições autorizadas a funcionar pelo

Banco Central do Brasil (Bacen) – lideradas pela Omni Financeira – assim como a OMNI1 Corretora de Seguros e o Instituto Omni.

Em 2025, alcançamos 1.955 municípios com operações de financiamento de veículos leves, motos e pesados, contando com mais de 8.500 lojistas ativos e uma rede de 205 agentes na linha de frente do relacionamento com clientes. O negócio de microcrédito, por meio da Finsol, continua em expansão, ampliando sua presença geográfica e fortalecendo o apoio a empreendedores em todo o país. No ano, disponibilizamos mais de R\$ 3 bilhões em crédito.

Acompanhamos de perto a evolução digital do setor, investindo em tecnologia e inovação, sem renunciar ao valor das relações humanas. Mantemos uma atuação próxima e personalizada com clientes, colaboradores, parceiros e comunidades, elemento que segue como um diferencial competitivo relevante para a companhia.





## 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

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

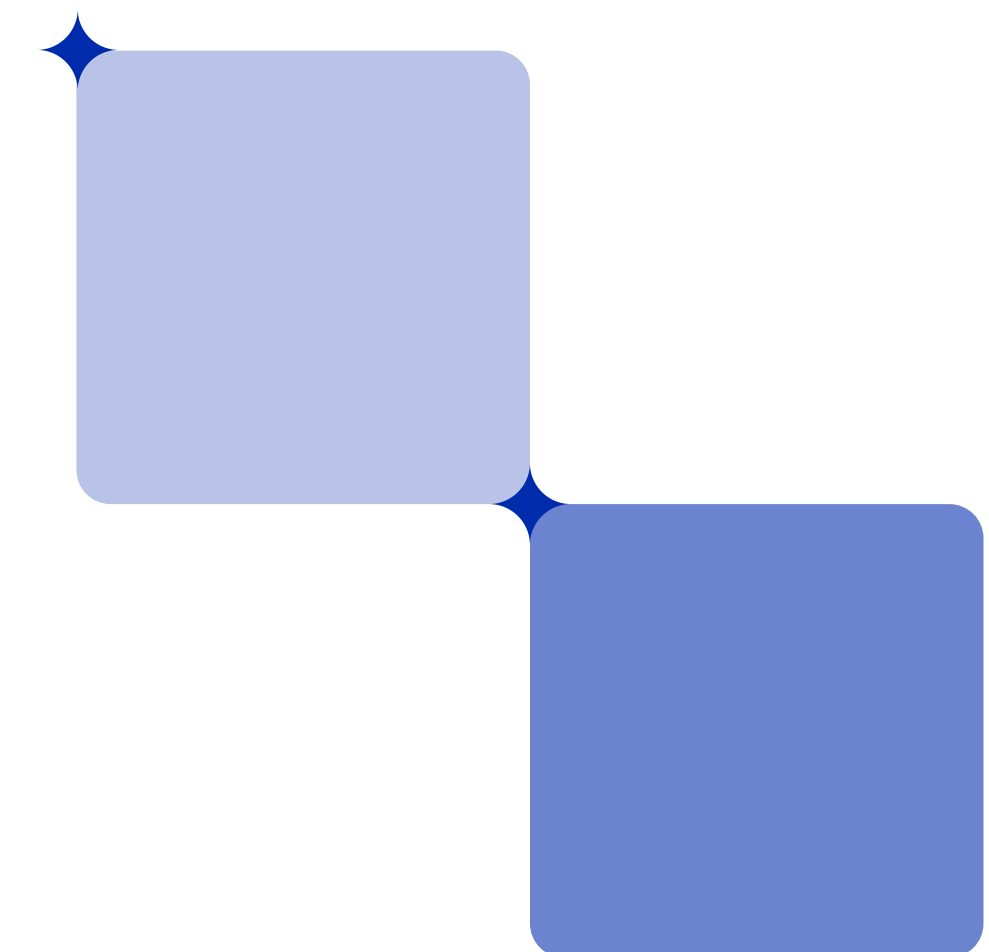
Fazemos o que é certo, valorizando a meritocracia (meritocracia para alto desempenho).

### GARANTIMOS EFICIÊNCIA

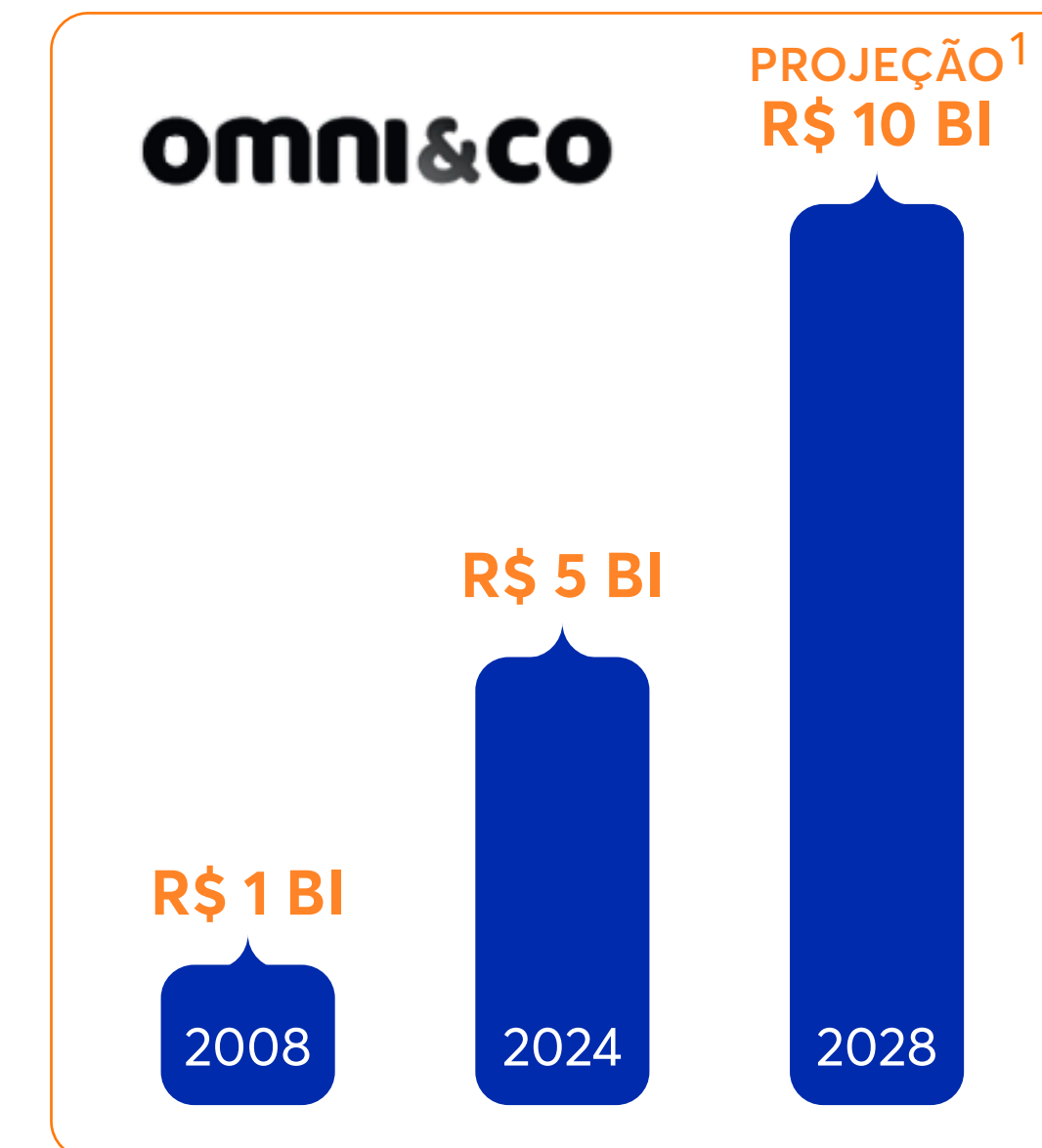
Conduzimos nosso negócio com a máxima lucratividade.

### TRABALHAMOS PRA VALER

Trabalhamos com paixão e engajamento.



# NOSSA HISTÓRIA



<sup>1</sup> Carteira própria mais ativos de crédito sob gestão

# A CULTURA OMNI

Ser Omni é valorizar relações próximas, pautadas por confiança, lealdade e parceria, sempre com senso de integridade e respeito. Nosso jeito de ser combina espírito empreendedor e ousadia para crescer com foco em agilidade, eficiência e simplificação, mantendo como propósito central a democratização do acesso ao crédito e a melhoria do poder de compra das pessoas. Essa cultura, construída de forma colaborativa, orienta nossas

decisões, processos e a forma como nos comunicamos, sendo constantemente reforçada por meio do Modelo de Gestão Omni (MGO) e das práticas do dia a dia.

Para fortalecer e disseminar essa cultura, contamos com iniciativas e grupos que atuam de forma ativa na organização. Os Mentores da Cultura apoiam a integração de novos colaboradores, promovem o engajamento e ajudam a preservar nossos valores.

Os Multiplicadores do Conhecimento contribuem para a disseminação de aprendizados por meio da Omni Universidade, enquanto os Aliados da Diversidade impulsionam ações voltadas à inclusão e equidade. Complementarmente, monitoramos a efetividade dessas iniciativas por meio de pesquisas e rodas de conversa, além de incentivarmos a atração de talentos alinhados à nossa cultura com o programa Omnize um Amigo.

# PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS

## GPTW – Omni e Finsol

Em virtude de nosso empenho em manter um ótimo ambiente de trabalho, conquistamos, pelo quinto ano consecutivo, o 1º lugar entre as Melhores Empresas para Trabalhar do Great Place to Work (GPTW), na categoria Instituições Financeiras de médio porte. Além disso, subimos de 28ª para 18ª posição entre as melhores do país e figuramos em 12ª colocação na região metropolitana de São Paulo (*ranking regional*). Pela primeira vez, a Finsol alcançou a 1ª posição entre as Melhores Empresas para Trabalhar de Pernambuco e se destacou em 38º lugar entre as empresas de médio porte nacionais.

## Fenalaw

O projeto Advogado Virtual foi reconhecido na categoria IA nos Departamentos Jurídicos, por classificar mais de 66 mil intimações por mês, com 98% de assertividades e redução de centenas de horas de trabalho manual.



## UiPath

Fomos reconhecidos pela capacidade de automatizar processos complexos com RPA, aumentando a eficiência operacional em larga escala.

## Risk & Finance 50

Nossas duas colaboradoras Viviane Mariano e Milene Deranian foram vencedoras nas respectivas categorias Banking | Crédito e Risco e Cobrança e Recuperação, pela liderança, visão estratégica e excelência, nessa premiação que reconhece os 50 profissionais mais inovadores e influentes nos setores de crédito, risco e serviços financeiros.

## The Customer Summit Awards

Recebemos a medalha de prata na categoria Tecnologia Customer – Melhor Inovação Tecnológica, com o case sobre impacto do atendimento digital: “Do Alô ao Click: o impacto da Digital Call da DMA do Cliente Omni”.

## CX Cliente SA

Ganhamos Troféu Prata nessa premiação que avalia o nível de maturidade em experiência do cliente, baseado em normas do Internacional Customer Experience (ICXI). Isso nos reforça como referência em experiência do cliente, evolução contínua, escuta ativa e compromisso.

## IDEA ABBC

Conquistamos o 2º lugar com o projeto Advogado Virtual nesse prêmio da Associação Brasileira de Bancos, que destaca inovações que transformam o mercado financeiro, com foco em eficiência, competitividade e experiência do consumidor. Fomos também finalistas com o projeto ELAS.

## Prêmio Conarec

Pelo segundo ano consecutivo, recebemos um dos mais prestigiados reconhecimentos de experiência do cliente (CX) no segmento Serviços Financeiros, pela inovação, inteligência de dados e excelência no relacionamento com clientes.



## 31º Prêmio ABEMD

Conquistamos o Troféu Bronze na categoria Innovation/Ferramentas na premiação concedida pela Associação Brasileira de Marketing de Dados, em reconhecimento à Omni Conectado pela inovação e excelência em dados e relacionamento.

# NOSSOS COMPROMISSOS

## Pacto Global da ONU

Em outubro de 2025 anunciamos nossa adesão oficial como signatários ao Pacto Global da ONU no Brasil. Ao integrar a iniciativa, estamos comprometidos em alinhar nossas estratégias e operações aos 10 Princípios Universais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção, além de contribuirmos para a Agenda 2030. Assumimos o compromisso de Igualdade de Gênero (ODS 5) e Ambiental (ODS 13, 14 e 15). Para engajar toda a organização nessa causa, a liderança assinou a carta em conjunto, demonstrando o claro direcionamento da Omni&Co em relação à temática.

## Pacto Brasil e Pacto Empresarial

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.

## ONU Mulheres

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.

## Capitalismo Consciente

Somos parceiros do 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.



omni&co

omni

Finsol

omni

Instituto omni

10<sup>Bi</sup>  
#RumoAos10Bi



Um time, um sonho

uma conquista.

Com espírito de campeão!

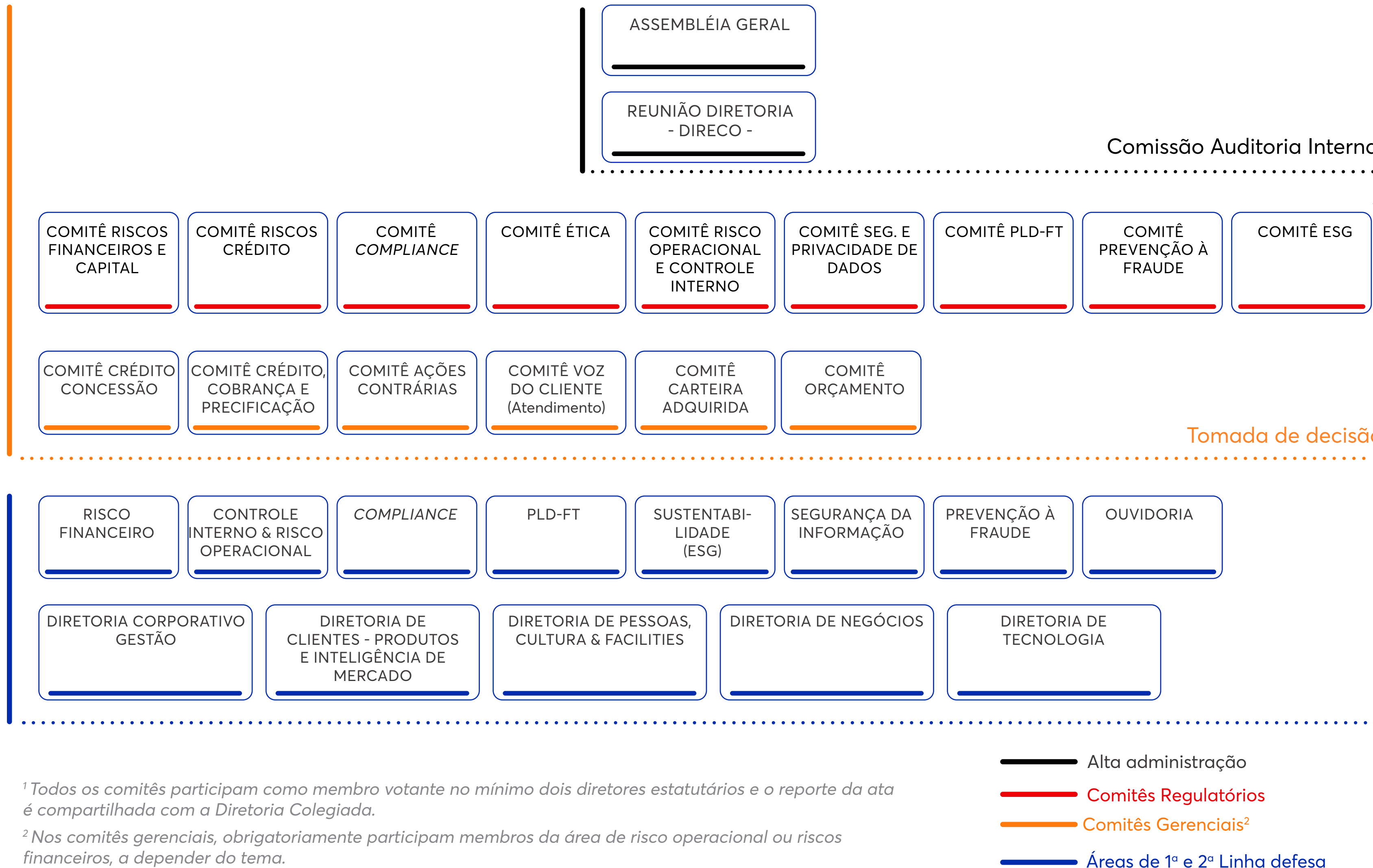
omni&co



GOVERNANÇA  
CORPORATIVA

# ESTRUTURA DA GOVERNANÇA

GRI 2-9, 2-10, 3-3 (Compliance e Atendimento às Regulamentações)



<sup>1</sup> Todos os comitês participam como membro votante no mínimo dois diretores estatutários e o reporte da ata é compartilhada com a Diretoria Colegiada.

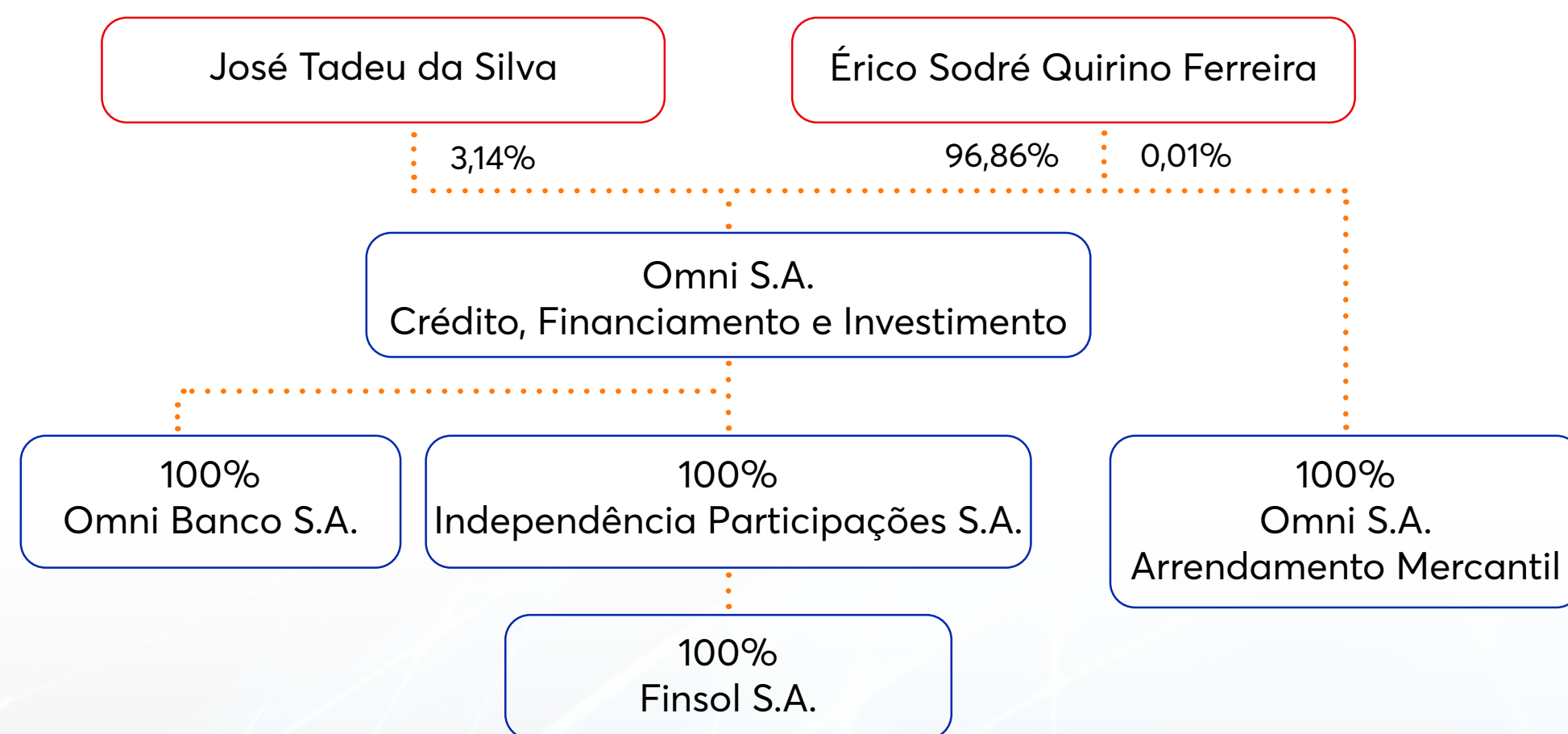
<sup>2</sup> Nos comitês gerenciais, obrigatoriamente participam membros da área de risco operacional ou riscos financeiros, a depender do tema.

A nossa governança corporativa é estruturada para assegurar que todas as questões relevantes sejam amplamente analisadas e que as decisões sejam tomadas de forma colegiada, por meio da reunião de Diretoria, dos Comitês e da Assembleia Geral. As deliberações estratégicas, operacionais e de gestão de riscos são conduzidas pela Diretoria e pelos fóruns especializados (Comitês), garantindo alinhamento, transparência e robustez ao processo decisório.

Mantemos uma estrutura robusta e integrada às melhores práticas, com processos aprimorados constantemente para atender às normas regulatórias e às demandas internas e da nossa Rede de Agentes em todo o Brasil.

Em 2025, evoluímos na estruturação e formalização dos comitês. O de Sustentabilidade (ESG), que estava em fase inicial, realizou duas reuniões no ano, abordando tanto as iniciativas de sustentabilidade quanto a gestão de riscos associados.

# COMPOSIÇÃO ACIONÁRIA



## Assembleia Geral

Instância máxima de governança da Omni&Co, reúne-se ordinariamente ao menos uma vez por ano, até o final de abril, e extraordinariamente sempre que necessário. Seu funcionamento e suas atribuições estão definidos no Estatuto Social da companhia e seguem as disposições da Lei das Sociedades por Ações.

Entre suas principais competências estão a eleição e destituição de diretores, a aprovação de matérias relacionadas à administração da sociedade, a análise das contas da gestão e a deliberação sobre a distribuição de dividendos e a destinação dos resultados, além de outras decisões relevantes para a condução e a continuidade dos negócios.

## Diretoria Colegiada – Direco

GRI 2-11, 2-12, 405-1

Nossa Diretoria é composta por seis Diretores, selecionados com base em critérios de idoneidade, experiência, competência técnica e independência, que se reúnem semanalmente para a tomada de decisões estratégicas, operacionais e monitoram os riscos. Metade dos membros tem entre 30 e 50 anos e a outra metade, acima de 50 anos. O CEO, que faz parte da Diretoria Colegiada, lidera a execução da estratégia corporativa e monitora a atuação dos demais diretores, que conduzem suas áreas em conformidade com as políticas internas, o apetite ao risco e as exigências regulatórias.

Na reunião da Diretoria Colegiada, as decisões são tomadas de forma conjunta e em integração com os Comitês, seguindo práticas de prevenção e gestão de conflitos de interesses. Cabe a essa instância a supervisão da gestão dos impactos sociais, ambientais e climáticos.

O Presidente da Diretoria é também um executivo estatutário da organização. Para prevenir conflitos de interesse, a companhia mantém salvaguardas como: deliberação conjunta, registro de atas, participação das áreas de Riscos, PLD/FTP e *Compliance* com autonomia técnica.

O CEO e os acionistas se reúnem semanalmente para alinhamentos e aprovação de projetos estratégicos e assuntos financeiros fora da alçada da Direco.



Heverton Peixoto  
Presidente



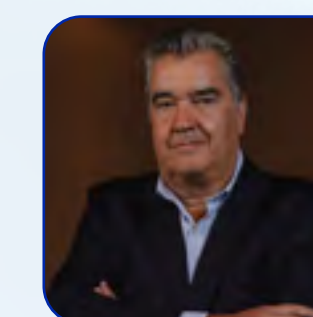
Denise Paludetto  
Diretora de Pessoas,  
Cultura, Administrativo  
e Instituto



Márcio Luppi  
Diretor de Negócios



Murilo Silvério  
Diretor de Clientes,  
Produtos e Inteligência  
de Mercado



Nelson Rosa  
Diretor de Gestão e  
Governança



Edi Piovezani  
Diretor de Tecnologia

# Comitês e Comissão

GRI 2-13

Os Comitês, compostos por diretores e especialistas das áreas envolvidas, apoiam a Diretoria na gestão integrada de riscos, na análise de temas regulatórios e na condução de assuntos estratégicos. A estrutura atual compreende 14 Comitês e uma Comissão de Auditoria, podendo incluir consultores externos para aprofundamento técnico. Com exceção do Comitê de Custos e Orçamento, todos possuem regimento e requerem um mínimo de dois diretores participantes (o Comitê de custos exige a participação de pelo menos três diretores).

## 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.

## Riscos financeiros e capital

Mensal

Supervisiona e coordena o gerenciamento integrado de riscos e capital, mantendo as seguintes pautas específicas: Risco de Capital, Mercado e Liquidez.

## Risco de crédito

Mensal

Supervisiona e coordena o gerenciamento integrado de risco de crédito.

## Compliance

Quadrimestral

Monitora a conformidade relacionada às regulamentações vigentes aplicáveis à instituição.

## 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.

## Sustentabilidade (ESG)

Semestral

Responsável por acompanhar as ações e estratégias relacionadas à sustentabilidade e ESG.

## Risco operacional e controles internos

Quadrimestral

Supervisiona e coordena o gerenciamento integrado de riscos operacionais e controles internos da Instituição, bem como o risco reputacional.

## 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.

## PLD-FT

Quadrimestral

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.

## 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.

## Prevenção a fraudes

Quadrimestral

Acompanha os casos de fraudes e delibera sobre estratégias a serem adotadas, investimentos de prevenção a fraude e projetos em andamento.

## Crédito PJ

Semanal

Fórum destinado ao acompanhamento periódico e avaliação individual de limite de crédito e ações de cobrança, para operações do segmento Middle Market.

## Ações contrárias (massificado)

Quadrimestral

Acompanha as ações e aprova estratégia de condução das ações contrárias.

## Crédito, Cobrança e Precificação

Mensal

Fórum destinado ao acompanhamento periódico de estatística, precificação, concessão e cobrança de crédito, para operações no segmento Varejo.

## Voz do cliente

Trimestral

Acompanha os principais indicadores e iniciativas dos canais de atendimento e validação de estratégias e planos de ação para reversão de reclamações.

# Auditoria

A auditoria é um importante aliado no processo de evolução contínua da Omni&Co e no cumprimento das normas do Banco Central para operação de instituições financeiras. Um trabalho que fortalece nossa governança e estratégia, assegurando que a empresa siga crescendo com eficiência e segurança.

Nossa equipe, alocada em São Paulo e em Recife, executa o plano anual de auditoria, por meio do qual são monitorados os apontamentos feitos para as áreas e o andamento no tratamento de falhas em setores críticos. Os reportes para a Diretoria Colegiada são bimestrais.

Faz parte do escopo da pré-auditoria a revisão dos riscos mapeados como moderados e altos pela área de risco operacional. Nessa revisão, a área identificou a necessidade de maior blindagem em relação aos riscos ambientais e climáticos. Diante disso, em 2025 foram implementados novos controles, assim como foi criada a área de Sustentabilidade.

O plano anual de auditoria de 2025 previa a realização de 71 trabalhos, sendo 31 auditorias internas, 22 auditorias operativas e 18 auditorias nos Agentes. Além dessas, foram realizadas 18 auditorias não programadas. Para 2026, planejamos ampliar as auditorias nos Agentes, com o objetivo de aprimorar nossos processos na ponta da operação.

## O que auditamos

### Regulatório

Garante a conformidade com as regras e regulamentos, evitando riscos e possíveis sanções.

### Operativas (microcrédito)

Assegura a integridade das informações e operações no canal próprio e no canal agente.

### Negócios e produtos

Avalia a segurança dos processos e produtos, garantindo operações mais eficientes e seguras.

### Tecnologia da Informação

Foca na proteção do nosso ambiente tecnológico, identificando riscos e oportunidades de melhoria.

### Corporativo

Analisa se operação e práticas de governança estão alinhadas aos objetivos estratégicos da companhia.

### Agentes Omni

Avalia a segurança das operações realizadas por esse canal e a conformidade com os requisitos regulatórios.

### Revisões especiais

Auditorias não planejadas sob demanda.

# Conselho Consultivo

Adicionalmente, o acionista possui um Conselho Consultivo, composto por convidados estratégicos e com atuação voltada ao aconselhamento e à troca de experiências para apoiá-lo na reflexão estratégica e na avaliação de práticas de mercado e do setor financeiro. Reúne-se mensalmente para analisar o desempenho financeiro e operacional da empresa à luz do cenário macroeconômico, das tendências do mercado e das referências da indústria. Também identifica oportunidades de evolução relacionadas a temas ESG e à incorporação de novas tecnologias. O Conselho Consultivo não é um órgão formalmente constituído no modelo de governança corporativa da empresa.

# GESTÃO DE RISCOS

GRI 2-13, 2-25

Adotamos um processo estruturado de avaliação integrada de riscos, que inclui a elaboração de cenários de estresse para apoiar a tomada de decisão e fortalecer a resiliência da instituição. A partir de 2025, a probabilidade de ocorrência de impactos socioambientais adversos passou a ser considerada na construção desses cenários. Os resultados dessa análise são consolidados no Relatório de Gerenciamento Integrado de Riscos (GIR), elaborado em conformidade com as exigências das Resoluções CMN nº 4.557/2017 e nº 4.945/2021.

A gestão dos impactos sociais, ambientais e climáticos é conduzida pelas áreas responsáveis pela implementação da Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC), entre elas Sustentabilidade, Riscos e *Compliance*. Essas áreas atuam na identificação, avaliação e monitoramento dos riscos socioambientais e climáticos relacionados às atividades e aos relacionamentos da instituição, além de assegurar o cumprimento das restrições referentes a atos, práticas e setores vedados previstos na política. A implementação das diretrizes e o acompanhamento das ações são reportados à Diretoria e ao Comitê de Sustentabilidade, que monitora a efetividade das iniciativas e sua aderência às diretrizes estabelecidas.

A Omni&Co também vem se preparando para novas exigências regulatórias e para a evolução dos riscos

operacionais, embora já conte com modelos consolidados para mensuração de riscos financeiros, desenvolvidos em conformidade com a Resolução 4966.

Nossa estrutura de gestão segue o conceito das três linhas de defesa. A 1ª Linha é composta pelos gestores das áreas operacionais e de suporte, responsáveis pela gestão direta dos riscos em suas atividades. A 2ª Linha reúne áreas independentes da condução dos negócios, que atuam na orientação, no monitoramento e no controle. Já a 3ª Linha é representada pela Auditoria Interna, que exerce avaliação independente sobre a efetividade dos processos.

A disseminação da cultura de prevenção de riscos é fortalecida pela atuação dos Guardiões da Governança — profissionais capacitados para apoiar a gestão de riscos, controles e *compliance*. Esses colaboradores atuam como multiplicadores do tema em suas áreas e apoiam as lideranças na promoção de boas práticas de governança.

Em 2025, foram relacionados pelo Banco Central 29 pontos de não conformidade referentes à Prevenção à Lavagem de Dinheiro (PLD), motivo pelo qual contratamos duas consultorias e implementamos uma nova ferramenta para cálculo de risco de PLD, baseada na Abordagem Baseada em Risco (ABR), acompanhada de treinamento interno.

## Semana de Governança, Riscos e Compliance

Na quinta edição dessa iniciativa, tivemos uma participação recorde de colaboradores, com presença média de 457 pessoas por sessão. Foram abordados os seguintes temas: *compliance* e integridade, prevenção à lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo, governança de inteligência artificial, cibersegurança e prevenção à fraude.



# Políticas, normas e regulamentos

GRI 2-23, 2-24

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 a que estamos sujeitos.

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](#).

A Omni&Co incorpora seus compromissos de política por meio de:

- Delegação de responsabilidades:
  - A Diretoria Colegiada é a maior instância de decisão
  - Os Comitês deliberam sobre riscos e estratégias e coordenam a implementação
  - Os diretores executam estratégias em suas áreas de atuação; a 2ª Linha de defesa Riscos, Controles Internos, *Compliance*, PLD/FTP, Segurança da Informação e Prevenção a Fraudes atuam como funções independentes
  - 3ª Linha de defesa, com reporte direto a Diretoria Colegiada
- Integração às estratégias e políticas: compromissos desdobrados em políticas corporativas, procedimentos operacionais, critérios técnicos e revisões anuais
- Relações de negócios: aplicação dos compromissos a parceiros e fornecedores por meio de *due diligence*, cláusulas contratuais, monitoramento e requisitos regulatórios
- Treinamentos: programas obrigatórios e periódicos para colaboradores, gestores e diretores sobre ética, governança, riscos, PLD/FTP e *Compliance*, ESG entre outros temas.



# Cibersegurança e proteção de dados

418-1, FN-CF-230a3, GRI 3-3 (Digitalização e Cibersegurança)

Monitoramos continuamente nosso ambiente tecnológico e aprimoramos os controles de segurança da informação e proteção de dados, em conformidade com a Lei nº 13.709/18 (LGPD), incluindo 94% dos requisitos da Resolução nº 5.274/2025 do Banco Central, que entra em vigor em 2026.

Complementarmente, adotamos *frameworks* reconhecidos de mercado, como NIST e ISO, e contamos com o apoio de parceiros especializados, para fortalecer nossa postura de segurança e garantir a adoção das melhores práticas.

Em 2025, avançamos na consolidação do nosso modelo de monitoramento e proteção, com destaque para a implementação do Security Operations Center (SOC), responsável por correlacionar *logs* e eventos de diferentes sistemas para identificação proativa de anomalias e riscos. Também fortalecemos a gestão de segurança em nuvem com a adoção da ferramenta Prisma, que monitora continuamente a postura de segurança dos ambientes em ambientes digitais, abrangendo nossas operações nas plataformas Amazon Web Services, Microsoft e Oracle. Essa evolução permitiu identificar vulnerabilidades e direcionar ações de melhoria de forma estruturada.

Após a conclusão da migração para um ambiente 100% em nuvem em 2024, o ano de 2025 foi dedicado à estabilização, padronização e fortalecimento da infraestrutura tecnológica, com foco em resiliência e sustentabilidade operacional. Unificamos controles e monitoramentos em uma plataforma centralizada, integrando indicadores de disponibilidade e alertas de segurança em um único ponto de gestão.

Também avançamos na robustez dos planos de contingência e recuperação de desastres, com a duplicação de ambientes críticos para garantir a continuidade das operações em caso de falhas. Ao longo do ano, a área de tecnologia investiu R\$ 53 milhões na evolução e proteção dos sistemas e da Rede de Agentes.

Em linha com esse conjunto de iniciativas, não registramos, em 2025, incidentes relevantes de segurança da informação, nem ocorrências de vazamento ou uso indevido de dados que tenham impactado titulares ou resultado em questionamentos por parte de clientes ou órgãos reguladores, reforçando nosso compromisso com a privacidade e a proteção de dados.



# ÉTICA E INTEGRIDADE

GRI 2-27, 3-3 (Compliance e Atendimento às Regulamentações)

A ética e a integridade são princípios fundamentais que orientam nossas decisões, relações e práticas de negócio. Para garantir consistência nesse direcionamento, contamos com um Código de Conduta e Ética que estabelece, de forma clara, as diretrizes que devem nortear a atuação de colaboradores e terceiros. O documento é revisado periodicamente e amplamente disseminado, reforçando o compromisso com uma atuação transparente, íntegra e em conformidade com a legislação vigente.

Esse conjunto de diretrizes orienta nossas interações com todos os públicos — colegas, clientes, fornecedores, parceiros e sociedade —, promovendo comportamentos baseados na honestidade, imparcialidade e responsabilidade. Cada colaborador é corresponsável por preservar a reputação da Omni&Co e contribuir para a geração de impactos positivos, evitando práticas que possam configurar conflitos de interesse ou favorecimentos indevidos.

Como parte do fortalecimento contínuo da cultura de integridade, gestão de riscos e controles, realizamos, em 2025, uma nova edição do Programa Amigos da Conformidade. A iniciativa reconhece o papel dos mais de 80 Guardiões da Governança na promoção de um ambiente ético, seguro e responsável. Nesta edição, aprimoramos o modelo de pontuação, alinhando-o aos objetivos de governança, incorporando critérios relacionados à Segurança da Informação e adotando um *ranking* mensal. Os destaques nas categorias Ouro e Diamante foram reconhecidos pelo desempenho ao longo do período.

Em complemento, seguimos avançando na consolidação de políticas e diretrizes específicas relacionadas à integridade, em linha com o Código de Conduta e Ética, fortalecendo nosso compromisso com práticas responsáveis e com o cumprimento das normas aplicáveis. Também ampliamos a transparência sobre o tema por meio da disponibilização de informações em nosso *site* institucional, facilitando o acesso de todos os públicos de interesse.

Reforçando esse posicionamento, somos signatários de iniciativas relevantes voltadas à promoção da ética nos negócios, como o Pacto Brasil pela Integridade Empresarial, da Controladoria-Geral da União, e o Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção, do Instituto Ethos.

## Testes de aderência

A área de *Compliance* é responsável por monitorar e divulgar as leis e regulamentos aplicáveis ao negócio, realizar testes de aderência às normas, acompanhar as inspeções regulatórias do Banco Central e apoiar o tratamento e a regularização de eventuais apontamentos.

Em 2025, foram realizados 12 testes de aderência relativos a regulamentações relevantes ao negócio, dos quais seis foram classificados como 100% aderentes, quatro como parcialmente aderente e dois como não aderentes. Para os testes que não apresentaram 100% de aderência, foram estabelecidos 24 planos de ação, dos quais dez já estavam regularizados até o final do ano.

Além disso, durante o período, ocorreram inspeções do órgão regulador do setor (Bacen) no que tange a assuntos de TI, Atendimento ao Cliente, PLD\_FT, CFI e Finsol.

# Canal de denúncias

GRI 2-26, 406-1

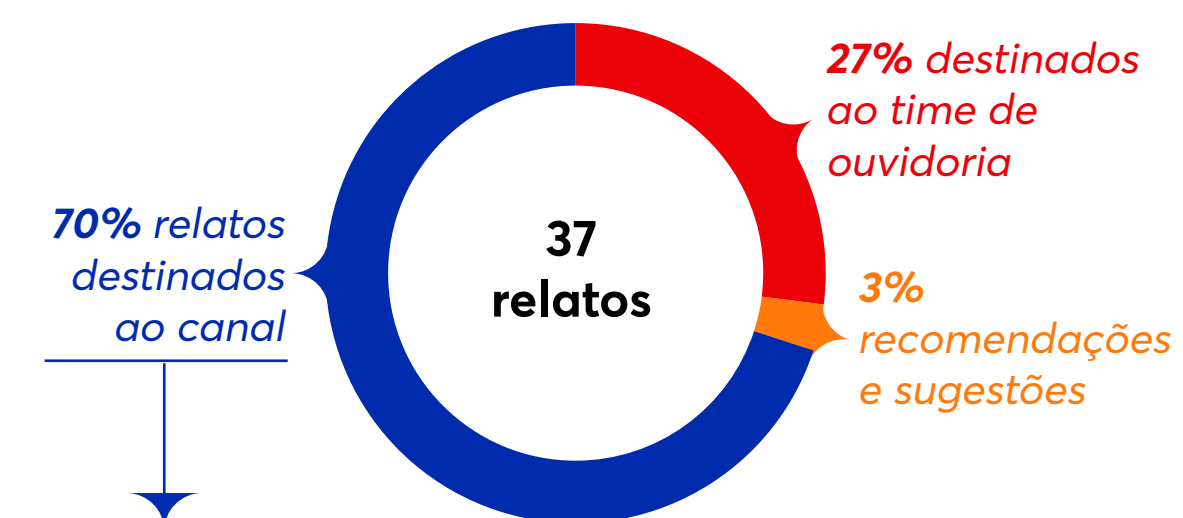
Mantemos um Canal de Denúncias confidencial, com opção de anonimato e diretriz de não retaliação para que colaboradores, agentes, parceiros, clientes, proponentes e partes relacionadas possam apresentar denúncias sobre casos que ferem a ética e a integridade. As manifestações são analisadas pelas áreas competentes e tratadas, com reporte ao Comitê de Ética e, quando aplicável, ao acionista.

A empresa disponibiliza mecanismos para que colaboradores e terceiros busquem

aconselhamento sobre a aplicação das políticas internas por meio das áreas de *Compliance*, Governança e Gestão de Riscos, que orientam quanto a dúvidas relacionadas a procedimentos e responsabilidades.

Programas obrigatórios e periódicos para colaboradores, gestores e Diretores sobre ética, governança, riscos, PLD/FTP e *compliance*, ESG entre outros temas também reforçam esse suporte. Um desses mecanismo é o Canal de Acolhimento, contratado em 2025 e implementado em 2026.

## Relatos recebidos em 2025



**26 casos, sendo:**  
13 improcedentes, inconclusivos ou inaplicáveis ao canal  
8 em análise  
5 procedentes ou parcialmente procedentes

### Contato Seguro

#### Telefone:

0800 512 6699 disponível 24 horas

#### Formulário:

Preenchimento no site

[www.contatoseguro.com.br/Omni](http://www.contatoseguro.com.br/Omni)

ou no aplicativo do celular, na

aba Contato Seguro.

# Preocupações críticas

GRI 2-16

Preocupações cruciais, incluindo riscos relevantes, potenciais violações de *compliance*, eventos significativos de segurança da informação, eventos de fraudes (internas e externas), falhas operacionais críticas e demais questões que possam comprometer a integridade, a continuidade ou a reputação da organização são comunicadas à Diretoria Colegiada.

## A comunicação ocorre pelas seguintes vias formais:

### Canal de Ética e Integridade:

Registros são encaminhados automaticamente à área de *Compliance* (membro do comitê de Ética), que reporta os casos de forma estruturada ao Comitê de Ética e, quando necessário, à Diretoria Colegiada ou ao Acionista.

### Comitê Regulatórios Riscos, *Compliance*, PLD, Segurança e Fraude ou Gerenciais:

Reuniões periódicas com reportes

formais sobre riscos críticos, incidentes relevantes, apurações de integridade e vulnerabilidades significativas.

### Diretoria Colegiada:

A Diretoria recebe relatórios integrados contendo eventos críticos e decisões necessárias e são acionados para tomada de decisão em eventos que ultrapassem limites de apetite de risco e que envolvam potenciais impactos financeiros, reputacionais ou regulatórios relevantes.

Esse processo garante transparência, resposta tempestiva e supervisão adequada sobre questões que podem afetar de maneira significativa a organização.

No período analisado, todas as preocupações classificadas como críticas foram avaliadas pela área responsável e devidamente reportadas, conforme o fluxo de escalonamento citado e deram origem a ações corretivas, preventivas e recomendações estratégicas.

# Conflitos de interesse

GRI 2-15

Possuímos controles para a prevenção, identificação e tratamento de conflitos de interesses, fundamentado nos princípios de integridade, transparência e atuação responsável. Esta governança está formalizada na Política de *Compliance*, na Política de Prevenção e Combate à Corrupção e no Código de Conduta e Ética, disponíveis ao público interno e nosso [site](#) em página exclusiva de *compliance*.

O modelo de governança adotado pela Omni&Co permite que a Diretoria tome decisões estratégicas e operacionais isentas, com base em informações compartilhadas pelas diferentes áreas e em mecanismos destinados à prevenção e mitigação de conflitos de interesses, tais como:

- Segregação de funções entre as linhas de defesa
- Monitoramentos contínuos e pareceres técnicos emitidos pelas áreas de 2ª e 3ª Linha de Defesa ou por assessorias independentes
- Regras de impedimento em situações que possam comprometer a independência ou a objetividade

Também adotamos práticas de transparência e prestação de contas e, quando aplicável, comunicamos as situações relevantes que envolvam potenciais conflitos de interesses, especialmente aquelas relacionadas a diretores, colaboradores, parceiros e fornecedores.

Mantemos controles rigorosos sobre as transações com partes relacionadas, assegurando que ocorram de forma transparente e alinhada às melhores práticas de governança. Para isso, adotamos procedimentos formais de identificação e atualização periódica das partes relacionadas, além de critérios claros e previamente definidos para a aprovação dessas operações.

Cada transação passa por análise técnica com o objetivo de garantir que seja realizada em condições equivalentes às de mercado e sem qualquer tipo de favorecimento. O processo também observa integralmente a regulamentação vigente aplicável ao tema. Esses aspectos são monitorados de forma contínua e, quando aplicável, divulgados com clareza e tempestividade, reforçando o nosso compromisso com a integridade, a transparência e a condução responsável de seus negócios.



# Combate à corrupção

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

Avaliamos 100% das operações e relacionamentos quanto aos riscos de corrupção, lavagem de dinheiro, financiamento do terrorismo e aspectos socioambientais, como parte da nossa estrutura de governança e gestão integrada de riscos. O objetivo é verificar a idoneidade, integridade e reputação de pessoas físicas e jurídicas com as quais nos relacionamos, incluindo clientes, parceiros comerciais, fornecedores, prestadores de serviços e colaboradores.

Esse processo é conduzido por meio de mecanismos automatizados e análises especializadas, com o apoio de sistemas integrados e APIs que consultam bases públicas e privadas. Quando necessário, a área de PLD-FT (Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo) realiza avaliações manuais aprofundadas. Entre as fontes analisadas estão registros públicos, bases judiciais, tribunais, listas restritivas e sistemas internos de monitoramento de risco.

As políticas e motores de concessão de crédito também estão integrados a ferramentas de triagem que verificam riscos reputacionais, legais, regulatórios e socioambientais, incluindo consultas a listas de sanções nacionais e internacionais, registros de Pessoas Politicamente Expostas (PEPs) e outras bases relevantes para a prevenção à lavagem de dinheiro, financiamento do terrorismo e combate à corrupção.

Realizamos ainda monitoramento contínuo de mídia e informações públicas, com análise diária de notícias provenientes de mais de 23 mil fontes. Esse acompanhamento permite identificar possíveis indícios de práticas ilícitas ou fatos que possam representar riscos à integridade da instituição. No âmbito socioambiental, também avaliamos exposições relacionadas a infrações ambientais, trabalho análogo à escravidão, exploração irregular de recursos naturais e outras práticas com potencial impacto negativo ao meio ambiente ou à sociedade.



A área de *Compliance* é responsável por apoiar as áreas internas na aplicação dessas diretrizes e assegurar o devido encaminhamento de situações que exijam providências. O Comitê de Ética conduz e delibera sobre investigações internas relacionadas ao descumprimento de normas ou da legislação aplicável, além de avaliar relatos recebidos pelo Canal de Denúncias. À diretoria cabe disseminar e monitorar o cumprimento da política, enquanto os colaboradores devem reportar o recebimento ou a solicitação de brindes, hospitalidades ou outras vantagens.

As diretrizes de prevenção estão consolidadas na Norma e Política de Prevenção e Combate à Corrupção, que orienta a conduta de todos que fazem parte do ecossistema Omni&Co. Revisada em dezembro de 2025, essa política é amplamente divulgada a todos os colaboradores, parceiros e diretoria, assegurando alinhamento unificado às diretrizes éticas da organização. Reforçamos essas orientações com ações estruturadas de comunicação e capacitação anticorrupção.

Em 2025 não houve registros corrupção em nossos canais de Denúncia ou qualquer outra forma de comunicação. Porém foram relacionados pelo Banco Central 29 pontos de não conformidade referentes à Prevenção à Lavagem de Dinheiro (PLD), motivo pelo qual contratamos duas consultorias e implementamos uma nova ferramenta para cálculo de risco de PLD, baseada na Abordagem Baseada em Risco (ABR), acompanhada de treinamento interno.



CAPITAL  
INTELLECTUAL E  
FINANCEIRO

omni

# NOSSO MODELO DE NEGÓCIO

GRI 2-2

## omni&co

O ecossistema Omni&Co é composto pela Omni (financiamento veicular e crédito com garantia), Finsol (microcrédito), Omni1 (seguros e assistências), além do Instituto Omni (braço de responsabilidade social do grupo), que operam de forma sinérgica e complementar. Especializados na concessão de crédito, visamos o fomento ao empreendedorismo e à inclusão social. Estamos estruturados em uma vertical composta por dez unidades de negócio (*Business Units* - BUs), dividindo a operação de forma estratégica. Formadas por equipes especializadas, as BUs atuam com autonomia e eficiência, possibilitando uma tomada de decisão ágil e um atendimento próximo.



Principal negócio do grupo, a Omni Financeira concede crédito para financiamento de veículos novos e usados e atua com soluções financeiras que atendem tanto os clientes B2C, como aqueles B2B e B2B2C (empréstimo com garantia, crediário, capital de giro, antecipação de recebíveis, entre outros). Já o nosso banco digital oferece facilidade de acesso a serviços bancários com agilidade e segurança.



Promove o desenvolvimento econômico para microempreendedores, microempresas e empresas de pequeno porte, fortalecendo seus negócios, oferecendo produtos financeiros de maneira ágil e sem burocracia.



É a corretora de seguros das operações de crédito e dos parceiros de negócios do ecossistema Omni&Co. Com expertise no segmento, entregamos soluções que se adaptam às necessidades de cada negócio. Nossa missão é ser referência na distribuição de seguros e assistência para lojistas com foco em automóveis, impulsionando a rentabilidade de toda a cadeia de financiamentos do grupo.



Fomenta ações que promovam o desenvolvimento social, por meio da educação, em três diferentes pilares: Inclusão socioeconômica e cultural, Consciência financeira e Empreendedorismo.

# ESTRATÉGIA

GRI 3-3 (Crescimento e Expansão Estratégica)

Dando continuidade à agenda iniciada no ano anterior, avançamos na estruturação do planejamento estratégico da Omni&Co, com a definição dos quatro principais objetivos do negócio e o desdobramento de metas para 2025 alinhadas a esses pilares.

Ao final do período, realizamos uma avaliação abrangente dos resultados, identificando metas superadas, atingidas e aquelas abaixo do esperado. Esse exercício permitiu mapear lacunas e oportunidades de evolução, orientando os próximos passos rumo ao nosso principal objetivo estratégico: alcançar uma carteira de R\$ 10 bilhões até 2028, de forma sustentável. Esse acompanhamento é apoiado pelo Modelo de Gestão Omni (MGO), que promove a revisão contínua de práticas e incentiva a evolução constante da organização.

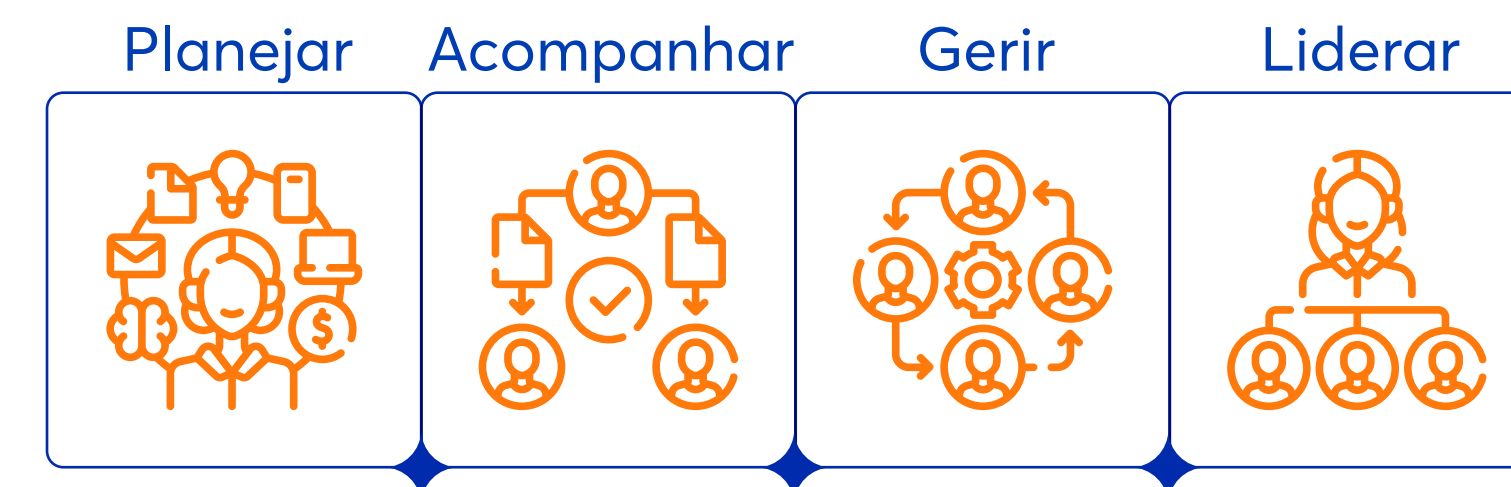
Encerramos o ano com 15 projetos estratégicos em andamento, todos conectados aos objetivos definidos e voltados ao fortalecimento do negócio. A evolução dessas iniciativas é acompanhada de perto pela presidência e pela diretoria, em reuniões periódicas que garantem alinhamento, priorização e disciplina na execução da estratégia.

Para fortalecer a conexão entre o planejamento estratégico, o MGO e a cultura organizacional, adotamos a metodologia de Mapa de Aprendizagem. Por meio de uma abordagem didática e engajadora, essa ferramenta facilita o entendimento da estratégia e mobiliza os times para sua execução.

Com foco no crescimento sustentável, seguimos investindo na evolução do nosso modelo de negócio, com ênfase em processos e tecnologia que permitam ganho de escala sem perder nossa principal vantagem competitiva: a proximidade e o atendimento personalizado ao cliente. Nesse contexto, a inovação se consolida como um elemento central da nossa estratégia.

Adicionalmente, avançamos na diversificação de nossas fontes de *funding*, reduzindo a dependência de canais únicos de financiamento e fortalecendo a estrutura de capital da companhia. Em 2025, retomamos o acesso ao mercado de capitais, com duas operações que totalizaram captação de R\$ 500 milhões, contribuindo para o equilíbrio financeiro e o suporte ao nosso plano de crescimento.

## Pilares do Modelo de gestão Omni (MGO)



### Pilares Planejamento Estratégico 2025-2028

- Referência em crédito para as classes C, D e E, com foco em veículos
- O melhor modelo de canais do Brasil
- Crédito para quem impulsiona a economia
- Cultura e propósito que alavancam o negócio e transformam a sociedade

# Jornada ESG

## GRI 3-3 (Produtos Sustentáveis no Portfólio)

Começamos nossa jornada em 2021, com a criação do Instituto Omni e um olhar mais direcionado para o impacto social da empresa, convergindo para o objetivo central do negócio, que é a concessão de crédito para pessoas com acesso restrito.

Em 2025, oficializamos a criação da área de Sustentabilidade, com equipe dedicada ao tema e reporte mensal para a Direco e semestral para o Comitê ESG, visando integrar práticas sustentáveis ao negócio, promovendo desenvolvimento e contribuindo na geração de impacto positivo para os nossos clientes, colaboradores e sociedade.

Com essa estrutura mais robusta, estabelecemos uma agenda para ampliar nossa atuação ESG, buscando entender e mitigar também o nosso impacto ambiental. Para tanto, realizamos o levantamento de emissões de gases de efeito estufa, incluindo não apenas as atividades do escritório, mas também da carteira financiada, reiterando nossa corresponsabilidade nas emissões dos veículos adquiridos com crédito Omni.

Como parte da nossa ambição de ter novos produtos de cunho sustentável, passamos a financiar a aquisição de placas solares, um produto que vem somar esforços com o financiamento exclusivo para mulheres do Programa ELAS, já em seu segundo ano de existência.

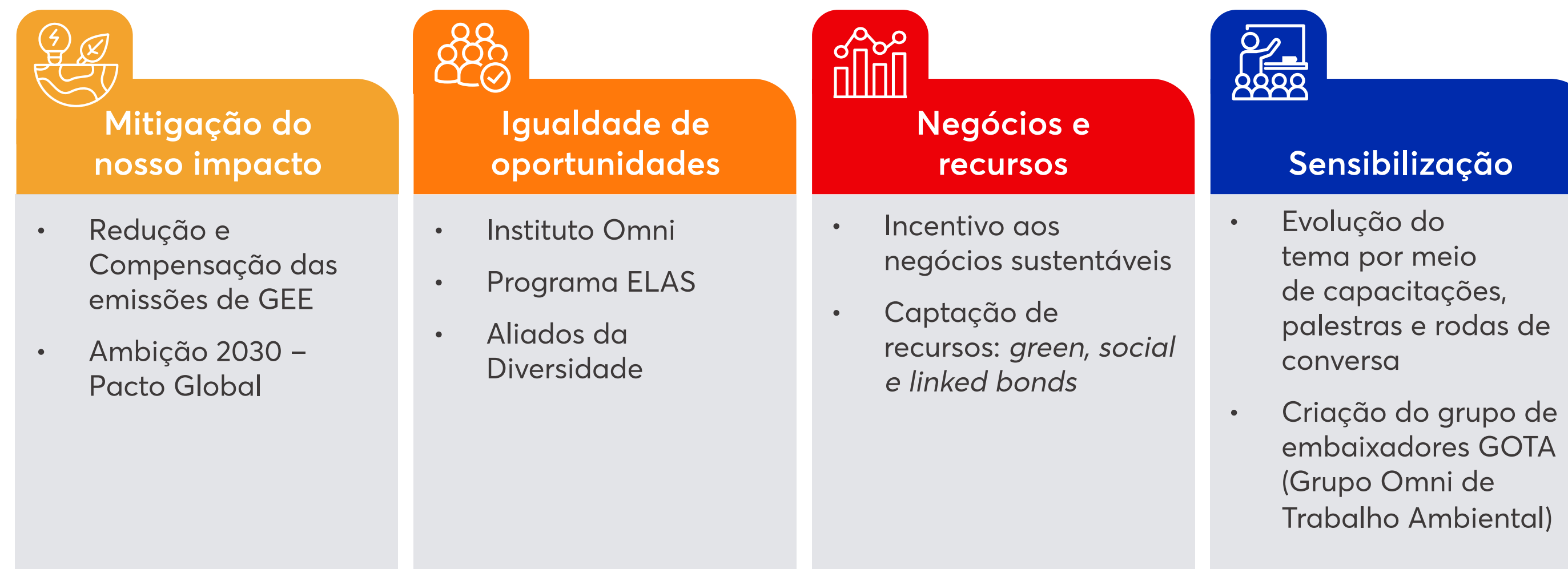
Criamos ainda o Comitê de Sustentabilidade (ESG), formado por diretores da empresa e equipes de Sustentabilidade e de Riscos Socioambientais e Climáticos, consolidando a relevância do tema para o negócio.

Seguiremos consolidando nosso investimento social e reforçando nossos mecanismos de governança, enquanto estudamos alternativas para mitigar o impacto ambiental da nossa carteira financiada de veículos.

## Nossa trajetória em sustentabilidade



## Pilares de Sustentabilidade



# TECNOLOGIA E INOVAÇÃO

GRI 3-3 (Digitalização e Cibersegurança)

A área de Tecnologia permanece como um pilar estratégico para o desenvolvimento da companhia, impulsionando ganhos de eficiência operacional, escalabilidade e melhoria contínua da experiência do cliente, reforçando a nossa competitividade.

Em 2025, com o ambiente tecnológico já estruturado em nuvem, concentramos esforços no fortalecimento da segurança da informação. Consolidamos a adoção de ferramentas avançadas de monitoramento, capazes de identificar vulnerabilidades e oportunidades de melhoria de forma contínua. Esse avanço elevou o nível de maturidade da governança e da segurança de TI, mantendo a companhia alinhada às evoluções do setor.

Em um cenário de aumento significativo de incidentes e fraudes no sistema financeiro, intensificamos os controles para proteger os dados sob nossa responsabilidade, sem registro de vazamentos no período. As iniciativas implementadas também nos preparam para atender à Resolução CMN

nº 5.274/2025, que reforça as exigências relacionadas à segurança cibernética, incluindo testes de intrusão, maior rigor nos controles de acesso e aprimoramento da governança em ambientes de nuvem.

No campo da inovação, modernizamos sistemas legados e redesenhamos jornadas críticas, como a da mesa de crédito, além de desenvolver o Omni+ 2.0, uma nova plataforma de captura de negócios com uma experiência mais simples, ágil e intuitiva. Também investimos na infraestrutura de trabalho, com a substituição de 350 notebooks e a adoção de dois monitores por estação no novo escritório, promovendo melhores condições de ergonomia e produtividade.

Complementarmente, estruturamos a área de FinOps, dedicada à gestão eficiente dos recursos em nuvem. Com uma atuação especializada, a iniciativa contribuiu para uma economia de aproximadamente R\$ 3,2 milhões no período, reforçando o uso responsável e otimizado da tecnologia.



## Jornada de automação



Destacamos, em 2025, a jornada de automação, que possibilitou otimizar 4 mil horas de trabalho, o equivalente à jornada de 20 colaboradores com carga mensal de aproximadamente 180 horas. Além do uso da Automação Robótica de Processos (RPA), avançamos na utilização de inteligência artificial tradicional e generativa. No ano, atendemos demandas do Jurídico, Contabilidade, Crédito e Tributário, áreas que detêm mais processos, e apoiamos essas equipes a contratar fornecedores via inovação aberta, quando necessário.

Participamos dos feirões regionais, criando materiais de divulgação e disparando mensagens para a base de clientes. Também operamos uma régua preventiva de cobrança, enviando avisos cinco dias antes do vencimento, no próprio dia e após o atraso, para que o cliente regularize sua situação antes de entrar na esteira de negativação ou busca e apreensão.

**4 mil** horas

de trabalho automatizadas  
= 20 colaboradores/mês

**R\$ 5 milhões**  
em economia desde 2023

## Advogado virtual

Em linha com as transformações no mercado, viabilizamos a automatização da esteira de recuperação de crédito, um projeto que se tornou estratégico para a organização.

- Mais de mil horas de economia
- 3 premiações no ano por inovação: IDEA ABBC, Análise DNA+Fenalaw 2025 e UiPath Fusion 2025

## PET - Programa de Eficiência e Transformação

Modelo de governança matricial de custos que, há dez anos, identifica oportunidades, reduz despesas e eleva a eficiência. Envolve líderes que acompanham centros de custo de forma cruzada para buscar redução de despesas ou aumento de receita. O time de eficiência atua no grupo de apoio, estudando processos e medindo ganhos.

- R\$ 305,4 milhões economizados ao longo do programa, sendo R\$ 162,1 milhões nos últimos três anos
- 219 iniciativas apresentadas desde 2023



## Assistente virtual

A Sofia, assistente virtual do Time Omni, ganhou novos conteúdos e passou a apoiar em assuntos como recrutamento e seleção, Omni Universidade, comunicação interna, Instituto Omni e assuntos corporativos. Essa é uma ferramenta que tem auxiliado as equipes a solucionar dúvidas e encontrarem caminhos para diversos temas com mais autonomia.

## Jornada de financiamento pelo WhatsApp

Resultado do programa Embaixadores da Inovação, a ideia visa oferecer ao cliente uma experiência simples, da simulação à aprovação, em um canal que já faz parte de rotina dos usuários.

## Omni9

Em seu segundo ano, o programa incentiva a cultura de inovação e o empreendedorismo na empresa. Seguimos formando colaboradores em temas como inovação, MVP e *design thinking* para serem nossos embaixadores.

### Projetos de destaque em 2025

#### Transforma +

Busca integrar e otimizar as ações comerciais e de relacionamento, conectando canais e parceiros para potencializar oportunidades e melhorar a conversão de negócios.

#### Omni Way

Propõe uma nova abordagem para o processo de revenda de veículos apreendidos, otimizando etapas e estratégias para ampliar a margem de lucro e reduzir perdas.

#### Mentes conectadas

Busca diversificar o portfólio de produtos do conglomerado, criando soluções integradas e inovadoras que ampliem o alcance e a competitividade da empresa.

# RESULTADOS DE 2025

GRI 201-1

O ano de 2025 foi o primeiro ciclo completo do plano estratégico para atingir R\$ 10 bilhões de carteira até 2028. A empresa alcançou um crescimento de 26% na produção em relação a 2024, um resultado notável, pois ocorreu em um período de retração no mercado de financiamento de veículos usados.

O principal desafio foi o ambiente econômico adverso, marcado por um custo de captação e uma inadimplência divergentes do cenário projetado. Uma mudança na política fiscal no final de 2024 provocou um aumento abrupto no custo do *funding*, impactando as taxas finais para o cliente e, conseqüentemente, elevando o risco de inadimplência.

Trabalhando com diligência, registramos recordes históricos na geração de negócios durante o ano e mantivemos atenção redobrada à qualidade da carteira, especialmente diante do aumento pontual do PDD (Provisão para Devedores

Duvidosos) em dezembro, reflexo de um cenário mais desafiador e que nos mantém prudentes em relação ao desempenho dos próximos anos. O índice de inadimplência da Omni, embora tenha subido, cresceu menos que a média do mercado e começou a recuar a partir de junho, antes da concorrência.

Encerramos 2025 com R\$ 7,2 bilhões de ativos totais, sendo R\$ 3,8 bilhões de carteira de crédito líquida Omni, composta principalmente por empréstimos e financiamentos e receitas de intermediação financeira de R\$ 1,6 bilhão. Nosso patrimônio líquido somou R\$ 926 milhões. Os desafios do ano levaram a um prejuízo de R\$ 5 milhões no exercício, que buscaremos compensar com um direcionamento assertivo para 2026.

182 milhões

de margem em veículos leves

+132%

611 milhões

de produção em motos

+26%

+ 8,45%

em market share em veículos pesados (recorde histórico)

250 eventos em 2025

entre feirões, mega feirões, ações de venda e de relacionamento

+100%

## Crescimento sustentável

*GRI 3-3 (Crescimento e Expansão Estratégica)*

Um pilar fundamental para o crescimento foi a continuidade da operação de endosso e transferência de parte dos direitos creditórios detidos pela Omni Financeira, oriundos de atividades de financiamento.

As fases 1 (2024) e 2 (2025) foram concluídas com sucesso e a fase 3 terá início em 2026. Esse projeto de cessão definitiva de carteira (R\$ 1,3 bilhão em 2025) permite à companhia aliviar a alavancagem e obter *funding* para novos financiamentos, sustentando o crescimento da produção sem um aumento proporcional da carteira de crédito retida no balanço.

Do ponto de vista técnico, o grande desafio de 2025 foi a adaptação ao novo padrão contábil, um processo complexo que exigiu investimentos para aprimorar a tempestividade dos resultados e reduzir o trabalho manual.

## Mercado de capitais

De volta ao mercado de capitais, após um período de três anos, realizamos duas emissões de letras financeiras, por meio de uma oferta pública de R\$ 500 milhões, cuja ótima aceitação demonstra a confiança do mercado na operação da Omni.

A primeira, uma série de R\$ 300 milhões com prazo de dois anos, foi adquirida por aproximadamente 20 investidores qualificados. A segunda, uma série de R\$ 200 milhões com prazo de quatro anos, foi integralmente subscrita pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), com o objetivo de gerar lastro para fomentar o crédito a empreendedores e caminhoneiros autônomos, além de financiamento de motos.

Essa é a nossa segunda operação com o BID (a primeira foi em 2019 e de forma privada), o que reforça o alinhamento da missão da Omni com os princípios do banco. Além do financiamento, o BID Invest prestará serviços de consultoria para desenvolvermos uma estrutura de títulos sustentáveis e uma análise de portfólio para estudar formas de equilibrar as ofertas de crédito entre diferentes grupos de clientes. Essas iniciativas visam aprimorar nossas práticas ESG e nos preparar para futuras emissões de títulos temáticos.





CAPITAL  
HUMANO

# ATRAÇÃO DE TALENTOS

GRI 2-7, 2-8, 2-30, 401-1

Ser líder há cinco anos consecutivos no *ranking* das Melhores Empresas para Trabalhar do Great Place to Work (GPTW) evidencia nosso compromisso com a manutenção de um bom ambiente de trabalho e nos credencia a atrair e a manter os melhores profissionais nas empresas do conglomerado. Todos os anos, mais de 90% dos nossos colaboradores respondem os formulários e comentam sobre nosso clima organizacional, contribuindo para aprimorarmos os processos internos.

Ao final de 2025 contávamos com 920 pessoas em nossa estrutura organizacional, um acréscimo de 11% sobre o ano anterior, mantendo o equilíbrio entre os gêneros: 50,3% homens e 49,7% mulheres. Entre os trabalhadores que não são empregados contamos com 205 Agentes exclusivos que nos representam no contato direto com o cliente, por meio de lojas padronizadas Omni.

Em nosso processo de seleção, adotamos a metodologia 80/20, sendo 80% de adesão à cultura e 20% às habilidades técnicas do candidato. O recrutamento é realizado pela equipe interna, baseado em proximidade e diálogo, e damos grande importância ao acolhimento dos candidatos selecionados. Para valorizar os talentos que já fazem parte da nossa história, relançamos nosso processo de recrutamento interno para quem tem pelo menos seis meses de casa, uma boa avaliação no nosso programa de carreira (Carreira On) e não tenha sido promovido nos últimos 12 meses.

Prezamos pela liberdade sindical e negociamos nossos acordos com os órgãos competentes. Para garantir que todos os trâmites sejam executados conforme determina a lei, contamos com consultoria jurídica e trabalhista envolvida nos processos de contratação e negociações coletivas.

## Total e taxa de novas contratações

GRI 401-1

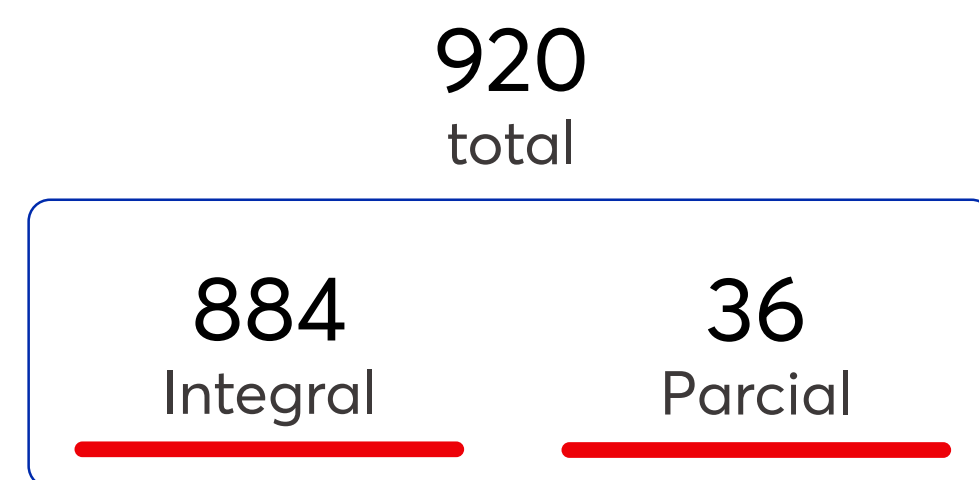
Total		Taxa
7		0,8%
Centro-Oeste		
109		12,3%
Nordeste		
163		18,4%
Sudeste		
10		1,1%
Sul		
5		0,6%
Norte		
<b>294</b>		<b>33,2%</b>
Total		

## Total de desligamentos e taxa de rotatividade

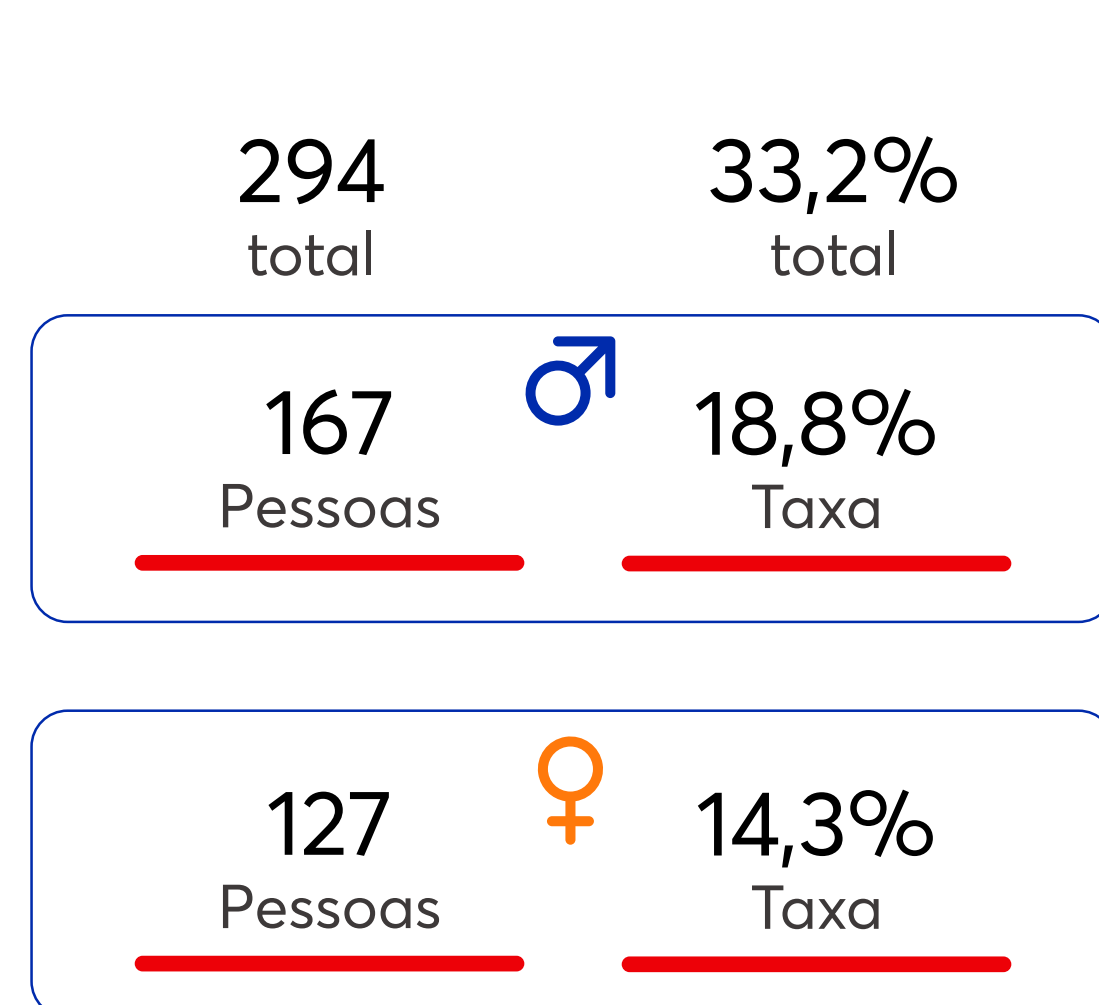
GRI 401-1

Total		Taxa
11		1,0%
Centro-Oeste		
102		11,9%
Nordeste		
98		14,7%
Sudeste		
9		1,1%
Sul		
8		0,7%
Norte		
<b>228</b>		<b>29,4%</b>
Total		

Colaboradores por tempo de contratação



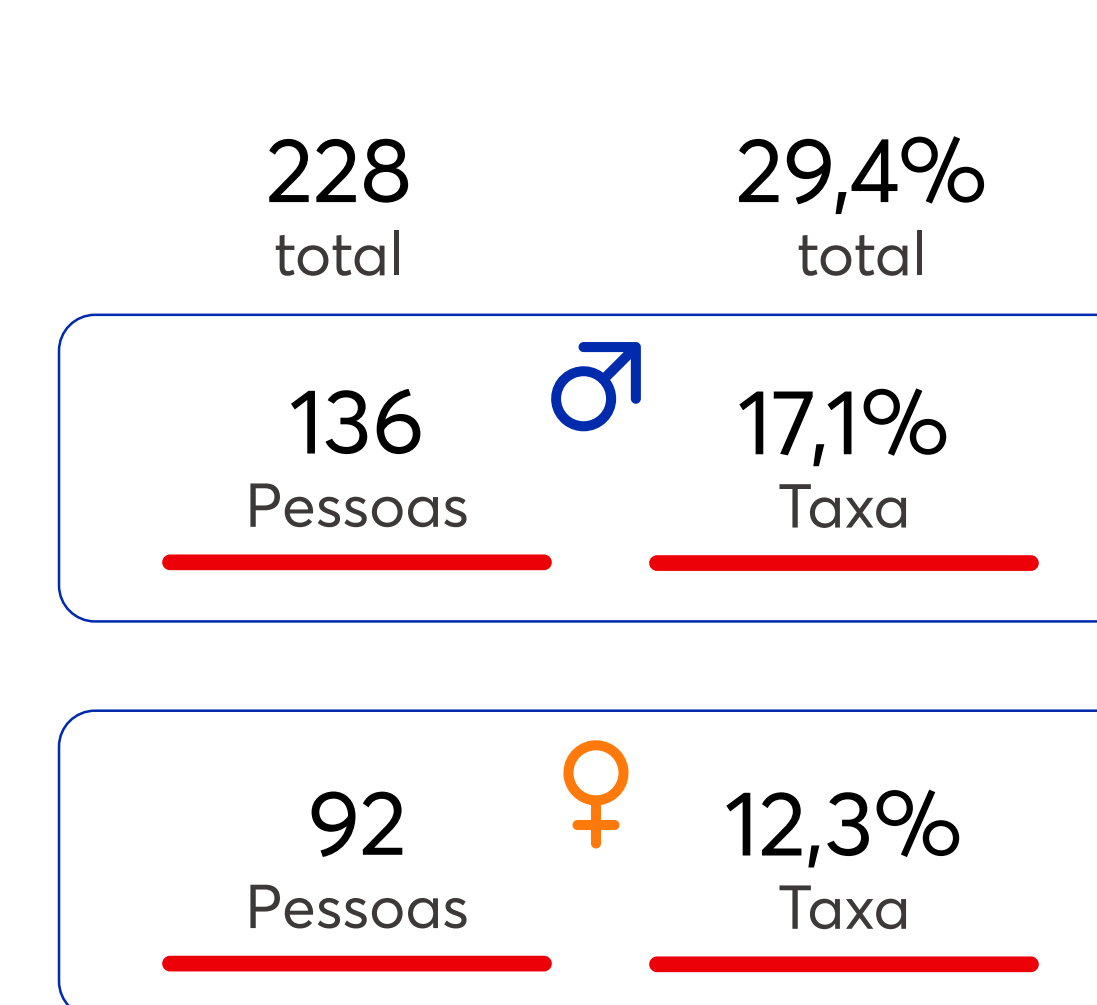
Novas contratações por gênero



Colaboradores por região e gênero

♂		♀
4	10	6
Centro-Oeste		
175	270	95
Nordeste		
272	626	354
Sudeste		
12	14	2
Sul		
463	920	457
Total		

Desligamentos e rotatividade por gênero



Novas contratações por faixa etária

100	Menos de 30 anos	11,3%
183	Entre 30 e 50 anos	20,6%
11	Mais de 50 anos	1,2%
294	Total	33,2%
Pessoas	Total	Taxa

Desligamentos e rotatividade por faixa etária

69	Menos de 30 anos	9,5%
150	Entre 30 e 50 anos	18,8%
9	Mais de 50 anos	1,2%
228	Total	29,4%
Pessoas	Total	Taxa

# COMUNICAÇÃO INTERNA

GRI 3-3 (Comunicação Estratégica), 402-1

Consideramos a comunicação essencial para manter viva a cultura da nossa empresa, especialmente ao reforçar comportamentos como confiança, transparência e comunicação sem barreiras, que sustentam a forma como nos relacionamos e tomamos decisões. Por isso buscamos manter um fluxo contínuo de acesso à informação, usando nossos canais internos e, principalmente, empoderando a liderança na manutenção do diálogo com suas equipes, fortalecendo o protagonismo e a responsabilidade compartilhada. Reforçamos esse papel mensalmente no Encontro de Líderes Omni (ELO), um evento de planejamento, estratégia e resultados, que estimula decisões baseadas em fatos e dados, além de promover alinhamento e visão de futuro.

Na Omni&Co, as práticas de comunicação interna facilitam a circulação de informações que possam alterar a forma como a organização trabalha e afetar os colaboradores, por meio de:

Rotinas mensais, quinzenais e semanais de comunicação interna em diferentes canais, como o *videocast* Conectados (que vai ao ar a cada 15 dias com a participação do CEO e convidados sobre as novidades da empresa, projetos importantes e números relevantes da operação), fortalecendo a proximidade, o acesso à liderança e o entendimento do negócio

Comunicados semanais via *e-mail* (Semana On), onde são abordados temas relevantes para que o colaborador comece a semana bem-informado sobre os principais acontecimentos que devem ocorrer nos próximos dias, como eventos, lembretes, programas sazonais, dicas de atividades e recados relacionados à cultura da empresa

Comunicações esporádicas que impactam diretamente o colaborador, como resultado de convenções coletivas, garantindo respeito às pessoas e às relações

Comunicados esporádicos sobre mudanças de estrutura no nível executivo

Em 2025 lançamos o *Café para Comunicar*, um ritual semestral em que cada diretoria faz um café da manhã com sua equipe para compartilhar os avanços das iniciativas previstas no planejamento estratégico do ano, com apresentação de indicadores, realizações da companhia e da área em questão. Também passamos a publicar *newsletter* mensal, denominada "Inovação em 5 minutos", que vai ao ar toda primeira segunda-feira do mês. Criada pelo time de Inovação e Eficiência como parte do programa Omni9, traduz tendências e iniciativas para todas as pessoas na organização, o que reforça nosso olhar para inovação, agilidade e simplificação contínua.

Adotamos um modelo de desenvolvimento de carreira contínuo e adaptável, estruturado em ciclos curtos que estimulam *feedbacks* frequentes e alinhados às necessidades individuais dos colaboradores e ao nosso compromisso com o protagonismo e a construção conjunta de resultados. Esse processo gera indicadores que apoiam decisões estratégicas relacionadas a planos de carreira, sucessão, remuneração e aprimoramento dos processos de recrutamento e seleção, além de fortalecer o alinhamento entre lideranças e equipes. Como suporte a essa jornada, contamos com a Omni Universidade, responsável por estruturar e disseminar as iniciativas de capacitação e desenvolvimento na companhia.

## Carreira On

GRI 404-3

Realizamos anualmente o ciclo de gestão de desempenho e desenvolvimento de carreira por meio do programa Carreira ON, que contempla etapas estruturadas de definição de metas, reflexão individual e conversa de carreira entre colaborador e gestor, com a promoção de diálogos abertos, sem barreiras, e o fortalecimento do papel da liderança no desenvolvimento das pessoas.

O processo de gestão de desempenho apoia o progresso dos colaboradores e subsidia decisões relacionadas a Planos de Desenvolvimento Individual (PDI), capacitação, mobilidade interna e sucessão, incentivando o protagonismo dos colaboradores em sua jornada de desenvolvimento, fortalecendo a gestão de talentos na organização e a busca por resultados consistentes e sustentáveis.

98%

dos colaboradores elegíveis participaram do processo de avaliação de desempenho e desenvolvimento de carreira

4%

dos colaboradores não eram elegíveis em 2025 (tempo mínimo de admissão, afastamento, licença maternidade)



# Omni Universidade

GRI 404-1, 404-2

Nossa universidade corporativa tem como propósito disseminar conhecimento para colaboradores e para a Rede de Agentes, em alinhamento à estratégia do negócio e aos direcionadores organizacionais. Por meio dessa atuação, buscamos sustentar a cultura da companhia, fortalecer o aprendizado contínuo e contribuir para o desenvolvimento das competências necessárias aos desafios do mercado.

A iniciativa também estimula o protagonismo no desenvolvimento profissional, em sinergia com o Carreira ON, ampliando a consciência de cada colaborador sobre sua jornada de crescimento. A democratização do acesso ao desenvolvimento é um princípio importante para nós, por isso disponibilizamos conteúdos em diferentes formatos, para atender públicos, perfis e necessidades diversas. Para apoiar essa frente, contamos com parceiros renomados, que oferecem consistência, atualização e relevância nas soluções educacionais oferecidas.

Em 2025, demos continuidade ao Mapa de Capacitação, implementado no ano anterior com a Trilha Essencial, composta por temas voltados para o desenvolvimento de habilidades necessárias à organização. No mesmo período, lançamos a Trilha

Tendências, com conteúdos atuais para suportar a evolução profissional das equipes. Entre os cursos disponibilizados, destacam-se: Pensamento Estratégico, Pensamento Sistêmico e *Networking* Estratégico.



## Capacitação e educação

GRI 404-1

Treinamento: **9.303,99** horas

Média por colaborador: **8,15** horas

Por gênero:

**Feminino: 4.683,07 h** **Masculino: 4.620,92 h**

Agile coach	32,43	
Analista	4.033,61	████████████████████
Assessor	11.83,39	████████████████
Assistente	293,34	██
Consultor	76,05	
Coordenador	503,29	████
Copeira	11,92	
Diretor	0,01	
Especialista	872,11	████████
Estagiário	194,45	██
Gerente	194,45	██
Jovem aprendiz	901,04	████████
Operador	322,53	██
Superintendente	342,06	████
Vendedor	216,86	██
Advogado	12,34	
Cientista dados	228,12	██
Auditor	16,55	
Piloto reserva	36,8	
Secretaria	17,75	
Não localizado	9,33	

## Mapa de capacitação

**1.137**  
horas  
Treinamento

**95**  
NPS Médio

**74%**  
engajamento

**100%**  
**77**  
eventos  
previstos  
realizados

### Aprendizagem para todos

Na Omni Universidade adotamos o conceito de Academias de Aprendizagem, especializadas em temas e grupos específicos para atender às necessidades individuais e empresariais. Cada Academia é coordenada por um *sponsor*, responsável por disseminar os programas de desenvolvimento e garantir o sucesso das ações.

### Os números da universidade

- 2.958 usuários cadastrados
- 1.015 cursos disponíveis
- 75.466 certificados emitidos
- 80.747 horas de treinamentos (para colaboradores, Agentes, terceiros e comunidade)
- Média de 25 cursos concluídos por usuário

## Omni Incentiva Educação

Em parceria com o Programa Viva Bem e a Omni Universidade, oferecemos subsídio de até 50% (limitado a R\$ 20 mil) em cursos de pós-graduação, MBA, imersões educacionais e cursos de extensão. Podem participar colaboradores CLT ou PJ com mais de nove meses de empresa, com o Carreira On concluído, cursos regulatórios e obrigatórios em dia, graduação completa e não ter recebido benefício nos últimos 18 meses. Com esse programa, incentivamos o protagonismo na construção da própria jornada de carreira e o compromisso com seu desenvolvimento profissional.

### Dados do programa

#### 1º ciclo (2025)

61 bolsistas, sendo 17 na Diretoria de Negócios  
59% MBAs / formações executivas, 26% pós-graduação, 15% imersão/ extensão

#### 2º ciclo (aprovados para 2026)

20 bolsistas, sendo 9 na Diretoria de Negócios  
60% pós-graduação, 20% MBA, 15% extensão, 5% imersão

# RECONHECIMENTO E RECOMPENSAS

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

Nosso projeto Carreiras em Ação evolui a cada ano para valorizar os colaboradores de maneira estruturada e justa, levando em conta as práticas salariais de mercado, a equidade interna e o reconhecimento dos nossos talentos.

Para reconhecer nossos talentos, criamos a Jornada de Valor conectada ao Jeito Omni de Ser, que valoriza os oito comportamentos mais importantes para a organização. Essa recompensa ocorre tanto por meio de ações entre colaboradores quanto em iniciativas promovidas pela empresa, como o reconhecimento por tempo de casa e a disseminação de "Histórias Omnizadoras". Em 2025, a Jornada de Valor passou a ser efetivada por empresa do grupo e por diretoria e abrangeu 33% do nosso quadro de colaboradores.

Para ampliar o sentimento de reconhecimento, passamos a informar cada colaborador sobre a real gratificação recebida, incluindo remuneração fixa, variável e psicológica (ambiente de trabalho e benefícios). Para tanto, usamos uma ferramenta

inovadora que consolida essa informação individualmente. Além de trazer transparência, a iniciativa nos auxilia na retenção de talentos, uma vez que contribui para fundamentar argumentos a partir de dados concretos.

A estrutura de cargos e salários é atualizada anual ou bianualmente em linha com o mercado financeiro, no comparativo com a mediana de um *mix* de empresas nos setores de *banking* e *consumer*. Algumas carreiras, como tecnologia, produtos e modelagem, seguem tabelas salariais mais competitivas, também em linha com o mercado. Aplicamos deflatores regionais para garantir a equidade em cada contexto e as novas vagas são abertas com um valor equivalente a 80% da faixa salarial aplicada internamente.

Nossa política de remuneração garante aumento para mérito de pelo menos 5%, podendo chegar a 25% ou 30%, sem distinção de gênero, o que pode ser comprovado em nossos relatórios de

transparência salarial enviados para o governo e que podem ser consultados nesse [link](#). Promoções, méritos e movimentações são definidos no Comitê Omni de Remuneração (COR), 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.

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

GRI 202-1

	Homens	Mulheres
Omni	1,26	1,09
Finsol	1,07	1,07
Omni&Co	1,07	1,07

## Planejamento Sucessório

Identificamos e preparamos os principais talentos com potencial para ocupar posições estratégicas na Omni&Co. Em 2025, dez dessas pessoas mapeadas foram promovidas internamente, demonstrando que estamos no caminho certo na sucessão.

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

GRI 405-2

Categorias Funcionais	Feminino	Masculino	Total Geral
Aprendiz / Estag. / Assistente	0.47	0.44	0.46
Op. Comercial / Agente MF	0.31	0.31	0.31
Analista	0.63	0.68	0.65
Consultor / Especialista	0.67	0.72	0.70
Coordenador	0.68	0.69	0.69
Gerente	0.63	0.60	0.61
Superintendente	0.53	0.59	0.57
Diretor	N/I	N/I	N/I
<b>Total geral</b>	<b>N/I</b>	<b>N/I</b>	<b>0.56</b>

Equalizamos e padronizamos nossos benefícios para que atendam nossos colaboradores de maneira satisfatória e justa. E, mediante avaliação interna, regionalidade e comparação com o mercado, incrementamos os auxílios oferecidos.

Em 2025, por exemplo, negociamos com a operadora de saúde a ampliação da acomodação hospitalar em apartamento para todos os níveis dos colaboradores alocados em São Paulo, sem custo adicional para a companhia, bem como extensão do serviço de telemedicina para todos os dependentes da Finsol. Também renovamos a sala de amamentação do Omni Office para que as colaboradoras que retornam da licença maternidade possam retirar leite materno com conforto, privacidade e acolhimento.

Ampliamos o serviço de *check-up* para os superintendentes e gerentes regionais e implementamos o serviço de concierge (por meio da nossa consultoria de benefícios) para 100% dos nossos colaboradores e seus dependentes.

Em 2025, oferecemos novamente a vacina contra gripe e palestras de conscientização de temas sobre saúde mental, alimentação, universo feminino e neurodiversidade, além dos temas tradicionais dos meses coloridos (outubro rosa, novembro azul e setembro amarelo).

Promovemos sorteios de ingressos de teatro com direito a um acompanhante e sessões de *quick massage* e patrocinamos quatro corridas de rua, em São Paulo e em Recife, para incentivar a prática de atividade física e a interação entre os colaboradores.

## O que a Omni&Co oferece

GRI 401-2, 401-3

- Vale-refeição e vale-alimentação equiparados para todos
- Vale-transporte
- Vale-cultura (para salários elegíveis – exclusivamente para colaboradores Omni)
- Day-off no mês do aniversário
- Assistência médica e odontológica com telemedicina
- Seguro de vida com auxílio-funeral
- Auxílio-creche para mães e pais (até 6 anos e 11 meses)
- Auxílio para filhos excepcionais (Finsol)
- Auxílio para material escolar anual (Finsol)
- 13º vale-alimentação
- Programa de gestante
- Sala de amamentação no Omni Office
- Licença-maternidade e paternidade estendidas (Empresa Cidadã)
- Convênio com academias (TotalPass e/ou Wellhub)
- Grupo de corrida e assessoria esportiva
- Horário flexível de trabalho/ banco de horas
- Modelo de contrato híbrido
- Serviços de concierge para titular e dependentes (24x7)
- Vacina gratuita contra a gripe
- Check-ups para executivos

### Licença parental

GRI 401-3

	Empregados com direito à licença parental	Saíram de licença em 2025	Retornaram de licença em 2025	Retornaram de licença em 2025 e continuaram empregados
Maternidade	457	22	14	20
Paternidade	463	10	10	9
<b>Total Geral</b>	<b>920</b>	<b>32</b>	<b>24</b>	<b>29</b>

# EQUIDADE E INCLUSÃO

GRI 405-1

Incentivamos um ambiente seguro e acolhedor para que todos possam expressar suas ideias, opiniões e alcançar o potencial máximo em suas carreiras. Repudiamos qualquer forma de discriminação, seja ela baseada em classe social, raça, religião, cultura, gênero, orientação sexual ou qualquer outra característica individual.

No mês do Orgulho LGBTQIAPN+, reforçamos nosso compromisso com a diversidade e com um dos comportamentos que valorizamos – “Somos Omni para Todas as Pessoas” – com uma programação especial dedicada ao tema. As ações incluíram um bate-papo do CEO com convidados LGBTQIAPN+ para compartilhar vivências reais, desafios e conquistas; uma live sobre desafios e direitos de pessoas LGBTQIAPN+ e uma ação social de apadrinhamento de ONGs que acolhem essa população.

Nosso programa de diversidade e inclusão está ancorado em quatro pilares: étnico-racial, gênero, LGBTQIAPN+ e pessoas com deficiência. Ele é gerido pelo nosso grupo de afinidade denominado Aliados da Diversidade. Em parceria com o Comitê de Pessoas, disponibilizamos na Omni Universidade uma nova trilha de conteúdo sobre a temática, para trazer conhecimento, reflexões e práticas que reforcem nosso compromisso com um ambiente mais justo, acolhedor e igualitário.



Entre as ações de inclusão realizadas em 2025 está a atualização da sinalização na nossa sede. Usamos agora o novo Símbolo Internacional de Acessibilidade, que busca representar de forma mais ampla e inclusiva todas as pessoas

com deficiência – física, intelectual, múltipla. Mais do que um símbolo, essa mudança traz um olhar atual e consciente para o que significa eliminar barreiras físicas, sociais e atitudinais. E nos ajuda a afirmar que todas as pessoas têm o direito de pertencer, acessar e participar em igualdade de condições.

Em comemoração ao Abril Azul, mês da conscientização sobre neurodiversidade, o programa Omni para Todas as Pessoas priorizou esse tema, com a palestra “Compreender é incluir” e uma roda de conversa sobre autismo, com o objetivo de reforçar, na prática, o comportamento “Somos Omni para Todas as Pessoas”.

## Aliados da Diversidade

Nosso grupo de afinidade atua em quatro frentes:

### Influência:

Alinhando o propósito do programa com a prática, apoiando a modificar pensamentos e comportamentos

### Capacitação:

Letramento e sensibilização nos temas de DE&I

### Acolhimento:

Escuta ativa e a empatia, para orientar e acolher os colaboradores, sendo referência neste tema

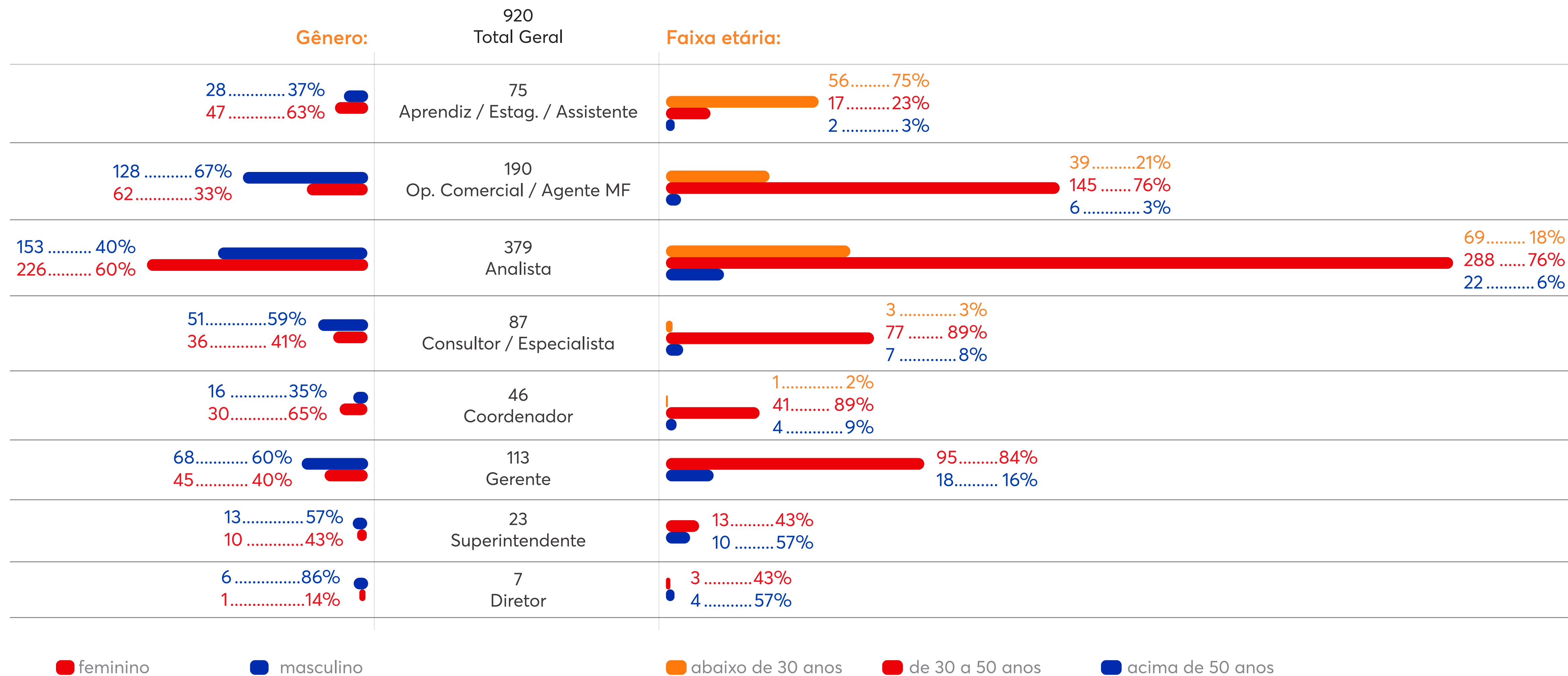
### Articulação:

Propor mudanças/ novas políticas internas, adequando a DE&I

## Equidade e inclusão na Omni

GRI 405-1

Percentual de empregados por categoria funcional em cada uma das seguintes categorias de diversidade:





As clientes do ELAS recebem atendimento diferenciado; acesso a aplicativo com dicas sobre saúde, campanhas com nutrólogos e descontos em academias e farmácias; convite para participar de feiras de negócios, com oportunidades de *networking* e divulgação de seus empreendimentos. Também oferecemos cursos de finanças gratuitos, para que as mulheres aprendam a gerenciar suas finanças e a se planejar para o futuro. Atualmente temos 150 embaixadoras habilitadas a falar sobre o programa no Brasil.

Para o segundo ano de operação, firmamos uma nova parceria com a IFC, visando fortalecer o empreendedorismo feminino no Brasil. Assim, o programa evolui para se tornar um pilar estratégico de crescimento, sustentabilidade e geração de valor para o negócio. Por meio dele, já beneficiamos 69 mil mulheres e somamos R\$ 1,2 bilhão em crédito concedido.

**R\$ 1 bilhão em carteira com o Omni ELAS**

Lançado em 2023, com o apoio da International Finance Corporation (IFC - braço do Banco Mundial), o Programa ELAS oferece soluções projetadas especialmente para mulheres, com condições mais adequadas e taxas reduzidas.



# SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

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

Como as atividades dos colaboradores Omni&Co são de natureza administrativa, executadas em escritórios ou no modelo de *home-office*/híbrido, os riscos ocupacionais são baixos. Mesmo assim, oferecemos treinamentos virtuais que reforçam a necessidade do cuidado com a saúde no dia a dia. Um exemplo diz respeito à ergonomia no trabalho remoto, tema para o qual temos um treinamento obrigatório na Omni Universidade. Outra capacitação obrigatória é a de evacuação de emergência.

Dispomos de um sistema de apoio à gestão de Saúde e Segurança do Trabalho que facilita a administração de cumprimento de três eventos do e-Social: comunicação de acidente de trabalho, monitoramento da saúde do trabalhador e condições ambientais do trabalho.

Em parceria com uma empresa de Medicina e Segurança do Trabalho contratada, elaboramos anualmente o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), com

foco na integridade física. Por meio dele, são estipuladas medidas para prevenir acidentes (especialmente os de trânsito), zelar pela saúde dos colaboradores e impedir que sejam causados prejuízos à empresa, à sociedade e ao meio ambiente.

A participação dos colaboradores ocorre por meio da Comissão Interna de Prevenção a Acidentes (CIPA), em reuniões mensais. Cabe aos membros da comissão identificar riscos no ambiente de trabalho, elaborar e acompanhar o mapa de riscos, propor medidas de prevenção, investigar acidentes de trabalho, analisar causas e recomendar ações para evitar novas ocorrências, entre outras atribuições.

Seguimos um cronograma anual de ações voltadas para saúde integral dos colaboradores, nos campos da gestão da saúde, saúde mental, saúde social e saúde intelectual.

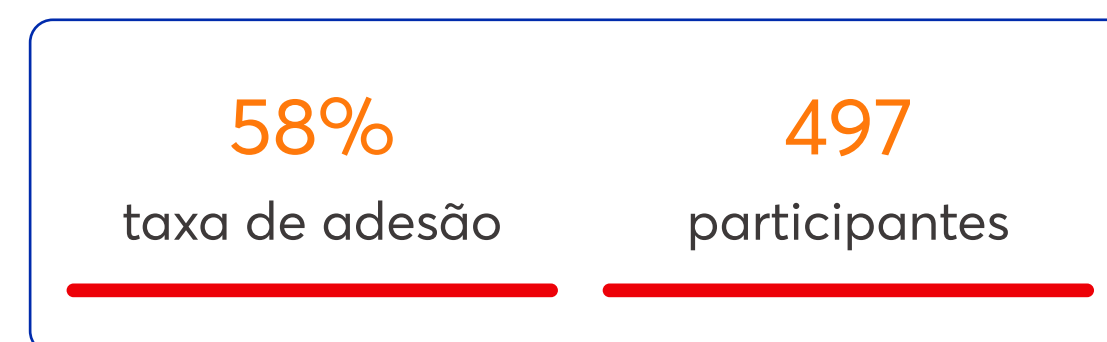
Em 2025 registramos um acidente de trânsito grave na Finsol.

## Acidentes de trabalho

GRI 403-9

	Finsol	Omni CFI	Omni1	Banco
Acidentes graves	1	0	0	0
Acidentes graves com óbito	0	0	0	0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (CAT)	3	1	2	1
Índice de acidentes com CAT	4,3	0,91	7,94	7,31
Causa principal acidentes	Acidente com motocicleta	Acidentes de trânsito	Acidentes de trânsito	Acidentes de trânsito
Horas trabalhadas	696.960	1.089.600	252.000	136.800

## SIPAT 2025



Temas abordados:

Assédio, saúde mental, segurança no trabalho, direção defensiva, saúde financeira.



Nosso programa de qualidade de vida é moldado às necessidades dos nossos colaboradores, promovendo iniciativas voltadas à saúde, bem-estar e equilíbrio na vida profissional.

### Principais ações de 2025

#### Concierge 24/7

Serviço de atendimento contínuo para colaboradores e dependentes, com suporte para agendamento de consultas, exames e esclarecimento de dúvidas sobre plano de saúde

#### Campanha de vacinação

455 doses contra a gripe aplicadas

#### Palestras educativas

14 palestras sobre saúde mental, doenças auto imunes, alimentação, ciclo feminino e neurodiversidade

#### Checkup para executivos

Programa destinado à liderança, com exames completos e personalizados, promovendo saúde preventiva e bem-estar

#### Corridas corporativas

Manutenção de um grupo de corrida, atualmente com 50 membros, com apoio de especialista e treino duas vezes por semana

Subsídio de inscrições para quatro corridas realizadas em São Paulo e Recife, com 170 participantes

#### Outras ações de bem-estar

Sorteio de ingressos de teatro, sessões de *quick massage* e facilidades de conveniência no ambiente de trabalho



Seja bem-vindo à  
**ARCO**  
Associação Beneficente

# ATUAÇÃO SOCIAL E RELACIONAMENTO



# 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.



# Agentes

GRI 3-3 (Satisfação do Cliente e Atendimento ao Agente)

Nossa Rede de Agentes é o principal canal de distribuição dos nossos produtos financeiros em todo o território brasileiro e constitui nosso maior diferencial competitivo. Por meio dos Agentes asseguramos não apenas a perpetuidade do negócio, mas também a disseminação da cultura Omni e a projeção da nossa marca.

Em linha com o objetivo estratégico da companhia de alcançar uma carteira de R\$ 10 bilhões até 2028, investimos na expansão da nossa rede, adicionando 63 Agentes à operação. Dessa forma, encerramos o ano de 2025 com 205 Agentes. Todos têm acesso a uma área exclusiva na Omni Universidade – a Academia de Agentes – com cursos para capacitá-los e impulsionar o negócio. Foram 49.040 horas de treinamento nos 1.012 cursos disponíveis na plataforma e 47.176 certificados emitidos em 2025.

A estratégia de crescimento concentrou-se em cidades de médio porte (entre 300 mil e 500 mil habitantes) no interior do país, evitando a saturação dos grandes centros. Um marco importante do ano foi a forte penetração na região Norte, com a adição de quatro novos Agentes no Pará e três em Rondônia. Nessas regiões, identificamos oportunidades em polos econômicos como mineração e agronegócio, frequentemente subatendidos pelos grandes bancos. Atualmente, a Omni está presente em 1.955 municípios de 23 unidades federativas do Brasil.

Para dar suporte aos Agentes e acompanhar seu desempenho, mantemos uma série de rituais de governança presenciais e virtuais, que resultam em um relatório de *performance*. Com os dados desse documento, os Agentes são separados em grupos de atenção, recuperação e intervenção e acompanhados de acordo com sua necessidade. Além disso, em 2025 introduzimos um novo ritual, personificado pelos especialistas de negócios, que visitam os Agentes, conversam com os gerentes regionais e as áreas internas para entender os desafios do processo e ajudar a alavancar as vendas.

## Omni+

Para apoiar os Agentes nesse crescimento, implementamos uma nova plataforma de propostas, a Omni+, intuitiva e ágil, contendo um formulário compacto para preenchimento. Dessa forma, as equipes podem se dedicar a funções mais estratégicas, como promover o

engajamento com os lojistas e habilitar outros clientes no sistema. Em dezembro de 2025, a nova ferramenta estava disponível para 40% da nossa rede.

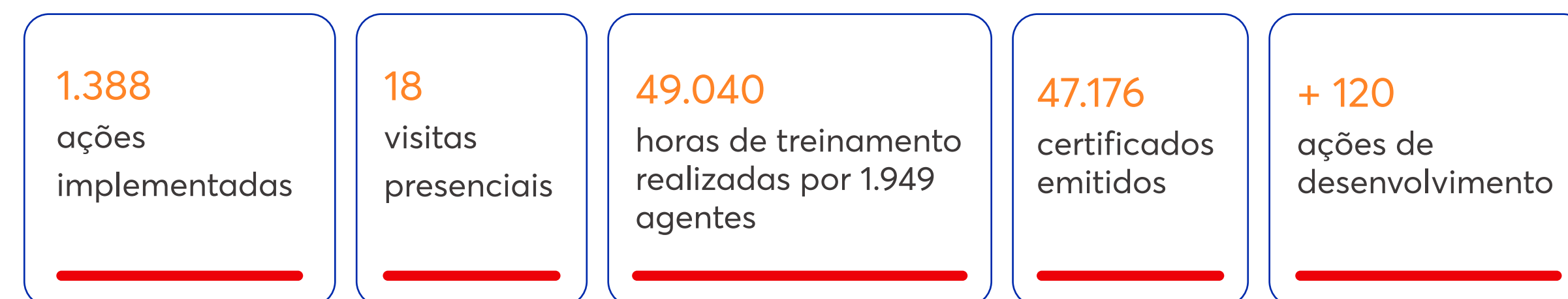




## Nova geração de Agentes

Com o objetivo de auxiliar nossos Agentes no planejamento sucessório, desenvolvemos um programa com métricas, requisitos e conteúdo voltado para as próximas gerações, o programa DNA - Desenvolvimento da Nova Geração de Agentes. Em 2025, selecionamos quatro gerações, em dois modelos de capacitação: integral, em que o sucessor atua como colaborador durante um ano na sede da companhia e o integrado, com conteúdo *online* e uma semana por mês de imersão. O programa de desenvolvimento prevê imersão institucional, práticas corporativas, aprofundamento nas unidades de negócio, debate sobre futuro e tendências, conhecimento de ferramentas e do processo de planejamento sucessório.

### O programa em números



## Gente do Agente

Fornecemos à nossa Rede de Agentes uma consultoria de gestão e liderança de pessoas para estimular processos e rituais de engajamento nas agências. Em 2025, tivemos 100% de adesão ao programa, com 70% de certificação concluída. Entre os frutos do programa, estão a implementação de pesquisas de clima e de avaliação de desempenho.



# Clientes

GRI 3-3 (Satisfação do Cliente e Atendimento ao Agente), 417-1, 417-2, 417-3

Proporcionar a melhor experiência aos nossos clientes — pessoas físicas e jurídicas — orienta a evolução contínua de nossas soluções, com foco em modernidade, agilidade e usabilidade. Para sustentar essa estratégia, avançamos na implementação de padrões e métricas para acompanhar o atendimento, com apoio de inteligência artificial.

Com o objetivo de elevar a qualidade do suporte aos lojistas, nosso principal parceiro no segmento pessoa jurídica, realizamos em 2025 um amplo mapeamento de suas diferentes realidades e necessidades. A partir desses *insights*, promovemos ajustes relevantes na operação, com destaque para a evolução do aplicativo de captura de propostas de crédito, o Omni+.

Para os clientes pessoa física, estruturamos uma régua de comunicação preventiva, que inclui avisos de vencimento e envio de código de barras via WhatsApp, facilitando o pagamento. Ao longo do ano, foram enviados mais de 2 milhões de mensagens, tornando a comunicação mais próxima e eficiente.

Também avançamos na digitalização da jornada de renegociação, ampliando a oferta de acordos sobre parcelas em atraso de forma totalmente automatizada. Em 2025, essa modalidade representou 5,21% do total de negociações, um crescimento de 1,94 ponto percentual em relação ao ano anterior,



com meta de alcançar 10% em 2026. Evoluímos ainda no uso de ferramentas que direcionam o cliente do atendimento telefônico para canais digitais, resultando em 85,6% de contatos evitados.

Como reflexo desses esforços, nossas centrais de atendimento encerraram o ano com NPS 80 no SAC e 83 nas demais operações, mantendo patamares

de excelência. Registramos ainda 97% de nível de qualidade e média anual de 94%. Na plataforma Reclame Aqui, alcançamos nota 8,9 nos últimos 12 meses, com 98,8% das demandas respondidas e 92,8% resolvidas, garantindo o selo RA1000 e reforçando nossa posição competitiva.

## Conectividade

Iniciamos o projeto em 38 Agentes ao longo de 2025, com expansão prevista para 2026. A ação busca integrar a rede às ferramentas de governança e atendimento da companhia, promovendo a padronização de indicadores como NPS e nível de serviço, além de ampliar a visibilidade sobre a qualidade do atendimento ao cliente final. No Congresso da Omni de 2025, o Agente de Americana foi reconhecido por registrar o melhor NPS da rede desde a implantação do projeto.

## Compra planejada

Em 2025, também lançamos uma nova versão do produto de compra planejada para motoristas de aplicativos, por meio de parceria com locadoras de veículos. Atuamos inicialmente com três *players* do setor, analisando o crédito dos clientes e oferecendo a possibilidade de aquisição do veículo alugado. Para adaptar o modelo de financiamento à realidade dos profissionais, adotamos boletos semanais como alternativa ao formato mensal tradicional, o que deve contribuir para a redução da inadimplência, considerando a liquidez da renda dos motoristas. A modalidade movimentou R\$ 73 milhões no primeiro ano de operação.

## Ouvidoria

Nosso canal de Ouvidoria acolhe os clientes para atendimento em última instância das demandas não solucionadas pelos canais convencionais, via Agentes ou Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC). Gerenciado pela Superintendência de Relacionamento com o Cliente, o funcionamento do canal segue as diretrizes da Resolução 4.433/15 do Conselho Monetário Nacional.

Em 2025, registramos 5.167 manifestações no canal da Ouvidoria, respondidas em um prazo médio de 2,28 dias úteis. Nossa nota de solução subiu 0,1 ponto, para 4,82 na média do ano. No Consumidor.gov, registramos uma média de 474 reclamações por mês, com índice de solução de 87,04%. O aumento nas reclamações deve-se a problemas na nova plataforma de propostas, que estava em fase de estabilização, e à abordagem de prescrição de dívida. Melhorias já foram implementadas no início de 2026 para otimizar o desempenho do sistema.

No Procon, nosso índice de resolutividade alcançou uma média de 69%. Já no Bacen, respondemos a 1.622 notificações, com uma média de 10,7% de reclamações procedentes, abaixo da nossa meta de 15%.

### Quem são os clientes Omni

#### Classes C, D e E

Que buscam financiar veículos para prosperar

#### Empresas na cadeia logística

Que necessitam de capital com maior ênfase nos segmentos logísticos e bens de consumo móvel

#### Varejistas médios

Para criar linhas para financiar seus clientes (crediários) sem passar pelo mercado financeiro/capitais

#### Micro empreendedores de regiões remotas

Que precisam de crédito para iniciar ou ampliar seu negócio de micro ou pequeno porte

## Transparência na comunicação

Na Omni&Co, todas as comunicações relacionadas a produtos, serviços e propostas comerciais seguem princípios de transparência, clareza e conformidade regulatória. Esses requisitos são formalizados por meio de diretrizes internas alinhadas às normas do Banco Central do Brasil e ao Código de Defesa do Consumidor, assegurando que clientes, parceiros e o público em geral tenham acesso às informações essenciais antes da contratação.

Os dados são disponibilizados de forma clara e acessível nos nossos canais oficiais, incluindo o *site* institucional, redes sociais e conteúdos audiovisuais educativos. Mantemos um processo estruturado de validação e revisão desses conteúdos, de forma a prevenir informações incorretas.

Além disso, nossos canais formais de atendimento e Ouvidoria são amplamente divulgados na nossa página na *web*, incluindo seção específica com orientações, prazos de resposta e meios de contato. Esses canais permitem que clientes e usuários registrem dúvidas, solicitações, reclamações ou manifestações relacionadas às informações

divulgadas sobre produtos e serviços. Em caso de ocorrências, contamos com procedimentos de correção imediata, comunicação transparente ao público impactado e revisão de processos internos.

As comunicações de campanhas e propostas comerciais passam por fluxo estruturado de revisão e validação envolvendo as áreas de Marketing, Jurídico Trabalhista, Jurídico Contratual, Jurídico Consultivo, *Compliance* e demais áreas competentes antes da publicação. Esse processo assegura aderência às normas vigentes, mitigação de riscos regulatórios e alinhamento à estratégia institucional da marca, garantindo consistência e responsabilidade na divulgação das informações ao público.

Durante o período de reporte, não foram registrados casos de não conformidade relacionados às comunicações de Marketing da instituição, incluindo alegações de publicidade enganosa, omissão de informações relevantes ou descumprimento de normas regulatórias.

## Fornecedores

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

Todos os fornecedores da Omni&Co são submetidos a um processo estruturado de avaliação socioambiental e de integridade antes da contratação, por meio de diligência prévia (KYS – Know Your Supplier), integrada à política de gestão de riscos e conformidade. Esse processo envolve checagens em listas de sanções nacionais e internacionais, consultas a bases públicas e privadas, sanitização cadastral e monitoramento contínuo de mídia, com cobertura superior a 23 mil fontes, permitindo identificar eventuais riscos reputacionais e indícios de práticas inadequadas.

A análise contempla aspectos sociais relevantes, como possíveis envolvimento com trabalho infantil, trabalho forçado ou análogo ao escravo, violações de direitos humanos e irregularidades trabalhistas. A avaliação considera tanto o setor de atuação quanto informações específicas de cada fornecedor.

As avaliações são realizadas previamente ao início do relacionamento e atualizadas periodicamente ao longo da vigência contratual, conforme o nível de risco e a criticidade do fornecedor, assegurando monitoramento contínuo e aderência às diretrizes internas de integridade e responsabilidade socioambiental.

O processo conta com avaliação multidisciplinar conduzida por áreas como PLD-FT, *Compliance* e Segurança da Informação, Risco Operacional e Tecnologia, além da formalização jurídica, e inclui a aplicação de metodologia interna de classificação de risco.

Em 2025, não foram identificados fornecedores com risco social relevante, tampouco ocorrências confirmadas de trabalho infantil ou trabalho forçado ou análogo ao escravo. No período, não foram realizadas avaliações de fornecedores com base em critérios ambientais.

## Órgãos reguladores

Reconhecemos que a relação com os órgãos reguladores é essencial para a solidez do sistema financeiro, a proteção dos consumidores e o fortalecimento da confiança no mercado. Por isso, mantemos um diálogo contínuo, transparente e colaborativo com as autoridades, contribuindo para o cumprimento das normas e a adoção de melhores práticas de governança. Esse relacionamento também orienta a implementação de medidas voltadas à mitigação de riscos financeiros e operacionais, em linha com as exigências regulatórias aplicáveis.

## Associações

GRI 2-28

Nossa atuação nas associações de classe é pautada pela contribuição ativa em debates estratégicos do setor. Participamos de diferentes comissões da Associação Brasileira de Bancos (ABBC), que reúne mais de uma centena de instituições de médio e pequeno porte, contribuindo para a agenda ESG, a disseminação de boas práticas e o fortalecimento do diálogo entre os diversos *stakeholders*. Também somos associados à Associação Nacional das Instituições de Crédito, Financiamento e Investimento (Acrefi), ampliando nossa participação em iniciativas relevantes para o desenvolvimento sustentável do setor.

# Comunidade

GRI 413-1, 413-2

Mantemos o compromisso de contribuir para o desenvolvimento das comunidades onde atuamos, promovendo iniciativas voltadas à inclusão social, educação, bem-estar e geração de oportunidades. Por meio de ações do Instituto Omni, da área Sustentabilidade da Omni&Co, e em parceria com organizações da sociedade civil, buscamos implementar ações com impacto positivo e duradouro. Essas iniciativas são orientadas pela Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC), que direciona nossas prioridades e metas.

## Compromissos assumidos pelo Instituto Omni

O Instituto Omni é signatário do Pacto Global da ONU e selecionou oito ODSs para atuar ativamente:



## EIXOS DE ATUAÇÃO DO INSTITUTO OMNI

Inclusão Socioeconômica e Cultural

Consciência Financeira

Empreendedorismo



## Impacto gerado pelo Instituto Omni

- R\$ 2,27 milhões investidos em projetos próprios e instituições parceiras
- R\$ 1,54 milhão em investimento social privado
- R\$ 722,65 mil recursos incentivados
- 52.146 pessoas impactadas
- 21 cidades
- 366.086 horas de aprendizagem geradas

# Nossos projetos sociais

## Conte com Agente

Lançado em 2023, em parceria com a Rede de Agentes Omni, o programa tem o objetivo de desenvolver e ampliar o impacto social positivo nas regiões de atuação. A iniciativa deve estar alinhada com o propósito do Instituto, gerar impacto social de médio-longo prazo e contar com o envolvimento dos colaboradores do Agente.

### IMPACTO EM 2025

3.619 pessoas beneficiadas

21 iniciativas realizadas em diversos municípios brasileiros

## Principais ações do projeto

### Laboratórios de informática

O programa Labs de Informática tem o objetivo de gerar horas de aprendizagem por meio da doação de equipamentos não mais utilizados em parques tecnológicos, mas em perfeitas condições de uso. Em uma parceria com a área de tecnologia, recebemos *desktops*, *notebooks* e *tablets* que são destinados para instituições e escolas públicas parceiras para renovação ou até mesmo criação de um espaço dedicado.

A tecnologia na educação é um catalisador de transformação, proporcionando oportunidades de aprendizado inovadoras e acessíveis. Ferramentas digitais incentivam os alunos a explorarem conceitos de maneira interativa, tornando o processo educacional mais envolvente, ampliando repertório e desenvolvendo habilidades essenciais para um mundo cada vez mais digital.

### IMPACTO EM 2025

Doação de 90 máquinas

1.400 crianças e jovens beneficiados

Mais de 25.000 horas de aprendizagem



## Campanha de arrecadação



### IMPACTO EM 2025

400 pessoas beneficiadas

827 itens doados

206 kits de material escolar entregues

## Ponte do Saber

As habilidades socioemocionais e comportamentais são cada vez mais importantes para o novo mercado de trabalho. Uma pesquisa da consultoria Kornferry mostra que até 2030, 40% dos empregos dependerão grande parte de competências socioemocionais.

Diante desse cenário, criamos um curso para auxiliar jovens em situação de vulnerabilidade social. Em parceria com a Omni Universidade, disponibilizamos o curso com 40 horas de duração, divididas em cinco semanas. As aulas são ministradas em parceria com os nossos Agentes e voluntários, que atuam como multiplicadores e mentores do conteúdo. São abordados temas como autoconhecimento, atendimento, vendas, consciência financeira, carreira, inteligência artificial e gestão de projetos. Destaca-se o curso sobre consciência financeira, desenvolvido em parceria com o Capitalismo Consciente.



### IMPACTO EM 2025

8 jovens, na cidade de Manhuaçu (MG)

320 horas de aprendizagem

# Omnização

O programa de voluntariado do Instituto Omni tem como propósito "omnizar" — ou seja, melhorar — a vida de pessoas em situação de vulnerabilidade social, por meio do engajamento de colaboradores em ações que fortalecem comunidades e promovem inclusão. Ao dedicar tempo e habilidades, os voluntários contribuem não apenas para apoiar quem mais precisa, mas também para estimular a empatia, o senso de responsabilidade social e a construção de vínculos mais solidários.

Em 2025, realizamos 12 ações, com a participação de 172 voluntários, impactando 3.108 pessoas. Entre as iniciativas, destacam-se o Dia das Crianças e o Natal Sem Fronteiras, realizado no Centro do Imigrante, além de atividades voltadas à inclusão e diversidade, como a roda de conversa com jovens mulheres em parceria com a Afesu.

Também ampliamos o protagonismo dos estagiários com o lançamento do Omnização Acelera, iniciativa em que eles definem a

temática, o público e as instituições parceiras. A primeira ação ocorreu na Unibes, com 60 idosos, abordando educação financeira e prevenção a golpes. A segunda foi realizada no escritório da Omni&Co, reunindo 28 jovens da Afesu em uma tarde de capacitação sobre mercado de trabalho, com foco em LinkedIn, elaboração de currículo e simulação de entrevistas.

Outro destaque foi a Omnização Mão na Massa, realizada na ARCO Associação Beneficente, onde voluntários reformaram espaços como a biblioteca e uma escadaria, além de promover atividades de incentivo à leitura para as crianças atendidas. A iniciativa beneficia diretamente mais de 650 jovens da instituição.

Essas ações refletem o nosso compromisso com a promoção da inclusão, da dignidade e da empatia, por meio de um voluntariado estruturado que gera impacto positivo e fortalece as comunidades onde atuamos.

## Ações de 2025

### Março

Escola Dom Bosco (Recife) e Afesu: Roda de conversa em comemoração ao Dia da Mulher

### Maio

Mirante Cultural: Contação de histórias

### Junho

Unibes: Acelera | Jogo de tabuleiro de consciência financeira para idosos

### Julho

Casa Florescer: Roda de conversa

### Agosto

Afesu: Acelera | Aula especial para jovens mulheres sobre carreira (LinkedIn, currículo e entrevistas), no escritório da Omni

### Setembro

ARCO: Reforma de biblioteca e contação de histórias para as crianças  
Ponte do Saber

### Outubro

Centro do Imigrante: Dia das Crianças

### Novembro

Unibes: Revitalização de espaço

### Dezembro

Centro do Imigrante: Natal sem fronteiras

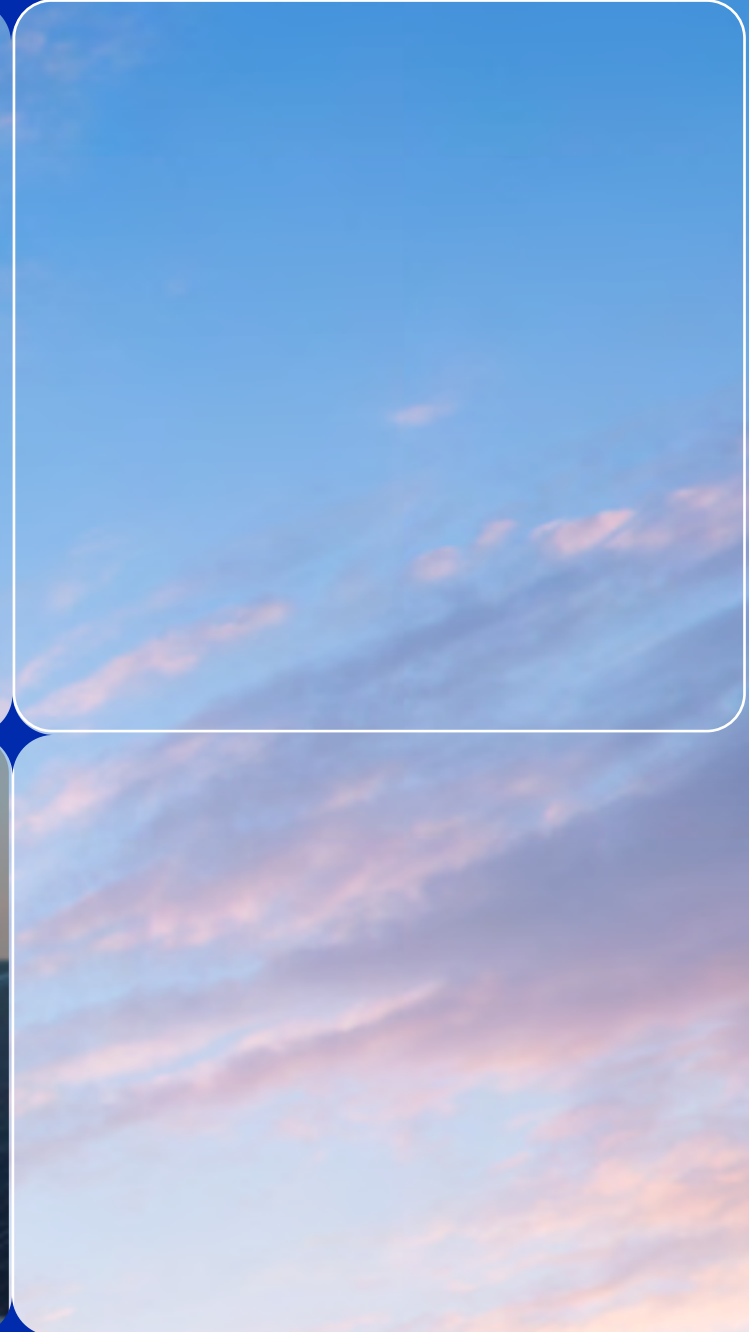


## Campanhas

Em datas especiais convocamos colaboradores e parceiros para contribuir com nossas campanhas de arrecadação e reafirmamos nossa cultura de proximidade e de olhar atento ao outro.

Projeto	Pessoas impactadas
Desapega: doação de itens diversos, como roupas, brinquedos e livros	400
Desapega material escolar: doação de livros, cadernos, lápis, mochila, dentre outros materiais escolares em bom estado	206
Páscoa: doação de caixas de chocolate para serem distribuídas em instituições parceiras	300
Natal: colaboradores e parceiros viram padrinhos e madrinhas de crianças que escreveram seus desejos de presentes em uma carta para o Papai Noel	700

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



ATUAÇÃO  
AMBIENTAL

# COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE



Nosso compromisso com a sustentabilidade ganhou mais robustez com a criação, em abril de 2025, do Comitê de Sustentabilidade. O colegiado é responsável por estabelecer diretrizes e impulsionar a integração dos pilares ambiental, social e de governança às estratégias e operações da companhia.

Em 2025, o principal foco do Comitê esteve na definição do plano estratégico para os próximos três anos, no primeiro levantamento das emissões de gases de efeito estufa e no engajamento de colaboradores-chave, por meio de *workshops* dedicados à discussão de estratégias de mitigação e de criação de valor para preparar a equipe para a estruturação de novas soluções conectadas ao negócio. Esse movimento marca um progresso relevante na nossa jornada rumo a uma economia de baixo carbono, reforçando o compromisso da Omni&Co em promover iniciativas que gerem valor ambiental e social de forma consistente.

A mudança para o novo prédio administrativo, no início de 2025,, representou um avanço importante nesse contexto. Centralizados em uma estrutura monousuária, passamos a ter maior controle sobre o consumo de água e energia, bem como sobre a gestão de resíduos, possibilitando o monitoramento desses recursos e a identificação de oportunidades de redução de impactos dentro da realidade de uma instituição financeira prestadora de serviços.



## Energia

GRI 302-1, 302-4

A nova sede conta com iluminação de *led*, equipamentos de ar-condicionado modernos, com baixo consumo de energia e, a partir de março de 2026, teremos energia 100% renovável.

Consumo de energia em 2025: 366.089,64 Kwh



## Água e efluentes

GRI 303-1, 303-5

Nosso edifício comercial é gerido pela concessionária da capital paulistana (Sabesp) para abastecimento e descarte. Para reduzir desperdício, contamos com torneiras automáticas temporizadas e vasos sanitários com caixa acoplada com duplo acionamento.

Consumo de água em 2025: 2.356 m<sup>3</sup>



## Resíduos

GRI 306-1, 306-2

Buscamos evitar o consumo desnecessário de insumos. Para tanto, distribuimos garrafas e canecas para minimizar o uso de copos descartáveis e nossos sistemas dispensam impressões de documentos em papel. Além disso, incentivamos a reciclagem dos itens consumidos na rotina do escritório, disponibilizando lixeiras específicas para cada grupo de descarte. Não monitoramos a destinação dos resíduos coletados.

# Emissões

GRI 3-3 (Descarbonização e Emissões de GEE), 305-1, 305-2 e 305-3

As mudanças climáticas deixaram de ser apenas uma questão ambiental e já impactam de forma significativa a economia global e o setor financeiro. Nesse contexto, o Brasil figura entre os maiores emissores de CO<sub>2</sub> do mundo, enquanto os efeitos econômicos das mudanças climáticas podem alcançar até 18% do PIB global até 2050, o equivalente a cerca de US\$ 19 trilhões.

Cientes do nosso papel como financiadora de veículos, realizamos, em 2025, o primeiro Inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE), com ano-base 2024. A iniciativa teve como objetivos mapear e quantificar as emissões associadas às nossas operações, subsidiar a tomada de decisões estratégicas em sustentabilidade, preparar a companhia para futuras exigências regulatórias e atender às crescentes demandas de transparência do mercado.

O inventário foi elaborado com base em metodologias reconhecidas internacionalmente, como o GHG Protocol, a norma ISO 14064-1 e as Diretrizes do IPCC (2006) para Inventários Nacionais de Gases de Efeito Estufa, contemplando os escopos 1, 2 e 3. Destaca-se, no caso da Omni&Co, que as emissões do Escopo 3, especialmente aquelas relacionadas à carteira de veículos financiados, representam a parcela mais relevante do total inventariado.

Para a estimativa dessas emissões, foram utilizados dados secundários e fatores de emissão médios, com base

em referências técnicas consolidadas, como o relatório “Emissões Veiculares no Estado de São Paulo” (CETESB, 2022), que apresenta parâmetros de consumo e emissão por tipo de veículo, combustível e perfil de uso. Essa abordagem segue os princípios metodológicos do IPCC, especialmente no uso de fatores de emissão e dados de atividade representativos, permitindo a estimativa das emissões da frota financiada a partir de perfis médios.

No início de 2026, também concluímos o inventário referente ao ano-base 2025, reforçando o compromisso da companhia com a melhoria contínua da qualidade dos dados, o aprimoramento metodológico e a evolução da sua estratégia climática.

Após a consolidação do primeiro inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE), estabelecemos uma estratégia de mitigação e compensação de impactos ambientais abrangendo os escopos 1, 2 e 3. No âmbito das operações diretas e energia (escopos 1 e 2), firmamos o contrato de fornecimento de energia do edifício da matriz com energia 100% renovável e iniciamos a substituição da frota de veículo para modelos híbridos.

Em relação à cadeia de valor e emissões financiadas (escopo 3), destaca-se o Projeto Renova, que promove o retrofit e a modernização da frota de caminhões para reduzir a emissão de poluentes e aumentar a eficiência operacional.

Além disso, ampliamos nossas linhas de crédito sustentável, integrando a responsabilidade climática ao modelo de negócio e incentivando a adoção de práticas de baixo carbono por parte dos clientes.

Em 2025, reforçamos nosso compromisso com a transparência ao submeter nosso relatório de emissões à Plataforma GHG Protocol, garantindo o monitoramento público do nosso impacto ambiental. Além disso, já estamos em processo de compra de créditos de carbono para compensar parte de nossa pegada e acelerar nossas metas de sustentabilidade.

## Distribuição das Emissões por escopo (em tCO<sub>2</sub>e) <sup>1</sup>

	2025
<b>Escopo 1:</b> Combustão de veículos próprios e geradores	10,575
<b>Escopo 2:</b> Consumo de energia elétrica	15,228
<b>Escopo 3, 2:</b> Viagens a negócios, resíduos e veículos financiados	649.281,303
<b>Total:</b>	<b>649.307,106</b>

## Produtos sustentáveis



### Retrofit de caminhões

Temos, desde 2024, uma linha de empréstimo específica para retífica e manutenção de caminhões, o Renova. Esse produto foi desenvolvido para atender tanto a necessidade do caminhoneiro de ter seu veículo rodando para gerar renda e quitar seu empréstimo quanto para manter os caminhões em condições menos poluentes de uso.

O Renova oferece um diferencial competitivo para a empresa, pois fortalece nossa relação com o cliente caminhoneiro. Ao conseguir financiar o conserto de seu veículo, o cliente sente-se valorizado e aumenta seu grau de fidelidade à marca. O produto conta com 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.



### Financiamento de placas solares

Em 2025, começamos a oferecer soluções de crédito estruturado para a compra e instalação de placas solares em residências e pequenos negócios – operação gerida pela BU Empresas que contribui para ampliar o uso de fontes limpas de energia. Além disso, trata-se de um produto rentável, com *ticket* médio mais alto na comparação com outros produtos da unidade de negócios, prazo curto (seis meses, em média) e baixa inadimplência.

# 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 2025.					
GRI 1	GRI 1: Fundamentos 2021					
Norma Setorial GRI aplicável	Não houve					
Norma GRI/Outra Fonte	Conteúdo	Resposta	Requisito Omitido	Motivo	Omissão	Explicação
<b>GRI 2: Conteúdos Gerais 2021</b>	2-1 Detalhes da organização	Empresas que pertencem ao ecossistema Omni&Co - Omni Financeira, Omni 1, Finsol e Instituto Omni, que atuam de forma integrada na oferta de crédito, microcrédito, financiamento, seguros, pagamentos e serviços financeiros.				
<b>Administrativo</b>	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	4, 29				
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	4				
	2-4 Reformulações de informações	Não houve				
	2-5 Verificação externa	Não houve				
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	11				
	2-7 Empregados	38, 39				
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	205 Agentes exclusivos que nos representam no contato direto com o cliente, por meio de lojas padronizadas Omni. 11, 38				
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	17				
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Assembleia Geral				

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	19, 21			
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Discussão e avaliação do conteúdo pelo Comitê ESG e Diretoria Colegiada			
	2-15 Conflito de interesses	26			
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	O nosso Código de Conduta Ética constitui uma importante ferramenta para nos orientar e caminhar 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	44			
	2-20 Processo para determinação da remuneração	44			
	2-21 Proporção da remuneração total anual				A Omni&Co prefere não divulgar a informação
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	8, 9			
	2-23 Compromissos de política	22			
	2-24 Incorporação de compromissos de política	22			
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	21			

Norma GRI/Outra Fonte	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requisito Omitido	Motivo	Explicação
Administrativo	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Comitês ligados à Diretoria Colegiada e, dependendo do caso, com reporte ao acionista.			
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Não houve casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos em 2025			
	2-28 Participação em associações	59			
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	53			
	2-30 Acordos de negociação coletiva	38		Prezamos pela liberdade sindical e negociamos nossos acordos com os órgãos competentes. Para garantir que todos os trâmites sejam executados conforme determina a lei, contamos com consultoria jurídica e trabalhista envolvida nos processos de contratação e negociações coletivas.	

## TEMAS MATERIAIS

GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	Atualização de temas materiais para a elaboração da Dupla Materialidade com consulta a 313 stakeholders, incluindo colaboradores, lideranças, agentes, lojistas, analistas, clientes e imprensa.
	3-2 Lista de temas materiais	Os oito temas materiais levantados - agrupados nas dimensões social, ambiental, governança e econômica - são os seguintes: Endividamento dos Clientes; Produtos Sustentáveis no Portfólio; Satisfação do Cliente e Atendimento ao Agente; Descarbonização e Emissões de GEE; Digitalização e Cybersegurança; Compliance e Atendimento às Regulamentações; Comunicação Estratégica, e Crescimento e Expansão Estratégica.

Norma GRI/Outra Fonte	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requisito Omitido	Motivo	Explicação
<b>ÉTICA, GOVERNANÇA E TRANSPARÊNCIA</b>					
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>	3-3 Gestão de temas materiais	17, 24			
<b>GRI 205: Combate à corrupção 2016</b>	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção.	27			
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção.	27			
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas.	Em 2025 não houve registros corrupção em nossos canais de Denúncia ou qualquer outra forma de comunicação. Porém foram relacionados pelo Banco Central 29 pontos de não conformidade referentes à Prevenção à Lavagem de Dinheiro (PLD), motivo pelo qual contratamos duas consultorias e implementamos uma nova ferramenta para cálculo de risco de PLD, baseada na Abordagem Baseada em Risco (ABR), acompanhada de treinamento interno.			
<b>GRI 206: Concorrência desleal</b>	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio.	Não se aplica			
<b>GRI 406: Não discriminação 2016</b>	406-1 Casos de discriminação e medidas tomadas	25			
<b>SASB: Financiamento do Consumo 2018</b>	FN-CP-230a.2 Perdas por fraude relacionada com o cartão decorrentes 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 cartões de crédito digitais, deixou de fazer parte do framework estratégico do ecossistema Omni&Co.
<b>SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA E PERENIDADE DOS NEGÓCIOS</b>					
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>	3-3 Gestão de temas materiais	30, 36			
	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	35			
<b>GRI 201: Desempenho econômico 2016</b>	201-3 Obrigações do plano de benefícios definido e outros planos de aposentadoria.	47			
<b>GRI 202: Presença no mercado 2016</b>	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mais alto, com discriminação de gênero	44			
<b>GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016</b>	203-1 Investimentos e infraestrutura, apoio e serviços	Não há			

Norma GRI/Outra Fonte	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requisito Omitido	Motivo	Explicação
<b>GESTÃO DE PESSOAS, DIVERSIDADE E CARREIRA</b>					
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados.	38, 39			
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	46			
	401-3 Licença-maternidade/ paternidade	46			
GRI 402: Relações de Trabalho	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	40			
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	42, 43			
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para a transição de carreira.	42, 44			
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e desenvolvimento de carreira.	41, 44			
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	18, 47, 48			
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	44, 45			
<b>SEGURANÇA</b>					
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	50			
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes.	50			
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	50			

Norma GRI/Outra Fonte	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requisito Omitido	Motivo	Explicação
<b>GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018</b>	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta a comunicação aos trabalhadores referente à saúde e segurança do trabalho	50			
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	50			
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	50			
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios.	50			
	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	50			
	403-10 Doenças profissionais	Não houve			
<b>QUALIDADE E SEGURANÇA DO PRODUTO/SERVIÇO</b>					
<b>GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016</b>	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	56			
	417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	56			
	417-3 Casos de não conformidade em relação à comunicação de marketing	56			
<b>INOVAÇÃO, TECNOLOGIA E PRIVACIDADE DE DADOS</b>					
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>	3-3 Gestão de temas materiais	23, 32			
<b>GRI 418: Privacidade do cliente 2016</b>	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de danos de clientes	Não houve queixa comprovada em 2025 relativa à violação da privacidade dos clientes seja por partes externas quanto por agências reguladoras.			
<b>SASB: Financiamento do Consumo 2018</b>	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
<b>SASB:</b> 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 (IPI) 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.	23			
<b>EFICIÊNCIA ENERGÉTICA</b>					
<b>GRI 302: Energia 2016</b>	302-1 Consumo de energia dentro da organização	67			
	302-4 Redução de consumo de energia	67			
<b>EFICIÊNCIA HÍDRICA</b>					
<b>GRI 302: Água e Efluentes 2016</b>	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	67			
	303-5 Consumo de água	67			
<b>RESÍDUOS</b>					
<b>GRI 302: Emissões 2016</b>	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	67			
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	67			
<b>ESTRATÉGIA CLIMÁTICA</b>					
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>	3-3 Gestão de temas materiais	68			
<b>GRI 305: Emissões 2016</b>	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	68			
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	68			
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	68			

Norma GRI/Outra Fonte	Conteúdo	Resposta	Omissão		
			Requisito Omitido	Motivo	Explicação
<b>CADEIA DE VALOR SUSTENTÁVEL</b>					
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	59			
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	59			
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	não aplicável			
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	59			
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 Omni & CO 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 da 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	59			
	414-2 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	59			
<b>COMUNIDADES</b>					
GRI 413 - Comunidades locais	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	60			
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	60			

## Informações corporativas

GRI 2-1

Omni&Co

Av. São Gabriel, 555 – Jardim Paulista

São Paulo – SP, CEP 01435-001

E-mail: [sustentabilidade@omni.com.br](mailto:sustentabilidade@omni.com.br)

Institucional: <https://www.omni.com.br>

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

## Créditos

### Coordenação geral

Instituto Omni

### Consultoria GRI, projeto editorial e redação

Amplify Comunicação Estratégica e Sustentabilidade

Instituto Marca e Reputação

### Imagens

Acervo Omni&Co

Banco de imagens