Relatório ESG 2023

Ambiental • Social • Governança

GOL

Sumário

Boas-vindas • 03

Mensagem executiva • 04

A GOL • 05
- Quem somos • 06
- Como atuamos • 08
- Nossos negócios • 09
- Linha do tempo • 12

Nossas prioridades • 13
- Pilares ESG • 14
- Temas materiais • 15
- Nosso Foco 2.3 • 19
- Compromissos voluntários • 20

Novos tempos para a GOL • 21
- Reestruturação financeira • 22
- Governança corporativa • 25
- Ética e *compliance* • 28
- Segurança operacional • 35
- Proteção e privacidade de dados • 37
- Inovação e aceleração digital • 38

Novos tempos para as pessoas • 39
- Colaboradores • 41
- Diversidade, equidade e inclusão • 51
- Clientes • 63
- Fornecedores • 65
- Sociedade • 66

Novos tempos para a Terra • 68
- Gestão ambiental • 69
- Mudanças climáticas • 73
- Energia • 81
- Água • 83
- Resíduos • 86

Anexos • 90
- Resultados operacionais e financeiros • 91
- Índice GRI e SASB • 93
- Créditos • 106

Boas-vindas

GRI 2-3, 2-5

Sejam bem-vinda e bem-vindo. Apresentamos, por mais um ano, o Relatório ESG do Grupo GOL e suas empresas controladas: GOL, GOLLOG, Smiles e Smiles Viagens.

O documento foi elaborado com base nas normas da *Global Reporting Initiative* (GRI) e nas diretrizes do *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB), duas metodologias mundialmente conhecidas que nos auxiliaram a identificar nossos temas materiais, ou seja, aqueles que são mais importantes aos negócios e que direcionam nossa estratégia Ambiental, Social e de Governança – ESG, na sigla em inglês – nas operações e na relação com nossos públicos.

Nas próximas páginas, você verá, portanto, todos os assuntos que marcaram o ano para a GOL, de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023. Como forma de darmos mais transparência às informações, também contextualizamos nosso momento de reestruturação financeira pós-pandemia, com a adesão ao *Chapter* 11 (Capítulo 11, na tradução), nos Estados Unidos, que irá auxiliar a fortalecer nossa estrutura de capital para que possamos continuar a crescer.

Apresentamos, ainda, como contribuímos diretamente para três das 17 metas globais estabelecidas pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU), e, complementarmente, com as demais 14. Na abertura de cada capítulo, trazemos os ícones correspondentes aos ODS que norteiam nosso negócio e os correlacionamos aos temas materiais da Companhia. Nas páginas 16 e 17, você pode conferir a correlação dos ODS com nossos temas materiais e com os valores GOL.

Os nomes dos capítulos: Novos tempos para a GOL, Novos tempos para as pessoas e Novos tempos para a Terra refletem justamente esse momento de transformação da Companhia (*leia na página 22*). Para esclarecer dúvidas ou obter mais informações sobre este relatório, estratégia e gestão dos negócios, contate-nos pelo *e-mail*: **esg@voegol.com.br**.

O relatório passou por duas auditorias: interna (com revisão das diretorias de Riscos e *Compliance*, Recursos Humanos e Jurídico) e externa, cujo certificado está na página 105.

Boa leitura!

Mensagem executiva

GRI 2-22

Gostaria de compartilhar com vocês os marcos significativos que a GOL alcançou em 2023, um período de transformações notáveis para o setor aéreo brasileiro. Após enfrentarmos desafios intensos nos últimos anos, incluindo os impactos da pandemia de covid-19, conflitos geopolíticos, como a guerra Rússia-Ucrânia, e crises econômicas globais, a Companhia demonstrou resiliência e conquistou resultados expressivos.

Em 2023, operamos 222.351 decolagens, ampliando nossa rede com 75 novos destinos e reintegrando parte significativa de nossa malha internacional. Isso representou um crescimento de 10,1% em comparação ao ano anterior, transportando um total de 31,8 milhões de passageiros com 82% de taxa de ocupação.

Nossos resultados econômicos e financeiros refletiram essa recuperação robusta, com um Ebitda alcançando R$ 5 milhões, com margem de 26,7%. Para fortalecer ainda mais nossa posição e garantir um crescimento sustentável a longo prazo, optamos por uma reestruturação financeira e pela adesão estratégica ao *Chapter* 11 americano (*detalhes estão na página 22*).

31,8 MI

de passageiros transportados

Comprometidos com as melhores práticas de governança corporativa, sustentabilidade e transparência, contamos com nosso Time de Águias, cuja dedicação é fundamental para mantermos nossa prioridade absoluta: a segurança operacional.

Nesses Novos Tempos Para a GOL, assumimos compromissos importantes em governança e sustentabilidade, como a adesão ao Pacto Global da ONU e ao movimento da Estratégia Ambição 2030, que busca acelerar o alcance aos ODS. Continuamos a demonstrar transparência em nossa divulgação de emissões pelo Programa Brasileiro GHG Protocol desde 2011, além de participar ativamente do *Carbon Disclosure Project* (CDP) e da Coalizão de Líderes para Precificação do Carbono (CPLC). No primeiro semestre de 2024, submetemos o nosso compromisso à *Science Based Targets initiative* (SBTi) e enviaremos as nossas metas para aprovação até o início de 2025.

Destaco também nossa adesão ao Movimento Raça é Prioridade, do Pacto Global da ONU – Rede Brasil, onde nos comprometemos a ter 50% de pessoas negras em posições de liderança até 2030, refletindo nosso progresso significativo em diversidade.

Desde nossa fundação, a GOL tem como propósito Ser a Primeira Para Todos, ao democratizar o acesso ao transporte aéreo no Brasil, conectar pessoas e impulsionar o desenvolvimento. Esse compromisso está intrinsecamente ligado à nossa visão de sustentabilidade: satisfazer as necessidades atuais sem comprometer as futuras gerações.

Para garantir o crescimento sustentável da GOL, aderimos ao *Chapter* 11 americano e assumimos compromissos voluntários importantes.

Em um país continental como o Brasil, reconhecemos a importância de oferecer acesso à aviação em larga escala, inclusive em regiões com restrições ou sem conectividade aérea. Ao interligarmos essas localidades, não apenas promovemos oportunidades econômicas, mas também estimulamos o crescimento inclusivo para todos os brasileiros.

Estamos confiantes em nosso potencial e dedicados a ajustar nossas estratégias para alcançar novos patamares, trabalhando em parceria com nossos *stakeholders* e com a sociedade. Agradeço a confiança depositada em nós ao longo de 2023 e a cada pessoa que contribui para realizarmos nossa missão. Juntos, continuamos a fazer a diferença no setor aéreo brasileiro.

Celso Ferrer
CEO da GOL

A GOL

NESTE CAPÍTULO:

- Quem somos
- Como atuamos
- Nossos negócios
- Linha do tempo

Quem somos

GRI 2-1, 2-6

Com sede no aeroporto de Congonhas, em São Paulo (SP) e operações em 87 aeroportos do território nacional, 11 da América Latina e dois dos Estados Unidos, a GOL Linhas Aéreas Inteligentes S.A. é uma Sociedade Anônima Aberta e revolucionou o mercado de aviação brasileiro ao introduzir um modelo de negócios baseado em estruturas de baixo custo, baixas tarifas e alta eficiência operacional (*detalhado na página 08*).

Mais detalhes sobre a abrangência de rotas podem ser encontradas **neste *link***.

Com uma frota moderna e eficiente, atende os mercados brasileiro e internacional: Argentina, República Dominicana, Estados Unidos, Paraguai, Bolívia, Suriname e Uruguai.

A GOL destaca-se também pela excelência dos Colaboradores, nosso Time de Águias, que, no ar ou em terra, atuam para proporcionar a melhor experiência de voo aos passageiros, seja naqueles operados diretamente pela GOL, seja por meio de empresas parceiras. Essas alianças são essenciais para ampliar a conectividade e oferecer mais opções aos Clientes.

141

aeronaves da família Boeing

Atuamos em duas modalidades:

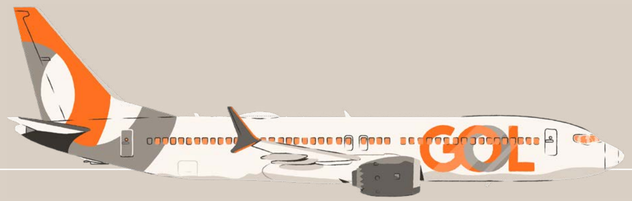
- ***Interline*** – Permite a emissão e venda de bilhetes com voos operados por diferentes companhias ao longo do trajeto. Temos acordos firmados com 39 empresas.
- ***Codeshare*** – As companhias compartilham voos, o mesmo sistema de compras e os mesmos padrões de serviço. Uma delas vende bilhetes em seu próprio nome, mas o voo é operado por outra companhia. Possuímos parcerias com 14 empresas.

Até o fim de 2023, contávamos com 141 aeronaves da família Boeing, das quais 101 estavam em operação. Nossa frota é 100% composta por aeronaves (*narrowbody* - com fuselagem estreita), sendo 97% financiadas via arrendamento mercantil operacional e 3% via arrendamento financeiro.

Essa escolha estratégica nos permite manter uma frota homogênea, que se traduz em inúmeros benefícios operacionais e econômicos e se reverte em uma experiência consistente e de alta qualidade aos passageiros. Além dos voos regulares, são oferecidos serviços de entretenimento a bordo, programas de fidelidade Smiles e benefícios exclusivos para passageiros frequentes.

Destaques 2023

TR-AL-000.A, TR-AL-000.C



101 AERONAVES
na média da frota operacional

603
voos diários

31,8 MILHÕES
de passageiros transportados

196
mercados atendidos

R$ 18,7 MILHÕES
de receita operacional líquida

82%
taxa de ocupação

43,0 MI
ASK[1]

35,3 MI
RPK[2]

1. Assentos-quilômetro percorridos
2. Passageiros-quilômetros transportados pagos

Jeito de Ser e Fazer GOL

NOSSO PROPÓSITO
Ser a primeira para todos

NOSSA VISÃO

Ser a melhor Companhia aérea para viajar, trabalhar e investir

NOSSA ESTRATÉGIA

O melhor serviço ao mais baixo custo

NOSSOS VALORES:

Segurança
O nosso valor número um

Time de Águias
Orgulho de ser GOL: o melhor Time da aviação

Cliente
O centro das nossas decisões

Baixo Custo com Inteligência
Nossa principal força competitiva

Resultados
Excelência para superar objetivos

A Companhia conta, também, com quatro unidades de negócios:

GOL
GOLLOG
Smiles
Smiles VIAGENS

Saiba mais no tópico a seguir:

Como atuamos

TR-AL-000.F

Somos uma companhia *low cost* e adotamos o modelo de frota única. Com isso, ampliamos a utilização de nossas aeronaves, o que gera uma diluição das despesas fixas. O resultado disso se reflete em um custo menor por assento-quilômetro oferecido (Cask) e estimula a ampliação da base de passageiros.

Também permite mais eficiência na manutenção e no treinamento da tripulação, ao passo que habilidades e conhecimentos são facilmente transferíveis dentro da mesma família de aeronaves. Ganhamos, ainda, eficiência com a redução do consumo de combustível e de custos operacionais - aspectos importantes que nos auxilia a atingir nossos objetivos relacionados a mudanças climáticas (*detalhados a partir da página 73*).

Como parte de nossa estratégia, estamos modernizando nossa frota, com a substituição gradual dos modelos Boeing 737 NG e 737 BCF pelo 737 MAX. As vantagens com essa transição passam por:

Produtividade e eficiência de custos:

O 737 MAX oferece mais produtividade, eficiência de custos e resulta em menor custo por assento e mais rentabilidade.

Expansão para novos destinos:

O novo modelo permite voos diretos mais longos e abre novas oportunidades de expansão para a GOL.

Competitividade:

O 737 MAX coloca a GOL em posição de competitividade com outras companhias aéreas, tanto em termos de custos quanto de experiência do Cliente.

Redução da idade média da frota:

A modernização da frota contribui para a redução da idade média, aumenta a confiabilidade e a segurança das operações.

O modelo 737 MAX é 15% mais eficiente no consumo de combustível, resulta em menos emissões de CO_2 e gera 40% menos ruído.

Além dos benefícios operacionais e financeiros que proporciona, o 737 MAX é crucial para atingirmos a nossa meta de neutralidade de carbono até 2050. O modelo é 15% mais eficiente no consumo de combustível, na comparação ao 737 NG, resulta em menos emissões de CO_2 e gera 40% menos ruído.

Plano de frota

	TOTAL (fim do período)
2023	141
2024	142
2025	155
2026	153
2027	159
2028	165
2029	169

Frota total ao final do período

	1T24	1T23	Var.	4T23	Var.
Boeing 737	**142**	**144**	**-2**	**141**	**1**
Boeing 737-700 NG	15	19	-4	16	-1
Boeing 737-800 NG	75	84	-9	75	0
Boeing 737-800 BCF (Cargo)	6	3	3	6	0
Boeing 737 MAX-8	46	38	8	44	2

Nossos negócios

GRI 2-2, 2-6

102
lojas

82 MIL
Clientes

21 MIL
transportes de animais em 2023

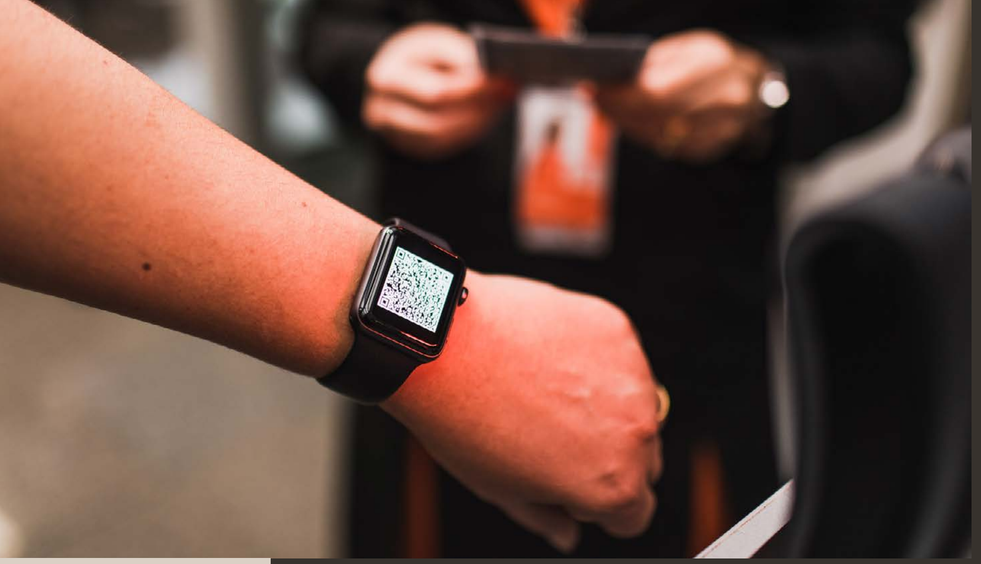
28%
de *market share* no setor de transporte aéreo

2,7 MI
de atendimentos

Logística com GOLLOG

Unidade de soluções logísticas da GOL, a GOLLOG atua de forma integrada e reforça ano a ano sua posição como empresa de ponta para soluções logísticas completas em transporte e entrega de produtos e mercadorias. Com GOLLOG saúde, disponibilizamos serviço de solução logística para o setor de saúde. Com o GOLLOG animais, possibilitamos transporte rápido e seguro de animais de todas as espécies, inclusive aqueles resgatados pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama); e com o CHEGOL, despachamos produtos de pequeno porte.

A parceria firmada entre a GOLLOG e o Mercado Livre resultou em mais de 3.500 voos para transporte exclusivo de cargas.



O Smiles oferece o Clube Smiles, uma assinatura mensal que possibilita aos assinantes ganharem milhas mensalmente e terem acesso a benefícios exclusivos.

Programa de fidelidade Smiles

Nosso programa de fidelidade é composto por uma plataforma de acúmulo e resgate de milhas e ampla rede de parceiros comerciais e financeiros. As milhas podem se transformar em passagens aéreas, hospedagens, passeios e/ou produtos no *market place* do Cliente. Detalhes sobre os benefícios estão **neste *link***.

+ 1.600
destinos

+ 54
empresas aéreas parceiras

+ 173,3 BI
redenções de milhas

R$ 3,7 BI
receitas totais

Experiências personalizadas com Smiles Viagens

Nova operadora de viagens, criada em 2023, proporciona experiências excepcionais e personalizadas. Com uma plataforma intuitiva e amigável, a empresa se destacou ao longo do ano em seu compromisso com a satisfação do Cliente, pelo atendimento de alta qualidade e por uma ampla gama de roteiros.

800
hotéis disponíveis

15
companhias aéreas parceiras que possibilitam resgate de milhas

Unidade de manutenção

A GOL Aerotech é nossa unidade especializada em manutenção, reparos e revisões de aeronaves e componentes, habilitada a realizar serviços, inclusive externos, para empresas e companhias aéreas que possuam aeronaves da família Boeing. Está localizada no Aeroporto Internacional de Belo Horizonte – Tancredo Neves, em Confins (MG), e é certificada por órgãos reguladores nacionais e internacionais, entre eles: Agência Nacional de Aviação Civil (Anac); Administração Federal de Aviação (FAA) e Agência Europeia para a Segurança da Aviação (Easa, na sigla em inglês).

A empresa está apta a realizar a manutenção de aviões das famílias Boeing 737 NG, 737 Classic, 737 MAX e Boeing 767 e está alinhada à estratégia de negócios da GOL: minimizar os custos de reparo e logística, assim como o tempo de substituição do motor, em apoio à estratégia ESG, e evitar deslocamentos de aeronaves para instalações de manutenção terceiras.

145 MIL

metros quadrados

80

aeronaves (capacidade anual)

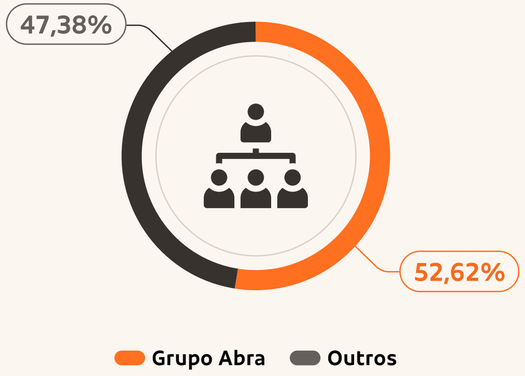
650

Colaboradores

A GOL Aerotech conta com três unidades de manutenção: Confins (MG), Brasília (DF) e Congonhas (SP).

Estrutura acionária

Composição acionária da GOL em 31 de janeiro de 2024.



abra

A holding Grupo Abra foi criada como resultado de um acordo assinado entre a GOL e a colombiana Avianca. Sua formação proporcionou um ambiente no qual cada uma dessas empresas aéreas independentes pode oferecer aos Clientes:

- acesso a tarifas mais baixas
- escolha mais ampla de destinos
- mais conveniência na programação de viagens por meio de frequência de voo aprimorada
- frota mais jovem e mais eficiente em termos de consumo de combustível
- mais opções de acúmulo de pontos de passageiros frequentes e resgate de prêmios e
- melhor acesso a produtos e serviços de fidelidade premium

Além disso, o Grupo Abra possui um perfil financeiro forte e capaz de proporcionar mais estabilidade aos seus *stakeholders* no longo prazo, que possibilitará investimentos em inovação e sinergias, permitindo que ambas as companhias aéreas possam competir melhor globalmente.

Linha do tempo

2000

Fundação da **GOL**.

2004

Com a **venda de 1,6 bilhão em passagens *online*,** nos consolidamos como uma das **maiores empresas de *e-commerce* no Brasil**; e inauguramos a Primeira Base Internacional, na Argentina.

2007

Aquisição da Varig, tornando a **GOL** um dos **maiores grupos de aviação da América Latina**, ao **transportar mais de 20 milhões de passageiros/ano**; e incorporação do **Smiles** à **GOL** – programa de milhagens da Varig.

2009

Certificação Iata *Operational Safety Audit* (Iosa) da Associação Internacional de Transporte Aéreo, reconhecida como o **padrão mundial para avaliação do gerenciamento da segurança operacional e de controle das empresas aéreas**.

2011

Primeira companhia aérea brasileira a publicar um relatório de emissões de gases de efeito estufa (GEE), com a ferramenta GHG Protocol.

2014

Parceria de *codeshare* (compartilhamento de código) com Air France-KLM, expandindo a oferta de tráfego aéreo entre as duas empresas.

2020

Certificação IATA* Environmental Assessment (IEnvA) de gestão ambiental, **única empresa brasileira** da lista.

2021

Lançamento da **meta Net Zero carbono para 2050**.

2023

Criação do Grupo Abra e parceria de *codeshare* com American Airlines.

2023

Adesão ao Pacto Global, reafirmando o compromisso da **GOL** com a sustentabilidade.

* Associação Internacional de Transporte Aéreo, na tradução da sigla em inglês.

Nossas prioridades

NESTE CAPÍTULO:

- Pilares ESG
- Temas materiais
- Nosso Foco 2.3
- Compromissos voluntários

Pilares ESG

Vivemos **Novos Tempos** na GOL. Tempos de reconstrução e reestruturação. Atravessamos o período pandêmico, que impactou significativamente o setor de aviação em transporte de passageiros, de cargas e na oferta de suprimentos.

Conciliar as necessidades sob a ótica ESG tem sido cada vez mais urgente para os negócios e para que possamos contribuir para um mundo melhor. Temos mudado nossa forma de pensar, agir e investir.

Portanto, 2023 foi um ano muito importante para nós: consolidamos nossa estratégia ESG, conduzimos um movimento de transformação consistente (iniciado em 2022 com o desenvolvimento do novo Modelo de Gestão Estratégica ESG da GOL) e criamos a área de ESG na Companhia - que assumiu o papel de centralizar, estruturar e organizar nossas ações nessa temática.

A transversalidade da iniciativa traz uma visão integrada do desenvolvimento nas dimensões ambiental, social e econômica e envolve a definição de objetivos, eixos de atuação, metas, plano de engajamento e atualização da cultura, aponta prioridades e indicadores para que sejam monitorados e orienta nossa visão de futuro.

Nesse sentido, definimos três pilares que direcionam a atuação da GOL para os próximos anos:

E **Ambiental**
Novos Tempos para a Terra

S **Social**
Novos Tempos para as Pessoas

G **Governança**
Novos Tempos para a GOL

Os capítulos estão nomeados com esses pilares e expressam a visão e os valores da Companhia. Novos Tempos refletem nossa história de inovação e mudança, nossa busca constante por melhorias e avanços para oferecer aos Clientes uma experiência de viagem extraordinária. Está alinhada, também, à trajetória da Companhia, que contribuiu para tornar o transporte aéreo mais acessível a todos. Enfatiza o compromisso da GOL de ser a primeira escolha para todos os Clientes: para viajar, trabalhar e investir.

Temas materiais

GRI 3-1, 3-2

Essencial ao novo Modelo de Gestão Estratégica ESG da GOL, a nossa Matriz de Materialidade considera os temas prioritários para a gestão do negócio. Foi revisitada em 2021 e considerou a visão da própria Companhia, representada pela Alta Liderança e por *stakeholders* estratégicos: Colaboradores, fornecedores, especialistas em investimentos, Clientes (passageiros frequentes, agências de viagem e grandes empresas, entre outros), franqueados GOLLOG, poder público (órgãos governamentais e reguladores), organizações setoriais e de interesse comum, organizações sociais apoiadas e formadores de opinião.

O processo de construção da matriz de materialidade contemplou as seguintes fases:

1

Construção de uma régua setorial

Mapeamento dos temas mais relevantes para a sustentabilidade na visão de outras empresas do setor.

2

Definição dos temas

Esta etapa teve como objetivo realizar a seleção de 23 temas que representam desafios globais de sustentabilidade e ESG, embasados em referenciais como GRI, SASB e *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD), entre outros.

3

Identificação dos públicos prioritários

Executivos da GOL avaliaram quais públicos têm mais potencial de impacto no negócio da Companhia.

4

Consultas a *stakeholders*

Foram realizadas 19 entrevistas com membros do Conselho de Administração, Vice-Presidência e Diretorias da Companhia; oito entrevistas com os demais públicos e consultamos 272 pessoas por meio de formulários digitais, totalizando 299 participantes.

O resultado do processo alcançou oito temas materiais e norteou a GOL no desenvolvimento do Modelo de Gestão Estratégica ESG:

TEMA MATERIAL

Segurança Operacional

DEFINIÇÃO DO TEMA

Garantir a segurança em todos os níveis da operação e administração. Promover a cultura da segurança. E cumprir com as políticas e procedimentos de segurança operacional, de trabalho, de informação e de segurança patrimonial.

CONEXÃO COM OS VALORES GOL

Segurança

TEMA MATERIAL

Ambiente diverso com equidade, inclusão e valorização

DEFINIÇÃO DO TEMA

Promover a diversidade, a equidade e a inclusão em todos os níveis hierárquicos. E estabelecer diretrizes de contratação e retenção de talentos com essa ótica.

CONEXÃO COM OS VALORES GOL

Time de Águias

TEMA MATERIAL

Gestão energética e climática

DEFINIÇÃO DO TEMA

Operação mais eficiente (uso de combustível, modernização da frota, incorporação de combustíveis mais sustentáveis etc.), visando à redução de emissões e dos custos. Redução do uso de materiais e da geração de resíduos, economia circular.

CONEXÃO COM OS VALORES GOL

Resultados

TEMA MATERIAL

Prevenção e combate à corrupção

DEFINIÇÃO DO TEMA

Promoção de relações íntegras nos negócios (concorrência leal, combate ao contrabando e à corrupção).

CONEXÃO COM OS VALORES GOL

Segurança

TEMA MATERIAL

Experiência do Cliente

DEFINIÇÃO DO TEMA

Gentileza, atenção e lealdade.

CONEXÃO COM OS VALORES GOL

Cliente

TEMA MATERIAL

Gestão sustentável da cadeia de suprimentos

DEFINIÇÃO DO TEMA

Estreitamento das relações com os fornecedores e franquias. Estabelecimento de diretrizes e condutas associadas à estratégia de sustentabilidade da GOL. Escopo 3 do Protocolo GHG.

CONEXÃO COM OS VALORES GOL

Baixo Custo com Inteligência

TEMA MATERIAL

Inovação e aceleração digital

DEFINIÇÃO DO TEMA

Propor soluções, acompanhar iniciativas em desenvolvimento e analisar resultados. Estabelecer parcerias que ajudem a melhorar a eficiência operacional, a sustentabilidade e a experiência dos Clientes.

CONEXÃO COM OS VALORES GOL

Baixo Custo com Inteligência

TEMA MATERIAL

Baixo custo e resultados sustentáveis

DEFINIÇÃO DO TEMA

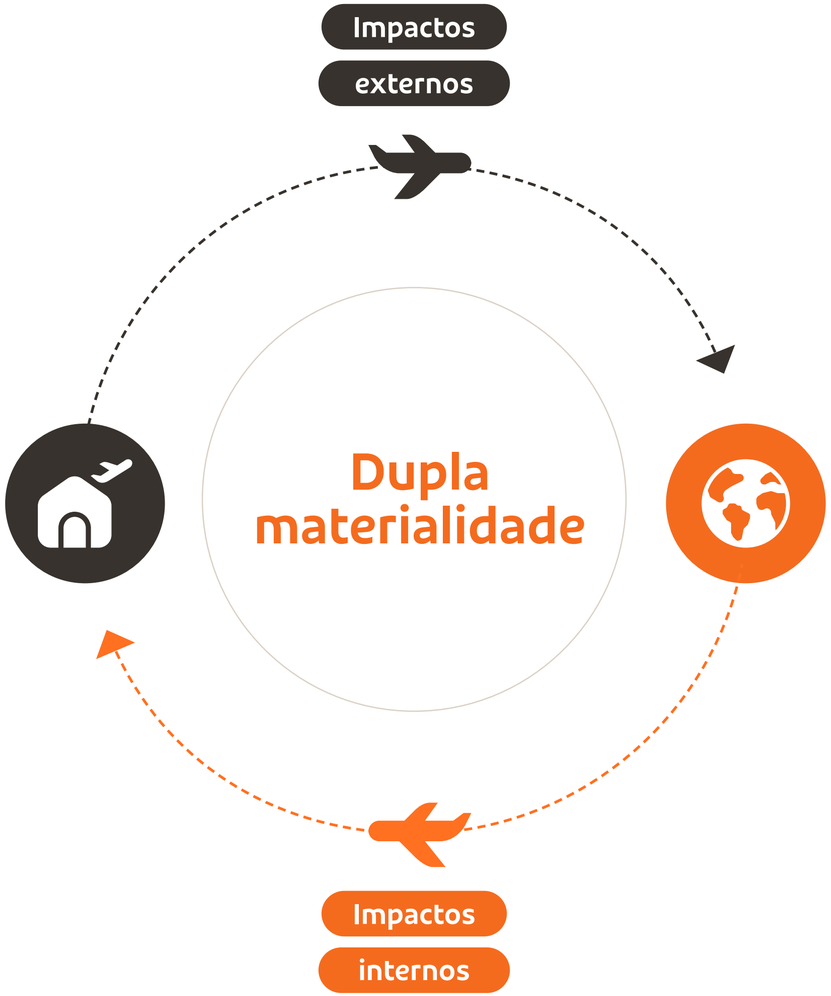
Receita maior que custos, investimentos e despesas financeiras.

CONEXÃO COM OS VALORES GOL

Resultados

Nova materialidade

Em 2024, faremos uma nova consulta a nossos públicos de relacionamento e aplicaremos a metodologia de dupla materialidade, do *European Financial Reporting Advisory Group* (Efrag), que considera como nossas atividades impactam positiva e negativamente nosso entorno nos aspectos ambiental e social (denominada materialidade de impacto) e como esses fatores externos afetam nosso desempenho financeiro (denominada materialidade financeira).



Nosso Foco 2.3

Contamos com um direcionador estratégico que define os principais focos de gestão para o período, considerando os desafios e as oportunidades. Em 2023, foi estruturado o Nosso Foco 2.3, que nos guiou rumo a voos mais altos.

Esse material está disponível em nosso *Workplace* e pode ser consultado por todos os Colaboradores. No mesmo espaço, há vídeos gravados por membros do C-*Level* da GOL, que esclarecem nossas diretrizes e aonde pretendemos chegar.

Por ser revisado a cada ano, durante a elaboração deste relatório, já estávamos trabalhando na versão 2.4. Apresentamos os princípios que nortearam nossos esforços e os avanços do período:

Confira algumas das metas alcançadas do Nosso Foco 2.3

PILAR
Resultados sustentáveis

METAS
- Rask líquido
- Ebitda
- Cask
- Crescimento Smiles
- Geração de caixa livre

PILAR
Operação eficiente

METAS
- Utilização da frota operacional
- Pontualidade

PILAR
Experiência do Cliente

METAS
- Melhoria na satisfação
- Aumento nas resoluções pelo autoatendimento

PILAR
Evolução da cultura

METAS
- Avanço no percentual Nível Ótimo de Segurança Operacional (Nodso)

Segurança | Time de Águias | Cliente | Baixo Custo com Inteligência | Resultados

RESULTADOS SUSTENTÁVEIS
- Receita maior que custos; investimentos e despesas financeiras;
- Cuidado e atenção com cada detalhe dos custos;
- Ser a companhia aérea com a maior produtividade do mercado.

OPERAÇÃO EFICIENTE
- Reduzir o consumo de combustível;
- Antecipar os voos de oportunidade;
- Reduzir o tempo de sala.

EXPERIÊNCIA DO CLIENTE
- Gentileza como caminho para oferecer um atendimento humanizado e próximo;
- Atenção às necessidades dos Clientes, mantendo-os sempre informados;
- Lealdade por meio do engajamento dos Clientes com o programa Smiles.

EVOLUÇÃO DA CULTURA
- Cultura praticada em todos os níveis;
- Liderança transformadora;
- Equipe de alta performance.

ACELERAÇÃO DIGITAL
- Autosserviço resolutivo;
- Canais fáceis de usar;
- Alavancar as vendas.

Compromissos voluntários

Outros dois destaques do ano, relacionados à nossa agenda ESG, são que nos tornamos signatários do Pacto Global da ONU - o maior compromisso corporativo voluntário do mundo para que as empresas alinhem suas operações e processos aos dez princípios universais definidos pela organização.

Esses preceitos têm origem na Declaração Universal dos Direitos Humanos; na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; na Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento; e na Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção.

A segunda novidade é que passamos a integrar nove dos dez movimentos que compõem a Estratégia Ambição 2030 – formada por iniciativas que buscam acelerar o alcance dos ODS. Conheça cada um desses movimentos:

Elas Lideram

que trata da paridade de gênero na Alta Liderança.

Mente em Foco

relacionado à saúde mental.

Ambição Net Zero

sobre redução de emissões.

Salário Digno

engaja empresas na defesa dos direitos humanos e proporciona qualidade de vida às suas equipes.

Transparência 100%

incentiva e capacita as empresas a irem além das obrigações legais ao fortalecer mecanismos de transparência e integridade.

Impacto Amazônia

mobiliza as empresas para o combate ao desmatamento na Amazônia por meio de ações individuais, setoriais e intersetoriais.

Raça é Prioridade

promove a equidade étnico-racial no ambiente corporativo, especialmente em cargos de liderança. A GOL assume o papel de protagonista no avanço do ODS 10 no país e se compromete a ter 50% de pessoas negras em posição de liderança até 2030.

+Água

enfatiza a garantia da disponibilidade e manejo de água em boas condições, bem como a promoção do saneamento básico como recurso essencial para a segurança alimentar, energética e saúde humana e ambiental.

Educa2030

lançado no dia 29 de novembro de 2023, tem por objetivo encorajar as empresas a se comprometerem com o avanço da educação no Brasil, aumentar a escolaridade, a inclusão produtiva de jovens e a proporção de mulheres em carreiras.

Novos tempos para a GOL

NESTE CAPÍTULO:

- Reestruturação financeira
- Governança corporativa
- Ética e *compliance*
- Segurança operacional
- Proteção e privacidade de dados
- Inovação e aceleração digital

Reestruturação financeira

O setor aéreo brasileiro apresentou melhora significativa em seus principais indicadores, estabelecendo a retomada do setor após os impactos gerados pela pandemia de covid-19. Para a GOL, essa recuperação se traduziu em 31,8 milhões de passageiros transportados em 2023, um aumento de 44% em relação ao ano anterior.

Entretanto, os impactos gerados pela pandemia e pela guerra Rússia/Ucrânia reverberam ainda hoje no setor, seja pelo aumento de custos nos combustíveis, seja pelos desafios estruturais e econômicos, ou pela escassez na oferta de insumos essenciais para a manutenção.

A soma desses fatores nos levou a dar um passo estratégico: iniciamos de forma voluntária o processo de *Chapter* 11 nos Estados Unidos, que nos auxiliará na reestruturação de nossas obrigações financeiras e na melhoria de nossas operações.

Essa decisão foi motivada, principalmente, frente aos desafios impostos pelo atraso na entrega das 15 aeronaves encomendadas à Boeing, que gerou custos de manutenção imprevistos e uma dívida elevada. Em fevereiro de 2024, recebemos aprovação preliminar referente a US$ 950 milhões em novos financiamentos.

Com esse passo, abrem-se **Novos Tempos para a GOL:** conseguimos cumprir nosso propósito de oferecer voos seguros e serviços confiáveis a baixo custo, fortalecemos nossos fundamentos e mantemos nossas atividades normais durante todo o processo - como a regularidade dos voos e os pagamentos dos Colaboradores e parceiros comerciais (*saiba mais em* ***GOL Restructuring***). Essa reestruturação financeira nos ajudará a continuar a crescer e a alcançar nossos objetivos.

Como reflexo disso, crescemos 9,1% em voos, 10,5% em assentos e 5,5% em ASK quando comparamos com o ano anterior, com uma média diária de aproximadamente 611 decolagens e 787 voos em dias de pico. Em relação à nossa malha doméstica, registramos um aumento de oferta de 7,9% em voos e 9,3% em oferta de assentos. Na malha internacional, crescemos 47,4% no número de operações e oferta de assentos. Nossas operações englobam 75 bases e atendemos em torno de 185 mercados, sendo que em 2023 conquistamos 34 novos desse total.

Sobre o *Chapter* 11

Em 25 de janeiro de 2024, a GOL e suas subsidiárias entraram voluntariamente com pedido de *Chapter* 11 no Tribunal de Falências dos Estados Unidos para o Distrito Sul de Nova York.

No dia seguinte, a *New York Stock Exchange* (Nyse) suspendeu a negociação das American Depositary Shares (ADS) da Companhia e solicitou à *Securities and Exchange Commission* (SEC) o cancelamento da listagem das ADSs, procedimento usual após a realização do protocolo sob o *Chapter* 11, de acordo com o Manual de Empresas Listadas da Nyse.

A GOL iniciou o processo legal nos EUA com financiamento de US$ 950 milhões, na modalidade *Debtor in Possession* (DIP) por membros do Grupo *Ad Hoc de Bondholders* da Abra e outros *Bondholders* da Abra, os quais foram aprovados pelo Tribunal dos EUA em 29 de janeiro de 2024.

Nos dias seguintes, a Companhia recebeu a primeira parcela do DIP no valor total de US$ 350 milhões e, em fevereiro, o tribunal aprovou a segunda parcela de US$ 150 milhões, bem como o adicional de US$ 50 milhões financiados pelos detentores de títulos de 2026, elevando assim o DIP total para US$ 1 bilhão.

A última parcela, de US$ 450 milhões, foi disponibilizada em abril. O financiamento DIP está sujeito a certos objetivos e acordos contratuais. Juntamente com o caixa gerado pelas operações em curso, fornecerá liquidez substancial para apoiar as operações, que seguem normalmente, durante o processo de reestruturação financeira.

Com o suporte do processo supervisionado pelo tribunal e com a liquidez adicional do financiamento DIP, os voos da GOL, da GOLLOG, o programa de fidelidade Smiles e outras operações da Companhia continuam operando normalmente.

Baixo custo e resultados sustentáveis GRI 3-3

Priorizamos processos que assegurem o crescimento sustentável da Companhia e que possam garantir a qualidade dos serviços prestados, perseguindo o propósito de sermos a Primeira para Todos e materializando nosso valor: Baixo Custo com Inteligência.

Investimos em pesquisa e inovação para desenvolver soluções eficazes, atuamos com altos padrões de mercado e monitoramos nossos processos por meio de uma série de sistemas de medição, como auditorias externas, que contribuem para melhorias contínuas e para que estejamos sempre em conformidade com leis e boas práticas do setor. **Temos como meta mapear 100% das atividades e possíveis impactos ambientais até 2025 para que passem a ser monitorados por indicadores específicos.**

Conheça as principais iniciativas nessa temática realizadas em 2023:

NAVEGAÇÃO DIGITAL

Pioneira no setor, substitui a navegação, até então impressa, por acesso às informações via *tablets*. A adoção da medida resulta em economia de papel, de gastos com impressão, de combustível (ao dispensar a utilização de veículos a combustão para realizar as entregas físicas nas aeronaves), de emissões de gases poluentes e proporciona mais celeridade nos procedimentos operacionais, bem como diminuição dos custos.

A Navegação Digital a bordo de nossas aeronaves foi autorizada pela Anac e garante mais eficiência e segurança nas operações, valoriza o tempo de passageiros e traz ganhos significativos para o meio ambiente. Reduz a carga de trabalho, proporciona informações de maneira mais ordenada e interativa, aumenta a pontualidade e melhora a segurança de voo, ao permitir que os pilotos possam focar em outras tarefas relevantes.

Até 2025, nossa meta é mapear 100% dos possíveis impactos ambientais para que sejam monitorados por indicadores.

PROJETO GOL ON

Com o intuito de aumentar a pontualidade dos voos, o Projeto GOL ON integra o pilar de Resultados Sustentáveis do Nosso Foco 2.3. Consiste em aplicar técnicas e metodologias focadas em melhorar a eficiência da operação e foi construído com base em três pilares, que são sustentados pelo Centro de Excelência:

- Modelo de Operação GOL
- *On-Time Performance* (OTP), que monitora a performance da pontualidade
- Melhoria Contínua

Contratamos uma consultoria especializada que realizou um diagnóstico de toda a operação e identificou oportunidades de melhoria, que foram divididas em 21 temáticas. Até o primeiro trimestre de 2024, foram iniciadas oito delas em três aeroportos (Brasília, Congonhas e Guarulhos - São Paulo) e o projeto segue em fase de expansão para novas bases ao longo do ano. O cronograma de implementação é controlado e reportado para a Alta Liderança semanalmente e tem impacto global na operação.

A média de pontualidade do período foi 87,9 (sendo 100 a nota máxima), apesar de não termos aplicado ainda as melhorias identificadas no projeto. Ou seja, partimos de um cenário já positivo, com a perspectiva de evoluirmos um pouco mais nesse indicador e, consequentemente, na prestação de serviços e na satisfação dos Clientes da GOL.

Veja como está estruturado cada pilar do GOL ON:

1

- Garantir a cadência e sincronismo entre cada elemento da Governança GOL
- Garantir a aderência da Operação, Governança e OTP e Melhoria Contínua com a estratégia GOL
- Ser um agente de transformação e de mudança GOL

2

- Desenhar e implementar ritos e práticas de operação
- Capacitar e treinar multiplicadores e Colaboradores
- Implementar ações validadas por Melhoria Contínua e ajustes *Control Towers*

3

- Acompanhar e monitorar indicadores relacionados à pontualidade
- Promover diálogos e performance entre as áreas e pessoas relacionadas à pontualidade
- Fomentar inovações para Melhoria Contínua e Operação

4

- Aplicar e replicar as melhores práticas e ferramentas de gestão e eficiência
- Testar e validar hipóteses levantadas por Operações e *Control Towers*
- Capacitar, formar e treinar a GOL a enxergar problemas e propor soluções (*Lean* e Ágil)

Governança corporativa

GRI 2-17, 2-18

Ao longo de nossos 22 anos, firmamos o compromisso de conduzir nossas operações de forma transparente, íntegra e responsável, com base nas melhores práticas de mercado e nos mais altos padrões de governança corporativa.

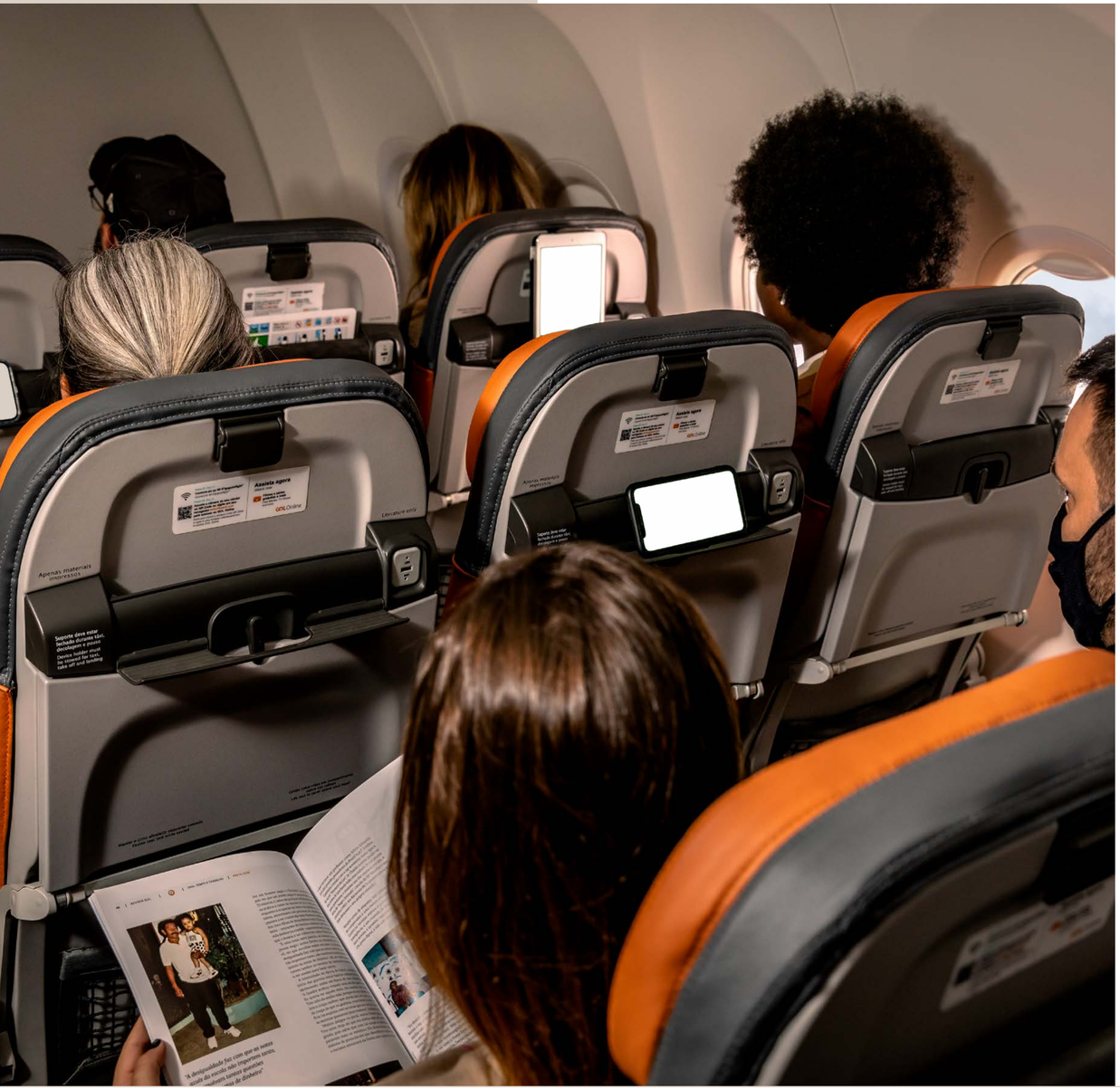
Práticas e diretrizes expressos em documentos como o Código de Ética, políticas e nosso Sistema de Gestão Ambiental nos norteiam a estabelecer processos mais eficientes, tomar decisões mais assertivas e manter um ambiente de trabalho saudável. Como integrantes da Bolsa de Valores (B3), no Nível 2 – que preconiza aderir a padrões mais rigorosos de governança corporativa –, temos ciência do quão essencial é o tema para garantir a sustentabilidade e o sucesso da Companhia em longo prazo.

Para isso, direcionamos medidas para o mais alto órgão de governança, que incluem:

- Educação e treinamento contínuo
- Comunicação interna enfatizando a sustentabilidade
- Engajamento da Alta Liderança
- Comitês e grupos de trabalhos especializados no tema
- Acesso a informações atualizadas sobre o assunto
- Apoio a iniciativas de desenvolvimento sustentável
- Participação em redes internacionais relacionadas ao tema
- Intercâmbio de experiências com outras organizações
- Colaboração com instituições de pesquisa dedicadas ao desenvolvimento sustentável

Ainda não avaliamos o desempenho do mais alto órgão de governança em relação à sua supervisão dos impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas. Entretanto, está prevista a implementação em 2024, para que possamos nos manter alinhados às melhores práticas e tendências de mercado.

Nosso dia a dia é pautado por ações transparentes e comportamentos íntegros e responsáveis.



Estrutura de governança

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14

A estrutura de governança da GOL é composta por Conselho de Administração (CA) – o mais alto órgão -, **Comitês de Assessoramento ao CA**, Comitê de Auditoria e Diretoria Executiva.

- Comitê de Políticas Financeiras
- Comitê de Governança Corporativa e Pessoas
- Comitê de Alianças
- Comitê de Risco - com Subcomitê de Políticas Contábeis, Tributárias e Demonstrações Financeiras
- Comitê de Segurança
- Comitê de Auditoria Estatutário

Para a nomeação e seleção de conselheiros para o mais alto órgão de governança e seus comitês são consideradas diretrizes e recomendações que incluem transparência, avaliação criteriosa dos candidatos e garantia de sua independência. Todo o processo conta com o envolvimento da Alta Liderança na avaliação e seleção final dos candidatos, sendo que o presidente não ocupa cargo executivo na Companhia.

São de responsabilidade do CA assuntos relacionados ao desenvolvimento sustentável, aprovação dos temas materiais da Companhia, políticas, estabelecimento de diretrizes e supervisão da estratégia e gerenciamento de impactos. Um dos mecanismos utilizados nesse processo é o engajamento de *stakeholders*, feito por meio de reuniões com partes interessadas, consultas públicas, divulgação de informações e de relatórios e auditorias externas.

A gestão desses impactos é atribuída a um membro executivo que deve atuar pelo desenvolvimento e implementação das estratégias de sustentabilidade, garantir *compliance* com regulamentações e normas, integrar a sustentabilidade em processos e operações, promover o engajamento de partes interessadas, desenvolver iniciativas sustentáveis, publicar relatórios de sustentabilidade, educar e conscientizar, promover inovação e pesquisa, e avaliar riscos e oportunidades. Essas responsabilidades do membro executivo são partilhadas com a Diretoria Estatutária e os Comitês de Assessoramento ao CA.

As informações são reportadas ao CA por meio de reuniões de governança e relatórios específicos. Há um Fórum de ESG que inclui reuniões mensais para discussão de resultados e acompanhamento das iniciativas, envolvendo diretores de diversas áreas, com reporte mensal ao CA.

Além do acompanhamento mensal, uma vez ao ano o CA faz o exercício de analisar a eficácia dos processos da GOL relacionados aos impactos econômicos, sociais e ambientais para que possa tomar decisões e redirecionar rotas, se necessário.

Compõem o Conselho de Administração:

CONSTANTINO DE OLIVEIRA JUNIOR
Presidente do CA

RICARDO CONSTANTINO
Vice-Presidente do CA

ADRIAN NEUHAUSER
Conselheiro

ANMOL BHARGAVA
Conselheiro

MARCELA DE PAIVA BONFIM TEIXEIRA
Conselheiro Independente

GERMÁN PASQUALE QUIROGA VILARDO
Conselheiro Independente

PHILIPP MICHAEL SCHIEMER
Conselheiro Independente

TYMOTHY ROBERT COLEMAN
Conselheiro Independente

PAUL STEWART ARONZON
Conselheiro Independente

DIRETORIA EXECUTIVA

Já o papel dos altos executivos envolve liderança estratégica, definição da missão e dos valores, desenvolvimento de estratégias, implementação e supervisão dessas diretrizes, bem como identificação e gerenciamento dos impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas. Os processos implementados para gerenciar esses impactos incluem monitoramento de indicadores econômicos, medição da pegada de carbono, gestão de resíduos, engajamento de *stakeholders* e desenvolvimento de habilidades e bem-estar dos Colaboradores.

Integram o órgão:

CELSO GUIMARÃES FERRER JUNIOR
Diretor-presidente

EDUARDO GUARDIANO LEME GOTILLA*
Diretor Vice-Presidente Financeiro e Diretor de RI

CARLA PATRÍCIA CABRAL DA FONSECA
Diretora Vice-Presidente e CCO

RENATA DOMINGUES DA FONSECA GUINESI
Diretora Vice-Presidente

* Assumiu o cargo em 3 de junho de 2024 no lugar de Mario Tsuwei Liao.

Mais informações sobre a estrutura de governança da GOL estão **neste *link***

Ética e *compliance*

GRI 3-3, 205-2

A ética e a integridade são pilares da GOL, que preza pela honestidade e transparência em todas suas relações com Clientes, Colaboradores, fornecedores e parceiros comerciais. A Companhia conta com um programa robusto de ética e *compliance*, denominado Rumo Certo (*leia mais na página 30*), que tem contribuído para o fortalecimento de uma cultura de integridade.

Como norteador está o **Código de Ética**, que é aplicável a todos os públicos da GOL. O documento foi revisado em 2023 e será republicado em 2024. O *compliance* também é uma prioridade. Aderimos a todas as leis e regulamentações aplicáveis ao setor de aviação para assegurar que as operações sejam transparentes e em conformidade com as melhores práticas de governança corporativa.

Investimos constantemente em treinamentos e capacitações dos Colaboradores para garantir o cumprimento das normas e regulamentos vigentes (*veja o detalhamento nas tabelas da próxima página*).

Contamos com políticas e procedimentos relacionados aos diferentes temas como: Manual de Conduta; Política Anticorrupção; Política de Conflitos de Interesses e Partes Relacionadas; Política de Brindes, Presentes e Hospitalidades; Política de Patrocínios e Doações e outros apoios; Política de Contratação de Colaboradores e Política de Contratação de Compras.

Com relação aos terceiros, além de comunicados pontuais que reforçam o compromisso da GOL com a integridade e o combate à corrupção, há também a Diretriz de Conduta para Terceiros, que dever ser aceita por todas as partes, no momento do cadastro. Além disso, em 2023, foi criado, em parceria das áreas de *Compliance*, ESG, Privacidade e Gente e Cultura, um treinamento focado para os terceiros da GOL, com base nesse documento e em políticas e diretrizes de combate à corrupção. No período, 3.994 parceiros de negócio foram comunicados e capacitados no tema. **GRI 205-2**

Para fortalecer nosso comprometimento e aprimorar nossas práticas de transparência, integridade e combate à corrupção, em março de 2024, a GOL aderiu voluntariamente ao Pacto Empresarial pela Integridade, do Instituto Ethos. O objetivo dessa iniciativa é fazer com que as corporações se unam na promoção de um mercado cada vez mais ético e transparente, disseminem o combate às práticas ilegais e contribuam para um ambiente empresarial que propicie o melhor serviço e as melhores condições para todos.

Para fomentar a cultura de integridade, nosso Programa Rumo Certo se baseia nos pilares de prevenção, detecção, resposta e aprimoramento.

Também iniciamos a Jornada Ética, que tem como símbolo um passaporte e está sendo apresentada em todas as áreas, com as lideranças assumindo o compromisso com comportamentos alinhados ao Código de Ética. E realizamos interações junto aos Times para garantir que a ética seja um tema cada vez mais evidente na GOL. **GRI 406-1**

Número e percentual de Colaboradores que foram capacitados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção, por região GRI 205-2

Localização	Número total de empregados	Número total de empregados capacitados	%
Centro-Oeste	1.321	994	75,25
Nordeste	1.221	1.012	82,88
Norte	298	238	79,87
Sudeste	10.203	7.724	75,70
Sul	1.054	869	82,45
Internacional	214	213	99,53

O escopo do indicador foi revisado para ampliar a aderência ao padrão GRI, tornando os dados 2023 base histórica e sem comparabilidade com os anos anteriores. Para consultar informações dos anos anteriores acesse o ***link*** e veja na página 77.

Como parte das iniciativas do Programa Rumo Certo (*detalhado na página a seguir*) para disseminar conhecimentos sobre *compliance*, temos um portfólio de treinamentos que é renovado periodicamente. Em 2023, a GOL manteve os treinamentos referentes ao Programa de *Compliance* e Anticorrupção em reciclagens anuais. Com isso, todos os que já haviam realizado o treinamento nos anos anteriores deveriam refazê-lo.

No fim do período, 80% dos colaboradores haviam finalizado os treinamentos, conforme demonstra a tabela acima. Também foi lançado um treinamento específico sobre as políticas de *compliance* que, até o fim do ano, foi concluído por 59% dos colaboradores.

O código de Ética e *Compliance* e demais informações sobre o Programa de *Compliance* da GOL estão disponíveis no *site*: **www.eticanagol.com.br**.

Número e percentual de Colaboradores que foram comunicados e capacitados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção, por categoria funcional GRI 205-2

Categoria funcional	Número total de empregados	Número total de empregados comunicados	%	Número total de empregados capacitados	%
Gerentes	163	115	70,55	115	70,55
Tripulação Técnica	1.672	1.166	69,74	1.165	69,68
Tripulação Comercial	2.857	2.053	71,86	2.051	71,79
Coordenadores	261	200	76,63	197	75,48
Especialistas	174	149	85,63	146	83,91
Analistas	1.152	918	79,69	910	78,99
Operações	8.005	6.624	82,75	6.450	80,57

O escopo do indicador foi revisado para ampliar a aderência ao padrão GRI, tornando os dados 2023 base histórica e sem comparabilidade com os anos anteriores. Para consultar informações dos anos anteriores, acesse o ***link*** e veja na página 77.

Também finalizamos o Treinamento de Segurança Corporativa – Prevenção a Fraudes e Corrupção, que alcançou 635 dos 868 inscritos e teve como público-alvo a liderança da GOL das operações nacional e internacional.

Comunicamos de forma periódica todos os membros da Diretoria Executiva, CA, Comitê de Auditoria Estatutário e Conselho Fiscal sobre iniciativas, políticas e procedimentos de combate à corrupção.

Disponibilizamos campanhas a todo o público interno (100% dos empregados), por meio de publicações na intranet da Companhia (*WorkPlace*) e ações específicas por *e-mail*. Também lançamos outras listas de perguntas frequentes – FAQs, na sigla em inglês – de *compliance* referentes a conflito de interesses e doações e patrocínios - temas de constante atenção na GOL.

Rumo Certo

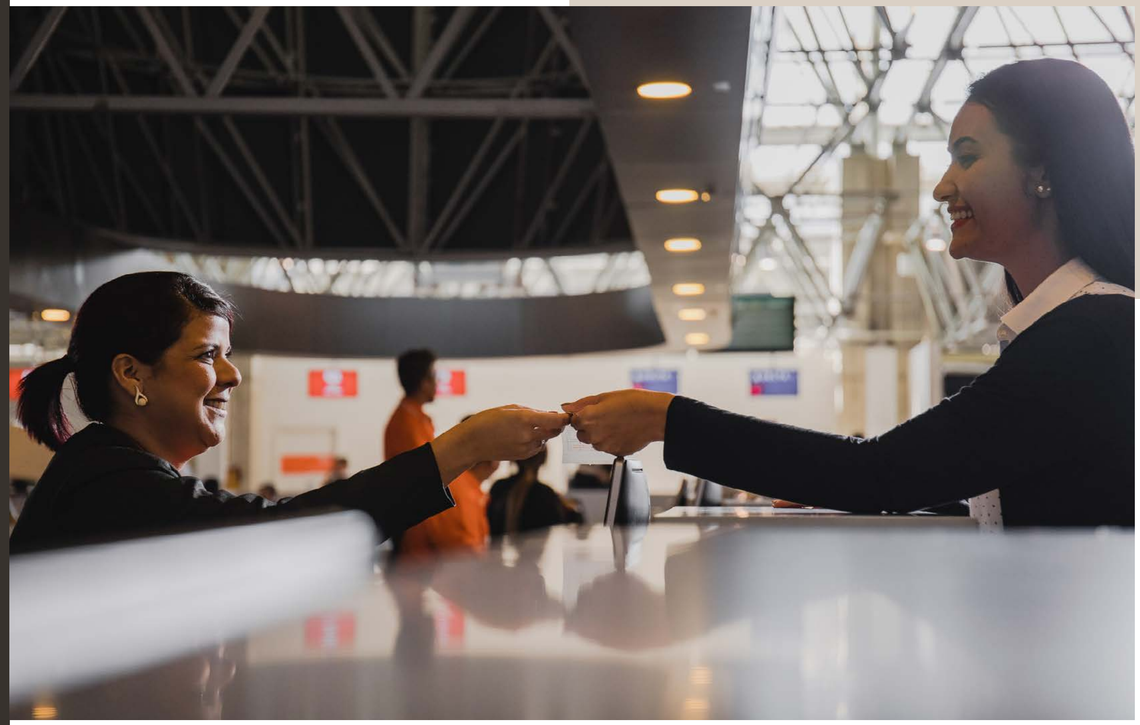
nosso Programa de Ética e *Compliance*

Com o intuito de fomentar uma cultura de integridade na Companhia, o Programa Rumo Certo está sustentado nos pilares de prevenção, detecção, resposta e aprimoramento.

Os principais elementos dessa iniciativa são:

- Comprometimento da Alta Liderança
- Contínua avaliação e gerenciamento dos riscos próprios da Companhia
- Estrutura independente e exclusivamente dedicada à gestão do Programa
- Estruturação de políticas, procedimentos e controles internos apropriados
- Desenvolvimento e condução de treinamentos e comunicação constante com seus públicos para reforçar nossa Cultura Ética e a efetividade dos controles
- Ferramentas de monitoramento e auditoria para identificação de fragilidades e desvios
- Canais de comunicação independentes e processos de investigação para avaliação e apuração de potenciais desvios de conduta ou procedimentos estabelecidos
- Atualização e aprimoramento contínuo das iniciativas

O Programa é coordenado pela Diretoria Executiva de Riscos Corporativos e *Compliance*, sob a gestão direta do Presidente e com acessos independentes ao Comitê de Auditoria Estatutário e CA. Já a área de *Compliance* é a principal responsável pela gestão.



Pautados pelo compromisso com a integridade e a transparência, a GOL mantém práticas elevadas de governança corporativa, com base em seu Código de Ética, políticas organizacionais e referências do mercado.

Combate à corrupção

GRI 3-3, 2-25, 205-1

Para combater a corrupção na GOL, contamos com o envolvimento de diversas áreas e com um processo que define o impacto, analisa o contexto, estabelece metas mensuráveis, desenvolve estratégias, engaja os públicos de relacionamento, implementa ações, monitora e avalia de resultados (que se configuram como aprendizados e melhorias contínuas).

Como novidades do período nesse tema, elaboramos nossa Política de *Compliance*, que foi publicada em 2024, reforçamos nossa transparência na comunicação e monitoramos os resultados por meio de auditorias internas e externas, avaliações de impacto, *feedback* de *stakeholders* (cujo engajamento foi importante para o processo), mecanismos de queixa e avaliações externas de desempenho, dentre outros.

Com isso, implementamos algumas medidas, como:

- Apresentações mensais de relatórios de *compliance* ao C-*Level* para visibilidade dos riscos
- Integração com o Canal de Ética para relatar denúncias e identificar pontos de atenção
- Inclusão de metas de *compliance* no *Balanced Scorecard* dos executivos para fortalecer a governança e ampliar a consciência situacional

Também submetemos 100% de nossas operações a avaliações de riscos relacionados à corrupção (75 bases e as diretorias da GOLLOG), sendo que os principais são: suborno e propina, presentes e hospitalidades impróprias, doações políticas suspeitas, lavagem de dinheiro, fornecedores e agentes intermediários de alto risco, conflito de interesses, corrupção em contratações e licitações, extorsão e chantagem, práticas contábeis fraudulentas e falta de transparência em doações beneficentes, dentre outros. Não foram registrados casos de corrupção em 2023. **GRI 205-1, 205-3**

Somando forças ao Programa Rumo Certo, iniciamos a Jornada Ética na GOL, que trouxe palestras, rodas de diálogo, cursos *online*, diretrizes do Código de Ética e combate a violações como corrupção, fraudes, comercialização indevida do benefício de viagem, assédios e discriminações.

CANAL DE ÉTICA

GRI 2-25, 2-26

Ferramenta essencial para manter a integridade e a reputação da Companhia, o Canal de Ética é disponibilizado para todos os nossos públicos de relacionamento. Por meio dele, qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas antiéticas, fraudes, corrupção ou qualquer outro tipo de conduta inadequada pode fazer uma denúncia de forma segura e confidencial. As queixas são comunicadas ao CA e tratadas confidencialmente. O acompanhamento é feito por um número de protocolo. Também utilizamos mecanismos externos para que nossos públicos possam reportar suas preocupações, como as mídias sociais.

No dia a dia, reforçamos a importância da ética e da transparência nas operações e incentivamos nossos Colaboradores e Clientes a utilizarem o Canal de Ética sempre que necessário. Em contrapartida, comprometemo-nos a investigar todas as denúncias de forma imparcial e a tomar as medidas necessárias para corrigir qualquer irregularidade identificada. Recebemos 2.320 queixas em 2023. Desse total, 47% foram solucionadas sem reparação e 53%, com reparação.

Treinamentos e capacitações, manuais e apoio de consultorias externas estão entre os mecanismos utilizados para fomentar práticas responsáveis na GOL. A eficácia dos mecanismos de queixa e de outros processos de reparação é rastreada pelo próprio acompanhamento do caso. O *feedback* sobre a resolução das queixas e pedidos de reparação é fornecido aos *stakeholders* por meio de reuniões e eventos.

COMITÊ DE ÉTICA

Contamos, também, com o Comitê de Ética, que nos ajuda a garantir a governança e a transparência nas operações.

Composto por representantes das áreas de Gente e Cultura, Jurídico, Auditoria Interna e Membros Independentes, é de competência do órgão avaliar e monitorar as práticas éticas da GOL, garantindo que todas as decisões e ações estejam alinhadas com os valores e princípios corporativos.

É responsável, ainda, por investigar e tratar de quaisquer questões relacionadas a condutas antiéticas ou violações de normas internas, ajudando a manter a reputação da Companhia e a confiança dos nossos públicos de relacionamento.

CONFLITO DE INTERESSES GRI 2-15

Para prevenir e mitigar conflito de interesses utilizamos mecanismos que incluem: políticas e procedimentos claros, divulgação pública dos conflitos, educação e treinamento dos envolvidos, atuação do Comitê de Ética, transparência, promoção de uma cultura organizacional voltada para a ética e cumprimento de normas legais de *compliance*.

Também divulgamos aos *stakeholders* informações sobre os tipos de conflito de interesses que podem surgir na Companhia. Incluem:

- Participação cruzada em outros órgãos de administração;
- Existência de acionistas controladores e partes relacionadas;
- Detalhes sobre as relações, transações e saldos pendentes com partes relacionadas.

O canal está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana e pode ser acessado pelo número **0800.800.11.01** e pelo *site*: **www.eticanagol.com.br**

Em 2023, recebemos 2.320 queixas no canal de ética: 47% foram solucionadas sem reparação e 53% com reparação.

Mais detalhes sobre conflito de interesses estão disponíveis no Formulário de Referência da Companhia, disponível **neste site**.

Como incorporamos no dia a dia nossos compromissos

GRI 2-23, 2-24

Contamos com políticas e documentos que estabelecem nossos compromissos assumidos para uma conduta empresarial responsável, sendo que cada um desses documentos foi aprovado pelo CA e pela Diretoria Executiva. Os compromissos se aplicam a todas as atividades da GOL e a parceiros de negócios e estão alinhados a iniciativas voluntárias internacionais como o Pacto Global e os ODS da ONU. Para que possamos vivenciá-los no dia a dia e engajar nossos Colaboradores, consideramos uma série de estratégias, que incluem:

Políticas e treinamentos

Tendo como base as políticas citadas acima, definimos e incorporamos metas alinhadas aos compromissos corporativos, desenvolvemos procedimentos operacionais e treinamentos; fazemos avaliação de impacto, processos de *due diligence* etc. Os treinamentos para Colaboradores, terceiros e fornecedores em 2023, por exemplo, abordaram temas como conflito de interesses, anticorrupção, *compliance*, diversidade e inclusão, terrorismo na aviação e atendimento aos Clientes, entre outros.

Direcionadores para Colaboradores

Estabelecemos responsabilidades claras a todos os níveis hierárquicos, atribuímos responsabilidades com base em habilidades e competências, monitoramos e fazemos revisão contínua, estimulamos a realização de *feedback*, reconhecemos e recompensamos Colaboradores por desempenho e trabalhamos fortemente a comunicação interna, dentre outras iniciativas.

Pré-requisitos para parceiros de negócios

Além dos treinamentos, é feita uma seleção cautelosa desse público. Trabalhamos com cláusulas contratuais específicas, realizamos auditorias, monitoramento e avaliações periódicas (*leia mais sobre nossa relação com esse público na página 65*).

As principais políticas da GOL podem ser consultadas aqui.

Gestão de riscos

Em relação à gestão de riscos corporativos, contamos com uma equipe dedicada ao tema (formada pelas Diretorias de Riscos Corporativo, *Compliance*, Processos, Privacidade e Controles Internos) e uma estrutura robusta. Como ferramenta de gestão, utilizamos o Mapa de Riscos, que é atualizado periodicamente e contempla aspectos financeiro, operacional, estratégico, tecnológico, regulamentar/*compliance* e socioambiental.

Dentre os principais riscos que a GOL enfrenta, destacam-se:

- **Setor de atuação** - como operação de aeroportos e formação de malha;
- **Operação dos negócios** - como pessoas, meio ambiente e gestão de contratos, entre outros;
- **Aspectos financeiros** - como variações cambiais, flutuações no preço do combustível e crises econômicas que impactam diretamente o setor da aviação.

Para lidar com esses riscos, a GOL adota uma abordagem proativa, que envolve a identificação, avaliação e mitigação de potenciais ameaças. Também investe no treinamento constante da equipe, na manutenção preventiva das aeronaves e no monitoramento das condições de mercado para antecipar possíveis impactos em nossas operações. Conta ainda com um plano de contingência bem estruturado, garantindo a segurança de passageiros e Colaboradores.

Toda e qualquer preocupação crucial é comunicada ao CA, seja por meio de relatórios e apresentações periódicas, comunicação via comitês de governança e relatórios de auditoria interna e externa, dentre outros métodos.

No período, foi registrado um caso de natureza econômica sobre a adesão ao *Chapter* 11. Esse acompanhamento foi documentado durante as reuniões semanais realizadas pelo CA, e as atas foram arquivadas na sede da Companhia. Além disso, é de praxe acontecer reuniões ordinárias periódicas com o CA para tratar do andamento dos negócios. Todas as atas estão disponíveis **neste *link***. **GRI 2-16**

Não houve, no período, multas ou sanções aplicadas por não conformidade com leis e regulamentos. **GRI 2-27**

Revisitar a matriz e o mapa de riscos é uma prática fundamental para a GOL. Está prevista uma atualização do documento em 2024, que será liderada pelos Times de Gestão de Riscos e ESG. **GRI 3-3**

Segurança operacional

TR-AF-540A.1, TR-AL-540A.1, TR-AL-540A.2

Segurança é o valor número um da GOL. E para nos auxiliar na gestão do tema, adotamos o Sistema de Gerenciamento da Segurança Operacional (SGSO) - um padrão utilizado em toda aviação mundial, que auxilia na tomada de decisão e tem como base quatro pilares:

- Política e objetivos de segurança operacional
- Gerenciamento do risco à segurança operacional
- Garantia da segurança operacional
- Promoção da segurança operacional

Os destaques de 2023 em relação a esse assunto são: desenvolvemos ferramentas que nos auxiliarão no processo de análise de dados, em especial na área de segurança de voo. Avançamos, também, no *Safety Hub*, que concentra os dados de segurança em uma plataforma e trará mais agilidade em consultas e análises.

Implementamos um *software* que traz melhorias nos ajustes de desvios operacionais em voo e vai permitir que o piloto tenha acesso aos registros logo após o pouso, via celular. Com isso, a comunicação entre a base e o tripulante, que hoje é feita presencialmente para relatar o incidente ocorrido durante o trajeto, será mais otimizada. Ambas as iniciativas serão implementadas em 2024.

Um marco importante do sistema é que, em 2023 (assim como nos dois anos anteriores), a GOL não registrou nenhum acidente aéreo e, portanto, não houve ocorrência com vítimas fatais ou gravemente feridas, danos ou falhas estruturais significativas nas aeronaves e nem situações que resultassem na perda ou inacessibilidade completa de uma aeronave.

Nossa meta é zero acidente. Em 2023, transportamos 31,8 milhões de passageiros e não registramos nenhum acidente.

COMO MONITORAMOS A SEGURANÇA OPERACIONAL

- Nodso, que mede aspectos como a eficácia das barreiras de segurança, identificação de perigos e objetivos de segurança. Inclui um fator de bonificação para incentivar a notificação de incidentes e a certificação Iosa.

QUAIS CRITÉRIOS DO NODSO

- **Abaixo de 94%** - indica não atendimento
- **Entre 94 e 99%** - indicam atendimento parcial;
- **Entre 100 e 110%** - indicam atendimento;
- **Acima de 110%** - indica que superou as expectativas.

PERCENTUAL NODSO DA GOL

105,38%, dentro da meta estabelecida e do *status* de atendimento. **TR-AL-540A.1**

Segurança + Você

Instituído em 2022, o Programa Segurança + Você visitou 100% dos aeroportos para apresentar a estrutura e a forma de trabalho da Diretoria de Segurança Operacional, os indicadores de cada base no quesito segurança e para reforçar a relevância de que Colaboradores abram o *Aviation Quality Database*, que é um conjunto integrado de ferramentas para coleta, análise e planejamento de dados, para elevar ainda mais o nível de segurança da Companhia.

Em 2023, o Programa passou a contemplar a visita de Embaixadores de Segurança, grupo formado por líderes da área. Isso permite um contato mais próximo com a base e se reflete na disseminação da cultura de segurança. Os gestores também são incentivados a visitarem a operação para entenderem, na prática, os processos que envolvem a operação.

100%

dos aeroportos visitados pelo programa Programa Segurança + Você

Com a certificação Iosa, reforçamos nossa conformidade com requisitos de segurança exigidos globalmente.

CERTIFICAÇÃO IOSA

A IATA realizou, em 2023, a Iosa e trouxe um avanço relevante: anteriormente, o procedimento era em conformidade, agora, é pautado por risco (*risk-based* Iosa). Essa diferenciação gera uma compreensão mais profunda dos riscos de segurança operacional enfrentados pelas companhias aéreas, com avaliação da maturidade dos sistemas e dos programas críticos de segurança. O processo é rígido e tem o intuito de garantir que os procedimentos estejam em conformidade com os requisitos de segurança exigidos globalmente. A certificação aconteceu no início de 2024.

Proteção e privacidade de dados

Dada a especificidade de nossos negócios, trabalhamos com grande volume de dados de públicos de relacionamento: Clientes, fornecedores, parceiros e demais públicos, a cujos dados sensíveis temos acesso, tais como informações de pagamento, histórico de viagens e dados pessoais. Por isso, mantemos políticas rígidas de proteção e privacidade de dados.

Aderentes à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), sistematizamos uma Política de Privacidade de Dados que trata do tema na GOL, abordando, entre outros aspectos, as medidas de segurança adotadas pela Companhia:

- Criptografia
- Programa de governança de dados
- Gestão de segurança da informação
- Proteção do ambiente e segurança física e lógica
- Gestão de acessos
- Varredura de vulnerabilidades e testes de intrusão
- Controle contra *softwares* maliciosos
- Conscientização em segurança da informação

Mantemos, também, um canal aberto para esclarecimentos de dúvidas e solicitações relacionadas ao tratamento de dados pessoais: **privacidade@voegol.com.br**.

Não houve vazamentos, furtos ou perdas de dados de Cliente. Entretanto, foram registradas revogações que não foram atendidas pela tecnologia *Opt-Out* (possibilidade de uma empresa oferecer o descadastramento no *e-mail marketing*).

Cerca de 0,07% do total de solicitações de revogação correspondeu a essas reclamações. Identificamos falha na tecnologia, que foram corrigidas no segundo semestre de 2023 e, após atualização, não houve novas queixas. As evidências incluem a extração de todas as reclamações dos titulares, verificação dos registros da tecnologia para confirmar o *Opt-Out* solicitado e o reconhecimento das reclamações comprovadas. **GRI 418-1**

Adotamos a LGPD e contamos com uma Política de Privacidade de Dados na GOL.

Total de reclamações GRI 418-1

	2021	2022	2023
Reclamações de terceiros que foram recebidas e confirmadas pela organização	0	0	225
Reclamações feitas por órgãos reguladores	0	0	0
TOTAL	**0**	**0**	**225**

Inovação e aceleração digital

GRI 3-3

Mantemos nosso compromisso com a inovação e a aceleração digital ao criar um ambiente propício para o surgimento e implementação de novas ideias. Nesse sentido, a Companhia apostou fortemente em tecnologia e digitalização com o objetivo de melhorar o atendimento ao Cliente, maximizar a eficiência operacional e se adaptar às mudanças rápidas do mercado.

Investimos em inteligência artificial (IA) para otimizar nossos processos e oferecer uma experiência de voo melhor e implementamos soluções digitais avançadas para aprimorar a interação com os Clientes, incluindo aplicativos móveis intuitivos, *check-in* digital simplificado e suporte ao Cliente via *chat bots*.

O ambiente de inovação também foi estimulado por meio de nossa incubadora interna, a GOL LABS. Essa iniciativa convida nossos Colaboradores a participarem ativamente do processo de inovação, incentivando a experimentação e o pensamento criativo.

O compromisso com a inovação está refletido em documentos corporativos da GOL. Em 2024, está prevista a elaboração de uma política específica para o tema.

CONHEÇA AS PRINCIPAIS INICIATIVAS DO ANO:

Chat bot Colaboradores

A ferramenta utiliza IA generativa e linguagem natural para "conversar" com o usuário e promover respostas mais precisas e inteligentes em curto espaço de tempo. Nessa primeira fase, os temas disponíveis para pesquisa são ética, *compliance* e procedimentos gerais de atendimento em aeroportos.

Chat bot GOLLOG

A proposta é aprimorar as funcionalidades do *chat bot* utilizado pelos Clientes da unidade logística e sanar dúvidas variadas. A versão atual é baseada em "árvores de decisão", em que o Cliente precisa clicar nas opções até chegar na resposta desejada.

IA generativa

Projeto em desenvolvimento relacionado à análise de sentimentos e categorizações de comentários recebidos nas redes sociais da GOL e lojas de aplicativos (*Google Play Store* e *Apple App Store*). O projeto se utiliza da IA generativa para ler de forma automatizada todos os comentários de Clientes recebidos e categorizá-los entre positivo, negativo e neutro.

Novos tempos para as pessoas

NESTE CAPÍTULO:

- Colaboradores
- Diversidade, equidade e inclusão
- Clientes
- Fornecedores
- Sociedade

Nossos públicos

GRI 2-29

A GOL interage com diferentes públicos, que incluem parceiros de negócios, organizações da sociedade civil, Clientes, Colaboradores, governos, comunidades locais, Organizações Não Governamentais (ONGs), acionistas, investidores, fornecedores, sindicatos e grupos vulneráveis.

Eles são envolvidos direta ou indiretamente nas tomadas de decisão. Para nós, é de suma importância esse relacionamento, que é feito por meio de uma comunicação transparente. As principais ferramentas utilizadas para isso são nossos canais de comunicação, práticas de responsabilidade social corporativa, relatórios ESG, treinamentos e avaliação contínua.

Temos um propósito de relacionamento estabelecido e estratégias de engajamento que são trabalhadas no dia a dia da GOL:

Propósito do relacionamento com nossos públicos

- Identificar impactos reais e potenciais
- Definir respostas para prevenir e mitigar impactos negativos
- Construir relacionamentos duradouros, entender as necessidades e expectativas
- Melhorar a tomada de decisão e gerenciar riscos e oportunidades
- Promover a inovação e a sustentabilidade
- Cumprir com os requisitos regulatórios, construir reputação e imagem de marca
- Promover a sustentabilidade, atender às demandas dos investidores e resolver conflitos

Estratégias de engajamento

- Avaliação do impacto social e ambiental e integração dessas práticas nos processos de negócios
- Escuta ativa, consultas e fomento à colaboração, comunicação aberta e transparente
- Política de Relacionamento com as Partes Interessadas
- Definição de metas de desempenho e desenvolvimento de relacionamentos de longo prazo
- Treinamentos e conscientização sobre temas importantes, bem como acompanhamento e avaliação
- Incentivos para engajamento
- Publicação de relatórios de sustentabilidade

Ao longo de mais de duas décadas, temos conduzido um movimento de transformação consistente, com o intuito de direcionar nosso negócio aos níveis mais altos de sustentabilidade. A criação da área de ESG, que foi consolidada em 2023, nos permitiu, por meio da transformação da cultura institucional, estruturar iniciativas de forma transversal que gerem impactos positivos significativos a todos os nossos públicos de relacionamento. Neste capítulo, narramos os principais projetos desenvolvidos para uma parte de nossos públicos: Colaboradores, Clientes, fornecedores e sociedade, que são os que contam com iniciativas estruturadas.

Comunicação transparente é o que rege nosso relacionamento com os *stakeholders*.

Colaboradores

TR-AF-000.C, GRI 2-7

Nosso **Time de Águias** é o que mantêm as asas da GOL em constante movimento. Em terra ou no ar, são nossos 14.311 Colaboradores que conectam seus propósitos aos da Companhia e constroem as pontes necessárias para entregar a melhor experiência aos nossos Clientes. E, para materializar esses resultados, definimos o compromisso de sermos os indutores do desenvolvimento do negócio e das pessoas, inspirados pela nossa essência: **Simples, Humana e Inteligente**.

Sistematizando a ação, sete direcionadores estratégicos de Gente, Cultura e ESG foram definidos no ano:

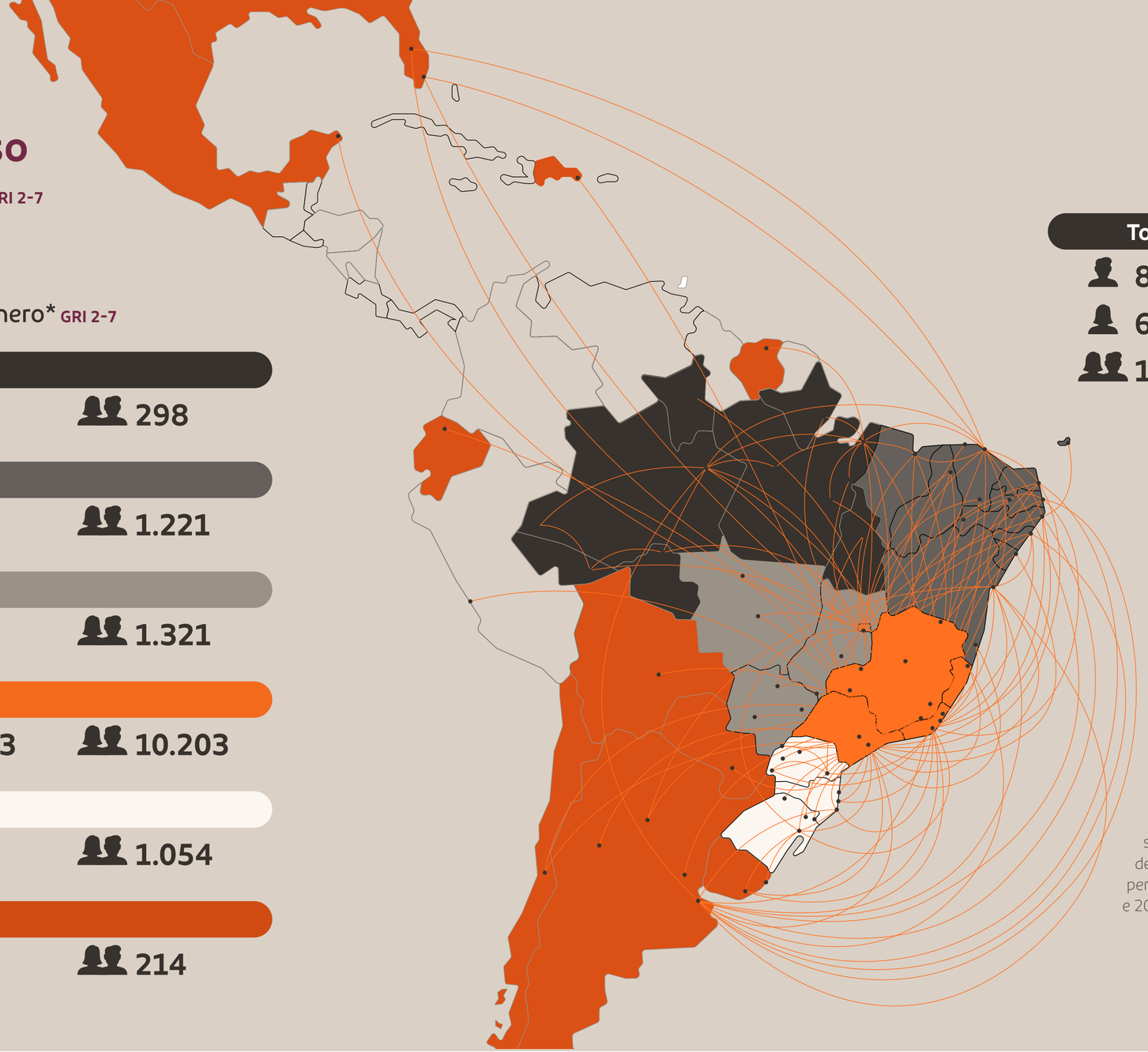
- **Cultura** – acelerar o aculturamento, com o intuito de proporcionar uma evolução aos negócios com os Novos Tempos e garantir resultados extraordinários;
- ***People experience*** – conectar com a jornada de cada público do Time de Águias, fortalecer a experiência dos Colaboradores com a GOL e possibilitar uma estratégia ESG com *stakeholders* e sociedade;
- **Saúde mental e emocional** – promover o equilíbrio mental e emocional das pessoas dentro da Companhia;
- **Gestão estratégica** – fomentar o alinhamento das pessoas e a execução da estratégia, de forma a viabilizar resultados extraordinários e reconhecer o Time de Águias de forma adequada;
- **Liderança** – formar e propor e desenvolvimento focado na transformação. Liderança que direciona, que engaja, que acelera e muda o fluxo natural do negócio;
- **Unidades de negócios** – potencializar sinergias, alavancando fortalezas; e
- **Produtividade** – incentivar as melhores práticas de eficiência e baixo custo com inteligência.

O ano também foi marcado pela revisão dos valores da GOL e pelos avanços na cultura, que contribuíram para o fomento à sustentabilidade e à inclusão, promovidas pela gerência ESG. A iniciativa está pautada no conceito dos Novos Tempos, uma abordagem de enfrentamento aos desafios do presente e do futuro.

Como está constituído nosso Time de Águias GRI 2-7

Empregados por região e gênero* GRI 2-7

Norte	175	123	298
Nordeste	712	509	1.221
Centro-Oeste	799	522	1.321
Sudeste	5.730	4.473	10.203
Sul	613	441	1.054
Internacional	134	80	214



Total	
8.163	
6.148	
14.311	

* Não houve flutuações significativas no número de empregados durante o período de relato. Em 2021 e 2022, a GOL não divulgou informações sobre o número de empregados por região e gênero.

Empregados por tipo de contrato e gênero GRI 2-7

	2021			2022[1]			2023[1]
Tipos de contrato e gênero	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado
Homens	8.231	155	8.386	8.818	192	9.010	8.163
Mulheres	6.484	132	6.616	6.373	133	6.506	6.148
TOTAL	**14.715**	**287**	**15.002**	**15.191**	**325**	**15.516**	**14.311**

1. Com relação a 2022, realizamos a correção no total de homens. Já em 2023, não firmamos contrato por prazo determinado.

Empregados por tipos de contratos e região GRI 2-7

	2021			2022			2023[1]
Empregados por tipos de contratos e região	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado
Norte	327	0	327	316	0	316	298
Nordeste	1.355	4	1.359	1.261	0	1.261	1.221
Centro-Oeste	1.325	0	1.325	1.349	0	1.349	1.321
Sudeste	10.700	11	10.711	10.553	74	10.627	10.203
Sul	1.008	25	1.033	1.012	22	1.034	1.054
Internacional	0	247	247	0	229	229	214
TOTAL	**14.715**	**287**	**15.002**	**14.491**	**325**	**14.816**	**14.311**

1. Em 2023, não tivemos contrato por prazo determinado.

Empregados por tipos de emprego e gênero GRI 2-7

Empregados por tipo de emprego e gênero	2021 Tempo Integral	2021 Período Parcial	2021 Total	2022 Tempo Integral	2022 Período Parcial	2022 total	2023 Tempo Integral	2023 Período Parcial	2023 Total
Homens	1.948	6.437	8.386	2.034	6.276	8.310	2.190	5.973	8.163
Mulheres	1.271	5.345	6.616	1.416	5.090	6.506	1.511	4.637	6.148
TOTAL	**3.219**	**11.782**	**15.002**	**3.450**	**11.366**	**14.816**	**3.701**	**10.610**	**14.311**

Empregados por tipos de emprego e região* GRI 2-7

Empregados por tipo de emprego e região	2022 Tempo Integral	2022 Período Parcial	2022 Total	2023 Tempo Integral	2023 Período Parcial	2023 total
Norte	24	292	316	22	276	298
Nordeste	69	1.192	1.261	68	1.153	1.221
Centro-Oeste	87	1.262	1.349	101	1.220	1.321
Sul	49	985	1.034	46	1.008	1.054
Sudeste	3.177	7.450	10.627	3.415	6.788	10.203
Internacional	44	185	229	49	165	214
TOTAL	**3.450**	**11.366**	**14.816**	**3.701**	**10.610**	**14.311**

* Em 2021, a GOL não divulgou os dados de empregados por tipo de emprego e região.

Programa Reconhecer

Uma maneira de mantermos o engajamento e a motivação do nosso Time de Águias é por meio do reconhecimento. Este programa abarca Colaboradores da Central de Atendimento e da Tripulação Comercial que foram elogiados pelos Clientes. Foi redesenhado em 2023 e passou a considerar os seguintes critérios:

- **Tempo de Casa:** pela dedicação e compromisso ao longo da trajetória na GOL
- **Atendimento:** premiação pela excelência no atendimento ao Cliente, com foco na superação de expectativas e na construção de experiências positivas
- **ColaboraGOL:** incentivo à colaboração, ao trabalho em equipe e à busca por soluções inovadoras para os desafios da Companhia
- **Valores:** reconhecimento de comportamentos que refletem os valores da GOL, como ética, respeito, responsabilidade, segurança e paixão pelo que fazem

Academia de Águias

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

Iniciativas de capacitação contribuem para o desenvolvimento de cada um de nossos Colaboradores e para a gestão eficiente dos negócios - que sabe resolver desafios e explorar oportunidades. Fazemos isso por meio da Academia de Águias, nossa plataforma de educação.

Como novidade de nosso portfólio de cursos e treinamentos, lançamos o **Programa Virei Líder e Agora?**, voltado para quem vai ocupar, pela primeira vez, uma posição de liderança. A iniciativa está aderente à estratégia de formarmos agentes transformadores que engajam, direcionam, aceleram e mudam o fluxo natural dos negócios.

Os demais cursos de capacitação e treinamentos aconteceram normalmente para diferentes áreas e níveis hierárquicos, nos formatos presencial e *online* e abordaram temas como segurança aérea, Cultura GOL, Jornada ESG e comunicação não violenta.

Além da Academia de Águias, oferecemos apoio financeiro para cursos externos como pós-graduação, idiomas, cursos em parceria com instituições de ensino e com plataformas de treinamento. Também damos assistência para Colaboradores que foram desligados por meio de iniciativas de recolocação profissional e extensão de benefícios.

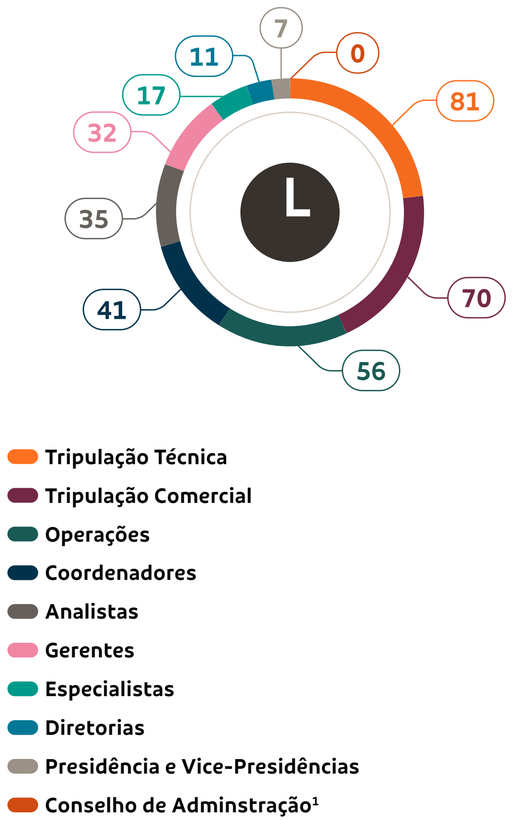
Para aqueles que se aposentam, oferecemos um programa específico para aeroviários e aeronautas que têm, no mínimo, 60 anos, são aposentados pelo INSS, mas continuam exercendo suas funções na GOL. Além desses requisitos, o candidato deve somar 75 pontos entre tempo de serviço e idade.

O pacote inclui o recebimento de todas as verbas trabalhistas no desligamento por iniciativa da Companhia, extensão do benefício-viagem com 30 cotas renovadas anualmente, do benefício *MyID Travel* (reserva de voo realizada por Colaboradores de empresas aéreas parceiras) e dos planos de saúde e odontológico com o pagamento da mensalidade integral feita pelo Colaborador.

Em 2024, iniciamos a implementação do *Training Management System*, sistema de gerenciamento de treinamentos, recursos e qualificações, que contribuirá para a garantia da qualidade, otimização de custos, maximização de recursos e eficiência operacional e financeira. Por meio dessa ferramenta, objetivamos, ainda, levar com mais afinco temas relacionados a padrões regulatórios e de segurança.

Média de horas de capacitação, por gênero **GRI 404-1**

Média de horas de capacitação, por categoria funcional, em 2023* **GRI 404-1**



* Em 2021 e 2022, a Companhia não divulgou a média de capacitação por categoria funcional. Para consultar informações dos anos anteriores acesse o ***link*** e veja a página 58.

1. Os treinamentos dos Conselheiros estão fora do escopo de atuação da universidade corporativa. O tema está em análise em 2024.

Empregados que recebem análises de desempenho por categoria funcional, em 2023 GRI 404-3

	Homens	Mulheres	Total
Presidência e Vice-Presidência			
Nº total de empregados	4	1	5
Nº de empregados avaliados	4	1	5
Percentual	100	100	100
Diretorias			
Nº total de empregados	19	5	24
Nº de empregados avaliados	14	3	17
Percentual	73,68	60	70,83
Gerentes			
Nº total de empregados	84	60	144
Nº de empregados avaliados	69	50	119
Percentual	82,14	83,33	82,64
Coordenadores			
Nº total de empregados	156	81	237
Nº de empregados avaliados	140	66	206
Percentual	89,74	81,48	86,92

	Homens	Mulheres	Total
Especialistas			
Nº total de empregados	92	52	144
Nº de empregados avaliados	59	34	93
Percentual	64,13	65,38	64,58
Analistas			
Nº total de empregados	399	490	889
Nº de empregados avaliados	365	427	792
Percentual	91,48	87,14	89,09
Operações			
Nº total de empregados	3.487	2.730	6.217
Nº de empregados avaliados	3.220	2.452	5.672
Percentual	92,34	89,82	91,23
TOTAL			
Nº total de empregados	**4.241**	**3.419**	**7.660**
Nº de empregados avaliados	**3.871**	**3.033**	**6.904**
Percentual	**91,28**	**88,71**	**90,13**

A Tripulação não é elegível para o Ciclo de Avaliação de Pessoas, assim como os integrantes do Conselho.

Programas de aprendizagem

Em outra frente, disponibilizamos o **Programa Aprendendo a Voar**, voltado a líderes e jovens aprendizes, aderente à Lei da Aprendizagem nº 10.097/2000, que determina às empresas de médio e grande portes a criação de vagas para aprendizes. Em 2023, foram 342 participantes. Mantemos, ainda, um Programa de Estágio, que contou com 40 pessoas.

As relações contratuais abrangem aprendizes, estagiários e profissionais autônomos que desempenham funções em níveis de diretoria, gerência e administração. Para chegar ao número de trabalhadores, a metodologia utilizada foi de contagem direta e considera as jornadas de tempo integral e parcial.

O número total de trabalhadores baseia-se em dados contemplados ao término do período de relato. Não houve flutuações significativas no número de trabalhadores. **GRI 2-8**

Políticas de remuneração GRI 2-19, 2-20

PARA COLABORADORES

Com direcionamento para remuneração justa, nossos Colaboradores têm salários competitivos e benefícios alinhados com o mercado (*veja o detalhamento ao lado*). A remuneração está dividida entre fixa e variável, que inclui programas de participação nos lucros e resultados para quem atua em tempo integral, bônus, benefício-viagem (concedido a Colaboradores e seus beneficiários em tarifas promocionais ou gratuitas em modalidades distintas para destinos nacionais e internacionais), *MyiD Travel* e incentivos de longo prazo para os executivos.

Para motivar e alinhar os interesses dos Colaboradores com os resultados operacionais, oferecemos um programa anual de participação nos resultados, com diretrizes e definições aprovadas previamente em assembleias. Esse programa é negociado com uma comissão de Colaboradores e aprovado pelos sindicatos da categoria. Em 2023, 98,5% dos Colaboradores foram cobertos por acordos de negociação coletiva. Também adotamos um plano de incentivos de longo prazo, com ações restritas, opções de ações e direitos adquiridos ao longo de quatro anos. Para os empregados não cobertos por acordos de negociação coletiva, a GOL define suas condições de trabalho e termos com base em acordos de negociação coletiva de outras organizações.
GRI 2-30, TR-AL-310A.1

Os pagamentos de rescisão são realizados de forma igualitária, respeitando cláusulas CLT e contratuais. Com novos direcionamentos estratégicos, adotamos uma Política de *Clawback* para os níveis de C-*Level* e Presidência – mecanismo usado para controlar pagamentos baseados em incentivos de remuneração variável.

Nosso Time de Águias tem mais representatividade em posições operacionais e, no período, não houve paralisação dos Colaboradores. Atuamos com uma negociação coletiva extremamente bem-sucedida com os sindicatos dos aeronautas e dos aeroviários, sendo que as convenções coletivas foram assinadas com 30 dias de antecedência da data-base, que é em dezembro.
TR-AL-310A.2

PARA A ALTA LIDERANÇA

Já as políticas de remuneração para os membros da Alta Liderança e para os altos executivos da Companhia estão vinculadas à gestão dos impactos econômicos, sociais e ambientais, conforme determinado pela legislação, e a práticas corporativas. O Estatuto Social da GOL estipula que a Assembleia Geral é responsável por fixar a remuneração global anual dos administradores, enquanto o CA é encarregado de realizar a distribuição desses valores no órgão na diretoria.

As propostas de salário individual são feitas com base em pesquisas de mercado, que são submetidas ao Comitê de Governança Corporativa e Pessoas antes de serem direcionadas ao CA. Os vencimentos dos membros do CA e da Diretoria Estatutária são revistos anualmente e, para os diretores, é considerado ainda o acordo coletivo definido com o sindicato.

A GOL possui um Comitê de Governança Corporativa e Pessoas responsável pela coordenação e implementação das melhores práticas de governança corporativa.

Benefícios GRI 401-2

Colaboradores que atuam em tempo integral, parcial ou temporário contam com:

- seguro de vida
- plano de saúde
- plano odontológico
- auxílios-deficiência e invalidez
- auxílio-funeral
- vales-refeição e alimentação
- licença-maternidade/paternidade
- Gympass (cuja marca mudou para Wellhub em 2024) e TotalPass
- auxílio-creche
- cesta-*baby*

Panorama do ano

Número total de empregados contratados, desligados e taxa de rotatividade, por faixa etária GRI 401-1

	2021				2022				2023			
Faixa etária	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Abaixo de 30 anos	763	25,46	629	23,22	1.058	35,66	657	28,90	1.175	34,93	678	27,54
Entre 30 e 50 anos	807	7,85	813	7,88	870	8,66	1.315	10,88	704	7,76	1.454	11,89
Acima de 50 anos	51	2,93	130	5,20	48	2,66	194	6,70	55	2,94	254	8,25
TOTAL	**1.621**	**10,81**	**1.572**	**10,64**	**1.976**	**13,34**	**2.166**	**13,98**	**1.934**	**13,51**	**2.386**	**15,09**

Número total de empregados contratados, desligados e taxa de rotatividade, por gênero GRI 401-1

	2021				2022				2023			
Gênero	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Homens	728	8,67	764	8,89	965	11,61	1.050	12,12	1.029	12,61	1.145	13,32
Mulheres	893	13,50	808	12,86	1.011	15,54	1.116	16,35	905	14,72	1.241	17,45
TOTAL	**1.621**	**10,81**	**1.572**	**10,64**	**1.976**	**13,43**	**2.166**	**14,07**	**1.934**	**13,51**	**2.386**	**15,09**

Número total de empregados contratados, desligados e taxa de rotatividade, por região GRI 401-1

	2021				2022				2023			
Região	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou *turnover*	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou *turnover*	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou *turnover*
Norte	31	9,48	42	11,16	56	17,72	65	19,15	42	14,09	51	15,60
Nordeste	206	15,16	130	12,36	139	11,02	222	14,31	138	11,30	132	11,06
Centro-Oeste	49	3,70	93	5,36	159	11,79	157	11,71	163	12,34	187	13,25
Sudeste	1.288	12,02	1.102	11,15	1.417	13,33	1.505	13,75	1.368	13,41	1.817	15,61
Sul	45	4,36	148	9,34	201	19,44	196	19,20	215	20,40	199	19,64
Internacional	2	0,81	57	11,90	4	1,75	21	5,46	8	3,74	0	1,87
TOTAL	**1.621**	**10,81**	**1.572**	**10,64**	**1.976**	**13,34**	**2.166**	**13,98**	**1.934**	**13,51**	**2.386**	**15,09**

Licença-maternidade/paternidade GRI 401-3

	2023
Empregados que tiveram direito a tirar licença-maternidade	
Homens	8.163
Mulheres	6.148
Empregados que tiraram a licença (início e término em 2023)	
Homens	203
Mulheres	163
Empregados que tiraram a licença (início em 2022 e término em 2023)	
Homens	1
Mulheres	67
Empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade	
Homens	204
Mulheres	230
Empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho	
Homens	134
Mulheres	158
Taxa de retorno	
Homens	100
Mulheres	100
Taxa de retenção	
Homens	89,93
Mulheres	75,60

Diversidade, equidade e inclusão

GRI 3-3

Cientes de que os conceitos de Diversidade, equidade e inclusão são essenciais para promover um ambiente de trabalho mais justo, igualitário e acolhedor, reiteramos nosso o compromisso com o intuito de avançar nessa agenda. Desde 2022, aderimos à iniciativa 25by25 da IATA, que visa aumentar em 25% a representação feminina em cargos de liderança no setor até 2025.

50%

de pessoas negras em posições de liderança até 2030

Como novidades de 2023, introduzimos o Censo Demográfico da GOL, com o apoio de uma empresa do ramo, com o intuito de mapear nosso cenário interno atual e identificar pontos de atenção em termos de diversidade. Isso permitirá que adotemos estratégias para promover o avanço da temática na Companhia.

Outro passo significativo foi a adesão ao **Movimento Raça é Prioridade**, iniciativa do Pacto Global da ONU – Rede Brasil, na qualidade de empresa embaixadora, aos sermos protagonistas no avanço do ODS 5 (igualdade de gênero) no país e termos 50% de pessoas negras em posição de liderança até 2030. Reflexo das desigualdades socioeconômicas da sociedade brasileira, a GOL tem um grande desafio de trazer pretos e pardos para os ambientes de tomada de decisão. Atualmente, contamos com dois Colaboradores pardos na diretoria e 63 em posições de gerência e coordenadoria.

Colaboradores por classificação e raça/cor

CLASSIFICAÇÃO	Amarela	Branca	Indígena	Não declarada	Não informada	Parda	Preta	Total
Analistas	26	774	1	2	1	279	69	1.152
C-*Level*	1	8	0	0	0	1	0	10
Coordenadores	2	202	0	0	0	43	9	256
Diretores	2	16	0	0	0	2	0	20
Especialistas	4	150	0	0	0	24	7	185
Gerentes	5	125	1	0	0	20	7	158
Internacional	0	212	0	0	1	0	0	213
Operações	92	3.954	11	13	16	3.099	718	7.903
Tripulação comercial	68	2.312	1	2	6	385	53	2.827
Tripulação técnica	22	1.414	0	2	2	137	10	1.587
TOTAL	**222**	**9.167**	**14**	**19**	**26**	**3.990**	**873**	**14.311**

Passamos a apoiar, também, os movimentos: **Elas lideram 2030**, que busca atuar em prol da igualdade de gênero; **Mente em Foco**, que tem como cerne a saúde mental; e **Ambição Net Zero**, que incita as empresas a definirem compromissos em relação ao clima baseados na ciência (*na página 20 há todas as nossas adesões em diferentes temáticas*).

MOVIMENTO
ELAS LIDERAM 2030

MOVIMENTO
MENTE EM FOCO

MOVIMENTO
AMBIÇÃO NET ZERO

Além dessas associações, procuramos assegurar uma representatividade mais diversa na Companhia, que favoreça a pluralidade de visões. Nesse sentido, contamos com cinco Grupos de Afinidades que abordam as temáticas: acessibilidade, equidade racial, equidade de gênero, gerações e lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros (LGBT+).

Cada grupo conta com um diretor responsável e com Colaboradores de diversos setores que se reúnem mensalmente para compartilhar experiências, desenvolver ações de conscientização e inclusão e serem multiplicadores da cultura de diversidade na GOL.

Para nós, essa é uma jornada contínua, sendo que os letramentos são essenciais para que temas e conceitos sejam introduzidos e conhecidos por todos os membros da Companhia. E, para assegurar a ampliação do conhecimento e promover mudanças positivas e significativas, foram desenvolvidos treinamentos nessa temática. Veja os principais a seguir:

Treinamentos e sensibilizações

Ao longo de ano, realizamos o treinamento *Pocket* de Diversidade, Equidade e Inclusão, disponibilizado no *Workplace* da GOL. Com uma hora de duração, abrangeu os cinco recortes de afinidade da Companhia, trazendo os conceitos iniciais, as boas práticas e as recomendações para o dia a dia.

Na indústria da aviação, as frentes de manutenção de aeronaves e agentes de rampa de aeroportos são os cargos em que enfrentamos as maiores dificuldades relacionadas à temática. Por esse motivo, elaboramos um projeto exclusivo para a GOL Aerotech. Foi desenvolvido um treinamento presencial, com 40 horas de duração, distribuídas pelo período de cinco meses. O projeto contou com duas trilhas: uma para os líderes e outra para os liderados, e impactou mais de 400 pessoas. Para a liderança, por exemplo, foram abordados conceitos iniciais de diversidade, comunicação inclusiva e vieses inconscientes, com aplicação de *cases* práticos, customizados ao cenário da GOL Aerotech.

Acreditamos em lideranças transformadoras e promotoras da nossa cultura. Com foco ainda nesse público, desenvolvemos uma trilha de Diversidade e Inclusão. Mais de 150 líderes participaram de sensibilizações sobre acessibilidade, equidade de gênero, equidade racial, gerações e LGBT+, além de vieses inconscientes e dinâmicas lúdicas para esclarecer ainda mais os conteúdos apresentados.

Já para o Time de Colaboradores, foi realizada mentoria externa nos cinco temas de afinidade GOL. Todos os encontros foram finalizados com roda de conversa e contaram com a presença de membros do Grupo de Afinidades e convidados.

Para avançarmos no tema, foi desenvolvido um treinamento presencial de 40 horas, impactando mais de 400 pessoas da área de Manutenção.

GESTÃO DO TEMA

Com o compromisso da Alta Liderança e de cargos C-*Level*, a Companhia adota medidas como a definição do impacto, análise do contexto, estabelecimento de metas mensuráveis, desenvolvimento de estratégias, aplicação de recursos, engajamento de *stakeholders*, implementação, monitoramento e avaliação. Mantemos, ainda, transparência em nossa comunicação e promovemos o aprendizado contínuo sobre o tópico.

Reconhecemos que precisamos avançar no tema e quantificar melhor nossa avaliação do impacto, para que possamos ter mais eficiência na utilização de recursos, não somente em treinamentos, como em investimento social.

Nossos objetivos incluem expandir os Grupos de Afinidade, desenvolver treinamentos setoriais e corporativos mais abrangentes, criar um Guia de Boas Práticas, continuar com os Programas de Letramento e expandi-los para os aeroportos. Aumentar a representatividade de pessoas negras, de mulheres na Alta Liderança e de pessoas trans nas equipes.

OBJETIVO

Promoção de Cultura Inclusiva

METAS

- Criar treinamento sobre o Tema ESG e Diversidade, Equidade e Inclusão

INDICADORES

- Treinamentos realizados no Portal do Conhecimento

OBJETIVO

Conhecimento do Time de Águias

METAS

- Treinar 360 pessoas na GOL Aerotech sobre os temas de Diversidade, Equidade e Inclusão

INDICADORES

- Presença confirmada no Portal do Conhecimento e NPS após sua implantação

OBJETIVO

Debates sobre o tema

METAS

- Realizar três encontros virtuais para falar sobre o tema

INDICADORES

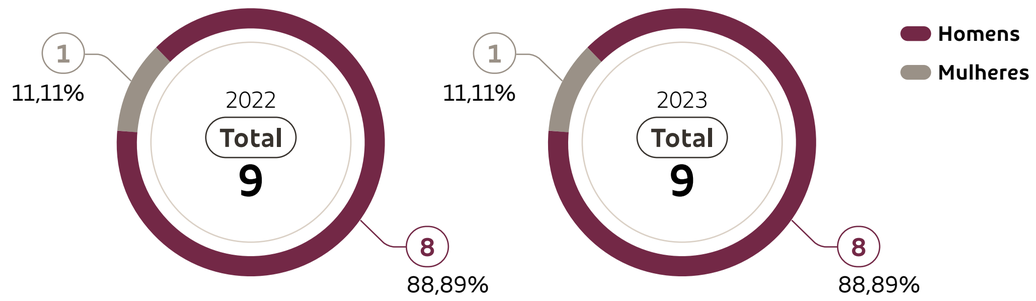
- Quantidade de Pessoas que visualizaram o material

Proporção salarial entre homem e mulher por categoria funcional* GRI 405-2

	Salário-base (R$)	Remuneração (R$)
Presidência e Vice-Presidências		
Razão homens X mulheres	0,29	1,25
Diretorias		
Razão homens X mulheres	1,05	1,11
Gerentes		
Razão homens X mulheres	0,81	0,7
Tripulação Técnica		
Razão homens X mulheres	0,85	0,68
Tripulação Comercial		
Razão homens X mulheres	0,93	0,91
Coordenadores		
Razão homens X mulheres	0,98	0,9
Especialistas		
Razão homens X mulheres	0,89	0,66
Analistas		
Razão homens X mulheres	0,95	0,97
Operações		
Razão homens X mulheres	0,59	0,59

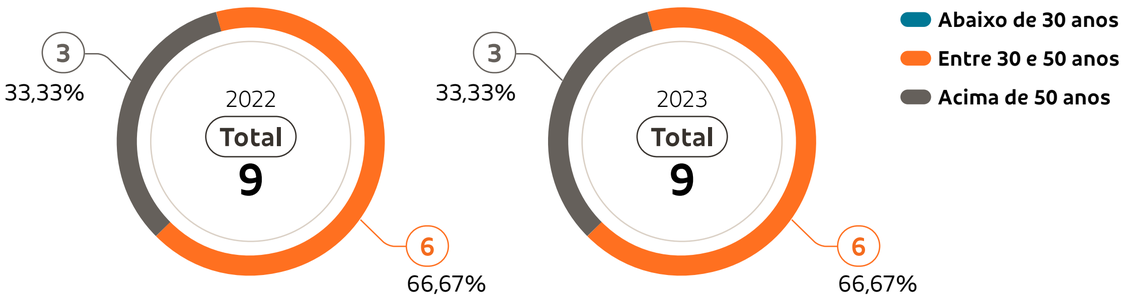
* Os dados deste indicador estão sendo reportados a partir de 2023.

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por gênero* GRI 405-1



* Os dados relacionados a indivíduos que integram os órgãos de governança da Companhia por gênero não foram divulgados em 2021.

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por faixa etária* GRI 401-1



* Os dados relacionados a indivíduos que integram os órgãos de governança da Companhia por faixa etária não foram divulgados em 2021.

Percentual de empregados por categoria funcional e gênero GRI 405-1

	2021		2022		2023	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Presidência e Vice-Presidência						
Nº	4	1	7	3	4	1
Percentual	80	20	70	30	80,00	20,00
Diretorias						
Nº	20	6	15	3	20	6
Percentual	76,92	23,08	83,33	16,67	76,92	23,08
Gerentes						
Nº	88	72	91	67	100	70
Percentual	55	45	57,59	42,41	58,82	41,18
Tripulação Técnica						
Nº	1.730	52	1.619	51	1.538	49
Percentual	97,08	2,92	96,95	3,05	96,91	3,09
Tripulação Comercial						
Nº	1.246	1.841	1.172	1.757	1.131	1.696
Percentual	40,36	59,64	40,01	59,99	40,01	59,99

	2021		2022		2023	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Coordenadores						
Nº	169	76	175	87	175	92
Percentual	68,99	31,01	66,79	33,21	65,54	34,46
Especialistas						
Nº	98	41	101	54	118	68
Percentual	70,50	29,50	65,16	34,87	63,44	36,56
Analistas						
Nº	431	468	493	545	533	626
Percentual	47,94	52,06	47,49	52,51	45,99	54,01
Operações						
Nº	4.600	4.059	4.637	3.939	4.544	3.540
Percentual	53,12	46,88	54,07	45,93	56,21	43,79
TOTAL						
Nº	**8.386**	**6.616**	**8.310**	**6.506**	**8.163**	**6.148**
Percentual	**55,90**	**44,10**	**56,09**	**43,91**	**57,04**	**42,96**

Percentual de empregados por categoria funcional e faixa etária GRI 405-1

	2021		2022		2023	
	Nº	Percentual	Nº	Percentual	Nº	Percentual
Presidência e Vice-Presidência						
Abaixo de 30 anos	0	0	0	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	4	80	10	100	5	100
Acima de 50 anos	1	20	0	0	0	0
TOTAL	**5**	**100**	**10**	**100**	**5**	**100**
Diretorias						
Abaixo de 30 anos	0	0	0	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	22	84,62	16	88,89	23	88,46
Acima de 50 anos	4	15,38	2	11,11	3	11,54
TOTAL	**26**	**100**	**18**	**100**	**26**	**100**
Gerentes						
Abaixo de 30 anos	1	0,62	0	0	1	0,59
Entre 30 e 50 anos	142	88,75	145	91,77	155	91,18
Acima de 50 anos	17	10,63	13	8,23	14	8,24
TOTAL	**160**	**100**	**158**	**100**	**170**	**100**
Tripulação Técnica						
Abaixo de 30 anos	169	9,48	128	7,66	89	5,61
Entre 30 e 50 anos	1.168	65,54	1.159	69,40	1.120	70,57
Acima de 50 anos	445	24,97	383	22,93	378	23,82
TOTAL	**1.782**	**100**	**1.670**	**100**	**1.587**	**100**
Tripulação Comercial						
Abaixo de 30 anos	319	10,34	249	8,50	215	7,61
Entre 30 e 50 anos	2.351	76,16	2.242	76,55	2.152	76,12
Acima de 50 anos	417	13,50	438	14,95	460	16,27
TOTAL	**3.087**	**100**	**2.929**	**100**	**2.827**	**100**

	2021		2022		2023	
	Nº	Percentual	Nº	Percentual	Nº	Percentual
Coordenadores						
Abaixo de 30 anos	9	3,67	11	14,20	18	6,74
Entre 30 e 50 anos	194	79,18	208	79,39	211	79,03
Acima de 50 anos	42	17,15	43	16,41	38	14,23
TOTAL	**245**	**100**	**262**	**100**	**267**	**100**
Especialistas						
Abaixo de 30 anos	11	7,91	14	9,03	15	8,06
Entre 30 e 50 anos	111	79,86	120	77,42	149	80,11
Acima de 50 anos	17	12,23	21	13,55	22	11,83
TOTAL	**139**	**100**	**155**	**100**	**186**	**100**
Analistas						
Abaixo de 30 anos	299	33,26	355	34,20	406	35,03
Entre 30 e 50 anos	570	63,40	647	62,33	707	61,00
Acima de 50 anos	30	3,34	36	3,47	46	3,97
TOTAL	**899**	**100**	**1.038**	**100**	**1.159**	**100**
Operações						
Abaixo de 30 anos	2.189	25,28	2.210	25,77	2.264	28,01
Entre 30 e 50 anos	5.711	65,95	5.495	64,07	4.944	61,16
Acima de 50 anos	759	8,77	871	10,16	876	10,84
TOTAL	**8.659**	**100**	**8.576**	**100**	**8.084**	**100**
TOTAL						
Abaixo de 30 anos	**2.997**	**19,98**	**2.967**	**20,02**	**3.008**	**21,02**
Entre 30 e 50 anos	**10.273**	**68,48**	**10.042**	**67,78**	**9.463**	**66,13**
Acima de 50 anos	**1.732**	**11,54**	**1.807**	**12,20**	**1.840**	**12,85**
TOTAL	**15.002**	**100**	**14.816**	**100**	**14.311**	**100**

Percentual de empregados de grupos minoritários e/ou vulneráveis por categoria funcional GRI 405-1

	2021		2022		2023	
	N°. de empregados de grupos minoritários	Percentual	N°. de empregados de grupos minoritários	Percentual	N°. de empregados de grupos minoritários	Percentual
Negros e Pardos						
Conselho de Administração	0	0	0	0	0	0
Presidência e Vice--Presidências	0	0	2	20	0	0
Diretorias	1	6,25	0	0	3	11,54
Gerentes	21	13,13	25	15,82	27	15,88
Tripulação Técnica	157	8,81	153	9,16	147	9,26
Tripulação Comercial	464	15,03	449	15,33	438	15,49
Coordenadores	46	17,77	51	19,47	52	19,48
Especialistas	18	12,95	17	10,97	31	16,67
Analistas	211	23,47	316	30,44	348	30,03
Operações	3.927	45,30	3.919	45,70	3.817	47,22
TOTAL	**4.900**	**32,66**	**4.930**	**33,27**	**4.863**	**33,96**

	2021		2022		2023	
	N°. de empregados de grupos minoritários	Percentual	N°. de empregados de grupos minoritários	Percentual	N°. de empregados de grupos minoritários	Percentual
PCDs						
Conselho de Administração	0	0	0	0	0	0
Presidência e Vice--Presidências	0	0	0	0	0	0
Diretorias	0	0	0	0	0	0
Gerentes	0	0	0	0	1	0,59
Tripulação Técnica	1	0,06	1	0,06	1	0,06
Tripulação Comercial	2	0,06	2	0,06	2	0,07
Coordenadores	1	0,45	1	0,40	1	0,37
Especialistas	0	0	0	0	0	0
Analistas	4	0,45	6	0,58	9	0,78
Operações	218	2,64	203	2,51	177	2,19
TOTAL	**226**	**1,53**	**213**	**1,50**	**191**	**1,33**

Lançamos o guia de boas práticas

Outro passo importante foi o lançamento de um guia para consulta rápida no dia a dia, com linguagem simples e descomplicada sobre as pautas de diversidade, equidade e inclusão. O documento apresenta conceitos da temática e aborda assuntos como grupos minorizados, equidade racial, LGBT+, acessibilidade e etarismo. Contém, ainda, dicas para uma comunicação sem preconceito ou discriminação, esclarecendo expressões usadas no dia a dia, mas com viés preconceituoso. Também traz orientações sobre comunicação não conflituosa no cotidiano.

Saúde e segurança

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

Adotamos um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho aderente às leis trabalhistas, acordos e convenções coletivas, demais regulamentações setoriais, requisitos de licenciamento e autorizações. Atendemos, ainda, ao Ministério Público do Trabalho (MPT), requisitos de fiscalização e inspeção e normas reguladoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego.

Para isso, contamos com um sistema abrangente de gestão de saúde e segurança ocupacional que visa garantir a proteção de todos os Colaboradores. O sistema cuida de toda a parte operacional, que contempla equipamentos e treinamentos, como forma de monitorar e acompanhar a saúde de nosso Time de Águias, e abrange quem trabalha em tempo integral, parcial e em período permanente.

Os profissionais prestadores dos serviços de saúde do trabalho possuem requisitos de qualidade específicos, incluindo registro no Ministério do Trabalho, no Conselho Regional de Medicina e especialização em medicina do trabalho.

GESTÃO DE RISCOS À SAÚDE

Contribuindo para a gestão do tema, em 2023, implementamos alguns processos para identificar e avaliar perigos e riscos em locais de trabalho e atividades, como inspeções de segurança, avaliação de riscos ergonômicos, simulações de emergência e monitoramento de exposição a produtos químicos, dentre outros. Importante salientar que nossas políticas e processos garantem ao Colaborador o direito de se retirar de situações de trabalho que possam causar acidente de trabalho ou doença profissional.

Outras duas maneiras para garantirmos a qualidade dos processos de identificação e avaliação de perigos e riscos são as capacitações e as certificações. Todo o acompanhamento é feito por meio de indicadores de desempenho, treinamentos contínuos e melhorias de processos, bem como investimento em tecnologia e equipamentos e revisão de políticas e procedimentos.

Os serviços de saúde abrangem exames médicos ocupacionais, avaliação de riscos ocupacionais, gestão de atestados e licenças, educação em ergonomia, campanhas de saúde e bem-estar, auditorias de saúde e segurança, elaboração de documentação legal e apoio em programas de reabilitação.

Amarrando nossas iniciativas, os temas de saúde e segurança são trabalhados por meio de canais de comunicação, *workshops* e treinamentos, campanhas, comitês etc. Os relatos de perigos podem ser realizados por meio de *e-mails* específicos, *intranet*, reuniões de segurança e plataforma específica, com anonimato garantido. É possível, também, comunicar diretamente para a equipe de saúde e segurança do trabalho.

Principais riscos ocupacionais mapeados

Os principais tipos de doenças profissionais mapeadas incluem lesões por esforço repetitivo (LER), distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (Dort), pneumonias e doenças respiratórias, perda auditiva induzida pelo ruído (Pair), intoxicações e envenenamentos, doenças de pele, estresse ocupacional, doenças infecciosas, cânceres ocupacionais, doenças cardiovasculares ocupacionais, distúrbios neuropsicológicos, doenças ocupacionais relacionadas à radiação e problemas de saúde mental.

Os perigos que podem resultar nessas doenças profissionais incluem agentes químicos, físicos e ergonômicos. A GOL identificou essas possibilidades por meio processos que incluem agentes de risco, avaliação da exposição, identificação de doenças relacionadas ao trabalho, estabelecimento de medidas de controle etc.

As medidas tomadas para mitigá-los incluem o uso de Equipamentos de Proteção Individual – EPIs –, monitoramento de exposição, inspeções regulares, educação e treinamento, melhoria contínua, envolvimento dos trabalhadores e conformidade com legislação e regulamentação.

Dentre os tipos de incidentes considerados pela GOL estão: quedas, acidentes com veículos e com equipamentos, quedas de objetos, exposição a substâncias químicas e queimaduras. Os dados são coletados cotidianamente e analisados de forma objetiva e imparcial. Além das inspeções e avaliações, também são levantados os dados de saúde ocupacional, de treinamento e conscientização. Em 2023, foram registrados 14 casos de doenças profissionais com notificação obrigatória, sem nenhum óbito.

Com o intuito de reduzir as ocorrências em 2024, os incidentes mapeados nesse ciclo focaram em etapas como a investigação de causa-raiz, descrição detalhada, coleta de informações, notificação, avaliação de gravidade e probabilidade. **TR-AF-540A.1**

Inspeções, avaliação de riscos e simulações de emergência estão entre os recursos utilizados na operação para garantir a segurança dos Colaboradores.

Produtos e serviços que podem gerar impactos na saúde e na segurança de Clientes

GRI 403-7, 416-1, 416-2

Procuramos gerar impactos positivos na saúde e na segurança de nossos Clientes e, assim, garantir a satisfação desse público ao longo de toda a sua jornada. Além de mapearmos os perigos e riscos presentes nas atividades desenvolvidas por Colaboradores, tanto em operações próprias quanto em parcerias de negócios, observamos produtos e serviços disponibilizados que podem gerar impactos negativos e contamos com estratégias que driblam esses riscos.

Os principais são:

Impacto potencial	Estratégia de combate
Alimentos e bebidas	Verificação da segurança e qualidade para atender aos padrões sanitários
Produtos de higiene	Disponibilidade de produtos para promover a saúde e segurança dos passageiros
Política de bagagem	Seguimos políticas para evitar risco à saúde e à segurança
Entretenimento a bordo	Garantia de conformidade com padrões de segurança
Acessibilidade	Garantir de acesso para passageiros com necessidades especiais
Transporte de animais e menores desacompanhados	Políticas claras e procedimentos operacionais

Por considerarmos todos os aspectos legais nas escolhas de produtos e serviços e seguirmos todas as diretrizes vigentes, não foram registrados casos que resultaram em penalidades ou advertência.

Comitês de saúde e segurança

Outro mecanismo que nos auxilia na prevenção de riscos são os comitês de saúde e segurança formados por Colaboradores responsáveis por acompanhar o processo de identificação de perigos e riscos nos locais de trabalho, propor medidas de prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, participar da implementação dessas medidas, investigar e analisar acidentes e doenças decorrentes do trabalho e promover a conscientização, educação e treinamento.

Esses comitês participam, junto ao Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), dos debates sobre o planejamento e execução do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), que recomendam a paralisação de máquinas ou setores quando há risco iminente de acidente, por exemplo. No cotidiano, são realizadas ainda inspeções periódicas.

Capacitações no tema

Os treinamentos e capacitações incluem integração ou orientação para novos Colaboradores prevenção de quedas, combate a incêndios, ergonomia, uso de EPIs, comunicação de riscos, trabalho em espaços confinados e em altura, operação de máquinas e equipamentos, movimentação de cargas, emergências, prevenção de doenças etc.

Nosso público interno recebe treinamentos conforme a exposição ao risco em suas respectivas tarefas, sendo que temas gerais e orientações de segurança abrangem toda a Companhia. O controle é realizado pelo setor da Academia de Águias e segue procedimentos específicos.

Promoção da saúde e do bem-estar

Como forma de estimular o cuidado com a saúde e o bem-estar do Time de Águias, a GOL oferece iniciativas e programas que incluem planos de saúde complementares, clínicas ou centros de saúde no local, parcerias com instituições de saúde, programas de bem-estar, assistência psicológica, horários flexíveis, acesso a atendimentos *online* etc.

Também disponibiliza programas de prevenção de doenças não relacionadas ao trabalho (estendível aos familiares) como controle de peso e nutrição, exercícios e atividades físicas, campanhas de vacinação, saúde mental e bem-estar emocional, rastreamento de saúde, gestão do estresse, prevenção de doenças crônicas, saúde bucal e controle do consumo de álcool e drogas.

Os participantes dos comitês atuam na elaboração do Plano de Ação de Prevenção de Acidentes (Papa) e têm relevância e autoridade significativa nos processos de tomada de decisões relacionadas ao tema na GOL.

A Companhia adere a normas e padrões como a ISO 45001 - de gestão de saúde e segurança ocupacional, a Norma NR-10 - que trata da segurança em instalações e serviços em eletricidade, e a Norma NR-12 - referente à segurança no trabalho em máquinas e equipamentos.

GOL 2gether

Concebido como ação preventiva de saúde emocional, o **Programa GOL2Gether** dedicou atenção aos Tripulantes da Companhia. Em 2024, será expandido para comissários e para membros das áreas administrativa e de manutenção. Conta com o acolhimento inicial de seus próprios pares, pilotos que foram capacitados no programa. A iniciativa é formada, também, por psicólogos e especialistas em fadiga humana, que oferecem apoio aos interessados. Sigiloso e confidencial, o GOL2Gether não tem caráter punitivo.

Informações a respeito de acidentes de trabalho GRI 403-9

	2021		2022		2023	
Classe	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)
Número de horas trabalhadas	30.389.869		27.733.289		28.634.932	0
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho;	0		0		0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0		0		0	0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória; (incluir óbitos)	62		148		183	0
Número de acidentes com afastamento	46		72		81	0
Número de acidentes sem afastamento	16		19		18	0

Não monitoramos os dados de acidentes de trabalho de terceiros.

Clientes

GRI 3-3

Em 2023, registramos um *market share* de 28% no setor de transporte aéreo, ao transportarmos, no ano, 31,8 milhões de passageiros, em 222.351 decolagens - um aumento de 12,1% e 10,1%, respectivamente, na comparação com o ano anterior.

Operamos em 75 destinos nacionais e internacionais e adicionamos seis novas bases GOL aos voos domésticos: Araçatuba (ARU), Brasília (BSB), Juiz de Fora (IZA), Ribeirão Preto (RAO), São José do Rio Preto (SJP) e Uberaba (UBA). Nas operações internacionais, acrescentamos as rotas Confins (CNF) - Ezeiza (EZE), Porto Seguro (BPS) - EZE, Salvador (SSA) - Montevidéu (MVD) [rota sazonal], Florianópolis (FLN) - Córdova (COR) [rota sazonal], João Pessoa (JPA) - EZE e Galeão (GIG) - EZE.

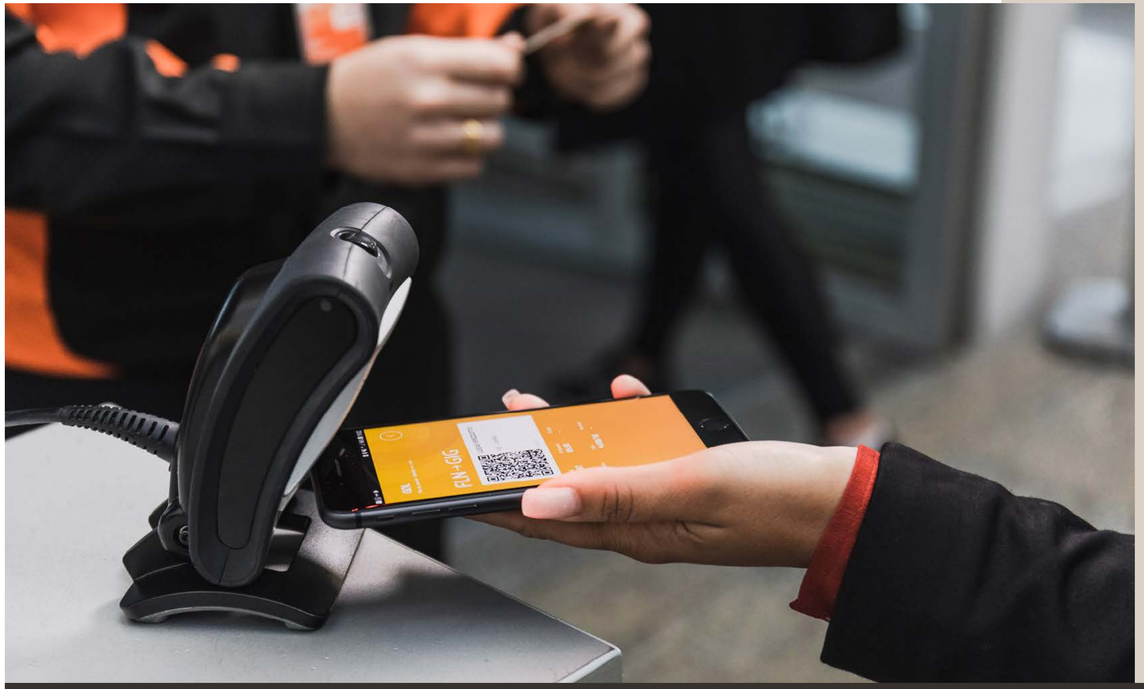
Parcerias com outras companhias aéreas nos permitem oferecer voos *codeshare*, o que facilita a conexão entre diferentes destinos não operados diretamente pela Companhia.

Ainda, alinhado à nossa estratégia de expansão e ao propósito da GOL de Ser a Primeira para Todos, estamos em processo de renovação e modernização da frota junto à Boeing, o que trará ainda mais conforto à experiência de viagem de nossos Clientes. (*leia mais na página 08*).

Como o Cliente é o nosso motivo de existência, todas as iniciativas de diferentes áreas da Companhia convergem para que esse público tenha uma boa experiência na GOL. Contamos com uma diretoria específica para tratar desse tema, responsável analisar o contexto, desenvolver estratégias, alocar recursos, engajar *stakeholders* e monitorar, dentre outras atribuições.

A eficácia dessas medidas é verificada por meio de avaliações de impacto, sistemas de medição, *feedback* de *stakeholders*, mecanismos de queixa, avaliações externas de desempenho e *benchmarking*. Ao ouvirmos nossos Clientes, melhoramos processos e, consequentemente, a experiência e a satisfação deles.

Os objetivos, metas e indicadores utilizados para avaliar o progresso incluem melhoria contínua no atendimento a passageiros com necessidades especiais e em situações de contingência. As medições são feitas por indicadores como o *Net Promoter Score* – NPS –, que mensura a probabilidade de uma pessoa indicar determinada marca ou serviço a outra pessoa, e o Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC), dentre outros.



28%
de *market share* no setor de transporte aéreo

31,8 MI
de passageiros em 75 destinos nacionais e internacionais

222.351
decolagens, um aumento de 10,1% em comparação ao ano anterior

SERVIÇOS GOL

Assento GOL+ Conforto

Oferece poltronas com mais espaço para as pernas e mais reclinação para descansar; prioridade no *check-in* e embarque; acesso ao compartimento de bagagem exclusivo.

Premium Economy

Serviço de bordo diferenciado; assento do meio livre e 50% mais inclinação; compartimentos de mão exclusivos; kit conforto; antecipação de voo; primeira e segunda bagagens despachadas gratuitamente; entretenimento de bordo; flexibilidade para alteração/cancelamento de voo.

GOL *online*

Plataforma com filmes, séries, TV a bordo e diversos outros conteúdos acessados pelo celular.

Assento extra

Para uma experiência de viagem mais tranquila e privada.

Acompanhamento voe junto

Serviço de assistência ao menor desacompanhado durante as viagens.

Viajando com animais de estimação

Para *pet* de até 10 kg.

GOLLOG recebe o selo Ipata

A unidade foi certificada com o selo da *International Pet and Animal Association* (Ipata), reforçando nossa excelência e compromisso no transporte de animais. O reconhecimento reflete as melhorias contínuas realizadas no transporte de pets pela GOLLOG, como o Plano de Crise Pet, os espaços Pets, a passagem pet cabine com milhas etc.

Fornecedores

GRI 3-3

A GOL conta com uma cadeia de fornecedores nacionais e internacionais ampla e diversificada, que passa por peças de reposição para manutenção de aeronaves, combustíveis de aviação, até empresas de alimentos e bebidas para os passageiros. O valor estimado de pagamentos efetuados, no período, aos mais de 1.500 fornecedores de pequeno, médio e grande portes, foi de R$ 9.170.179. **GRI 2-6**

Essa extensa cadeia de fornecimento garante a qualidade e a eficiência de nossos serviços. É categorizada como tática e estratégica, seja pelo volume financeiro, porte da empresa parceira e/ou importância para a nossa operação. Já com relação ao combustível (querosene de aviação – QAV), mantivemos no ano a parceria firmada com a Vibra Energia – contrato que se estende até 2025.

R$ 9.170.179

é o valor estimado pago para nossa cadeia de fornecedores

A gestão eficaz dessa cadeia de fornecedores conta com uma política específica de qualificação técnica, além de uma instrução de trabalho para aqueles identificados com mais impacto para a segurança das operações.

A seleção e a contratação consideram o comprometimento com condutas éticas e solidez reputacional, sendo que não houve mudança significativa nos parceiros de negócios ou em outros aspectos relacionados às operações da GOL em 2023. A mitigação dos impactos da cadeia de fornecedores é feita por meio de políticas, análises e controles que consideram aspectos como segurança e *compliance*. **GRI 2-6**

Como novidade do período, passamos a acompanhar critérios de sustentabilidade na contratação, embora nossa seleção de fornecedores não considere especificamente impactos ambientais e nem sociais. Atualmente, todos os fornecedores precisam estar de acordo e agir conforme as políticas de *compliance*, anticorrupção e o Código de Ética da Companhia.

O manual de conduta e as diretrizes para terceiros são documentos que reforçam a necessidade desse público estar alinhado com o posicionamento da GOL. Se na contratação for identificada alguma divergência dos compromissos estipulados, a GOL não procede com a parceria. Em 2024, esse processo passará a considerar também aspectos ambientais, sociais e de governança com um olhar aprofundado em linha com a publicação da Diretiva de *Due Diligence* de Sustentabilidade Corporativa – CSDDD, na sigla em inglês – da Comissão Europeia. **GRI 308-1, 414-1, 414-2**

Também adquirimos uma nova ferramenta de automação do *sourcing* de fornecedores de material aeronáutico, com o uso de inteligência artificial, que permitirá desenvolver novos potenciais fornecedores e poupar recursos ao diminuir o tempo de respostas a nossos Clientes internos, otimizando o tempo de espera.

Ainda não realizamos avaliações para identificar os impactos ambientais causados por nossos fornecedores, no entanto, pretendemos elaborar um Plano de Engajamento dos *Stakeholders* em 2024. **GRI 308-2**

O documento pode ser acessado pelo *link*: **Fornecedores | GOL Linhas Aéreas (voegol.com.br)**.

Complementando o Código de Ética da GOL, contamos com as Diretrizes de Conduta para Terceiros na relação com a GOL, que tem por objetivo regular a conduta ética de parceiros. GRI 205-2

Sociedade

Criado em 2010 a partir da necessidade de se formar mão de obra especializada para o setor de aviação, o **Instituto GOL** nasceu alinhado ao valor da sustentabilidade e atuava em cinco pilares: educação e esporte, civismo, acessibilidade e voluntariado.

Para apoiar a estratégia ESG da GOL, em 2022 iniciamos um processo de renovação do Instituto. Consolidado em 2023, a primeira iniciativa foi a revisão de nossa **Política de Apoio Social**, pela qual reorientamos nosso foco para o pilar educação, com três premissas: alfabetização, educação técnica profissionalizante e diversidade, equidade e inclusão.

O direcionamento do Instituto GOL está alinhado à estratégia ESG da GOL e tem como foco o ODS 4 - itens 4.2 (Assegura acesso à educação infantil de qualidade para todas as crianças) e 4.5 (Elimina disparidades na educação e garante igualdade de acesso para todos) e ODS 8 - item 8.3 (Incentiva empregos decentes, empreendedorismo e o crescimento de pequenas empresas). Em 2023, foi aberto um novo edital para selecionar entidades que farão parte do portfólio da Companhia em 2024 e 2025.

A atuação é dividida em duas iniciativas: o **Programa de Passagens** e o **Programa de Voluntariado Águias do Bem** (relançado no período). Na primeira, serão 6 mil passagens aéreas distribuídas entre 2024 e 2025. E na segunda, os Colaboradores interessados passarão por um treinamento, em que abordaremos conceitos como o que é ser um voluntário e comprometimento com a causa, entre outros aspectos. Após esse processo, poderá escolher, entre as várias instituições apoiadas pela Companhia, qual deseja auxiliar na qualidade de voluntário.

Avançamos pela escolha de uma nova diretoria, que tem como presidente o *Chief People Officer* – CPO – da Companhia, o Sr. Jean Carlo Nogueira, responsável por Gente, Cultura e ESG. Compõem a diretoria, ainda, Ana Cristina (vice-presidente e diretora Operacional de Aeroportos), Cristiane Viana (diretora Administrativa e Gerente Executiva de Planejamento, Capacity e Escala) e Felipe Sobrinho (que acumula os cargos de diretor executivo do Instituto e gerente de ESG da GOL).

Instituto GOL

O INSTITUTO GOL ATUA EM DUAS FRENTES: PROGRAMA DE PASSAGENS E PROGRAMA DE VOLUNTARIADO ÁGUIAS DO BEM.

Propósito

Promover oportunidade para todos.

Missão

Atuar em conjunto para realizar ações que promovam mudanças positivas na comunidade, proporcionando ensino, capacitação de pessoas e garantir efetividade nas ações em prol da aviação.

Crenças

SEGURANÇA
Transparência e seriedade em projetos

EDUCAÇÃO
A base de todas as nossas ações

COLABORAÇÃO
Decolar junto para irmos mais longe

DIVERSIDADE
Ser plural para construir equidade

RESPEITO
Tratar o outro como ele quer ser tratado

+ 100
organizações sociais apoiadas desde o início do programa, em 2010

15.285 kg
transportados pela GOLLOG

23.731
passagens disponibilizadas para organizações sociais desde 2006

3.064
em 2023

No período coberto pelo relato, a Companhia investiu e apoiou projetos de infraestrutura ou serviços nas comunidades em que atua. Foram 47 Organizações Sociais beneficiadas por meio do programa de doação de passagens, que disponibilizou 3.081 bilhetes, equivalentes a R$ 3.925.194. Do total ofertado, foram utilizados o equivalente a R$ 3.340.428. **GRI 203-1**

Centro de Memória GOL

Dedicado a preservar e celebrar a história da Companhia, o Centro de Memória GOL foi fundado em 2019. Localizado na sede, em São Paulo, ele conta com um acervo de documentos, fotografias, vídeos e objetos que relatam a evolução da Companhia ao longo dos anos, bem como seus marcos, conquistas e inovações.

Configura-se como um agente ativo na construção da cultura organizacional da GOL. Por meio de suas atividades educativas e culturais, como exposições temporárias, palestras, *workshops* e visitas guiadas, o Centro promove a valorização da história da aviação no país, fortalece o senso de pertencimento dos Colaboradores e contribui para a formação de uma identidade organizacional sólida e vibrante.

Novos tempos para a Terra

NESTE CAPÍTULO:

- Gestão ambiental
- Mudanças climáticas
- Energia
- Água
- Resíduos

Gestão ambiental

Ciente de que as companhias aéreas são responsáveis por cerca de 2,4% das emissões globais de GEE*, especialmente devido à queima de combustíveis fósseis utilizados nas aeronaves, a GOL tem evoluído significativamente na adoção de medidas para reduzir seu impacto ambiental.

Embora essa porcentagem pareça pequena em comparação com outros mercados da economia, o setor é de difícil descarbonização, por fatores diversos, como a baixa disponibilidade de combustíveis sustentáveis, por exemplo. Hoje, a produção global de Combustível Sustentável de Aviação – SAF, na sigla em inglês – ainda é incipiente e enfrenta desafios de escalabilidade e custos elevados.

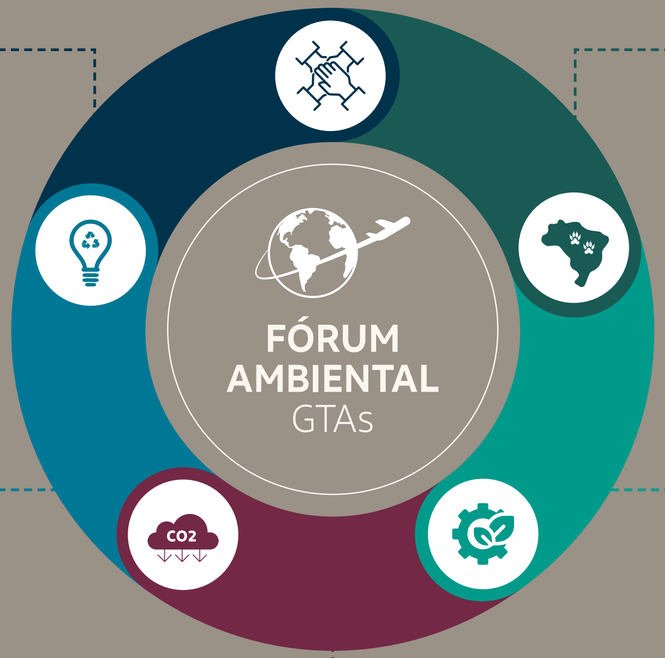
Apesar dos desafios, avançamos na sistematização de ações que nos auxiliem a evitar, reduzir e mitigar o impacto negativo de nossas operações. Para isso, em 2023, implementamos o Sistema de Gestão Ambiental (SGA) que nos apoia no monitoramento e na medição de emissões de GEE, na identificação de oportunidades de redução e na melhoria da eficiência ambiental de nossas atividades.

Implementamos o Sistema de Gestão Ambiental que nos apoia no monitoramento e na medição de emissões de GEE.

E, para incentivar a troca de ideias entre nosso **Time de Águias**, criamos os **Grupos de Trabalho Ambientais** (GTAs). Ao longo do ano, 22 Colaboradores de diferentes áreas estratégicas se debruçaram para discutir, debater temas e propor metas relacionados aos cinco pilares:

* De acordo com o relatório do Painel Intergovernamental para a Mudança de Clima (IPCC) intitulado *Aviation and the Global Atmosphere* (Aviação e a Atmosfera Global, em tradução livre), que detalha as contribuições do setor para as emissões globais de CO_2 e outros GEEs.

Grupo de trabalhos ambientais - GTAs



Ações ambientais

Constrói valores ambientais de forma individual e coletiva, por meio de ações em prol da disseminação de conhecimentos, habilidades, atitudes e competências voltadas para a conservação do meio ambiente.

Biodiversidade

Fomenta ações voltadas à preservação da diversidade biológica, apoia as atividades relacionadas ao gerenciamento do risco de fauna nas operações e atua contra o tráfico de animais silvestres.

Ecoeficiência

Promove o conceito do uso racional dos recursos ambientais na produção de bens e serviços, priorizando insumos mais sustentáveis. Também atua de forma estratégica na redução, reutilização e reciclagem de resíduos.

Gestão ambiental

Estabelece critérios para práticas e métodos de gerenciamento ambiental a fim de reduzir os impactos ambientais das operações e de atender aos requisitos legais aplicáveis.

Mudanças climáticas

Gerencia e analisa as emissões de GEE por meio do inventário de carbono. Propõe medidas de controle, como compensação e neutralização de CO_2 por meio de novas tecnologias mais sustentáveis, para que metas de curto prazo possam ser atingidas até 2050.

Um dos trabalhos desenvolvidos pelos GTAs é a realização semestral do **Fórum Ambiental**, que debate o aperfeiçoamento de procedimentos, processos e boas práticas em meio ambiente na GOL.

Atualmente, a área de ESG da Companhia é responsável pela coordenação e organização das atividades tanto dos GTAs, quanto dos Fóruns Ambientais. Para 2024, está em desenvolvimento a criação do Comitê de ESG não estatutário.

Conheça nossas principais metas e indicadores dos GTAs:

GTA- AÇÕES AMBIENTAIS

ESCOPO

Levantamento de aspectos e impactos ambientais

METAS E INDICADORES

- 100% das atividades mapeadas até 2024

ESCOPO

Licenciamento Ambiental

METAS E INDICADORES

- 100% das bases licenciadas até 2026

ESCOPO

Gestão de requisitos legais

METAS E INDICADORES

- 100% dos requisitos legais aplicáveis atendidos até 2027

ESCOPO

Ibama – CTF/APP*

METAS E INDICADORES

- Regularidade ambiental até 2026

ESCOPO

Gerenciamento de riscos ambientais

METAS E INDICADORES

- 100% dos riscos ambientais mapeados até 2024

ESCOPO

Auditoria Ambiental

METAS E INDICADORES

- Contratação de consultoria ambiental até 2024

ESCOPO

Certificação IEnvA Estágio 2

METAS E INDICADORES

- Recertificação em novembro de 2024

* Cadastro Técnico Federal de Atividades Potencialmente Poluidoras e/ou Utilizadoras de Recursos Ambientais – CTF/APP.

GTA- ECOEFICIÊNCIA

ESCOPO

Gestão de recursos hídricos e efluentes industriais

METAS E INDICADORES

- Levantamento das leis aplicáveis até 2025 (fazer mapeamento de campo das condições hidráulicas das bases e Aerotech)

ESCOPO

Eficiência energética

METAS E INDICADORES

- 100% de iluminação mais eficiente na Aerotech e sede até 2026 (fazer mapeamento dos pontos de consumo)

ESCOPO

Gestão de produtos químicos e insumos

METAS E INDICADORES

- 100% da gestão dos produtos controlados até 2024 (manter atualizados os certificados junto ao órgão fiscalizador)

ESCOPO

Gerenciamento de resíduos sólidos

METAS E INDICADORES

- Implementar Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos – PGRS – em todas as bases até 2025

GTA- MUDANÇAS CLIMÁTICAS

ESCOPO

Programa de monitoramento de emissões atmosféricas

METAS E INDICADORES

- Fazer o monitoramento das fontes emissoras e desenvolver um trabalho de campo até 2024, para identificar possíveis fontes não reportadas

ESCOPO

GHG Protocol (Fundação Getulio Vargas – FGV)

METAS E INDICADORES

- Publicar anualmente no Registro Público de Emissões (RPE), o inventário de CO_2. aprimorar o levantamento das emissões do escopo 3 até 2025

ESCOPO

CORSIA*

METAS E INDICADORES

- Obrigações de compensação e redução de combustível admissíveis pelo Corsia - programa da Organização da Aviação Civil Internacional (Icao, na sigla em inglês). Ciclos 2024-2026/2027-2029/2030-2032

ESCOPO

CDP e ICO2

METAS E INDICADORES

- Promover aderência anual ao CDP, a fim de melhorar a pontuação que atualmente é B-. Buscar a melhoria contínua nas ações de gerenciamento, controle e monitoramento das emissões

ESCOPO

Redução das emissões de GEE

METAS E INDICADORES

- Uso de sistemas agroflorestais e de SAFs, Rota Carbono Neutro, aeronaves mais eficientes, compensação de viagens corporativas e Programa Meu Voo Compensa

* Sigla em inglês para Esquema de Compensação e Redução de Carbono para a Aviação Internacional.

GTA- AÇÕES AMBIENTAIS

ESCOPO

Treinamentos ambientais

METAS E INDICADORES

- 100% dos Colaboradores deverão ser treinados até 2025 (por meio do Portal do Conhecimento e treinamentos específicos para lideranças)

ESCOPO

Campanhas ambientais

METAS E INDICADORES

- **22 de março** – Dia da Água
- **5 de junho** – Dia do Meio Ambiente
- **21 de setembro** – Dia da Árvore
- **14 de agosto** – Dia do Combate à Poluição (Fazer ações na Aerotech, bases e Smiles)

ESCOPO

Plano de Atendimento à Emergência Ambiental (PAE)

METAS E INDICADORES

- Ministrar treinamento sobre o uso do Kit de Emergência Ambiental e realizar simulado anual na Aerotech

ESCOPO

Ronda Ambiental

METAS E INDICADORES

- Desenvolver ações de engajamento junto à liderança para implementação da Ronda Ambiental periodicamente até 2024

GTA- BIODIVERSIDADE

ESCOPO

Programa de proteção a fauna e flora

METAS E INDICADORES

- Apoia as atividades relacionadas ao gerenciamento do risco à fauna nas operações

ESCOPO

Transporte de animais silvestres

METAS E INDICADORES

- Divulgar as ações de transporte de animais na GOLLOG e auxiliar no aprimoramento dessa atividade até 2026

ESCOPO

Apoio a projetos sobre biodiversidade

METAS E INDICADORES

- Buscar parceria com ONGs até 2026, a fim de apoiarmos a causa

ESCOPO

Módulo IEnvA *Illegal Wildlife Trafficking* (IWT)

METAS E INDICADORES

- Certificação Módulo IWT até 2026 (apoiando ações contra o tráfico de animais silvestres)

Mudanças climáticas

GRI 3-3, 201-2, 3-3, TR-AF-110A.2

Em 2023, o Brasil e o mundo enfrentaram eventos climáticos extremos. As mudanças climáticas, intensificadas pelo fenômeno *El Niño*, tiveram um impacto profundo na vida cotidiana de várias comunidades, resultando em destruição material e degradação ambiental, além de riscos à saúde humana e animal.

No sentido de aprimorar nossa gestão em relação aos impactos das mudanças climáticas, a GOL mapeou riscos e oportunidades. Os eventos climáticos extremos, o aumento da temperatura global e a elevação do nível do mar foram identificados como principais riscos físicos.

Os impactos dos eventos climáticos incluem danos à infraestrutura, perdas econômicas e de vidas, deslocamento populacional, impacto na saúde e biodiversidade, insegurança alimentar e impactos psicológico e social. Financeiramente, esses riscos podem acarretar custos de adaptação, riscos operacionais, de seguro e da cadeia de suprimentos, custos de energia, desafios regulatórios, impacto na reputação e acesso a capital.

Já os impactos da elevação do nível do mar incluem inundação e erosão costeira, deslocamento de comunidades e impactos na economia e infraestrutura. E as implicações financeiras envolvem custos de adaptação, danos a propriedades, aumento dos custos de seguro, desvalorização de ativos, pressão regulatória e impacto na reputação.

As oportunidades identificadas, por sua vez, são relativas à eficiência energética, tecnologias de carbono zero e conscientização e educação ambiental. A eficiência energética oferece redução nos custos de energia e menor necessidade de manutenção, além da atração de investidores focados em ESG. As tecnologias de carbono zero proporcionam economia nos custos de energia, dentre outros benefícios.

Com trabalhos de conscientização e educação ambiental, é possível aumentar a percepção sobre a urgência de ações ambientais, mudanças de comportamento e gerar mais inovação no setor educacional. Em termos de negócio, essas ações também contribuem para a construção de uma reputação de marca positiva, fortalecendo a posição de mercado, que se reflete no maior engajamento de Colaboradores e numa gestão mais eficaz da cadeia de suprimentos.

Para gerenciar esses riscos e oportunidades, a Companhia investe na melhoria da eficiência energética e no uso de compensações de carbono. Desde 2020, a GOL tem seguido as recomendações da TCFD, refletindo seu compromisso crescente em gerenciar de forma responsável os desafios climáticos.

Para 2024, está prevista a implementação de um sistema para calcular esses custos e uma Avaliação de Riscos Climáticos e Ambientais será conduzida para aprofundar o entendimento sobre os principais desafios enfrentados pela Companhia.

No período, elevamos nosso nível de desempenho no CDP de C para B-, ratificando nossa consistência no tema mudanças climáticas.

Nosso compromisso com a transparência é evidenciado pela participação da GOL em diversas iniciativas, como:

- **Programa Brasileiro GHG Protocol** – Em 2010, publicamos o nosso inventário de emissões e, em 2011, conquistamos o Selo Ouro;
- **CDP** – Em 2023, elevamos nosso nível de desempenho no CDP de C para B-, evidenciando a consistência de nossas ações na luta contra as mudanças climáticas;
- **CPLC** – Fazemos parte dessa iniciativa que defende a precificação do carbono como ferramenta para estimular a descarbonização da economia.

Somos atestados pela *International Air Transport Association* na IEnvA, estágios 1 e 2 do Programa Voluntário de Certificação que avalia o compromisso da Companhia em melhorar seu desempenho ambiental e sustentável. A iniciativa é baseada em padrões e melhores práticas, está em conformidade com os requisitos da ISO 14001 (Sistema de Gestão Ambiental) e considera, inclusive, o total envolvimento da governança no tema.

Estamos aderindo às normas de divulgação de sustentabilidade do ISSB

Até 2022, em alinhamento às recomendações da TCFD, publicávamos os indicadores correspondentes aos quatro pilares orientadores: governança, estratégia, gestão de riscos e métricas e metas. Neste ciclo, optamos por uma reestruturação interna para aderirmos às normas do *International Sustainability Standards Board* (ISSB) em 2024, intitulada IFRS S1 S2.

O ISSB é um conselho internacional de normas de sustentabilidade do *International Financial Reporting Standards* (IFRS), que propõe uma padronização global de informações, melhorando a transparência do relato. É dividido em S1, que contempla requisitos gerais para divulgações de informações financeiras sobre sustentabilidade, e S2, que traz as informações relacionadas a questões climáticas.

A reestruturação da divulgação dessas informações está alinhada com a atualização da matriz de materialidade e do mapa de riscos da GOL. A Companhia também está em conformidade com a Resolução 193 da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), que regulamenta a divulgação de informações de sustentabilidade das companhias abertas no país.

Compromissos assumidos com a SBTi

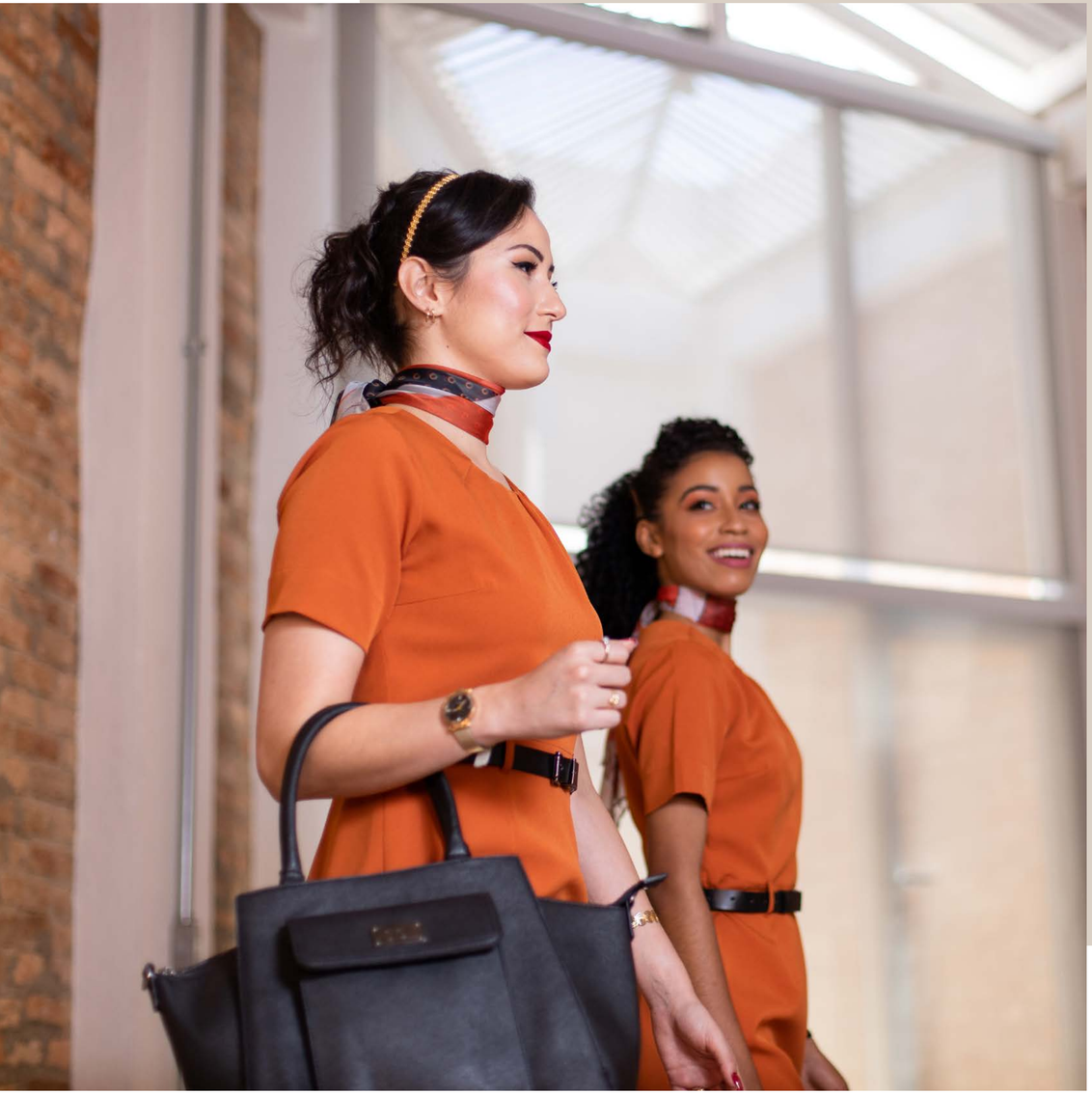
TR-AF-110A.2

No período, também reafirmamos nossos compromissos com a SBTi, que na tradução significa Iniciativa de Metas Baseadas na Ciência. Trata-se de uma colaboração global que visa auxiliar as empresas a reduzirem suas emissões de GEE. Liderada por várias entidades, como o Fundo Mundial para a Natureza (WWF), a definição de metas está alinhada com princípios científicos.

Em 2021, enviamos pela primeira vez nossa carta de compromisso à SBTi, e a etapa seguinte seria desenvolver e apresentar as metas em até 24 meses. No entanto, devido ao contexto de pandemia e de estruturação da Gerência ESG, acabamos perdendo esse prazo. No primeiro semestre de 2024, então, enviamos novamente a nossa carta de compromisso. Até o início de 2025, submeteremos as metas para validação da Iniciativa, que são:

- **Curto prazo (cinco a dez anos)**
  limitar a temperatura global em 1,5 °C
- **Longo prazo (emissões líquidas zero)**
  Net Zero até 2050
- **Longo prazo (emissões líquidas zero)**
  plano de frotas

Para materializar essa entrega, a GOL está com um amplo programa de renovação da frota (*detalhado na página 08*). Confira, na tabela a seguir, nossa projeção da redução de consumo de combustível, pautada na atualização da nossa frota. Até 2032, com aeronaves 737MAX representando 96% de nossa frota, emitiremos -12,5% de CO_2 na atmosfera. A idade média das aeronaves foi de 10,4 anos. A taxa média de utilização diária da frota foi: 10,0 horas-bloco em 2021, 11,0 em 2022 e 11,7 em 2023. **TR-AL-000.F**



Renovação da frota e redução de CO_2 com aeronaves MAX

Aeronaves	NG (antigas)	MAX (novas)	Redução em termos de combustível	Percentual de aeronaves MAX	Redução de CO_2
2024	75	58	13,03%	41,1%	-5,4%
2025	62	71	13,03%	50,4%	-6,6%
2026	41	96	13,03%	66,2%	-8,6%
2027	26	110	13,03%	76,4%	-10,0%
2028	16	122	13,03%	83,6%	-10,9%
2029	8	134	13,03%	89,3%	-11,6%

Os dados divergem do que foi publicado no formulário de referência, porque consideramos apenas as aeronaves que estão em operação e que estão sendo gradualmente substituídas pelo modelo MAX. Essa tabela desconsidera, portanto, as aeronaves cargueiras e as que estão em manutenção.

Emissões

Desde 2010, a GOL vem reportando publicamente suas emissões no RPE da FGV. Atualmente, estamos definindo objetivos e metas para as emissões nos Escopos 1, 2 e 3. A partir de 2024, o desempenho ambiental será monitorado por meio de índices de intensidade, proporcionando mais clareza nas informações e contextualizando melhor a eficiência da Companhia nesse tema. **GRI 305-4**

Outra frente em que temos avançado é no uso eficiente do QAV, que representa 98% das emissões de CO_2. Além da renovação gradual da frota por um modelo que consome 15% menos QAV, há projetos de eficiência, compensação e apoio aos combustíveis sustentáveis.

MEU VOO COMPENSA

Em parceria com a *Climatech*, uma empresa de créditos de carbono, convidamos os passageiros a compensarem as emissões de carbono geradas por seus voos. Essa iniciativa, além de contribuir para a mitigação das mudanças climáticas, reforça nosso compromisso com a sustentabilidade e oferece a nossos Clientes a oportunidade de fazerem sua parte para um futuro mais verde.

A adesão à iniciativa pode ser no ato da compra da passagem aérea, ou mesmo após voar – a Companhia envia *e-mail* com as orientações para adesão ao Programa após a viagem.

A opção da GOL em adotar uma estratégia de corresponsabilidade foi traçada visando conscientizar e engajar seus Clientes na temática ambiental. Lançada em julho de 2021, os números mostram que a iniciativa tem ganhado tração após a fase pandêmica e deve alçar voos ainda mais altos em 2024.

Aderente ao propósito de educar e engajar os passageiros no tema, a Companhia inseriu em seu bilhete de bordo um QR *Code* que direciona ao *site* da *Climatech*, para que tenham mais esclarecimentos sobre o funcionamento do processo de compensação de carbono e iniciativas contempladas.

Adesão ao Programa

B2C + Rotas neutras

3.406 toneladas CO_2 compensadas

B2B

2.068 toneladas CO_2 compensadas

391.592,29

de árvores preservadas

2,6 milhões

de árvores equivalem ao período 2021-2023

+ 391 mil

em 2023

Compensação de carbono

A medida é um mecanismo que visa neutralizar as emissões de GEE geradas por atividades como viagens de avião, carros e empresas, entre outras. Para realizar a compensação de carbono, calcula-se a quantidade de emissões de GEE geradas pela atividade em questão, por meio de metodologias reconhecidas internacionalmente.

Com o cálculo feito, podemos adquirir créditos de carbono, que são certificados e representam 1 tonelada de dióxido de carbono (CO_2) equivalente que deixou de ser emitida ou foi removida da atmosfera. Esses créditos são gerados por projetos de redução ou remoção de emissões de GEE, como reflorestamento, energias renováveis e eficiência energética, entre outros.

Rotas 100% carbono neutro: nos voos São Paulo-Bonito e Recife-Fernando de Noronha*, a GOL e a *Climatech* assumem, em parceria, os custos totais da compensação de CO_2. A iniciativa pioneira, lançada em 2021, neutralizou 5.474 toneladas de CO_2 em 2023.

* O trecho Recife-Fernando de Noronha está temporariamente suspenso devido a obras no aeroporto da ilha.

COOPERAÇÃO PARA EVITAR O CRESCIMENTO DE EMISSÕES DE CO_2 NA AVIAÇÃO

Nosso compromisso com a sustentabilidade nos levou a aderir, em 2023, ao Corsia, da Icao. A iniciativa tem como objetivo neutralizar o crescimento das emissões de CO_2 na indústria da aviação, mediante a compra de créditos de carbono que financiam projetos de redução de emissões em outros setores.

Aeronave verde

A GOL possui uma aeronave verde em sua frota. Esta aeronave é um Boeing 737-800 que foi pintado em um tom especial de verde e possui uma identidade visual diferenciada das demais aeronaves da Companhia.

A iniciativa faz parte do compromisso da Companhia com a sustentabilidade e a preservação do meio ambiente. Ela é utilizada em voos regulares, em campanhas de conscientização ambiental e como incentivo à compensação de carbono para os Clientes. Sua pintura verde simboliza a preocupação com a redução da nossa pegada de carbono e com práticas sustentáveis de nossas operações.

COMBUSTÍVEL SUSTENTÁVEL DE AVIAÇÃO

No setor em que atuamos, a utilização de SAF faz parte das iniciativas de enfrentamento às emissões de GEE em substituição ao QAV.

A GOL tem avaliado participar de estudos e pesquisas para alavancar a produção de SAF em território nacional. O Brasil tem grande potencial para ser um fornecedor global de combustíveis limpos de aviação, dadas a diversidade e a sustentabilidade das matérias-primas que podem ser empregadas para a produção de bioquerosene (***saiba mais aqui***). O Programa Combustível do Futuro, da União Brasileira do Biodiesel e Bioquerosene (Ubrabio), tem o intuito de contribuir efetivamente para essa agenda.

A GOL foi a primeira Companhia aérea da América Latina a estabelecer a meta de atingir emissões líquidas zero de carbono até 2050.

Emissões diretas de GEE (Escopo 1)[1] GRI 305-1, TR-AF-110A.1, TR-AL-110A.1, TR-AL-110A.2

Tipo de emissão	2021	2022	2023
Total de emissões de Escopo 1, em tCO_2eq	1.901.225	2.736.385	3.081.851,99
Total de emissões biogênicas de Escopo 1, em toneladas	168	187	520,78

1. A GOL reporta as emissões de escopo 1 de forma consolidada, incluindo os gases dióxido de carbono (CO_2), metano (CH_4), óxido nitroso (N_2O) e hidrofluorcarbonetos (HFCs). O ano-base escolhido é 2023, pois é sempre o ano anterior ao ano de relato. A Companhia não estabeleceu uma meta de redução de emissões, usando o ano-base apenas para comparação e análise. Não houve mudanças significativas nas emissões que exigissem novos cálculos. Utilizamos os fatores de emissão e potenciais de aquecimento global – GWP, na sigla em inglês – do GHG Protocol, adotando o controle operacional como abordagem de consolidação. Todo o inventário de GEE da GOL é certificado e publicado anualmente no RPE da FGV.

Emissões indiretas de GEE provenientes da aquisição de energia (Escopo 2)[1] GRI 305-2

Tipo de emissão	2021	2022	2023
Total de emissões de Escopo 2, em tCO_2eq	1.264	502	366,89

1. O cálculo incluiu apenas o CO_2. Não houve mudanças significativas nas emissões que exigissem novos cálculos no ano-base. Utilizamos fatores de emissão e GWP do GHG Protocol, com a abordagem de consolidação por controle operacional. O inventário de GEE da GOL é certificado por uma empresa externa e publicado anualmente no RPE da FGV.

Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 3)[1] GRI 305-3

Tipo de emissão	2021	2022	2023
Total de emissões de Escopo 3, em tCO_2eq	49.685	145.537	16.401,23
Total de emissões biogênicas de Escopo 3, em toneladas	4.020	4.107	451,18

1. Os gases incluídos no cálculo são CO_2, CH_4 e N_2O. As emissões de Escopo 3 consideradas foram: transporte e distribuição upstream, resíduos operacionais, viagens de negócios e transporte de empregados. Não houve mudanças significativas nas emissões no ano-base. Utilizamos fatores de emissão e GWP do GHG Protocol, com consolidação por controle operacional. O inventário de GEE da GOL é certificado externamente e publicado anualmente no RPE da FGV.

Redução de emissões de GEE[1] GRI 305-5

	2023		
	Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3
Emissões no ano-base	2.736.384,97	502,09	145.462,38
Emissões no ano de reporte	3.081.851,99	366,89	16.401,23
Diferença nas emissões em relação ao ano-base	-345.467,02	135,20	129.061,15

1. Como não temos uma definição de "ano-base", utilizamos o ano de 2022 como referência para comparação com 2023. As emissões de Escopo 1 aumentaram devido ao aumento de voos pós-pandemia (2020-2022). No Escopo 2, houve uma inclusão mais abrangente de dados de consumo de energia elétrica. No Escopo 3, as emissões relacionadas à mobilidade de Colaboradores via transporte público não foram reportadas em 2023, mas serão detalhadas e reportadas novamente em 2024. Os gases incluídos no cálculo são CO_2, CH_4, N_2O e HFCs. As categorias de Escopo 3 consideradas foram: transporte e distribuição upstream, resíduos operacionais, viagens de negócios e transporte de empregados. Utilizamos fatores de emissão e GWP do GHG Protocol e adotamos o controle operacional como abordagem de consolidação. O inventário de GEE da GOL é certificado por uma empresa externa e publicado anualmente no RPE da FGV.

Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio – SDO GRI 305-6

	2023
Tipo de substância	R-410A
Produção, importação e exportação (TCFC-11 eq)	0
SDO destruídas por tecnologias aprovadas (TCFC-11 eq)	0
SDO totalmente utilizadas como matéria-prima na fabricação de outros produtos químicos (TCFC-11 eq)	0
SDO recicladas e reutilizadas (TCFC-11 eq)	357,86
TOTAL	**-357,86**

A substância incluída no cálculo foi a R-410A - 186,05 kg. Trata-se de emissões fugitivas provenientes de gás do sistema de refrigeração do ar-condicionado, tanto da sede da GOL como da Aerotech (Centro de Manutenção). A metodologia utilizada foi o GHG Protocol.

Emissões de NO_x, SO_x e outras emissões atmosféricas significativas GRI 305-7

Substância	2023
NO_x	0
SO_x	0
Poluentes orgânicos persistentes (POP)	0
Compostos orgânicos voláteis (COV)	0
Poluentes atmosféricos perigosos (HAP, na sigla em inglês)	0
Material particulado (MP)	0
Outras categorias-padrão de emissões atmosféricas identificadas em leis e regulamentos relevantes	0
TOTAL	**0**

As fontes dos fatores de emissão usados seguem as normas e leis vigentes. As metodologias adotadas incluem o Guia de Inventário de Emissões Emep/Corinair (EEA 2002) para emissões de aeronaves, usando o método *Tier* 3A com tabelas de emissões por distância de voo. Para outras fontes, como geradores, veículos automotores e Unidade Auxiliar de Energia – APU, na sigla em inglês –, utilizamos a metodologia da AP-42: *Compilation of Air Emissions Factors*.

Observação: Um estudo de dispersão atmosférica dos poluentes emitidos pelas atividades da GOL em 2023 será contratado. O inventário incluirá emissões de NO_x e SO_x das operações e uma avaliação realizada pela Aerotech no setor de pintura. Isso abrange geradores a diesel, veículos automotores (lado ar), APU, aeronaves (ciclo de pouso e decolagem – LTO, na sigla em inglês – e etapa de cruzeiro) e outras operações na Aerotech.
O relatório de emissões NO_x e SO_x será publicado no site de RI da GOL até o fim de 2024.

Combustível consumido no período TR-AF-110A.3

Aeronaves GOL:

	QAV
Litros	1.213.389.817

Equipamentos de apoio de solo:

	Bases - Diesel	Hangar CNF - Diesel	Bases - Gasolina	Hangar CNF - Gasolina	Hangar CNF - GLP*
Litros	1.768.605	21.974	24.831	710	
kg					3.120

Frota de veículos - GOLLOG:

	Diesel	Gasolina
Litros	240	4.928

Frota de veículos - Presidência:

	Diesel	Gasolina
Litros	5.515	376

* Gás Liquefeito de Petróleo.

Energia

O QAV é o principal recurso energético utilizado pela GOL, representando não apenas a principal fonte de impacto ambiental, como também mais cerca de 40% dos custos operacionais da Companhia. Em 2023, o consumo direto da GOL foi de 1.166.902.340 litros de QAV em voos domésticos (40.696.350 gigajoules – GJ) - um aumento de 8,1% em relação ao ano anterior - e 46.487.477 litros em voos internacionais, totalizando 1.213.389.817 litros.

O litro de querosene por assento ofertado (Litro/ASK) nos voos nacionais, em 2023, foi de 0,02851127, que representa um aumento de 3,7% em relação ao ano anterior. Por outro lado, nos voos internacionais houve redução de 2,6%, o equivalente a 0,021882 Litro/ASK.

Além do monitoramento do querosene de aviação, a GOL também gerencia outras fontes de consumo energético direto e indireto, incluindo os combustíveis utilizados pela frota terrestre, o GLP para fornos e equipamentos de solo, a aquisição de energia elétrica e a gestão de resíduos.

De acordo com nosso foco estratégico, estamos em fase de estudo sobre a intensidade energética e implementaremos metas e indicadores nos anos de 2024 a 2026. **GRI 302-3**

Renovação da frota e redução do consumo de energia

GRI 302-4, 302-5

A GOL continua estudando formas de reduzir o consumo de energia e reconhece a complexidade e a importância desse tema para a sustentabilidade da Companhia. Neste sentido, estamos substituindo nossos 737 NGs pelos novos 737 MAX, que consomem 15% menos combustível.

Em comparação com o ano-base de 2023, as reduções de consumo alcançaram 2.130.000 GJ*. Consideramos 2023 como nossa linha de base, representando o total de CO_2 que seria emitido sem a renovação da frota. A diminuição do combustível foi calculada comparando o consumo real entre voos realizados com o 737 MAX e o 737 NG. Utilizamos a densidade do combustível de aviação (0,7915 kg/litro) e a conversão para GJ (0,03487554 GJ/litro) para essas aferições, feitas a partir de medições diretas. O total de combustível consumido no período foi de 42.211.963 GJ. **TR-AL-110A.3**

INICIATIVAS DE EFICIÊNCIA OPERACIONAL

Além da renovação da frota, a GOL adotou várias iniciativas de eficiência operacional para reduzir o consumo de combustível. Essas incluem taxiamento com um motor, redução do uso de APU** em solo e otimização das velocidades de voo. Em 2023, essas iniciativas resultaram em uma redução de 790.000 GJ. Medimos a economia de combustível utilizando dados reais de vários sistemas das aeronaves para cada voo.

* O cálculo se limita às aeronaves 737 MAX e 737 NG e não inclui as demais aeronaves da GOL.

** APU é uma espécie de pequeno motor localizado na cauda do avião, responsável por gerar energia elétrica e pneumática. Porém, consome muito combustível e gera poluição sonora. Em substituição, estamos usando geradores que trazem mais eficiência nesses dois fatores.

Combustíveis utilizados e seu consumo energético total, em GJ GRI 302-2

Energia consumida	2023 quantidade (GJ)
QAV	3.056
DIESEL	6,33
GASOLINA	941,06
TOTAL	**4.003,39**

O escopo do indicador foi revisado para ampliar a aderência ao padrão GRI, tornando os dados 2023 base histórica e sem comparabilidade com os anos anteriores. Para consultar informações dos anos anteriores acesse o ***link*** e veja na página 40.

Combustíveis fósseis utilizados pela organização e o total de energia proveniente deles, em GJ GRI 302-1

Combustíveis fósseis	2023 Quantidade de energia (GJ)
QAV (nacional + internacional)	42.211.963
Diesel	7,4
Gasolina	1.110,65
GLP	0,65
Acetileno	0
CO_2	0
R 410	0
R 22	0
TOTAL	**42.213.081,70**

O escopo do indicador foi revisado para ampliar a aderência ao padrão GRI, tornando os dados 2023 base histórica e sem comparabilidade com os anos anteriores. Para consultar informações dos anos anteriores acesse o ***link*** e veja na página 40.

Consumo de energia por fonte GRI 302-1

Tipo de consumo	Quantidade (kWh)	2023 Quantidade (GJ)
Eletricidade	4.830.243,38	17.388,88

O escopo do indicador foi revisado para ampliar a aderência ao padrão GRI, tornando os dados 2023 base histórica e sem comparabilidade com os anos anteriores. Para consultar informações dos anos anteriores acesse o ***link*** e veja na página 40.

Total de energia consumida dentro da organização, em GJ GRI 302-1

Tipo de energia	2023
Combustíveis não renováveis consumidos	42.213.083,43
Combustíveis renováveis consumidos	0
Eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor adquiridos para consumo	17.388,88
Venda do excedente de eletricidade, aquecimento, refrigeração ou vapor autogerado	0
TOTAL	**42.230.472,31**

O escopo do indicador foi revisado para ampliar a aderência ao padrão GRI, tornando os dados 2023 base histórica e sem comparabilidade com os anos anteriores. Para consultar informações dos anos anteriores acesse o ***link*** e veja na página 40.

Água

GRI 303-1

A gestão responsável de recursos hídricos desempenha um papel importante na busca por uma atuação mais sustentável e na redução de impactos ambientais. Reconhecendo a importância da água como um recurso natural precioso, estamos comprometidos com a adoção de medidas de uso eficiente e combate a desperdícios em todas as nossas atividades, bem como de descarte adequado dos nossos efluentes, protegendo os corpos d'água. Em nossa sede, a água fornecida pela Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo (Sabesp) é destinada para uso doméstico.

A GOL está comprometida com medidas de uso eficiente, combate ao desperdício e descarte adequado de efluentes.

A Companhia capta água de fontes públicas para consumo de água potável, uso em sanitários, limpeza e manutenção, sistemas de combate a incêndios, refeitórios e cozinhas. O descarte de água é feito por meio de estações de tratamento de esgotos públicos e industriais. A GOL identifica impactos ambientais relacionados à água em suas operações e cadeia de valor, como consumo excessivo, poluição hídrica e emissões de GEE.

Para identificar esses impactos, são utilizadas avaliações de ciclo de vida, impacto ambiental, riscos hídricos, conformidade regulatória e pegada hídrica. Essas avaliações abrangem o consumo de água, descarte de efluentes, monitoramento da qualidade da água, acesso à água potável, plano de gestão de recursos hídricos, impactos indiretos, mudanças climáticas e eficiência no consumo de água. O prazo para essas avaliações inclui programas de médio prazo para mudanças significativas e sustentáveis. São adotadas ferramentas e metodologias baseadas em indicadores de desempenho ambiental.

Para evitar impactos como risco de escassez e contaminação das águas e do solo, afetando Colaboradores e a comunidade, a GOL promove redução de consumo, monitoramento e elaboração de relatórios transparentes e faz inspeções periódicas para identificar vazamentos, dentre outras iniciativas. São definidos objetivos e metas de consumo de água baseados em indicadores históricos, sem interações em áreas com estresse hídrico.

Na GOL Aerotech, o abastecimento é realizado por meio do Aeroporto Internacional Tancredo Neves, que recebe a água da Companhia de Saneamento de Minas Gerais (Copasa) para uso doméstico e atividades industriais, como a lavagem de peças e do trem de pouso das aeronaves. Todo efluente industrial é tratado na Estação de Tratamento de Efluentes Industriais (ETEI) da Aerotech antes de ser encaminhado à Estação de Tratamento de Esgoto (ETE) do Aeroporto Internacional Tancredo Neves, operada pela Copasa. O esgoto doméstico é tratado pelas concessionárias de saneamento.

Captação de água

GRI 303-3, GRI 303-5

A GOL utiliza água fornecida diretamente pela concessionária e não adota nenhuma premissa no levantamento de aspectos e impactos ambientais relacionados ao consumo e descarte de água. No entanto, há possibilidade de diagnosticar fontes de consumo e buscar conformidade com a ISO 14046 - Avaliação do Ciclo de Vida (*Water Footprint Network* - WFN) ou Avaliação de Água Corporativa (Corporate Water Assessment).

Anualmente, a levantamos o consumo de água da concessionária, mas sem análise detalhada dos dados. Estamos avaliando a possibilidade de realizar um estudo para aplicar essas normas. O consumo total de água da GOL em 2023 foi de 57,66 megalitros. No Centro de Manutenção da GOL, na sede e em algumas bases, o consumo de água é mensurado conforme aferição em relógio. Nas demais bases, é rateado com outras empresas do sítio aeroportuário.

No Centro de Manutenção da GOL, na sede e em algumas bases, como Vitória, Santos Dumont, Macapá, João Pessoa, Ilhéus e Montes Claros, o consumo de água é mensurado conforme aferição nos hidrômetros.

Descarte de água GRI 303-4

Em relação ao descarte de água, a GOL gera três tipos de efluentes (esgotos) devido às suas características físico-químicas e microbiológicas:

- **Esgoto sanitário de atividades de solo:** efluentes de sanitários, restaurantes e refeitórios, enviados para a rede pública de esgoto sob responsabilidade da administradora aeroportuária e/ou companhia de saneamento local.

- **Esgoto sanitário de aeronaves:** efluentes de sanitários das aeronaves, descartados em local definido no aeroporto para pré-tratamento e encaminhados para a rede pública de esgoto.

- **Efluente industrial:** proveniente de lavagens de aeronaves, peças, carros, equipamentos de apoio, baterias e motores, composto por água contaminada com produtos químicos, óleos, graxas, detergentes e outros produtos usados nos processos.

Todo efluente gerado é direcionado para a companhia de abastecimento e tratamento de água do município.

PARA EVITAR IMPACTOS NO DESCARTE DE EFLUENTES GRI 303-2

A GOL obedece a padrões mínimos de qualidade de descarte de efluentes tais como temperatura, turbidez, pH, demanda bioquímica de oxigênio (DBO), demanda química de oxigênio (DQO), sólidos suspensos totais (SST), coliformes fecais, concentrações de nitrogênio e fósforo, metais pesados e substâncias orgânicas tóxicas. Esses padrões foram determinados por legislação e regulamentação aplicáveis, avaliação da composição da água de descarte e estabelecimento de padrões internos.

Para locais sem requisitos específicos para o descarte, a Companhia determinou padrões pela avaliação da composição dos efluentes, definição de objetivos e metas internas, referências de boas práticas, adoção de tecnologias de tratamento, monitoramento e coleta de dados.

Foram desenvolvidas diretrizes de qualidade de água (inclusive para reúso), descarte e tratamento de efluentes, normas de descarte responsável de produtos químicos, de boas práticas ambientais e de revisão de qualidade da água.

A GOL possui ainda um Programa de Gerenciamento dos Recursos Hídricos que aborda os procedimentos para trabalho com água potável, água pluvial, esgoto sanitário e efluentes industriais, envolvendo também as aeronaves.

A GOL adere a padrões de qualidade estabelecidos por legislações e regulamentações do setor.

Total de água descartada GRI 303-4

Fonte	2023
Água de superfície	0
Água subterrânea	0
Água do mar	0
Água de terceiros	45,55
TOTAL	**45,55**

O escopo do indicador foi revisado para ampliar a aderência ao padrão GRI, tornando os dados 2023 base histórica e sem comparabilidade com os anos anteriores. Para consultar informações dos anos anteriores acesse o ***link*** e veja na página 43.

O total de água descartada é referente ao Centro de Manutenção e à sede.

Resíduos

Desde 2022, nosso PGRS, anteriormente descentralizado, passou a ter uma estrutura corporativa. Essa mudança nos permite ter uma maior capacidade de análise e gestão e, consequentemente, uma melhoria nos processos de identificação e de monitoramento dos locais de geração de resíduos; de minimização de desperdícios e de destinação ambientalmente correta dos resíduos. Também possibilita a redução do volume de resíduos gerados e amplia as oportunidades de reciclagem e reutilização.

Esse modelo de gestão corporativo foi implementado, inicialmente, em seis bases: Brasília, Congonhas, Fortaleza, Guarulhos, Porto Alegre e Recife. Em todas as unidades e bases, controlamos as atividades de coleta, segregação, armazenamento temporário, pesagem, encaminhamento para empresas licenciadas, emissão de documento de transporte e verificação do certificado de destinação. Anualmente, elaboramos um inventário de resíduos, que é encaminhado ao órgão ambiental.

Em 2023, a quantidade de resíduos gerados foi de 578,03 toneladas - um aumento de 70% em comparação com o volume do ano anterior. O percentual se deve, principalmente, à quantidade de aeronaves atendidas em processos de manutenção, que é a atividade de mais impacto para resíduos, pois necessita da destinação ou disposição final de óleo, graxas, panos contaminados, produtos químicos, combustíveis, selantes, sucatas metálicas e outros.

Do total que geramos, 72% dos resíduos são classificados como não perigosos e 28% como perigosos. Além disso, 19% do total são encaminhados para reciclagem – aumento de dois pontos percentuais (cerca de 15 mil toneladas) na opção por essa destinação de menor impacto ambiental. A seguir, apresentamos o detalhamento de resíduos gerados por tipo e destinação, considerando a sede, as bases de Manutenção de Linha e a GOL Aerotech.

Em relação ao licenciamento ambiental de nossas 79 bases ativas, 14 estão aderentes ou são isentas, 62 estão no processo e em três delas o processo ainda não foi iniciado.

Embalagens recicladas em 2023

Material	Quantidade comercializada (kg)	Percentual recuperado	Logística Reversa (kg)
Alumínio	4.030	200	8.060
Papel	28.690	200	57.380
Plástico	469.490	200	938.980
Vidro	8.825	200	17.650
TOTAL	**511.035**		**1.022.070**

eureciclo®

Outra novidade de 2023 foi a parceria com a eu**reciclo**, empresa que atua na área de impacto socioambiental e logística reversa, na compensação dos resíduos recicláveis descartados a bordo de nossas aeronaves. Com isso, iremos compensar **200%** dos resíduos recicláveis da seguinte maneira: para cada embalagem plástica, de papel, vidro ou alumínio descartada, outras duas embalagens serão recicladas. De 2016 a 2023, a eu**reciclo** enviou mais de 1 milhão de resíduos para a reciclagem. Mais informações sobre a iniciativa estão ***neste link***.

+ de 1 MI

de resíduos reciclados pela eureciclo em sete anos

Geração e gestão de resíduos e impactos potenciais GRI 306-1, 306-2

Em 2023, a Companhia identificou impactos potenciais relacionados a resíduos em diversas etapas da cadeia produtiva. Problemas como danos a materiais, produtos vencidos e descarte de embalagens foram observados principalmente em produtos químicos, substâncias tóxicas e equipamentos obsoletos.

Foram considerados, também, desperdício de materiais e o descarte de embalagens pós-uso. Para mitigar os possíveis impactos, a GOL adotou várias medidas em 2023 para evitar a produção de resíduos em suas atividades e ao longo da cadeia de valor via PGRS para que o gerenciamento (feito por terceiros) seja mais eficiente.

A coleta e o monitoramento de dados de resíduos seguem diversos processos, sendo que cada unidade se responsabiliza por esse tema. As informações de campo são coletadas pela equipe interna, os registros são feitos por meio eletrônico, os resíduos são classificados conforme a NBR 10004, e o gerenciamento é realizado por empresa terceirizada após a coleta.

Para garantir que o processo ocorra em conformidade com obrigações contratuais ou legais, são coletados documentos, definidos requisitos contratuais e legais, realizadas avaliações ações corretivas e preventivas.

Peso total dos resíduos perigosos gerados (exceto efluentes)

GRI 306-3

	2023
Tipo de resíduos perigosos	Quantidade gerada (toneladas)
Sólidos contaminados, pilhas, baterias, lâmpadas e fluorescentes.	240,91

O escopo do indicador foi revisado para ampliar a aderência ao padrão GRI, tornando os dados 2023 base histórica e sem comparabilidade com os anos anteriores. Para consultar informações dos anos anteriores acesse o ***link*** e veja na página 42.

Peso total de resíduos (perigosos e não perigosos)

GRI 306-3

	2023
Resíduos perigosos	240,91
Resíduos não perigosos	337,12
TOTAL	**578,03**

O escopo do indicador foi revisado para ampliar a aderência ao padrão GRI, tornando os dados 2023 base histórica e sem comparabilidade com os anos anteriores. Para consultar informações dos anos anteriores acesse o ***link*** e veja na página 42.

Peso total dos resíduos não perigosos gerados (exceto efluentes)

GRI 306-3

	2023
Resíduos não perigosos	Quantidade gerada (toneladas)
Resíduos Classe IIA e IIB	337,12

O escopo do indicador foi revisado para ampliar a aderência ao padrão GRI, tornando os dados 2023 base histórica e sem comparabilidade com os anos anteriores. Para consultar informações dos anos anteriores acesse o ***link*** e veja na página 42.

Peso total de resíduos não perigosos não destinados para disposição final GRI 306-4

	2023
Resíduos não perigosos	Peso não destinado para disposição final (toneladas)
Resíduos Recicláveis	156,6

O escopo do indicador foi revisado para ampliar a aderência ao padrão GRI, tornando os dados 2023 base histórica e sem comparabilidade com os anos anteriores. Para consultar informações dos anos anteriores acesse o ***link*** e veja na página 42.
Valor total referente à sede, ao Centro de Manutenção, Congonhas, Belém, Santos Dumont, Santarém, Marabá e Montes Claros.

Peso total de resíduos perigosos não destinados para disposição final GRI 306-4

	2023
Resíduos perigosos	**Peso não destinado para disposição final (toneladas)**
Resíduos classe I	1,70

O escopo do indicador foi revisado para ampliar a aderência ao padrão GRI, tornando os dados 2023 base histórica e sem comparabilidade com os anos anteriores. Para consultar informações dos anos anteriores acesse o ***link*** e veja na página 42.

Peso total de resíduos não perigosos não destinados para disposição final GRI 306-5

	2023
Resíduos não perigosos	**Peso destinado para disposição final (toneladas)**
Resíduos recicláveis e não recicláveis.	181,96

O escopo do indicador foi revisado para ampliar a aderência ao padrão GRI, tornando os dados 2023 base histórica e sem comparabilidade com os anos anteriores. Para consultar informações dos anos anteriores acesse o ***link*** e veja na página 42.

Peso total de resíduos perigosos não destinados para disposição final, por operação de recuperação GRI 306-4

	2023
Tipo de recuperação	**Peso total dentro da organização**
Reciclagem	1,70

O escopo do indicador foi revisado para ampliar a aderência ao padrão GRI, tornando os dados 2023 base histórica e sem comparabilidade com os anos anteriores. Para consultar informações dos anos anteriores acesse o ***link*** e veja na página 42.

Peso total de resíduos não perigosos não destinados para disposição final, por operação de recuperação GRI 306-4

	2023
Tipo de recuperação	**Peso total dentro da organização**
Reciclagem	156,60

O escopo do indicador foi revisado para ampliar a aderência ao padrão GRI, tornando os dados 2023 base histórica e sem comparabilidade com os anos anteriores. Para consultar informações dos anos anteriores acesse o ***link*** e veja na página 42.

Peso total de resíduos perigosos destinados para disposição final GRI 306-5

Resíduos perigosos	2023 Peso destinado para disposição final (toneladas)
Resíduos provenientes dos serviços de manutenção das aeronaves	241,07

O escopo do indicador foi revisado para ampliar a aderência ao padrão GRI, tornando os dados 2023 base histórica e sem comparabilidade com os anos anteriores. Para consultar informações dos anos anteriores acesse o ***link*** e veja na página 42.

Peso total de resíduos perigosos destinados para disposição final, por operação de recuperação GRI 306-5

Tipo de recuperação	2023 Peso total dentro da organização
Incineração (com recuperação de energia)	175,82
Incineração (sem recuperação de energia)	18,32
Confinamento em aterro	36,75
TOTAL	**230,89**

O escopo do indicador foi revisado para ampliar a aderência ao padrão GRI, tornando os dados 2023 base histórica e sem comparabilidade com os anos anteriores. Para consultar informações dos anos anteriores acesse o ***link*** e veja na página 42.

Peso total de resíduos não perigosos destinados para disposição final, por operação de recuperação GRI 306-5

Tipo de recuperação	2023 Peso total dentro da organização
Incineração (com recuperação de energia)	0
Incineração (sem recuperação de energia)	0
Confinamento em aterro	181,96
TOTAL	**181,96**

O escopo do indicador foi revisado para ampliar a aderência ao padrão GRI, tornando os dados 2023 base histórica e sem comparabilidade com os anos anteriores. Para consultar informações dos anos anteriores acesse o ***link*** e veja na página 42.

Anexos

NESTE CAPÍTULO:

- Resultados operacionais e financeiros
- Índice GRI e SASB
- Créditos

Resultados operacionais e financeiros

O setor aéreo passou por períodos de turbulência, marcados pelos anos de pandemia e custos operacionais elevados, especialmente relacionados ao querosene de aviação. Na GOL, adicionalmente, os atrasos nas entregas de uma nova frota nos levaram a reforçar a utilização do *leasing* (arrendamento de aeronaves) e realizar a manutenção de aeronaves que a princípio seriam entregues aos locadores, elevando os custos operacionais do negócio.

A busca pelo equilíbrio econômico-financeiro nos levou a dar um passo estratégico para fortalecer a Companhia em seus fundamentos (*leia mais em Novos Tempos para a GOL*), ao adotarmos o protocolo de proteção, diferentemente de algumas das empresas que nos precederam, à medida que buscavam reduzir tamanho e diminuir custos, para a GOL é uma estratégia de crescimento – em rotas, em contratações e em número de aeronaves.

Indicadores financeiros

Métricas	2023	Δ vs. 2022 (%)
Receitas líquidas (R$ milhões)	18.774	23,5
ASK (milhões)	43.050	5,5
RPK (milhões)	35.316	8,2
Taxa de ocupação (%)	82,0	2,04
Yield (R$ centavos)	48,8	12,6
Rask (R$ centavos)	43,6	17,0
Cask[1] (R$ centavos)	35,9	-0,1
Ebitda (R$ milhões)	5.006	127,4
Margem Ebitda (%)	26,7	12,18

1. Exclui despesas relacionadas a operação de aeronaves cargueiras.

Valor econômico direto gerado em 2023

Receitas (R$)

R$ 18.774.024.305

Valor econômico retido em 2023

"Valor econômico direto gerado" menos Valor econômico distribuído" (R$)

R$ -2.728.551.662

Valor econômico distribuído em 2023 GRI 201-1[2]

	R$
Custos operacionais	16.285.710.199
Salários e benefícios de empregados	2.522.655.352
Pagamentos a provedores de capital	2.428.732.371
Pagamentos ao governo	265.478.045
Investimentos na comunidade	0
TOTAL	**21.502.575.967**

GLOSSÁRIO

Yield
rendimento/lucro

Rask
receita por lugar disponível quilômetro

Cask
custo por acento quilômetro oferecido

RPK
receita por passageiro por quilômetro

ASK
assentos quilômetros oferecidos

2. Este indicador considera todas as empresas da *holding* (diferentemente dos demais indicadores que estão em conformidade com o indicador GRI 2-2 – Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização).

Principais Índices Financeiros 4T23 vx 4T22

23,5%
aumento na receita

-0,1
do Cask total na comparação com 2022

127,4%
aumento da margem Ebitda em relação ao ano anterior

-4,0
alavancagem líquida

2,04%
aumento na taxa de ocupação em relação a 2022

Índice GRI e SASB

Sumário de Conteúdo GRI

Declaração de uso	GOL relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023 com base nas Normas GRI.
Norma utilizada	GRI 1: Fundamentos 2021
Norma setorial da GRI aplicável	Não há normas setoriais da GRI aplicáveis neste momento.

Norma GRI/outra fonte	Conteúdo	Localização	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
Conteúdos gerais			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	6	
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	As entidades incluídas neste relato de sustentabilidade são: GLA, Smiles Viagens e Turismo S.A., Smiles Fidelidade Argentina, Smiles Viajes y Turismo S.A. No entanto, não fazem parte do escopo deste relatório as entidades: Airfim, Fundo Sorriso, GOL Finance, GOL Finance Inc., GAC Inc., Smiles Fidelidade S.A. e GTX S.A., embora todas estejam presentes nas demonstrações financeiras da Companhia. Quanto à abordagem, as informações não sofreram alterações em função de participações minoritárias. Não foram realizadas fusões, aquisições ou alienações de entidades ou partes de entidades durante o período. E a narrativa não traz uma separação por entidade em relação aos temas materiais.	

Norma GRI/outra fonte	Conteúdo	Localização	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	3	
	2-4 Reformulações de informações	Não houve reformulação de informações.	
	2-5 Verificação externa	3 e 105	
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	6, 9 e 65	
	2-7 Empregados	41, 42, 43 e 44	8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Registramos 426 trabalhadores que não são empregados: 393 autônomos, aprendizes e estagiários, seis Colaboradores internacionais temporários e 27 Colaboradores.	8
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	26	5, 16
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	**2-10** Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	26	5, 16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	26	16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	26	16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	26	
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	26	
	2-15 Conflito de interesses	32	16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	34	
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	25	
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	25	

Norma GRI/outra fonte	Conteúdo	Localização	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	**2-19** Políticas de remuneração	47	
	2-20 Processo para determinação da remuneração	47	
	2-21 Proporção da remuneração total anual	A proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da GOL e a remuneração total anual média de todos os Colaboradores, excluindo o mais bem pago, é de 0,05. É a primeira vez que relatamos essa informação nesse formato, portanto, ainda não temos dados comparativos.	
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4	
	2-23 Compromissos de política	33	16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	33	
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	31 e 32	
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	32	16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	34	
	2-28 Participação em associações	A GOL participa das seguintes associações: International Air Transport Association (IATA), Rede Brasil do Pacto Global da ONU e Pacto Racial e a Associação Brasileira das Empresas Aéreas (Abear).	
	2-29 Abordagem para engajamento de *stakeholders*	40	
	2-30 Acordos de negociação coletiva	47	8
Temas materiais			
GRI 3: Temas Materiais 2021	**3-1** Processo de definição de temas materiais	15	
	3-2 Lista de temas materiais	15	

Norma GRI/outra fonte	Conteúdo	Localização	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
Segurança operacional			
GRI 3: Temas Materiais 2021	**3-3** Gestão de temas materiais	58	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	**403-1** Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	58	8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	58	8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	58	8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	**403-4** Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	58	8, 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	58	9
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	58	3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	60	8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	58	8
	403-9 Acidentes de trabalho	58 e 62	3, 8, 16
	403-10 Doenças profissionais	58	3, 8, 16
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	**416-1** Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	60	
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	60	16

Norma GRI/outra fonte	Conteúdo	Localização	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
Baixo custo e resultados sustentáveis			
GRI 3: Temas Materiais 2021	**3-3** Gestão de temas materiais	23	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	**201-1** Valor econômico direto gerado e distribuído	91	8, 9
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	**203-1** Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	66	5, 9, 11
Inovação e aceleração digital			
GRI 3: Temas Materiais 2021	**3-3** Gestão de temas materiais	38	
Prevenção e combate à corrupção			
GRI 3: Temas Materiais 2021	**3-3** Gestão de temas materiais	31	
GRI 205: Combate à corrupção 2016	**205-1** Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	31	16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	28, 29 e 65	16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	31	16
Gestão energética e climática			
GRI 3: Temas Materiais 2021	**3-3** Gestão de temas materiais	73	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	**201-2** Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	73	13

Norma GRI/outra fonte	Conteúdo	Localização	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
GRI 302: Energia 2016	**302-1** Consumo de energia dentro da organização	82	7, 8, 12, 13
	302-2 Consumo de energia fora da organização	82	7, 8, 12, 13
	302-3 Intensidade energética	81	7, 8, 12, 13
	302-4 Redução do consumo de energia	81	7, 8, 12, 13
	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	81	7, 8, 12, 13
GRI 305: Emissões 2016	**305-1** Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	78	3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	78	3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	78	3, 12, 13, 14, 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	75	13, 14, 15
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	78	13, 14, 15
	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	79	3, 12
	305-7 Emissões de NO_x, SO_x e outras emissões atmosféricas significativas	79	3, 12, 14, 15
Gestão sustentável da cadeia de suprimentos			
GRI 3: Temas Materiais 2021	**3-3** Gestão de temas materiais	65	
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	**308-1** Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	65	
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	65	
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	**414-1** Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	65	5, 8, 16
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	65	5, 8, 16

Norma GRI/outra fonte	Conteúdo	Localização	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
Experiência do Cliente			
GRI 3: Temas Materiais 2021	**3-3** Gestão de temas materiais	63	
Ambiente diverso com equidade, inclusão e valorização			
GRI 3: Temas Materiais 2021	**3-3** Gestão de temas materiais	51	
GRI 401: Emprego 2016	**401-1** Novas contratações e rotatividade de empregados	48, 49 e 54	4, 5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	47	3, 5, 8
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	50	5, 8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	**404-1** Média de horas de capacitação por ano, por empregado	45	4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	45	8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	45 e 46	5, 8, 10
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	**405-1** Diversidade em órgãos de governança e empregados	54, 55, 56 e 57	5, 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	53	5, 8, 10
GRI 406: Não discriminação 2016	**406-1** Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Em 2023, ocorreram 87 casos de discriminação divididos entre: 52 de discriminação, 18 de homofobia, seis de injúria racial, dois de intolerância religiosa, cinco de racismo, um de transfobia e três de xenofobia. A GOL analisou todos os casos e implementou planos de ações, sendo que todos foram resolvidos. Eles são apurados internamente ou com a contratação de empresas especializadas.	5, 8

Norma GRI/outra fonte	Conteúdo	Localização	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
Itens de divulgação adicionais			
GRI 303 – Água e efluentes			
GRI 303: Água e efluentes 2018	**303-1** Interação com a água como um recurso compartilhado	83	6, 12
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	85	6
	303-3 Captação de água	84	6
	303-4 Descarte de água	85	6
	303-5 Consumo de água	84	6
Resíduos			
GRI 306: Resíduos 2020	**306-1** Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	87	3, 6, 11, 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	87	3, 6, 8, 11, 12
	306-3 Resíduos gerados	87	3, 6, 11, 12
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	87 e 88	3, 11, 12
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	88 e 89	3, 6, 11, 12, 15
Privacidade do Cliente			
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	**418-1** Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de Clientes	37	16

Sumário SASB

Sustainability Accounting Standards Board (SASB) aplicável ao setor de aviação						
Tópico	**Métrica**	**Unidade de medida**	**Código**	**2021**	**2022**	**2023**
Emissão de gases de efeito estufa	Emissões globais brutas do Escopo 1	Toneladas de CO_2e	TR-AL-110a.1	1.901.225	**Nacionais:** 2.736.385 tCO_2e **Internacionais:** 87.592 tCO_2e Total: 2.823.977 tCO_2e	**Nacionais:** Internacionais: **Total:** 3.081.851,99 tCO_2e
	Discussão da estratégia de longo e curto prazos ou plano para gerenciar as emissões de escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise de desempenho em relação às metas	n/a	TR-AL-110a.2	Ler em "Emissões de gases de efeito estufa" no **Relatório ESG 2020/2021**	Ler em "Meio ambiente" no **Relatório ESG 2021/2022**	Ler em 78
	(1) Combustível total consumido em gigajoule; (2) percentual de combustível de fontes alternativas ao petróleo; (3) percentual de combustível sustentável	GJ; Porcentagem (%)	TR-AL-110a.3	(1) 26.128.048 GJ (2) 0 (3) 0	(1) **Nacional:** 37.630.076 GJ **Internacional:** 1.203.491 GJ **Total:** 38.833.567 GJ (2) 0 (3) 0	(1) **Nacional** **Internacional** **Total** 42.211.963 (2) 0 (3) 0
Práticas trabalhistas	Porcentagem da força de trabalho ativa coberta sob acordos coletivos	Porcentagem (%)	TR-AL-310a.1	100% dos elegíveis	100% dos elegíveis	98,5% dos elegíveis
	(1) Número de paralisações dos trabalhadores (2) Total de dias ociosos em função das paralisações	Número Dias perdidos	TR-AL-310a.2	(1) 0 (2) 0	(1) 0 (2) 0	(1) 0 (2) 0

Tópico	Métrica	Unidade de medida	Código	2021	2022	2023
Comportamento competitivo	Perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados a regulamentos de comportamento anticoncorrencial	Valor monetário (R$)	TR-AL-520a.1	0	0	0
Gestão de acidentes e segurança	Descrição da implementação e resultados de um sistema de gestão de segurança	n/a	TR-AL-540a.1	Ler em "Segurança operacional" no **Relatório ESG 2020/2021**	Ler em "Segurança operacional" no **Relatório ESG 2022**	Ler em 35
	Número de acidentes aéreos	Número	TR-AL-540a.2	0	0	0
	Número de ações de fiscalização governamental dos regulamentos de segurança da aviação	Número	TR-AL-540a.3	0	0	0
Métricas operacionais	Assento-quilômetro disponível (ASK)[1]	ASK (total)	TR-AL-000.A	27.129 milhões	40.789	43.050
	Fator de carga do Passageiro/taxa de ocupação	Taxa	TR-AL-000.B	82%	82%	80%
	Passageiros quilômetros transportados (RPK)[2]	RPK	TR-AL-000.C	22.237 milhões	32.628	35.316
	Toneladas-quilômetros transportadas (RTK)[3]	RTK	TR-AL-000.D	1.860.311.738	2.842.492.020	3.113.196.998
	Número de decolagem	Número	TR-AL-000.E	133.902	202.086	223.811
	Idade média da frota	Anos	TR-AL-000.F	10,7	10,4	10,4

1. ASK - *Available Seat Kilometers*
2. RPK - *Revenue Passenger Kilometers*
3. RTK - *Revenue Tonne Kilometers*

Sumário SASB

Sustainability Accounting Standards Board (SASB) aplicável ao setor de transporte para frete aéreo e logística				
Tópico	**Métrica**	**Unidade de medida**	**Código**	**2023[1]**
Emissão de gases de efeito estufa	Emissões globais brutas de escopo 1	Toneladas de CO_2e	TR-AF-110a.1	**Nacionais e internacionais** **Total:** 3.081.851,99 tCO_2e
	Discussão da estratégia de longo e curto prazos ou plano para gerenciar as emissões de escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise de desempenho em relação às metas	n/a	TR-AF-110a.2	Ler em 73 e 74
	Combustível consumido no transporte aéreo alternativo e sustentável	Litros / kg	TR-AF-110a.3	**Combustível alternativo e sustentável:** 0 **QAV:** 1.213.389.817 litros **Bases** Diesel: 1.768.605 litros Gasolina: 24.831 litros **Hangar CNF** Diesel: 21.974 litros Gasolina: 710 litros GLP: 3.120 kg **GOLLOG** Diesel: 240 litros Gasolina: 4.928 litros **Frota de veículos – Presidência** Diesel: 5.515 litros Gasolina: 376 litros

Tópico	Métrica	Unidade de medida	Código	2023[1]
Práticas trabalhistas	Montante total de perdas monetárias resultantes de processos judiciais associados a violações da legislação laboral	Valor monetário (R$)	TR-AF-310a.2	0
	(1) Taxa total de incidentes registráveis (TRIR) (2) Taxa de mortalidade para funcionários diretos e funcionários contratados	Porcentagem (%)	TR-AF-320a.1	(1) atualmente não se faz o monitoramento de incidentes por taxa na Companhia (2) 0
Saúde e segurança dos empregados	Descrição da implementação e resultados de um Sistema de Gestão de Segurança	n/a	TR-AF-540a.1	Ler em 35 e 59
	Número de acidentes de aviação	Número	TR-AF-540a.2	0
Métricas operacionais	Receita por tonelada-quilômetro (RTK)	RTK	TR-AF-000.A	Não manipulamos este indicador diretamente em nossa diretoria da GOLLOG, quando necessário consultamos o **relatório da Anac**. Por aqui, focamos principalmente no *Load Factor*, em especial para os destinos com alta ocupação de carga. No entanto, o tema está em nosso radar para ações futuras e, assim que tivermos novidades, compartilharemos.
	Fator de carga	Fator	TR-AF-000.B	3.113.196.998
	Número de funcionários	Número	TR-AF-000.C	Em 2023 não houve gestão desse indicador, no entanto, em 2024 iniciamos ajustes e processos para cadastro e gestão de motoristas.

1. Primeira vez que a Companhia divulga indicadores relacionados ao SASB aplicável ao setor de transporte para frete aéreo e logística

Asseguração

GRI 2-5

São Paulo Corporate Towers
Av. Pres. Juscelino Kubitschek, 1909
Torre Norte - 9º Andar - Itaim Bibi
04543-011 - São Paulo/SP, Brasil

Tel: (11) 2573-3000
Fax: (11) 2573-5780
ey.com.br

Relatório de Asseguração Limitada dos Auditores Independentes sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Anual de Sustentabilidade

Aos
Acionistas, Conselheiros e Administradores da
GOL Linhas Aéreas Inteligentes S.A.
São Paulo – SP

Introdução

Fomos contratados pela Gol Linhas Aéreas S.A. ("Gol" ou "Companhia") para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras constantes no Relatório de Sustentabilidade 2023 ("Relatório ESG 2023") da Gol, relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2023.

Nossa asseguração limitada não se estende a informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o Relatório ESG 2023, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Critério aplicado pela Gol Linhas Aéreas S.A.

Na preparação do Relatório ESG 2023, a Gol relatou os critérios com base nas Normas da Global Reporting Initiative (GRI) e os critérios do *Sustainability Accounting Standards Board* – (*Airlines standard e Air freight and logistics standard*) SASB.

Responsabilidades da administração da Gol Linhas Aéreas S.A.

A administração da Gol é responsável por:

- Selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relatório ESG 2023;
- Preparar as informações com base nos critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative* e do *Sustainability Accounting Standards Board – (Airlines standard e Air freight and logistics standard) SASB;*
- Desenhar, implementar e manter controle interno sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relatório ESG 2023, que estão livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

Responsabilidade dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relatório 2023, com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CTO № 07/2022 – Trabalhos de Asseguração Limitada referente às informações não financeiras contidas no Relato Integrado emitido pelo CFC, e com base na NBC TO 3000 – Trabalhos de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão, também emitida pelo CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000 – *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*, emitida pelo *International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB). Essas normas requerem o cumprimento pelo auditor de exigências éticas, independência e demais responsabilidades referentes a ela, inclusive quanto à aplicação da Norma Brasileira de Controle de Qualidade (NBC PA 01) e, portanto, a manutenção de sistema de controle de qualidade abrangente, incluindo políticas documentadas e procedimentos sobre

o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.

Adicionalmente, as referidas normas requerem que o trabalho seja planejado e executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações não financeiras constantes no Relatório ESG 2023, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente de indagações à administração da Gol e outros profissionais da Companhia que estão envolvidos na elaboração das informações, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir, na forma de asseguração limitada, sobre as informações tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguração limitada requer, também, a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que as informações divulgadas no Relatório ESG 2023, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações contidas no Relatório ESG 2023, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório ESG 2023, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam, entre outros:

a) o planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes no Relatório ESG 2023;

b) o entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;

c) a aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores constantes no Relatório ESG 2023;

d) para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, o confronto desses indicadores com as demonstrações contábeis e/ou registros contábeis.

Os trabalhos de asseguração limitada compreenderam, também, a aderência com base nas diretrizes e critérios da estrutura de elaboração GRI *Standards* e *SASB,* aplicáveis na elaboração das informações constantes no Relatório ESG 2023.

Acreditamos que as evidências obtidas em nosso trabalho são suficientes e apropriadas para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

Alcance e limitações

Os procedimentos executados em trabalho de asseguração limitada variam em termos de natureza e época e são menores em extensão do que em trabalho de asseguração razoável. Consequentemente, o nível de segurança obtido em trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que aquele que seria obtido, se tivesse sido executado um trabalho de asseguração razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguração razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes no Relatório ESG 2023. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitos a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores, nem em relação a projeções futuras e metas.

A preparação e apresentação de indicadores de sustentabilidade foi realizada com base nos critérios da GRI *e SASB,* e, portanto, não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões preveem, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguração deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente aos critérios selecionados (GRI e *SASB*).

Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório e nas evidências obtidas, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações não financeiras constantes no Relatório 2023 para o exercício findo em 31 de dezembro de 2023 da Gol, não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, com base nos critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative* – GRI e "*SASB*".

São Paulo, 16 de setembro de 2024.

Ernst & Young
Auditores Independentes S/S Ltda.
CRC SP-034519/O

Bruno Mattar Galvão
Contador CRC SP-267770/O

Créditos

GOL

Jean Nogueira – Diretor Executivo de Gente e Cultura
Felipe Sobrinho – Gerente de ESG
Matheus Bovo – Analista de ESG
Maria de Nazaré Sousa - Especialista em ESG
Fernando Neres - Especialista em ESG
Renan Calderolli - Especialista em ESG
Alessandra Guizarra - Analista de ESG

Agradecemos a todos os colaborados envolvidos,
em especial à Gerência de ESG pela dedicação.

GRUPO REPORT – RPT.SUSTENTABILIDADE

Gestão de projetos e relacionamento, consultoria de indicadores,
redação e edição, projeto gráfico e *design*
www.gruporeport.com.br

Revisão:

Catalisando Conteúdo