



GOL

Relatório
ESG 2022

GOL Ambiental • Social • Governança



Sumário

3

6

28

44

71

94

107

119

88

99

109



Sobre o relatório

Apresentaremos nas próximas páginas o Relatório ESG da GOL referente ao ano de 2022, que abrange informações institucionais, socioambientais, econômicas, operacionais e de governança, abordando temas relacionados a impactos reais e/ou potenciais mais significativos para o nosso negócio.

O relatório foi desenvolvido em conformidade com as Normas GRI para o período de 01 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022. Em razão da data de divulgação, também inserimos fatos relevantes dos primeiros meses de 2023, sempre apontando a data dos acontecimentos ao longo do relatório. **GRI 2-3**

A empresa relatora é a GOL Linhas Aéreas Inteligentes S.A. (GLAI) e as informações reportadas enfocam a atuação da GOL Linhas Aéreas S.A. (GLA), controlada da GLAI que responde pelos serviços de transporte aéreo de

Abrange informações institucionais, socioambientais, econômicas, operacionais e de governança, abordando temas relacionados a impactos reais e/ou potenciais mais significativos para o nosso negócio.



Passageiros e cargas, serviços de manutenção de aeronaves e componentes e desenvolvimento de programas de fidelidade, entre outros. **GRI 2-2**

O documento foi revisado e avaliado pela Auditoria Interna da GOL, a fim de agregar confiabilidade às informações e precisão aos dados – [veja o relatório de revisão](#). Além disso, os dados de emissões de gases de efeito estufa estão convergentes com o inventário que elaboramos e que foi assegurado pelo Instituto Totum. Desejamos contratar futuramente a verificação do Relatório ESG por uma auditoria independente. **GRI 2-5**

Se desejar fazer contato com a equipe responsável por esta publicação, envie um e-mail para: esg@voegol.com.br.

GRI 2-3





— Como definimos o conteúdo

GRI 2-29, 3-1

Quando escolhemos o padrão da Global Reporting Initiative (GRI) para desenvolvimento do nosso Relatório ESG, assumimos o compromisso de cumprir determinados requisitos estabelecidos por esse conjunto de normas. Entre eles está a forma como devemos definir os conteúdos do relatório.

As normas GRI orientam a inclusão dos temas considerados materiais. Você sabe o que são temas materiais? Segundo a definição da própria GRI, “são os temas que representam os impactos mais significativos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas”. Na prática, significa que devemos relatar o que realmente importa, considerando as particularidades do nosso setor e da empresa.

A definição de temas materiais não é feita apenas para a estruturação do relatório. Esse é um processo abrangente, que pode ajudar a orientar a estratégia de atuação de uma organização, seus objetivos e metas, visando que ela se torne cada vez mais sustentável e responsável diante dos impactos de suas atividades.

Na GOL definimos a materialidade em 2021 com esse propósito amplo de orientar a estratégia ESG (ambiental, social e de governança). Com apoio de uma consultoria especializada, fizemos uma profunda análise da Companhia, considerando aspectos como:

- 1 o contexto da organização** (suas atividades, mercado de atuação, perfil dos *stakeholders*, entre outros);
- 2 o contexto setorial** (desafios e tendências de sustentabilidade comuns ao setor, boas práticas adotadas por outras companhias aéreas);
- 3 os impactos reais e potenciais**, positivos e negativos, gerados pela Companhia;
- 4 a definição de importância e de priorização** desses impactos.



Uma parte importante desse trabalho foi a consulta a representantes dos grupos estratégicos que exercem maior influência sobre as decisões da empresa. Priorizamos os seguintes grupos: Colaboradores, fornecedores, especialistas em investimentos, Clientes (Passageiros frequentes, agências de viagem, 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.

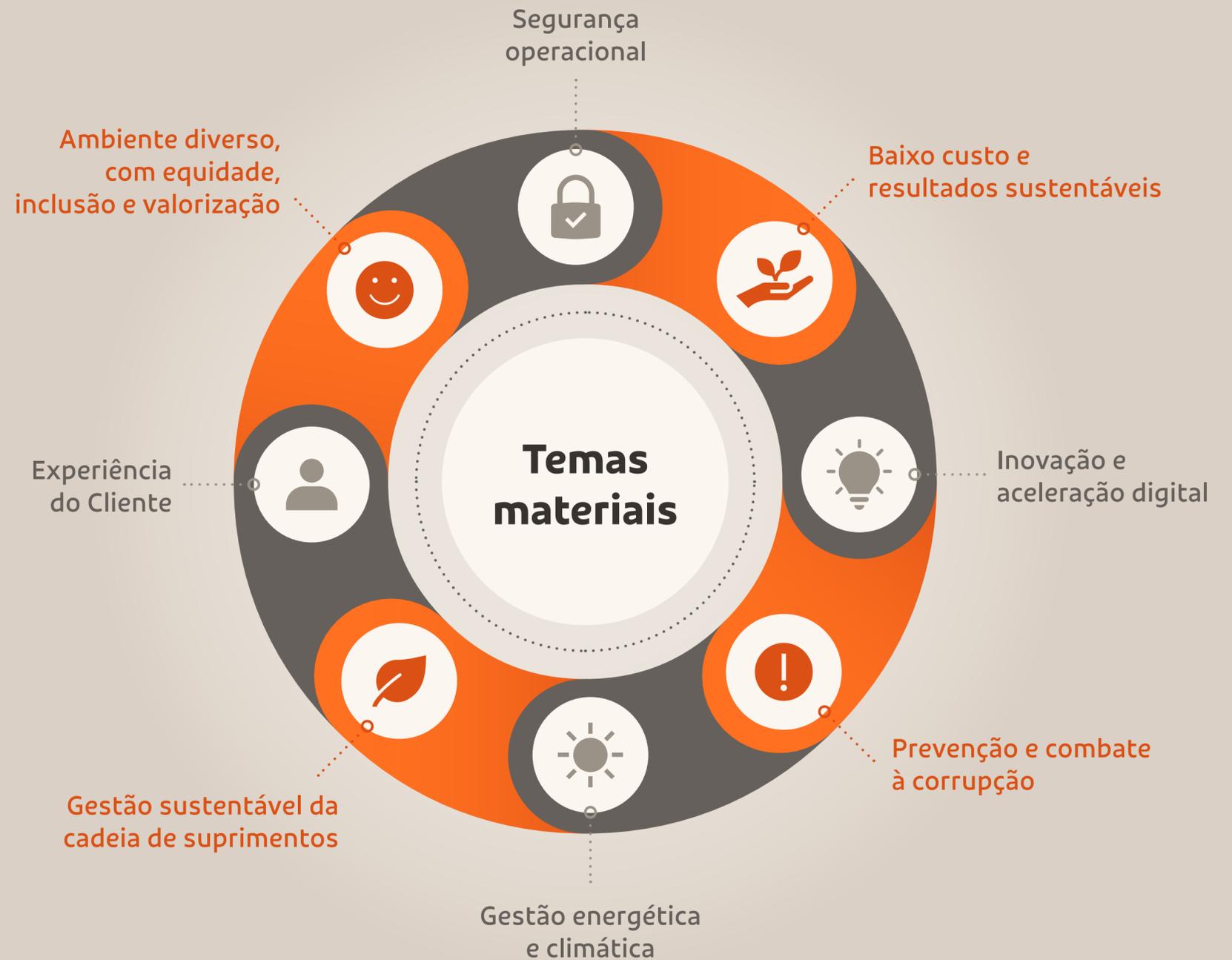
No total, 272 pessoas responderam um formulário digital e outras oito foram entrevistadas. Os temas materiais foram refinados e validados por meio de entrevistas com 19 líderes da GOL, incluindo membros do Conselho de Administração, Presidência, Vice-Presidências e Diretorias, conduzidas com o apoio da consultoria parceira.



Revalidação da materialidade

GRI 3-1, 3-2

Com o objetivo de atender aos requisitos das Normas Universais da GRI, atualizadas em 2021, revisitamos recentemente os temas materiais identificados em 2021, a fim de verificar se os temas permaneciam aderentes ao contexto atual da Companhia e ao conceito de materialidade reformulado pela GRI. A partir dessa revisão, foram mantidos os temas materiais em essência, embora tenhamos realizado adaptações dos termos adotados para melhor identificação dos enfoques. Veja a seguir uma síntese da materialidade.





GOL

A GOL

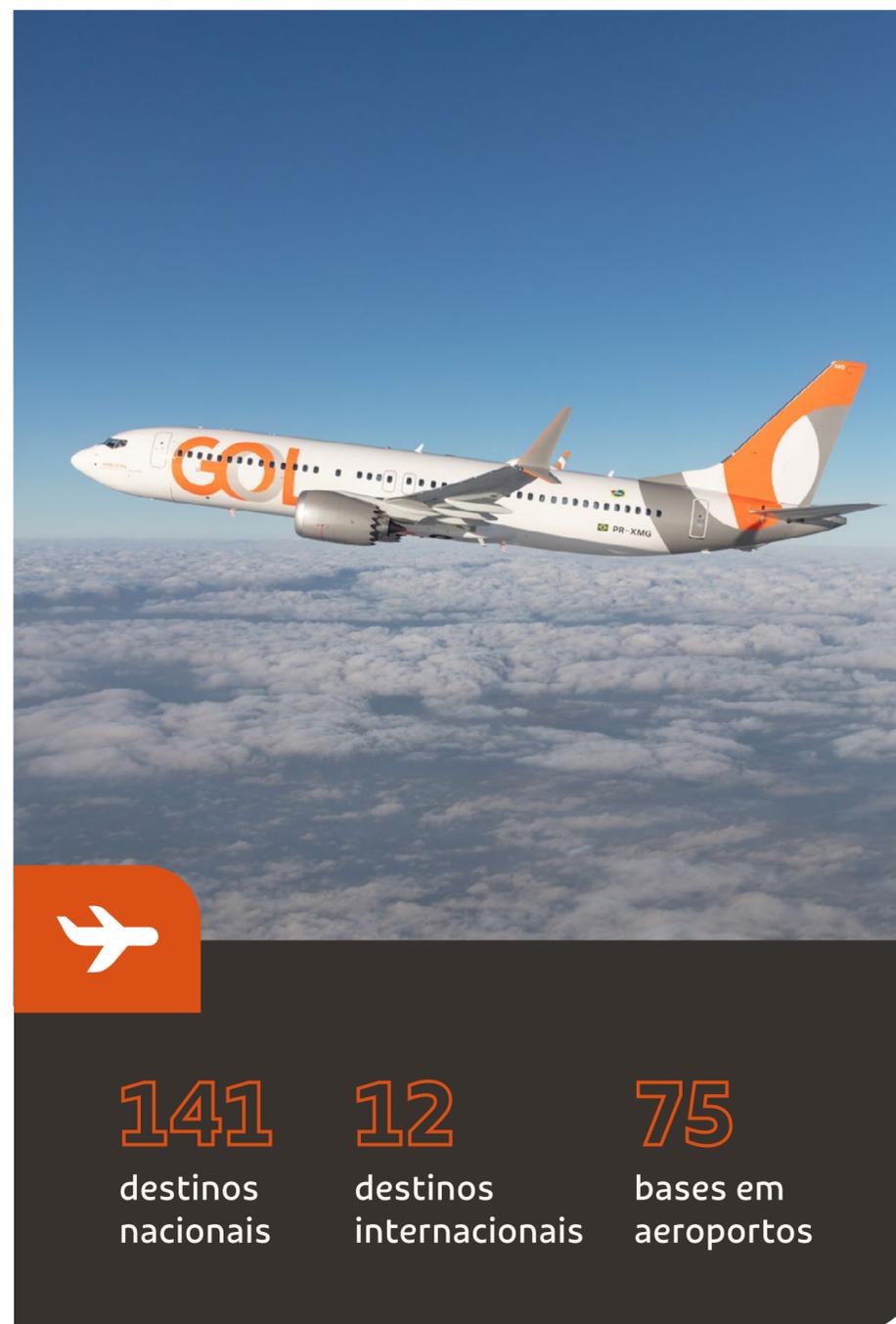
GRI 2-1, 2-6



A GOL Linhas Aéreas é a maior Companhia aérea do Brasil e líder no segmento corporativo e de lazer. Fundada há 22 anos, teve papel fundamental na democratização do transporte aéreo no País e se tornou a maior empresa de baixo custo do setor, com a melhor tarifa da América Latina. Figura entre as empresas aéreas que mais crescem no mundo.

Atualmente, a GOL conta com 141 destinos nacionais e 12 destinos internacionais operados diretamente, com atendimento em 75 bases em aeroportos. A Companhia também mantém alianças estratégicas com American Airlines, Air France/KLM e Aerolíneas Argentinas, além de disponibilizar aos Clientes 15 acordos de *codeshare* e 38 acordos de *interline*, que proporcionam conveniência e facilidade nas conexões para os locais atendidos por essas parcerias e 14 acordos de Programa de Passageiro Freqüente (FFP).

A sede da organização está localizada no Aeroporto de Congonhas, São Paulo (SP). Já a GOL Aerotech, maior centro de manutenção de aeronaves da América Latina, está situado em Confins (MG) e possui unidades de manutenção recentemente inauguradas nos aeroportos de Congonhas (SP) e Brasília (DF).



Com o propósito de Ser a Primeira para Todos, a GOL tem investido continuamente em produtos, serviços e atendimento para oferecer a melhor experiência de viagem aos seus Passageiros.

Composto de 14.816 Colaboradores, o Time de Águias atua em um ambiente de proximidade, de valorização da diversidade, inclusão e equidade de tratamento, com oportunidades de desenvolvimento para todos.

Com o propósito de Ser a Primeira para Todos, a GOL tem investido continuamente em produtos, serviços e atendimento para proporcionar a melhor experiência de viagem aos seus Passageiros. A Companhia oferece mais espaço para as pernas e maior conforto (GOL+ Conforto em voos domésticos e na GOL Classe Premium em voos internacionais), plataforma completa de entretenimento a bordo com acesso Wi-Fi, televisão ao vivo, filmes e séries. Seu atendimento é reconhecido e premiado por diversas organizações como Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC), Reclame Aqui e Fórum Brasileiro de Relacionamento com o Cliente.



Outro importante atrativo é o Programa de Fidelidade SMILES, que oferece aos Passageiros uma série de vantagens e benefícios, como prioridade no *check-in* e no embarque, acesso às salas VIP dos aeroportos internacionais de São Paulo e Rio de Janeiro, assentos preferenciais gratuitos, entre outros, dependendo da frequência com que voam com a GOL.

Para quem busca uma solução eficiente em transporte e logística de cargas, a GOLLOG oferece a captação, distribuição e entrega de encomendas para diversas regiões do Brasil e do exterior. Recentemente, foi firmado um acordo inédito entre a GOL e o Mercado Livre, que contempla a conversão de aeronaves em cargueiros totalmente dedicados a melhorar a logística de suas encomendas.

Ano após ano, a GOL tem avançado em sua gestão ESG, com uma atuação consistente no campo ambiental, social e de governança. Entre as iniciativas nesse campo, destaca-se que a Companhia foi a primeira empresa aérea da América Latina a oferecer aos seus Clientes a possibilidade de compensação voluntária da emissão de carbono de seus voos, entre outras iniciativas. Também foi a primeira dessa região a receber da IATA a certificação ambiental denominada IEnvA (IATA Environmental Assessment) nos Estágios 1 e 2.



Salas VIP de aeroportos internacionais de São Paulo e Rio de Janeiro



A GOLLOG oferece a captação, distribuição e entrega de encomendas para diversas regiões do Brasil e do exterior.





Números de destaque

Tráfego

Taxa de ocupação:

80,0%

RPK:

32.627.345.039

ASK:

40.788.556.197

Malha aérea

202.086

voos realizados

141

destinos nacionais

12

destinos internacionais



Operações

27.940.028

de Passageiros

83,3%

de pontualidade

99,2%

de regularidade

Alianças e parcerias

15 parcerias de codeshare

38

acordos interline

14

acordos de FFP



Meio ambiente

2.970.017 t

CO₂ e de emissões totais (voos domésticos e internacionais)

2.822.001 t

CO₂ e de emissões pelo consumo direto de QAV (voos domésticos e internacionais)

3,73%

de redução nas emissões oriundas do consumo direto de QAV por ASK (voos domésticos)

Pessoas

14.816

Colaboradores¹

60 horas

de treinamento, em média, por Colaborador

50

organizações sociais apoiadas por meio do Instituto GOL



Governança

17.399

participações em treinamentos de ética e compliance

532

terceiros foram submetidos a avaliações de conformidade de compliance

Zero

ocorrência de violação de privacidade de dados

¹O número de Colaboradores considera os contratados por meio da CLT, estagiários e aprendizes, das bases nacionais e internacionais. Não considera os membros do Conselho de Administração.



Mensagem do CEO

GRI 2-22

“Temos fortalecido nossa atuação para a promoção da diversidade, da equidade e da inclusão, impulsionando um ambiente em que todos possam sentir que são reconhecidos, acolhidos e bem-vindos para compartilhar a bagagem única que cada um traz consigo.

Celso Ferrer

CEO da GOL

Nesta primeira vez em que assino a mensagem de introdução ao Relatório ESG da GOL, quero compartilhar com os leitores, antes de tudo, que me sinto honrado por ter assumido a liderança desta Companhia que revolucionou o transporte aéreo no nosso país e que faz parte da vida de milhões de brasileiros. Começo manifestando meu forte sentimento de gratidão ao Time de Águias pelo trabalho incansável ao longo desse último ano, que iremos retratar nesta publicação.

Quando fazemos um breve retrospecto sobre 2022, observamos que esse foi um período bastante desafiador para todo o setor aéreo, pois ainda enfrentávamos efeitos significativos da pandemia no início do ano, como a queda na demanda por viagens e a consequente redução de capacidade, além da apreensão quanto ao surgimento de novas variantes do coronavírus. Também foi um ano marcado pela guerra entre Rússia e Ucrânia, pela alta no custo dos combustíveis e por indefinições econômicas frente ao período eleitoral – apenas para citar algumas das externalidades que afetaram nosso ambiente de negócio.

Somado ao fato de estarmos em um momento de forte pressão por resultados e de muitas transformações no mercado, na economia e no comportamento do Cliente, constatamos que 2022 seria um momento-chave para



reavaliar as rotas de crescimento do negócio, de modo a garantir que todos estivéssemos na direção rumo a um futuro consistente.

Iniciamos, então, o que temos chamado de terceiro ciclo de gestão. Esse movimento de renovação abarcou aspectos estruturais, como a apresentação de um novo CEO (posição que ocupo desde julho de 2022), a reconfiguração da alta liderança para o modelo de C-Level e uma nova governança pautada em Crescimento, Consistência e Proximidade. Estamos orgulhosos de nossa trajetória virtuosa até aqui e queremos, agora, escrever novos capítulos em nossa história.

Para nos guiarmos, propusemos uma reflexão sobre o Jeito de Ser e Fazer da GOL, ou seja, sobre como percebemos a nossa cultura organizacional, discutindo com todas as áreas da empresa quais seriam as transformações necessárias para essa nova etapa da Companhia. A partir dessa reflexão coletiva, revitalizamos os nossos Valores corporativos, que foram estabelecidos como: Segurança, Time de Águias, Cliente, Baixo Custo com Inteligência e Resultados. Vamos explicar melhor cada um deles nas próximas páginas.

Os resultados que produzimos em 2022 e que projetamos para 2023 demonstram a nossa força para aproveitar ao máximo a recuperação da demanda no mercado de

Estamos fortemente comprometidos com o desenvolvimento sustentável e com a agenda ESG em um sentido amplo, ou seja, com as questões sociais, ambientais e de governança que são estratégicas para o negócio e que estão relacionadas aos nossos impactos na sociedade.

transporte aéreo. Para que tenham uma ideia de como estamos preparados, encerramos o quarto trimestre com a melhor receita líquida já registrada pela GOL, na comparação com qualquer outro trimestre da nossa história. Tivemos, ainda, crescimento do nosso *yield* e a manutenção de patamares saudáveis de ocupação. Os mercados doméstico e internacional de curta distância continuam impulsionando a recuperação e, de forma criteriosa e gradual, continuaremos a retomada da nossa capacidade operacional. Vale mencionar que saímos de uma média de 488 voos diários em fevereiro de 2022 e já alcançamos uma média de 650 voos diários nos últimos meses do ano.

Um aspecto crucial para o sucesso dessa retomada é a nossa estrutura de custos. No quarto trimestre de 2022, alcançamos o mesmo custo unitário do período pré-

pandemia (desconsiderando combustível), atingindo 19,09 centavos (R\$). Sabemos que esse altíssimo nível de eficiência continuará sendo determinante para executar nosso plano de crescimento durante turbulências.

Fundamental citar, também, que estamos fortemente comprometidos com o desenvolvimento sustentável e com a agenda ESG em um sentido amplo, ou seja, com as questões sociais, ambientais e de governança que são estratégicas para o negócio e que estão relacionadas aos nossos impactos na sociedade.



Média de
650
voos diários
nos últimos
meses do ano



Custos unitários
atingindo
19,1
centavos (R\$)



No campo ambiental, destaco que em 2022 obtivemos a certificação ambiental IEnvA Estágio 2 e passamos a oferecer aos Clientes uma forma acessível e simples de neutralizar as emissões geradas em seus voos – duas conquistas nas quais a GOL foi pioneira entre as companhias aéreas da América Latina. Em paralelo, temos conduzido a transformação da frota para um modelo que consome 15% menos combustível, gerando, portanto, menos emissões de gases de efeito estufa.

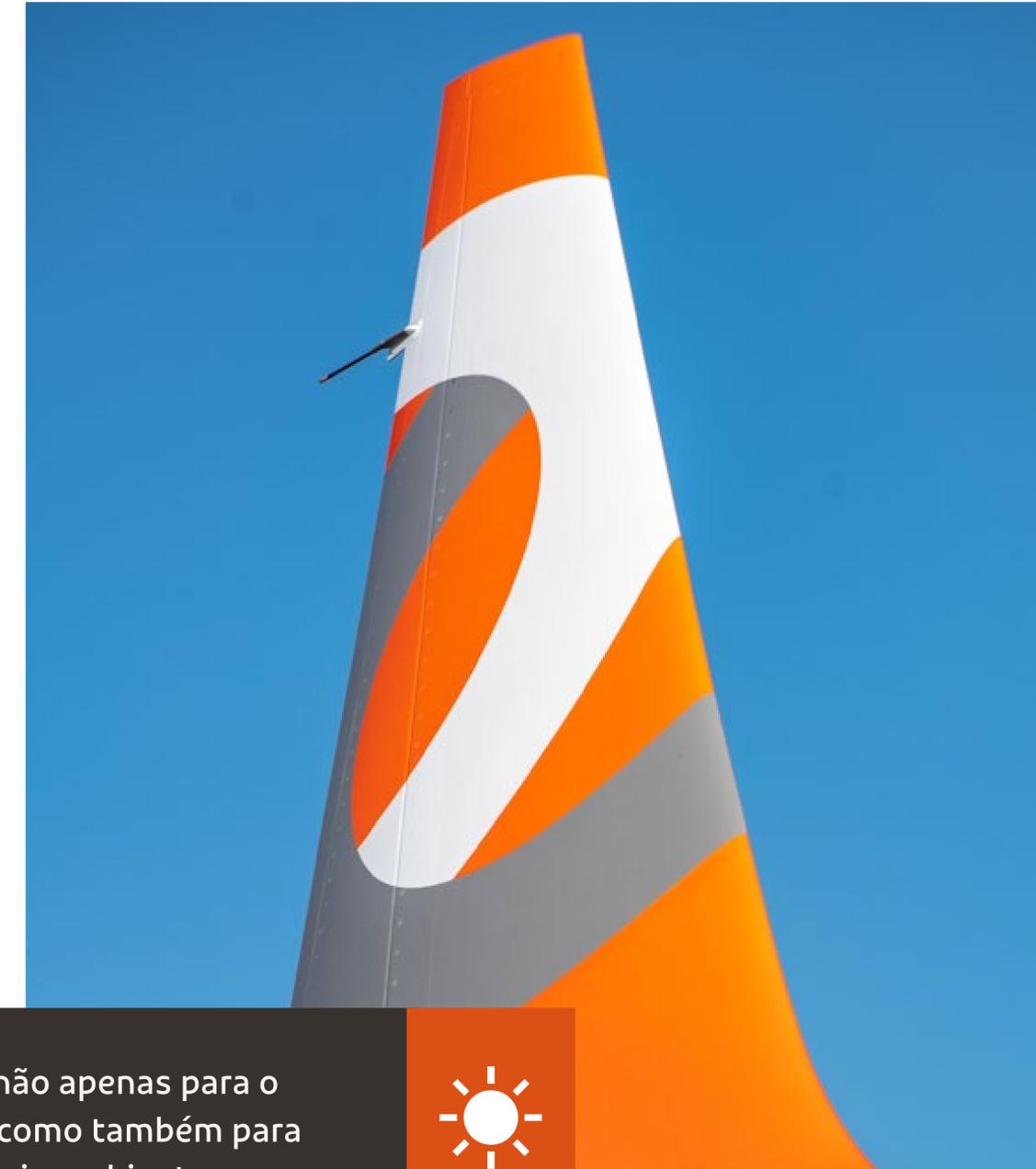
Na esfera social, nosso propósito de Ser a Primeira para Todos é o nosso principal anseio. Todos os programas conectados à frente social reforçam e estabelecem uma conexão direta com esse direcionador estratégico. Seguimos apoiando instituições sociais, somando 50 parcerias ao longo de 2022, com destaque para as organizações ligadas à Educação (19 nessa categoria), que acreditamos ser um meio de transformação e letramento social. Além disso, enfatizo que temos fortalecido nossa atuação para a promoção da diversidade, da equidade e da inclusão, impulsionando um ambiente em que todos possam sentir que são reconhecidos, acolhidos e bem-vindos para compartilhar a bagagem única que cada um traz consigo.

Em relação à Governança Corporativa, continuamos comprometidos com o nosso Código de Ética, políticas organizacionais e práticas de referência no mercado, e permanecemos listados no Nível 2 de Governança Corporativa da B3. Nossas operações financeiras são transparentes, resultado, entre outros fatores, da atuação firme de um Conselho de Administração com membros independentes. Seguimos fomentando uma cultura de integridade e de combate a violações éticas por meio do nosso programa de *compliance*, o Rumo Certo. Por fim, estamos continuamente aperfeiçoando os nossos processos de acordo com o que estabelece a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Continuaremos a conduzir a GOL não apenas para o sucesso financeiro e operacional, como também para gerar valor para a sociedade e o meio ambiente. Acredito na força e nos valores da nossa Companhia e do nosso Time de Águias para a construção de um amanhã melhor e mais sustentável.

Celso Ferrer
CEO da GOL

Continuaremos a conduzir a GOL não apenas para o sucesso financeiro e operacional, como também para gerar valor para a sociedade e o meio ambiente.





Nosso propósito

Ser a Primeira
para Todos



Nossa visão

Ser a melhor Companhia
aérea para viajar,
trabalhar e investir

— Mais GOL do que nunca

Como foi mencionado pelo presidente Celso Ferrer na mensagem de abertura deste relatório, durante o ano de 2022, realizamos uma reflexão profunda sobre a nossa cultura organizacional, levando a uma revisão dos nossos Valores corporativos.

Esse trabalho envolveu a participação de Colaboradores de todas as áreas e de todos os níveis hierárquicos. A partir da escuta de diferentes pontos de vista e percepções sobre as transformações pelas quais a GOL tem passado, chegamos a um novo texto que reflete mais adequadamente o momento atual da Companhia e indica o que é necessário para a construção do novo ciclo de gestão iniciado em 2022.

A seguir, apresentamos os Valores que constituem a nossa cultura organizacional e os comportamentos que valorizamos, bem como aqueles que não admitimos em nosso ambiente de trabalho.



Segurança

O nosso Valor número 1

O que fazemos:

- o Somos, cada um de nós, responsáveis pela Segurança e a priorizamos em tudo o que fazemos.
- o Promovemos a cultura da Segurança em todas as situações.
- o Cumprimos as políticas e procedimentos de Segurança Operacional, de Trabalho, de Informação e de Segurança Patrimonial.

O que NÃO admitimos:

- o Deixar de identificar, alertar, reportar os riscos à Segurança.
- o Desconhecer e violar as políticas e os procedimentos de Segurança.
- o Ser negligente, imprudente e fazer sem saber.



Time de Águias

Orgulho de ser GOL:
o melhor time da aviação

O que fazemos:

- o Respeitamos e tratamos as pessoas da maneira que gostariam de ser tratadas.
- o Fazemos a diferença com alta performance e criamos oportunidades.
- o Dialogamos de forma proativa, aberta e transparente.

O que NÃO admitimos:

- o Conduta antiética, desrespeitosa e discriminatória.
- o “Isso não é comigo”.
- o Omissão.



Baixo Custo com Inteligência

Nossa principal força competitiva

O que fazemos:

- o Somos eficientes e produtivos.
- o Focamos no que realmente importa.
- o Cuidamos dos custos todos os dias, em todos os detalhes.

O que NÃO admitimos:

- o Deixar que o Baixo Custo comprometa a Segurança e a qualidade.
- o Permitir que o simples se torne complicado.
- o Permanência de soluções provisórias e desperdícios.



Cliente

O centro das
nossas decisões

O que fazemos:

- o Somos próximos, ouvimos, entendemos nossos Clientes.
- o Entregamos uma experiência simples, consistente em todas as interações.
- o Servimos com Segurança, simpatia e comprometimento.

O que NÃO admitimos:

- o Dar importância ao Cliente somente no discurso.
- o Falta de sensibilidade e cuidado, especialmente em condições adversas.
- o Deixar o Cliente sem informação e solução.



Resultados

Excelência para
superar objetivos

O que fazemos:

- o Somos movidos por desafios e obstinados pela superação das nossas metas.
- o Temos objetividade e disciplina no planejamento e na execução.
- o Tomamos decisões para o agora e para o futuro.

O que NÃO admitimos:

- o Baixa performance e conformismo.
- o Muitas iniciativas com poucas conclusões.
- o Falta de responsabilidade com os Resultados.





— Nosso Foco 2.3

A cada ano, revisitamos nossa estratégia e definimos os principais focos de gestão para o próximo período, levando em conta os desafios a serem superados.

Em 2023, estruturamos o Nosso Foco 2.3, abrangendo as principais diretrizes que nos guiarão rumo a voos ainda mais altos ao longo do ano. Esse material foi compartilhado com todos os Colaboradores e explicado por meio de vídeos gravados por membros do C-Level.

A seguir, apresentamos os princípios que nortearão nossos esforços ao longo do ano.





— Conexão com os ODS

Com o intuito de avançar ainda mais em nossa gestão para a sustentabilidade, em 2022, tivemos atenção especial a uma agenda global de desafios econômicos, sociais e ambientais, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

Os ODS são um conjunto de 17 objetivos destinados a todos os países, desdobrados em 169 metas. Eles orientam questões centrais para o desenvolvimento sustentável da sociedade e do meio ambiente com as quais governos, empresas, pesquisadores, organizações da sociedade civil e outros diversos atores podem colaborar.

Antes de aderir formalmente à iniciativa, começamos a avaliar quais ODS estão mais ligados às nossas atividades, habilidades e experiências. Em outras palavras, buscamos compreender quais são nossos potenciais de contribuição como empresa.

ODS mais conectados com a GOL



Como podemos colaborar

- o Garantir acesso a serviços seguros e acessíveis de transporte aéreo (referente à meta 11.2)
- o Reduzir o impacto ambiental negativo das operações (referente à meta 11.6)



Como podemos colaborar

- o Alcançar a gestão sustentável e o uso eficiente dos recursos naturais, especialmente combustíveis. (referente à meta 12.2)
- o Reduzir a geração de resíduos por meio da prevenção, redução, reciclagem e reuso. (referente à meta 12.5)
- o Promover o turismo sustentável, que gera empregos, promove a cultura e os produtos locais. (referente à meta 12b)



Como podemos colaborar

- o Reforçar a nossa capacidade de resiliência e de adaptação a riscos e impactos decorrentes das mudanças do clima e desastres naturais. (referente à meta 13.1)
- o Integrar medidas relacionadas às mudanças do clima em nossa estratégia de negócio (referente à meta 13.2)
- o Melhorar a educação, aumentar a conscientização e a capacidade humana e institucional sobre mitigação, adaptação, redução de impacto e alerta precoce da mudança do clima. (referente à meta 13.3)



Além desses objetivos que estão diretamente ligados ao nosso negócio, podemos contribuir com outros 15 de maneira secundária ou complementar, por meio de diversos projetos e iniciativas que serão detalhados a seguir:



Nossa ideia é fortalecer as frentes de trabalho em busca de soluções para questões sociais e ambientais urgentes no Brasil e no mundo.

Ao longo de 2023, avaliaremos em profundidade as metas empresariais que já estão relacionadas aos ODS priorizados e estabeleceremos outros compromissos específicos vinculados a essa agenda. Nossa ideia é fortalecer as frentes de trabalho em busca de soluções para questões sociais e ambientais urgentes no Brasil e no mundo.

Por conta dessas medidas, a GOL formalizará o seu compromisso com os ODS e se tornará signatária do Pacto Global das Nações Unidas, comprometendo-se, também, com dez princípios empresariais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção.



— Cadeia de fornecedores

GRI 2-6

Continuamos focados em fortalecer o relacionamento com parceiros estratégicos e na renegociação de contratos e pagamentos. Os fluxos relacionados aos lessores e à gestão da frota foram cuidadosamente calibrados para manter níveis de liquidez operacionais adequados e flexibilidade para cenários de recuperação de demanda e de alta temporada.

A GOL conta com diversos fornecedores de pequeno e grande porte, que variam entre táticos e estratégicos. Essa definição não está somente ligada aos valores gastos com cada um deles, nem apenas ao porte da empresa parceira, mas essencialmente à sua importância para a nossa operação.

Muitos dos nossos parceiros estratégicos fornecem componentes aeronáuticos, que não só representam um custo financeiro significativo, como também são essenciais para a nossa atividade principal. Geralmente são itens importados dos Estados Unidos, com tecnologias próprias do setor, que possuem baixa oferta no mercado e preço atrelado ao dólar. Os prestadores de serviços relacionados à operação



Em 2022, fizemos negócio com aproximadamente 1.500 fornecedores, incluindo itens pontuais e contratos, com um gasto total de R\$ 10,5 bilhões.

também são um grupo crítico, pois qualquer falha em termos de sinergia ou pontualidade, por exemplo, afeta o atendimento à nossa malha aérea.

Considerando a natureza estratégica e muitas vezes complexas dos fornecedores aeronáuticos, contamos com uma política específica de qualificação técnica para esse público, além de uma instrução de trabalho para aqueles identificados com maior impacto para a segurança das operações. Em todos os casos, buscamos sempre por fornecedores comprometidos e pela construção de relacionamentos próximos e duradouros.

Em 2022, fizemos negócio com cerca de 1.500 fornecedores, incluindo itens pontuais e contratos, com um gasto total de R\$ 10,5 bilhões. A maior parte dos parceiros, 97%, está localizada no Brasil, enquanto 3% estão nos Estados Unidos e menos de 1% em outros países.



Todos os parceiros cadastrados são comunicados sobre nossa Política Ambiental e do nosso Código de Ética. Os fornecedores de risco também são submetidos a uma avaliação de conformidade relacionada a aspectos legais e anticorrupção, entre outros. **GRI 308-1, 414-1**

Alguns contratos preveem terceirização. No encerramento de 2022, contávamos com 188 trabalhadores terceirizados alocados nas dependências da Companhia, distribuídos entre a GOL Aerotech e a sede em Congonhas. Eles atuaram em serviços suporte, como segurança patrimonial, limpeza, telefonia, transporte de materiais entre bases e manutenção predial. Todos eles são cadastrados e monitorados por uma área específica que integra a gerência de Suprimentos.

GRI 2-8



188

trabalhadores
terceirizados



5%

aumento
da frota



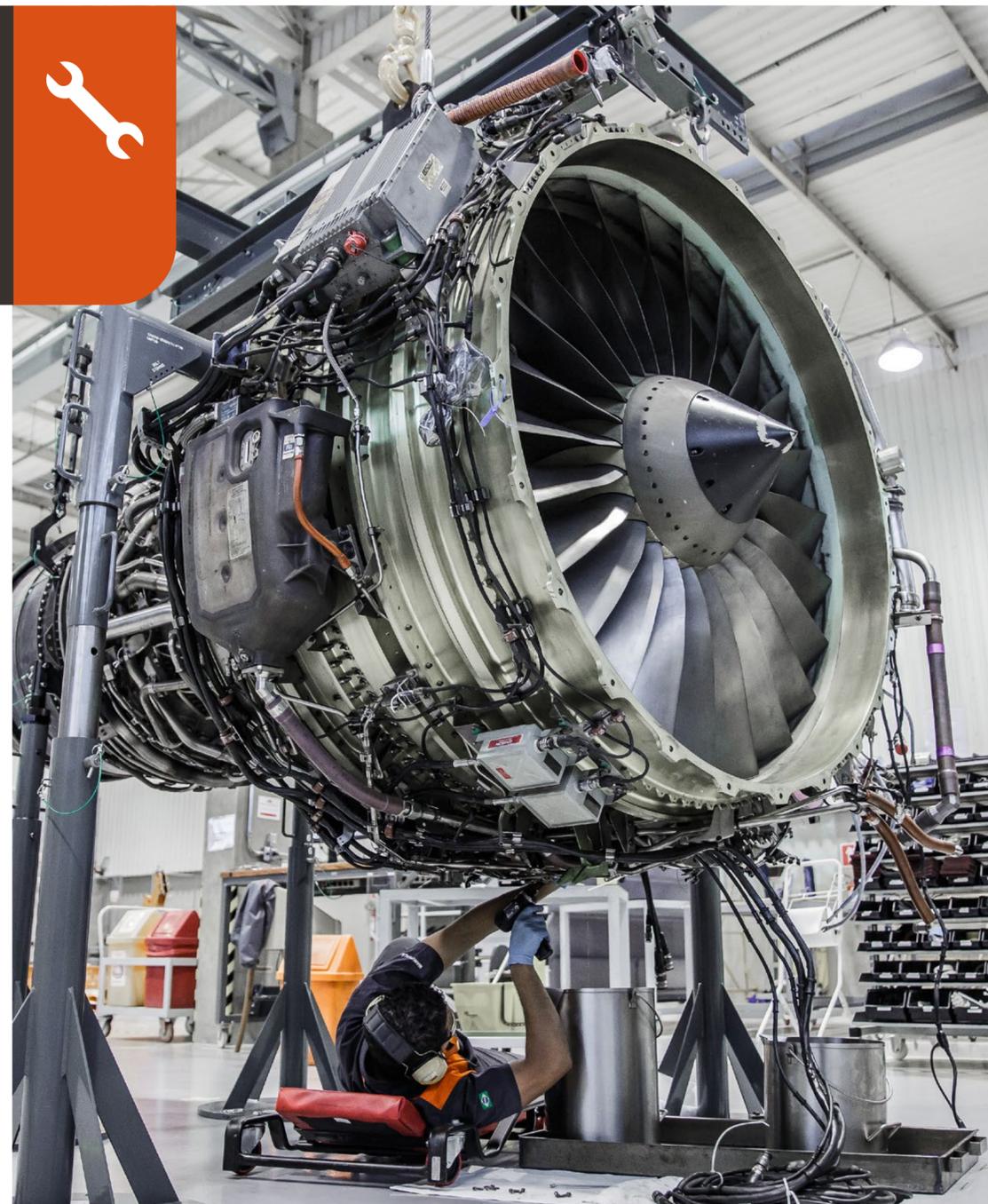
17

novas bases operacionais
em território nacional

Em 2022, os projetos mais estratégicos para a área de Suprimentos foram o de recebimento de novas unidades do MAX, que envolveu a revisão de 41 aeronaves, e o de implementação de 17 novas bases operacionais.

Todos os anos, as categorias de produtos que mais adquirimos são: componentes de aeronaves, combustíveis e outros consumíveis, químicos, rodas e freios, *softwares* e *hardwares*, uniformes, benefícios e alimentação para Tripulantes, Passageiros e Colaboradores. Já na categoria de serviços, os mais recorrentes são: processo de manutenção e reparo de aeronaves, *handling*, *catering*, serviços de segurança, consultorias, agências de comunicação e publicidade, treinamentos, atendimento de saúde, obras diversas, logística e transporte e acomodação/hospedagem.

Em 2022, os projetos mais estratégicos para a área de Suprimentos foram o de recebimento de novas unidades do MAX, que envolveu a revisão de 41 aeronaves e possibilitou o aumento da frota em 5%, e o de implementação de 17 novas bases operacionais em território nacional. Para 2023, continuaremos a nos dedicar a esses projetos, dando sequência ao plano de crescimento da GOL.





Auditorias de segurança

Para a manutenção de nossas certificações, fomos submetidos a rigorosas auditorias da ANAC e da IATA, que deram origem a planos de trabalho para resolução de não conformidades, concluídos com sucesso entre junho e agosto de 2022. Nesse mesmo ano, recebemos uma visita da Boeing como parte do seu Programa de Eficácia Operacional, ocasião em que eles puderam conhecer melhor nossos padrões operacionais e práticas, além de entrevistar as lideranças das áreas operacionais. No relatório da Boeing referente a essa visita, fomos reconhecidos pelo nível de robustez do nosso SGSO.



Mudanças de estrutura e regulamentos internos

Em 2022, a área de Segurança Operacional passou por algumas mudanças, incluindo a redefinição de suas atividades, como a incorporação da gestão da segurança do trabalho, e a nomeação de um novo diretor. Com isso, foram realizadas adaptações em processos de governança, indicadores, objetivos, manuais e procedimentos.



Engajamento e comunicação

Iniciamos um novo programa chamado “Segurança + Você” para promover uma proximidade ainda maior entre a liderança da área e as bases operacionais. Com isso, todas elas receberam a visita do time de Segurança Operacional e tiveram a oportunidade de participar de palestras, compartilhar *feedbacks* e trocar experiências. Publicamos, ainda, 72 edições do informativo Segurança em Pauta, dezenas de alertas e boletins, além de 164 publicações em nossa rede social interna (Workplace), que alcançaram mais de 16 mil interações. **GRI 2-29**



Participação setorial e regulatória

A fim de contribuir para a avaliação e revisão de requisitos aplicáveis à indústria da aviação, em 2022, mantivemos participação ativa em grupos e comitês estratégicos da IATA: o IOSA Oversight Council (conselho que delibera sobre a certificação), o MNT Task Force (focada em atividades de manutenção), a Flight Operations/Dispatch Task Force (voltada para atividades de voo e despacho) e o Issue Review Meeting (compartilhamento de experiências em segurança operacional para aprendizado da indústria com intuito de prevenir eventos). **GRI 2-28**

72

edições do informativo Segurança em Pauta

164

publicações em nossa rede social interna

+16 mil

interações

Também acompanhamos de perto a divulgação de Instruções Suplementares e Regulamentos da ANAC e, em parceria com a Associação Brasileira das Empresas Aéreas (Abear), trabalhamos em propostas de melhoria das regras para gerenciamento de risco de fadiga humana. Nossas contribuições serão apresentadas na consulta pública que a ANAC realizará em 2023.

Adicionalmente, contribuimos em 2022 com os grupos de trabalho voltados para a área de Security, mais especificamente nas legislações que dizem respeito à: autorização de acesso às áreas restritas de segurança de aeroportos brasileiros, requisitos relacionados à segurança da aviação civil contra atos de interferência ilícita aplicáveis aos operadores de aeroportos e operadores aéreos (RBAC 107 e RBAC 108) e tratamento a ser dispensado ao passageiro indisciplinado.



NODSO

Com o objetivo de promover a mais alta performance de segurança, consolidamos quatro componentes para o indicador Nível Ótimo de Desempenho de Segurança Operacional (NODSO) de 2023: verificação de barreiras, identificação de perigos, cumprimento de objetivos de segurança (foram propostos 30 para 2023) e taxa de relatos de segurança. Em 2022, o NODSO apresentou uma efetividade de 99,56% na verificação de barreiras e 97,49% na identificação de perigos. Adicionalmente, 93,33% dos objetivos de segurança foram atingidos (28 no total), a taxa de reportes por 1.000 operações foi de 76,9 e a de reportantes por colaborador foi de 22%. O resultado do NODSO foi 106,77, enquadrado na classificação “atendeu”, em uma escala de 0 a 120.

99,56%

Efetividade na verificação de barreiras

97,49%

Efetividade na identificação de perigos

106,77

Resultado do NODSO, enquadrado na classificação “atendeu”, em uma escala de 0 a 120



Zero acidentes

Em 2022, não foram registrados acidentes aéreos na GOL. Isso significa que: não houve ocorrências com vítima fatal ou gravemente ferida como resultado de estar na aeronave ou em contato direto com uma de suas partes; não houve danos ou falhas estruturais que tenham afetado adversamente a resistência estrutural, desempenho ou características de voo das nossas aeronaves; e não tivemos ocorrências que levaram uma de nossas aeronaves a ficar perdida ou completamente inacessível.

GRI 416-2, SASB TR-AL-540a.1, TR-AL-540a.2



Passageiros indisciplinados

A indústria da aviação tem enfrentado um tipo de ocorrência de forma mais frequente desde o início da pandemia da Covid-19, período em que diversas regras sanitárias e de circulação foram implementadas. São situações que podem envolver a resistência ou recusa em cumprir instruções da Tripulação, intoxicações alcoólicas, agressão verbal ou física, entre outras, descritas comumente pelo setor como “passageiros indisciplinados” ou “disruptivos”. De acordo com os dados recentes da IATA, um em cada 1.000 voos tem algum tipo de incidente desse tipo. Para gerenciar esses

Para gerenciar esses incidentes e minimizar o seu impacto para a segurança dos voos e das pessoas, temos adotado novos procedimentos de segurança, reforços na comunicação de diretrizes e treinamentos para a Tripulação e equipe de solo e aeroportos.

incidentes e minimizar o seu impacto para a segurança dos voos e das pessoas, temos adotado novos procedimentos de segurança, reforços na comunicação de diretrizes e treinamentos para a Tripulação e equipe de solo e aeroportos. Esses treinamentos orientam como agir em situações como essa, garantindo o respeito aos direitos e à dignidade dos Passageiros, o que envolve fazer intervenções proporcionais às situações, respeitar a privacidade dos Clientes, tratar a todos de forma justa e não-discriminatória, entre outras medidas.



— Inovação e aceleração digital

Para fomentar uma cultura inovadora em toda a organização, apresentamos em 2022 um programa de Inovação Aberta, que aproxima o relacionamento da GOL com *startups*, por meio de projetos e parcerias que ajudam a melhorar a eficiência operacional, a sustentabilidade e a experiência dos Clientes.

Criamos também o Inova Talks, uma série de eventos on-line destinada aos nossos Colaboradores, abordando as tendências no mundo da inovação. Discutimos temas como o futuro dos aeroportos, modelos de negócio na nova economia, 5G e a nova era da hiperconectividade, metaverso, entre outros. Com intuito similar, criamos a página Inova Insights na rede social interna da Companhia, com publicações semanais.



Temos um Comitê de Inovação desde 2016, que conta atualmente com membros do C-Level e a participação de especialistas externos. Esse grupo é responsável por propor soluções, acompanhar iniciativas em desenvolvimento e analisar resultados.



Inova Talks

Série de eventos on-line destinada aos nossos Colaboradores



Inova Insights

Rede social interna da Companhia, com publicações semanais



Unland

Uma semana dedicada a apresentações e atividades relacionadas à inovação

Outra frente de atuação importante foi a realização da Unland, uma semana dedicada a apresentações e atividades relacionadas à inovação, que contou com a presença de grandes nomes do mercado, bem como profissionais GOL e Smiles que puderam se inscrever como palestrantes, sendo submetidos posteriormente a uma curadoria interna.

Importante lembrar que temos um Comitê de Inovação desde 2016, que conta atualmente com membros do C-Level e a participação de especialistas externos. Esse grupo é responsável por propor soluções, acompanhar iniciativas em desenvolvimento e analisar resultados.



Direcionadores estratégicos para a inovação

Um dos focos da GOL para 2023 é a **aceleração digital**, que envolve o desenvolvimento de um autosserviço resolutivo, de canais fáceis de usar e de soluções que alavanquem as vendas. Com isso em mente, o Time de Inovação definiu como direcionadores:

- o **Inteligência** competitiva
- o **Canais** digitais e atendimento
- o **Produtos** e parcerias
- o **Fidelidade** do Cliente
- o **Novas** tecnologias
- o **Logística**



Reconhecimento

Nossa postura inovadora vem alcançando reconhecimento. Fomos finalistas no Prêmio Valor Inovação Brasil 2022, realizado pela Strategy& em parceria com o jornal *Valor Econômico*, ocupando a segunda posição no *ranking* das empresas de Transporte e Logística.

— GOL Labs e novas soluções

Ao longo de todo o ano de 2022, a GOL Labs, laboratório de ideias da GOL, trabalhou no desenvolvimento e implementação de diversas soluções. Veja alguns destaques a seguir:



Quer saber sobre seu voo? Alexa responde.

Lançamos em 2022 uma funcionalidade que integra a GOL à Alexa. Habilitando a Skill da GOL pelo aplicativo da Amazon Alexa, os Clientes podem usar um simples comando de voz para saber mais sobre a sua viagem. Além do *status* dos voos, estão disponíveis informações sobre bagagem, *check-in*, documentação, embarque, Smiles, viagem com *pets*, reembolso, entre outras, nas opções de idiomas português, inglês e espanhol. Além da conveniência que representa, o recurso contribui para a acessibilidade digital, sobretudo de pessoas com algum tipo de deficiência visual ou motora.



Atendimento digital para agências de viagem

A partir de 2022, as agências de viagem que desejavam se cadastrar na GOL passaram a fazer isso de forma simples e ainda mais rápida. Realizamos a sistematização e a automação desse processo, que agora leva 30 dias a menos do que no modo anterior. Além disso, para melhorar a comunicação com esse público tão estratégico, foi criado um material de perguntas e respostas frequentes, que é encaminhado às agências como parte do seu *kit* de integração.

Para melhorar a comunicação com esse público tão estratégico, foi criado um material de perguntas e respostas frequentes, que é encaminhado às agências como parte do seu *kit* de integração.



— Tecnologia e segurança da informação

Em 2022, avançamos substancialmente na área de Tecnologia da Informação (TI), especialmente na entrega de projetos que contribuíram para melhorias em controle e gestão de dados, automação de processos, modernização de sistemas, segurança cibernética, entre outras frentes de trabalho.

Um dos projetos de destaque foi o de continuidade de implantação do sistema de reservas Sabre. Após a transição para essa plataforma em 2021, nos dedicamos a aperfeiçoar processos e treinar os usuários ao longo de 2022. Realizamos melhorias que refletiram em avaliações positivas dos canais digitais: na comparação entre agosto de 2021 e maio de 2022, por exemplo, o Net Promoter Score (NPS) avançou mais de 50 pontos e a evolução da Taxa de Sucesso foi de 24 pontos percentuais. Iniciamos o ano de 2023 ainda mais preparados para que essa solução digital melhore a experiência dos Clientes e contribua para a maximização da nossa receita.



Na comparação entre agosto de 2021 e maio de 2022, por exemplo, o Net Promoter Score (NPS) avançou mais de 50 pontos e a evolução da Taxa de Sucesso superou os 24 pontos percentuais.

Ainda sobre 2022, ressaltamos os avanços que promovemos para a segurança da informação, incluindo a adoção de soluções de TI, a revisão de processos, a realização de campanhas de comunicação, treinamentos, testes de *phishing*, bem como a migração da infraestrutura tradicional para nuvem, que reduz a vulnerabilidade a ataques.

Também reforçamos nossa Operação de Segurança Cibernética, mais conhecida como SOC, com o suporte de um parceiro mundialmente reconhecido. Nesse mesmo escopo, temos buscado ser ainda mais ágeis nos processos de detecção, análise e respostas a incidentes de segurança cibernéticos e da informação.

Incrementamos os recursos de inteligência para o monitoramento da internet, aumentando as camadas de proteção contra fraude e vazamentos de dados.

Adicionalmente, implantamos uma ferramenta que propicia uma proteção avançada das credenciais de acesso aos sistemas da GOL. Adotamos também uma plataforma que unifica as requisições e o gerenciamento de acessos de Colaboradores e terceiros.

Proteção de Dados

Continuamos a proteger com rigor os dados pessoais aos quais temos acesso, em alinhamento com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e a nossa Política de Privacidade.

Contamos com uma área dedicada a esse tema e à gestão do Escritório de Privacidade da GOL, que também é responsável por responder a dúvidas sobre o tratamento de dados pessoais e por atender a solicitações de retirada de dados pessoais de nossos cadastros. Temos direitos e responsabilidades bem definidas e mecanismos de cumprimento adequados, incluindo processos de monitoramento e cláusulas específicas em nossos contratos.

Em 2022, não registramos ocorrências de violações de privacidade de dados, o que demonstra a efetividade dos mecanismos preventivos e protetivos adotados. **GRI 418-1**





Ambiental



— Gestão ambiental certificada pela IATA

Evidenciando a eficaz implementação do Sistema de Gestão Ambiental, em 2022 recebemos a certificação IEnvA (IATA Environmental Assessment, ou Avaliação Ambiental IATA) Estágio 2. Somos a primeira empresa da América Latina a conquistar os Estágios 1 e 2 da IEnvA, e estamos entre as dez companhias aéreas do mundo a alcançar essa mesma distinção.

Nossa inscrição no sistema de responsabilidade ambiental da Associação Internacional de Transportes Aéreos (IATA) – responsável pela referida certificação – ocorreu voluntariamente em 2019, motivados pelo compromisso com operações cada vez mais sustentáveis.

O Estágio 1 da IEnvA, alcançado em outubro de 2020, reconheceu nossa política ambiental robusta, que determina responsabilidades a partir da liderança. Desde então, um comitê dedicou-se a elaborar e implementar um plano de ação para a conquista do segundo estágio da certificação, alinhado aos padrões internacionais da ISO 14001.

Em 2022, instituímos um novo Comitê Ambiental (não estatutário) com a finalidade de promover a conscientização interna, assegurar o cumprimento de compromissos ambientais e reforçar a presença do IEnvA na organização. Dentre os objetivos a serem monitorados, incluem-se:

- o **Continuidade de implementação** do Sistema de Gestão Ambiental.
- o **Compensação voluntária** das emissões de gases de efeito estufa das viagens aéreas. A meta é aumentar a adesão dos Clientes de 0,01% para 2%.
- o **Gestão contínua** do processo de licenciamento ambiental, de obtenção do Cadastro Técnico Federal do Ibama e do Programa de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), visando a manutenção da conformidade legal.
- o **Eliminação do plástico** utilizado no serviço de bordo de nossos voos.
- o **Implementação** da coleta seletiva.



— Frota mais eficiente

SASB TR-AL-110a.2

Em linha com o plano de renovação e modernização da nossa frota, continuamos a substituir gradualmente as aeronaves Boeing 737-700 e 737-800 Next Generation (NG) pelo modelo 737 MAX. Essa transição é um pilar fundamental da estratégia da GOL, pois o novo modelo traz mais produtividade e eficiência de custos, possibilita a expansão para novos destinos a partir de voos diretos mais longos, contribui para maior competitividade, reduz a idade média da frota, entre outras vantagens.

Além dos benefícios operacionais e financeiros que proporciona, o 737 MAX é crucial para atingirmos a nossa meta de neutralidade de carbono até 2050, já que o modelo é 15% mais eficiente no consumo de combustível em comparação ao 737 NG, resultando em menos emissões de CO₂. Representa, ainda, 40% menos ruído no mesmo comparativo. [GRI 302-5](#)

Em 2022, adicionamos 15 aeronaves 737 MAX 8 à nossa frota e devolvemos seis aeronaves de séries anteriores. No encerramento do mesmo ano, a GOL previa o recebimento de 12 737 MAX 8 e 4 cargueiros 737-800 BCF ao longo de 2023, bem como a devolução de 17 aeronaves de séries precedentes.



— Combustíveis sustentáveis

SASB TR-AL-110a.2, TR-AL-110a.3

Nos últimos anos, toda a indústria da aviação tem se empenhado em promover soluções relacionadas ao SAF (Sustainable Aviation Fuel), combustível sustentável que nos auxiliará a reduzir as emissões globais de CO₂ e a mitigar as mudanças climáticas.

O biocombustível, produzido a partir de óleos vegetais, requer intensas pesquisas e desenvolvimento tecnológico e será um dos principais recursos para atingirmos nossa meta de neutralizar as emissões de carbono até 2050. Atualmente, o combustível representa 98% das nossas emissões de CO₂.

O biocombustível, produzido a partir de óleos vegetais, requer intensas pesquisas e desenvolvimento tecnológico e será um dos principais recursos para atingirmos nossa meta de neutralizar as emissões de carbono até 2050.



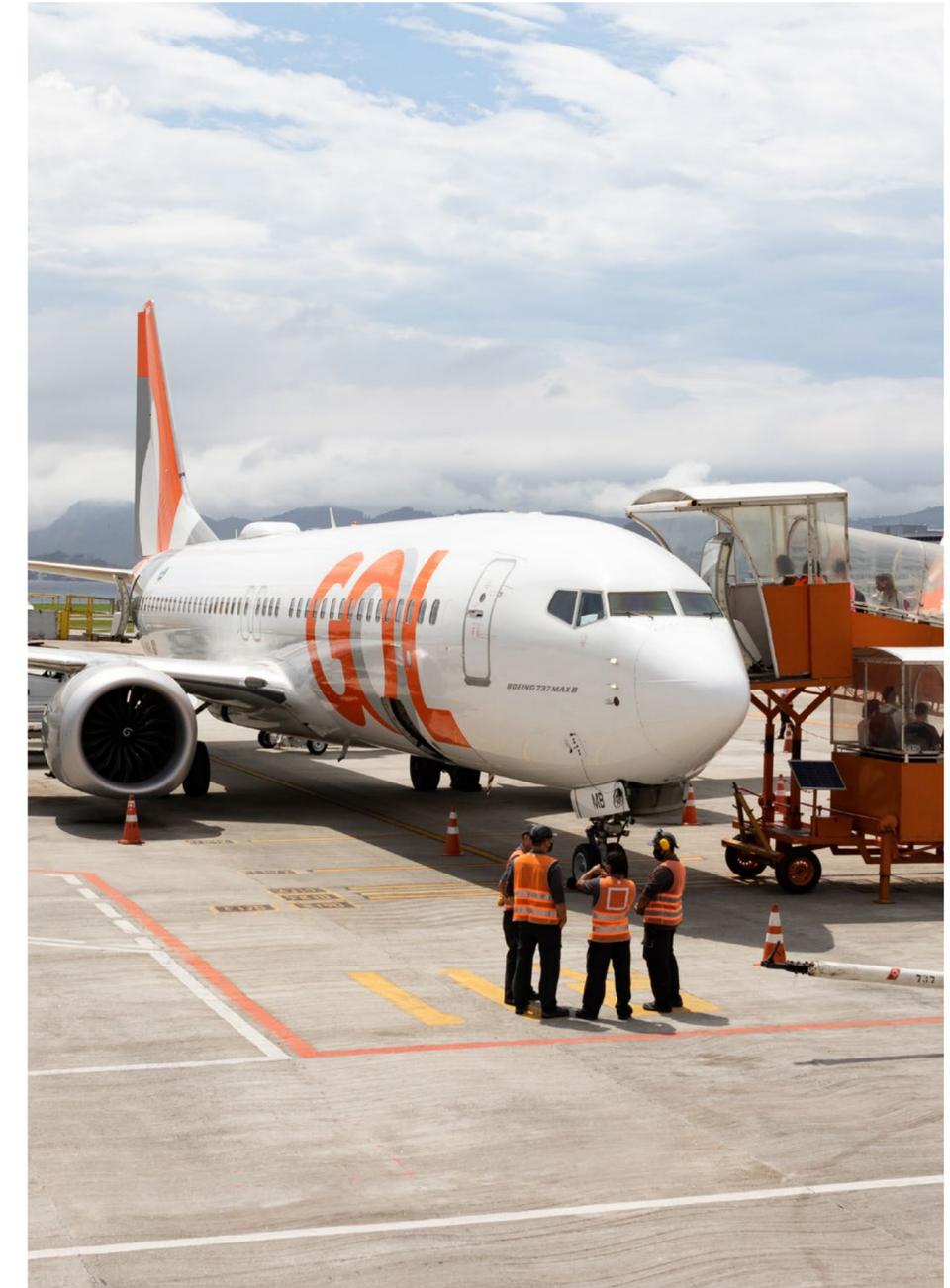
Em setembro de 2022, nosso CEO, Celso Ferrer, acompanhado do Diretor Executivo de Operações (COO), André Cruz, e do Diretor do Centro de Controle Operacional e Engenharia, Eduardo Calderón, participaram do Fórum Abastecendo a Bioeconomia e o Futuro Sustentável da Indústria Aeroespacial, promovido pela Boeing em parceria com a Roundtable on Sustainable Biomaterials (RSB).

Durante o evento, ressaltamos a importância do modelo MAX para menor consumo de combustível e emissão de ruído, enquanto a Boeing, celebrando seus 90 anos de atuação no Brasil, reafirmou seu compromisso de apoiar a ampliação da comercialização de combustíveis de aviação sustentáveis (SAF) e promover tecnologias de baixo carbono.

Ressaltamos que continuamos a trabalhar na seleção de fornecedores de SAF, em parceria com a nossa supridora atual de combustível, a Vibra Energia, com a qual temos contrato até 2025, prevendo o desenvolvimento de biocombustível.

Ressaltamos que continuamos a trabalhar na seleção de fornecedores de SAF, em parceria com a nossa supridora atual de combustível, a Vibra Energia, com a qual temos contrato até 2025, prevendo o desenvolvimento de biocombustível.

Continuamos a participar de outros fóruns e grupos dedicados ao SAF na Associação Brasileira das Empresas Aéreas (Abear), na Associação Internacional de Transportes Aéreos (IATA) e no Programa Combustível do Futuro ligado ao Conselho Nacional de Política Energética (CNPE). Também somos membros fundadores de diferentes Plataformas de Bioquerosene voltadas ao desenvolvimento do combustível sustentável de aviação no País e participamos de outras organizações ligadas ao tema, como a União Brasileira do Biodiesel e Bioquerosene (Ubrabio). [GRI 2-28](#)





— Meu Voo Compensa

SASB TR-AL-110a.2

De forma pioneira na América Latina, a GOL possibilita aos Clientes desde 2021 a escolha de compensar a pegada de carbono resultante de seus voos. Por meio do programa Meu Voo Compensa, de junho de 2021 a dezembro de 2022, nossos Clientes compensaram voluntariamente 13,1 mil toneladas de CO₂, equivalentes à preservação de 1,9 milhão de árvores ou 3,2 mil hectares de florestas.

O objetivo é que, coletivamente, possamos contribuir para a redução das emissões de gases de efeito estufa (GEE) e a nossa meta de neutralidade de carbono até 2050. Em um sentido mais amplo, queremos enfrentar as mudanças climáticas e o aquecimento global, enquanto fomentamos uma indústria de aviação cada vez mais sustentável. A iniciativa é realizada em parceria com a *climatech* Moss.

Em 2023, o programa avançou para uma nova etapa. Agora, proporcionamos a opção de compensar a pegada de carbono da viagem no ato da compra da passagem, diretamente em nosso site. Antes era necessário acessar o site da parceira Moss, calcular a pegada de carbono com base no trecho percorrido e adquirir o crédito de carbono correspondente.



De junho de 2021 a dezembro de 2022, nossos Clientes compensaram voluntariamente 13,1 mil toneladas de CO₂, equivalentes à preservação de 1,9 milhão de árvores ou 3,2 mil hectares de florestas.

Com essa evolução, facilitamos o processo, permitindo aos Clientes a aquisição de passagens com voos já neutralizados.

Rotas de carbono neutro

O programa Meu Voo Compensa também instituiu duas rotas 100% carbono neutro, de forma inédita no Brasil. A primeira rota inaugurada foi o trecho entre Recife (PE) e Fernando de Noronha (PE), que em pouco mais de um ano gerou a compensação de 9 mil toneladas de CO₂, em 1.205 voos. A segunda rota, entre Congonhas (SP) e Bonito (MS), foi responsável pela compensação de 3 mil toneladas de CO₂ no período de dezembro/21 até dezembro/22, em mais de 200 voos. Em ambos os casos, a GOL e a Moss assumem a compensação individual de todos os Clientes e Tripulação presentes nesses trechos, disponibilizando a eles o certificado correspondente aos créditos de carbono.



Compensação de CO₂ para viagens corporativas

Por meio do programa Meu Voo Compensa, viabilizamos aos nossos Clientes a escolha de compensar as emissões de CO₂, auxiliando as empresas que atendemos a reduzirem a pegada de carbono relacionada às viagens corporativas de seus funcionários. Graças a essa iniciativa, estabelecemos em novembro de 2022 uma parceria sem precedentes no mercado aéreo nacional com a Globo – o maior conglomerado de mídia e comunicação da América Latina. Todas as viagens realizadas por seus colaboradores para o desempenho de suas funções serão compensadas por meio de créditos de carbono, e os recursos serão aplicados na preservação e reflorestamento de florestas nativas e em projetos de agricultura regenerativa na Amazônia.

Estabelecemos em novembro de 2022 uma parceria sem precedentes no mercado aéreo nacional com a Globo.



Saiba mais sobre a compensação da pegada de carbono

O que é pegada de carbono?

É um termo que representa o volume total de gases de efeito estufa (GEE) gerado por uma pessoa, atividade, evento, organização ou governo, convertidas em carbono equivalente. Quase tudo em nossa rotina envolve algum impacto ambiental e emissão de carbono (ex.: comer carne, usar meios de transporte movidos a combustível fóssil, consumir produtos industrializados, entre outras muitas atividades).

Qual é o processo de compensação pelo programa?

Quando escolhe compensar as emissões de seu voo, você também recebe um certificado digital referente aos créditos de carbono. Cada crédito equivale a uma tonelada de CO₂. Esses créditos servem como uma forma de mitigar danos ao meio ambiente, pois estão vinculados a projetos de proteção e preservação ambiental.

Compensar é caro?

O valor dessa compensação depende da distância do voo e da cotação dos créditos de carbono no mercado. Mesmo com essas variáveis, a média de valor é de R\$ 12 para trechos de ida e volta.

Qual o destino dos recursos dos créditos de carbono?

Eles são alocados em projetos voltados à diminuição da emissão de gases de efeito estufa (GEE). Atualmente, quatro projetos de preservação de áreas florestais são beneficiados pelo programa.



— Emissões de gases de efeito estufa

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

SASB TR-AL-110a.1, TR-AL-110a.2

O consumo de querosene de aviação (QAV) representa 95% das emissões totais da GOL e praticamente 100% das emissões diretas (escopo 1). Em 2022, contabilizamos 2.822.001 toneladas de CO₂e¹ de emissões provenientes do consumo direto de QAV em voos domésticos e internacionais, o que representa 0,0692 kgCO₂e/ASK (quilos de CO₂e pela quantidade de assentos disponíveis a cada quilômetro voado). Considerando os voos nacionais, o consumo foi de 0,0697 kgCO₂e/ASK, revelando uma redução de 3,73% na comparação com 2021. Esse resultado é decorrente, principalmente, da renovação de frota em andamento.



O QAV representa

95%

das emissões
totais da GOL



Em 2022, contabilizamos

2.822.001

toneladas de CO₂e de
emissões provenientes do
consumo direto de QAV



-3,73%

de redução nas
emissões por ASK, em
comparação com 2021

¹ CO₂ equivalente (CO₂e) é uma medida que expressa o impacto combinado de diferentes gases de efeito estufa sobre o clima em uma unidade comum. Isso ajuda a comparar o potencial de aquecimento global de gases como o dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄) e óxido nitroso (N₂O), tornando mais fácil entender seu efeito coletivo nas mudanças climáticas.



Principais frentes de trabalho para promover a redução das emissões

Eficiência nos voos

Adotamos as melhores práticas no planejamento e na execução do voo, o que contribui para a diminuição das emissões.

Novas tecnologias e aeronaves mais modernas

Temos renovado a nossa frota por um modelo que consome 15% menos combustível. Estamos atentos às tecnologias mais ecoeficientes que possam ser incorporadas às nossas operações.

Combustível sustentável

Incentivamos o desenvolvimento da cadeia de combustíveis sustentáveis (SAF), pois esse é o pilar para a redução das emissões e a neutralidade em 2050.

Compensação

Mesmo com todas as reduções possíveis, as emissões remanescentes precisam ser neutralizadas por meio da aquisição de créditos de carbono.

— Emissões de GEE de Escopo 1 em toneladas de CO₂e

Fonte	2020	2021	2022	Varição 2022 vs. 2021
Fontes não renováveis - nacionais (incluindo QAV)	1.774.322	1.901.225	2.736.385	+43,93%
Fontes não renováveis – internacionais (somente QAV)		Não reportadas até 2021.	87.592	-
Fontes renováveis – nacionais	0	0	0	-
Fontes renováveis – internacionais	0	0	0	-
Total	1.774.322	1.901.225	2.823.977	N/A

— Emissões de GEE de Escopo 2 em toneladas de CO₂e

Fonte	2020	2021	2022	Varição 2022 vs. 2021
Compra de energia elétrica – nacional	969	736	502	+31,79%
Compra de energia elétrica – internacional			Não reportadas até 2022.	-
Total	969	736	502	+31,79%

**— Emissões de GEE de Escopo 3 (parcial) em toneladas de CO₂e**

Fonte	2020	2021	2022	Varição 2022 vs. 2021
Fontes não renováveis – nacionais	54.898	49.685	145.537	+192,92%
Fontes não renováveis – internacionais			Não reportadas até 2022.	-
Fontes renováveis – nacionais	0	0	0	-
Fontes renováveis – internacionais			Não reportadas até 2022.	-
Total	54.898	49.685	145.537	+192,92%

— Emissões de GEE de Escopo 1, 2 e 3, somadas, em toneladas de CO₂e (nacionais e internacionais)

Fonte	2020	2021	2022	Varição 2022 vs. 2021
Nacional	1.830.191	1.951.646	2.882.425	+47,69%
Internacional		Não reportadas até 2021.	87.592 (somente consumo direto de QAV)	
Total	1.830.191	1.951.646	2.970.017	N/A



— Emissões biogênicas em toneladas métricas de CO₂e (nacionais e internacionais)

Tipo de emissão	2020	2021	2022	Variação 2022 vs. 2021
Escopo 1	135	168	187	+11,31%
Escopo 2	0	0	0	-
Escopo 3	3.682	4.020	4.107	+2,16%
Total	3.817	4.188	4.296	-2,58%

— Emissões provenientes do consumo direto de QAV em toneladas de CO₂e

	2020	2021	2022	Variação 2022 vs. 2021
Nacionais	1.796.943	1.913.963	2.734.409	+42,87%
Internacionais	Não reportadas até 2021.		87.592	-
Total	1.796.943	1.913.963	2.822.001	N/A





— Emissões oriundas do consumo direto de QAV em kg CO₂e/ASK

	2020	2021	2022	Variação 2022 vs. 2021
Nacionais	0,0786	0,0724	0,0697	-3,73%
Internacionais	Não reportadas até 2021.		0,0570	-
Total	0,0786	0,0724	0,0692	N/A

Obs.: Para o cálculo de intensidade de emissões, foram considerados os seguintes dados: 39.252.445.873 ASK nacional, 1.535.915.622 ASK internacional e 40.788.361.495 de ASK total. Houve reformulações em relação aos dados de emissões referentes a 2021.

GRI 2-4

Em 2022, foram registradas emissões de 532 quilos de CO₂e correspondentes a substâncias que destroem a camada de ozônio, utilizadas em equipamentos de ar-condicionado, sendo 184 kg de CO₂e provenientes do R-407C e 348 kg de CO₂e do R-410A.

Não calculamos as emissões de NOX e SOX.

GRI 305-6, 305-7



Para compreender cada escopo do inventário, veja a seguir a origem das emissões que contabilizamos:

Escopo 1

- o Viagens aéreas (em cruzeiro, pouso e decolagem).
- o Uso de geradores de energia de Confins e Congonhas.
- o Veículos terrestres de frota própria (operação e transporte de pessoas).
- o Ar-condicionado nos escritórios.
- o Reposição de extintores de incêndio.
- o Manutenção no hangar e equipamentos de apoio (como empilhadeiras, tratores etc.).

Escopo 2

Consumo de energia elétrica na sede, na central de atendimento, na GOL Aerotech e nas bases aeroportuárias (de acordo com o rateio de energia da Infraero).

Escopo 3

- o Reboque de aeronaves e transporte de cargas.
- o Viagens por outras companhias aéreas (Colaboradores, Tripulantes e Clientes).
- o Transporte terrestre entre aeroportos.
- o Transporte terrestre de Tripulantes.
- o Mobilidade de Colaboradores (transporte público, fretado e veículos próprios).
- o Serviço de moto-entregas.
- o Ar-condicionado instalado na Sede e nas bases de Confins e Congonhas.
- o Resíduos encaminhados para aterro sanitário, aterro industrial e incineração.



Transparência sobre emissões e gestão climática

Compilamos o inventário de emissões de gases de efeito estufa seguindo a metodologia do GHG Protocol. Essa metodologia também é compatível com a ABNT NBR ISO 14064, que fornece detalhes e orientações para a quantificação e elaboração de relatórios sobre emissões e remoções de gases de efeito estufa. São incluídos nos cálculos os gases CO₂, CH₄ e N₂O. O documento foi assegurado pelo Instituto Totum.

As emissões nacionais são divulgadas no Registro Público de Emissões do Programa Brasileiro GHG Protocol ([acesse aqui](#)) e os dados gerais são enviados para a Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC), em atendimento Esquema de Redução e Compensação de Emissões da Aviação Internacional (CORSIA, na sigla em inglês), da Organização da Aviação Civil Internacional.

Não só fomos a primeira Companhia aérea brasileira a participar do programa, como também temos recebido o Selo Ouro, o mais alto nível de reconhecimento do programa, desde 2011. Este selo é concedido por cumprirmos todos os critérios de transparência na publicação do inventário.

Reportamos anualmente informações sobre a gestão de emissões de CO₂ por meio do Carbon Disclosure Project (CDP), no qual avançamos, em 2022, de nota C para B-, indicando uma evolução na abrangência e teor estratégico das informações reportadas.

Fazemos parte do Índice Carbono Eficiente da B3 (ICO2 B3) e aderimos voluntariamente à Coalizão de Líderes para Precificação de Carbono (CPLC). Além disso, desde 2021 nossos relatórios começaram a seguir as recomendações da Força-Tarefa para Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (TCFD) [consulte ao final desta publicação](#).

Reportamos anualmente informações sobre a gestão de emissões de CO₂ por meio do Carbon Disclosure Project (CDP), no qual avançamos, em 2022, de nota C para B-, indicando uma evolução na abrangência e teor estratégico das informações reportadas.





— Recursos energéticos

GRI 201-2, 302-1, 302-2, 302-3, 302-4 | SASB TR-AL-110a.2, TR-AL-110a.3

O querosene de aviação (QAV) é o principal recurso energético usado por uma companhia aérea. Para a GOL, representa não apenas a principal fonte de impacto ambiental, mas também mais de 40% dos custos operacionais.

Em 2022, nosso consumo direto foi de 1.078.981.881 litros de QAV em voos domésticos (37.630.076 gigajoules) – aumento de 44,0% sobre o ano anterior – e 34.508.172 litros em voos internacionais (1.203.491 gigajoules), totalizando 1.113.490.053 litros (38.833.567 gigajoules).

Quanto à intensidade energética, registramos em 2022 o consumo de 0,00096 GJ/ASK (gigajoules pela quantidade de assentos disponíveis a cada quilômetro voado) nas operações nacionais, o que representa uma redução de 1,2% em relação a 2021. Nas operações internacionais, o consumo foi de 0,000784 GJ/ASK.

Além de monitorar o querosene de aviação, a GOL gerencia outras fontes de consumo energético direto e indireto, abrangendo os combustíveis usados pela frota terrestre, o gás liquefeito de petróleo (GLP) que abastece fornos e equipamentos de solo, a aquisição de energia elétrica, a disposição de resíduos, entre outros. Veja o detalhamento no quadro a seguir:

Categoria	Origem	Unidade de medida	Consumo			Consumo de 2022 em GJ	Variação 2022 vs. 2021
			2020	2021	2022		
Consumo energético direto	QAV nacional	litros	699.788.744	749.179.733	1.078.981.881	37.630.076	+44,02%
	QAV internacional	litros	Não reportado até 2021.		34.508.172	1.203.491	-
	Diesel	litros	408.650	533.640	534.729	18.649	+0,20%
	Gasolina	litros	9.937	14.119	19.171	669	+35,78%
	GLP	quilos	22.387	11.711	12.117	528	+3,47%
	Acetileno	quilos	14	9	0	0	-
	CO ₂	quilos	3.770	1.366	1.196	52	-12,45%
	Etanol	litros	0	0	0	0	-
	R410 e outros	quilos	34	0	82	4	-
Compra de energia elétrica	Energia elétrica	megawatt-hora	13.814	10.012	8.403	30.251	-16,07%
Consumo energético indireto (cadeia de valor)	QAV	litros	34.849.839.609	11.726.045.429	0	0	-100%
	Diesel	litros	11.718.231	13.062.888	0	0	-100%
	Gasolina	litros	2.055.957	2.082.168	13.232	461	-99,36%
	R410 e outros	quilos	0	0	0	0	-
	Destinação de resíduos	quilos	289.111	185.550	225.715	9.828	+21,65%
	Etanol	litros	0	0	0	0	-



— Gestão de resíduos

GRI 306-1, 306-2

Em 2022, nosso Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), anteriormente descentralizado, passou a ter uma estrutura corporativa. Essa mudança nos oferece uma maior capacidade de análise e gestão, facilitando a melhoria dos processos de identificação e monitoramento dos locais de geração de resíduos, a minimização de desperdícios e a destinação ambientalmente correta dos resíduos. Além disso, 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 (BSB), Congonhas (CGH), Fortaleza (FOR), Guarulhos (GRU), Porto Alegre (POA) e Recife (REC).

Do total que geramos, 61% dos resíduos são classificados como não perigosos e 39% como perigosos. Além disso, 17% são encaminhados para reciclagem – aumento de 14 pontos percentuais na opção por essa destinação de menor impacto ambiental.

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 2022, a quantidade de resíduos gerados foi de 515.863 toneladas, representando um aumento de 52,33% em comparação com o volume do ano anterior. O aumento se deve, principalmente, ao aumento da quantidade de aeronaves atendidas em processos de manutenção, que é a atividade de maior impacto para resíduos, necessitando da destinação ou disposição final de óleo, graxas, panos contaminados, produtos químicos, combustíveis, selantes, sucatas metálicas e outros.

Do total que geramos, 61% dos resíduos são classificados como não perigosos e 39% como perigosos. Além disso, 17% são encaminhados para reciclagem – aumento de 14 pontos percentuais 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.

— Resíduos não perigosos gerados GRI 306-3, 306-4, 306-5

Destinação/disposição	Volume total (kg)			Variação 2022 vs. 2021
	2020	2021	2022	
Reciclagem	112.438	68.644	83.264	+21,30%
Aterro sanitário	158.780	105.890	127.524	+20,43%
Incineração	12.460	11.526	45.918	+298,39%
Coprocessamento	12.596	6.718	17.943	+167,09%
ETE (resíduos de caixa de gordura)	3.770	0	42.600	-
Total	300.044	192.778	317.249	+64,57%

— Resíduos perigosos gerados GRI 306-3, 306-4, 306-5

Destinação/disposição	Volume total (kg)			Variação 2022 vs. 2021
	2020	2021	2022	
Reciclagem (pilhas, baterias, lâmpadas e outros)	1.589	2.102	6.096	+190,01%
Aterro industrial	21.327	20.662	24.100	+16,64%
Descontaminação	1.869	569	976	+71,53%
Incineração	6.498	6.262	7.336	+17,15%
Coprocessamento	108.798	92.142	131.769	+43,01%
Rerrefino/reprocessamento	24.261	24.130	28.337	+17,43%
Total	164.332	145.867	198.614	+36,16%

Também vendemos parte dos resíduos, incluindo óleos diversos, sucata metálica, querosene e papel/papelão, que totalizaram 101,1 quilos.



— Recursos hídricos

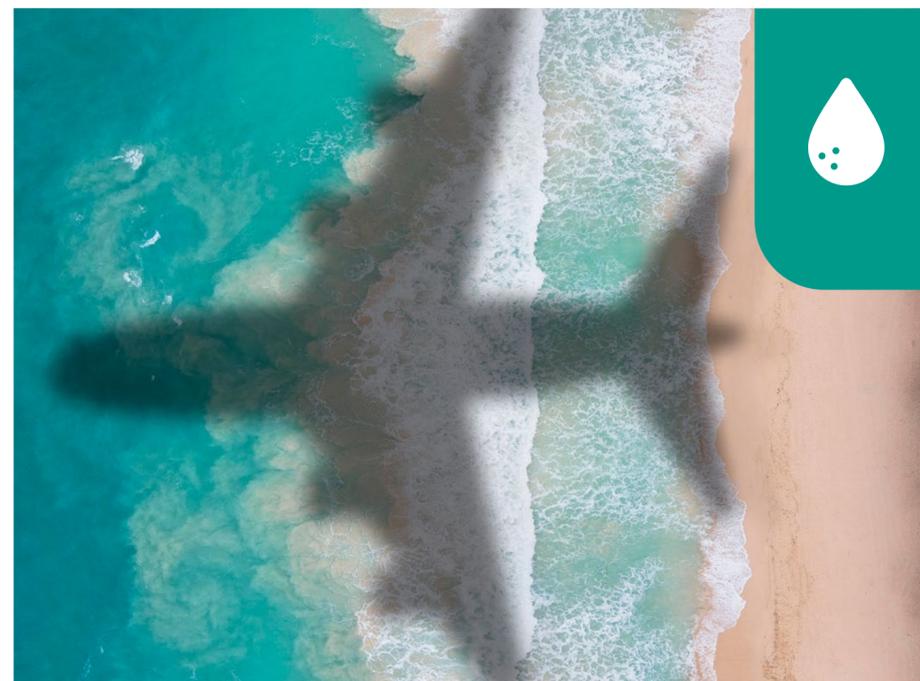
GRI 303-1, 303-2

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.

Para contextualizar, em nossa sede, a água, fornecida pela Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo (Sabesp), é destinada para uso doméstico. 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), com finalidade de uso doméstico e em atividades industriais, como a lavagem de peças e do trem de pouso das aeronaves.

Em 2022, recebemos um total de 37.967 m³ de água, o que representa uma redução de 15% em relação a 2021. Desse total, a Sede utilizou 59% do volume (22.394 m³) e 41% e a GOL Aerotech, 41% (15.573 m³). O aumento se deve,



principalmente, ao número maior de aeronaves atendidas nas atividades de manutenção, bem como à retomada mais consistente de atividades presenciais pós-pandemia.

GRI 303-3, 303-5

Tanto na Sede como na GOL Aerotech, realizamos análises mensais de amostras da água para consumo humano, para garantir o cumprimento dos parâmetros de qualidade e potabilidade estabelecidos pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa). Também faz inspeções periódicas nos pontos de armazenamento.

GRI 303-2

Em 2022, recebemos um total de 37.967 m³ de água, o que representa uma redução de 15% em relação a 2021.

O efluente doméstico da GOL é descartado diretamente para as estações de tratamento operadas pelas concessionárias de saneamento, sem necessidade de tratamento prévio pela Companhia. Já o efluente industrial é encaminhado para tratamento físico-químico na Estação de Tratamento de Efluentes Industriais (ETEI) da GOL Aerotech, e depois é direcionado para a Estação de Tratamento de Esgoto (ETE) localizada no Aeroporto Internacional Tancredo Neves, operada pela Copasa.

Em 2022, geramos um total de 34.712 m³ de efluentes domésticos, com 22.394 m³ originados da nossa sede e 12.318 m³ da GOL Aerotech. Desse volume, uma parcela corresponde aos efluentes industriais produzidos pela GOL Aerotech, que totalizaram 3.255 m³ em 2022, um aumento de 56% em relação a 2021. Do total de efluentes dessa unidade, 2.560 m³ foram destinados como água e 695 m³ como lodo. [GRI 303-4](#)



Social



— Time de Águias

Encerramos o ano de 2022 com um total de 14.816 Colaboradores, número que se manteve estável em comparação com o ano anterior (redução de 1%). Nosso Time de Águias impressiona, mas não somente pela quantidade de Colaboradores (que é maior do que a população da maioria dos municípios brasileiros), mas pelo quanto esse time demonstrou ser resiliente e obstinado nos momentos mais desafiadores, como nos anos mais agudos da pandemia da Covid-19. Ao superarmos o período mais turbulento, iniciamos nosso terceiro ciclo de gestão, sustentado nos pilares de Crescimento, Consistência e Proximidade.



Nosso Time de Águias impressiona, mas não somente pela quantidade de Colaboradores (que é maior do que a população da maioria dos municípios brasileiros), mas pelo quanto esse time demonstrou ser resiliente e obstinado nos momentos mais desafiadores, como nos anos mais agudos da pandemia da Covid-19.



Perfil dos Colaboradores

GRI 405-1

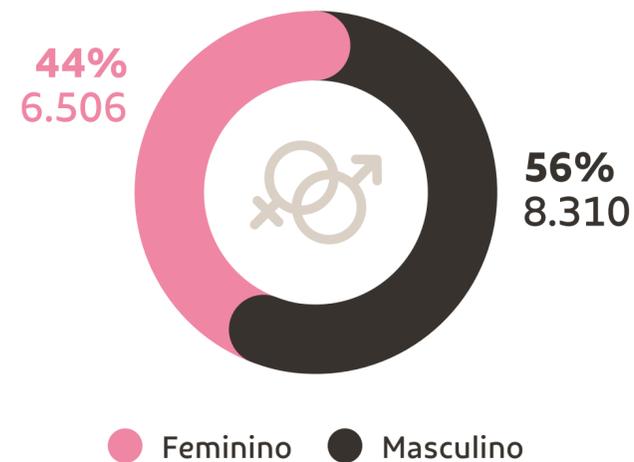
Formamos uma equipe com bagagens diversas. Carregamos diferentes histórias, competências, personalidades e outras características que nos diferenciam e nos tornam únicos. Além de respeitar e valorizar essas singularidades, temos buscado, cada vez mais, refletir a diversidade do povo brasileiro. Veja a seguir um panorama sobre o perfil demográfico e funcional da nossa equipe.



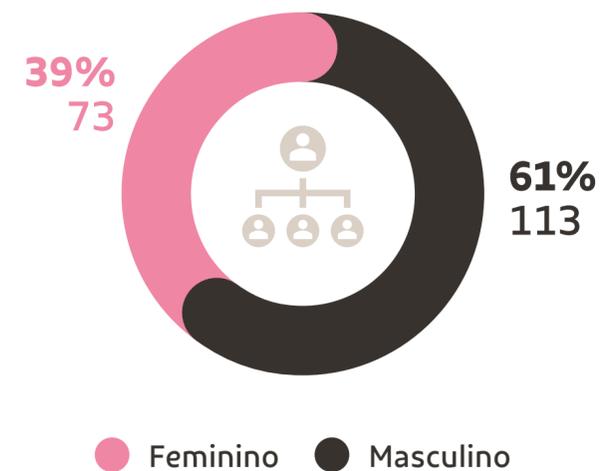
Gênero

As mulheres representam 44% da nossa equipe. Contudo, quando observamos os cargos de liderança (C-Level, Diretoria e Gerência), a participação delas é de 39%, e no C-Level especificamente, de 30%. Já na Tripulação Técnica, a presença feminina é de 3%, revelando o desafio que enfrentamos, em linha com a indústria de aviação como um todo, para promover uma representatividade mais inclusiva nesse grupo. É fundamental que atuemos em várias frentes, desde a formação e o desenvolvimento das profissionais até o empoderamento e a criação de um ambiente de trabalho atrativo para elas. O grupo de afinidade Elas Decolam estará engajado nessa tarefa ao longo de 2023.

— Colaboradores por gênero



— Lideranças por gênero (C-Level, Diretoria e Gerência)

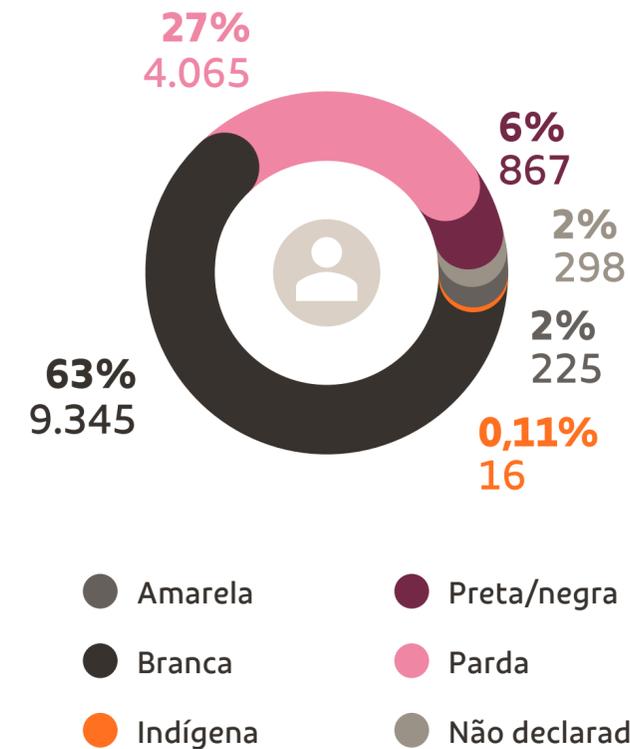


Adicionalmente à coleta de dados referentes à designação binária de gênero, também recolhemos informações sobre identidades de gênero por meio do nosso censo de diversidade, o qual é opcional e pode ser preenchido de maneira voluntária. Os números são tratados confidencialmente.

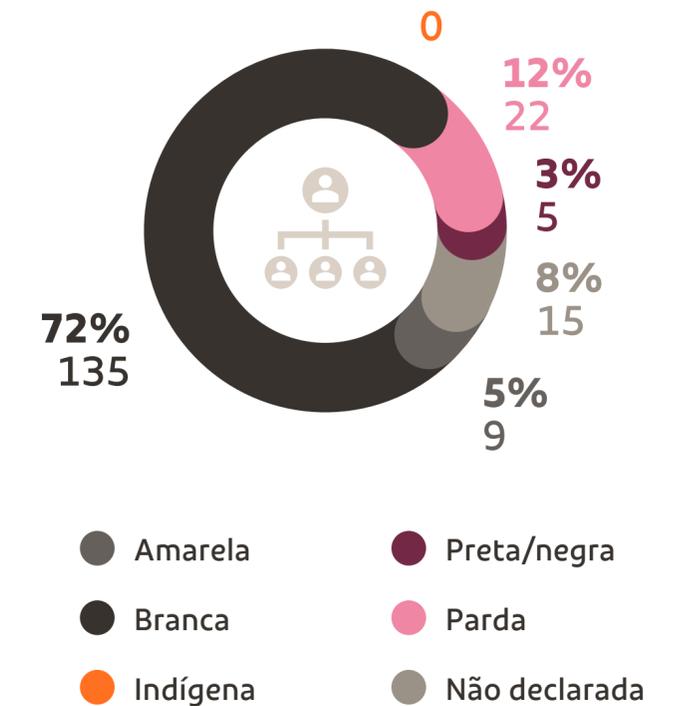
Raça

As pessoas negras e pardas, que representam mais da metade da população brasileira, ocupam 15% das lideranças da GOL e 33% de todos os Colaboradores da Companhia – percentuais praticamente estáveis em relação ao ano anterior. Leia mais sobre as ações que estamos implementando para fortalecer a representatividade desses profissionais em nossa Companhia ao longo deste capítulo.

— Colaboradores por raça



— Lideranças por raça (C-Level, Diretoria e Gerência)

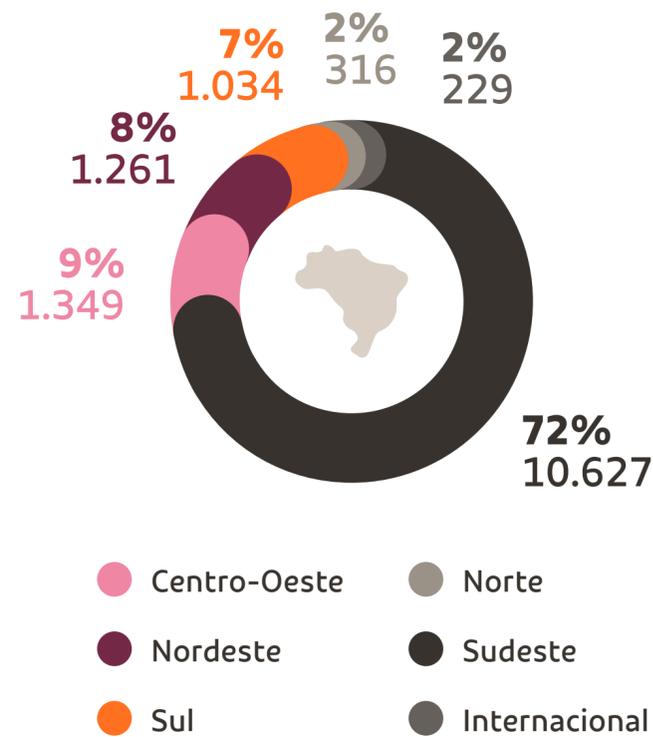




Região

A maioria dos Colaboradores (72% do total) está situada na região Sudeste, onde se localizam a Sede, a GOL Aerotech e grandes bases.

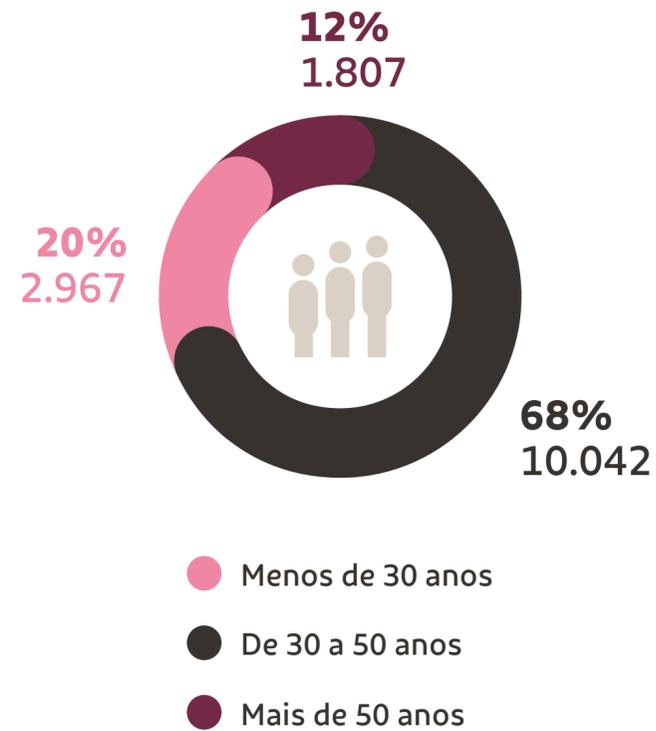
— Colaboradores por região



Faixa etária

No que diz respeito à faixa etária, 68% dos Colaboradores têm entre 30 e 50 anos, 20% têm menos de 30 anos e 12% têm mais de 50 anos.

— Colaboradores por faixa etária

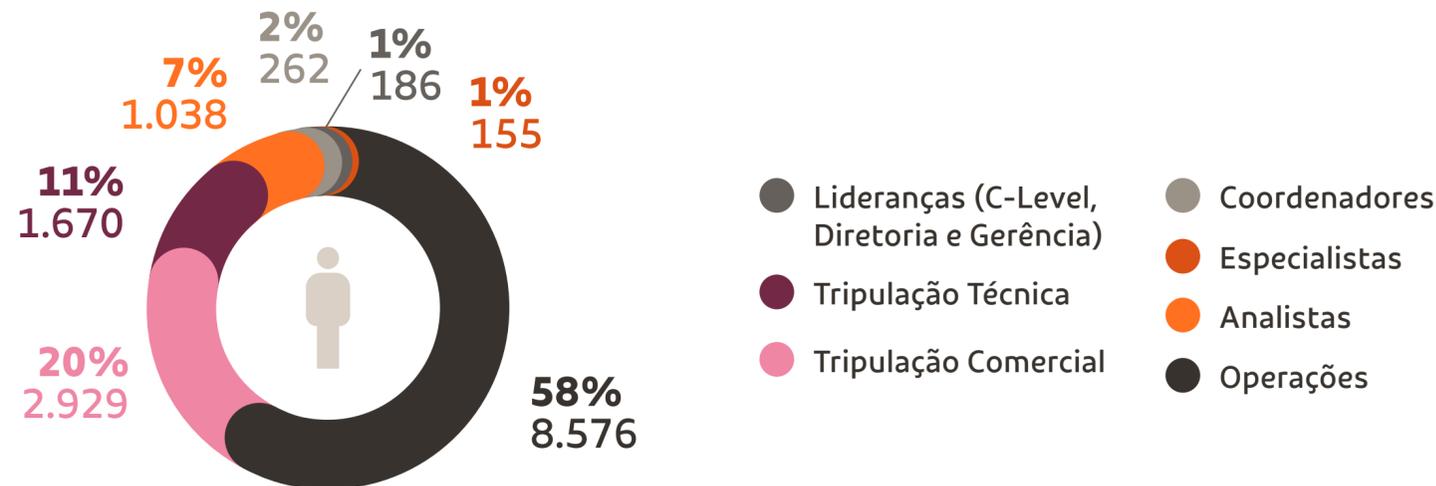




Categoria funcional

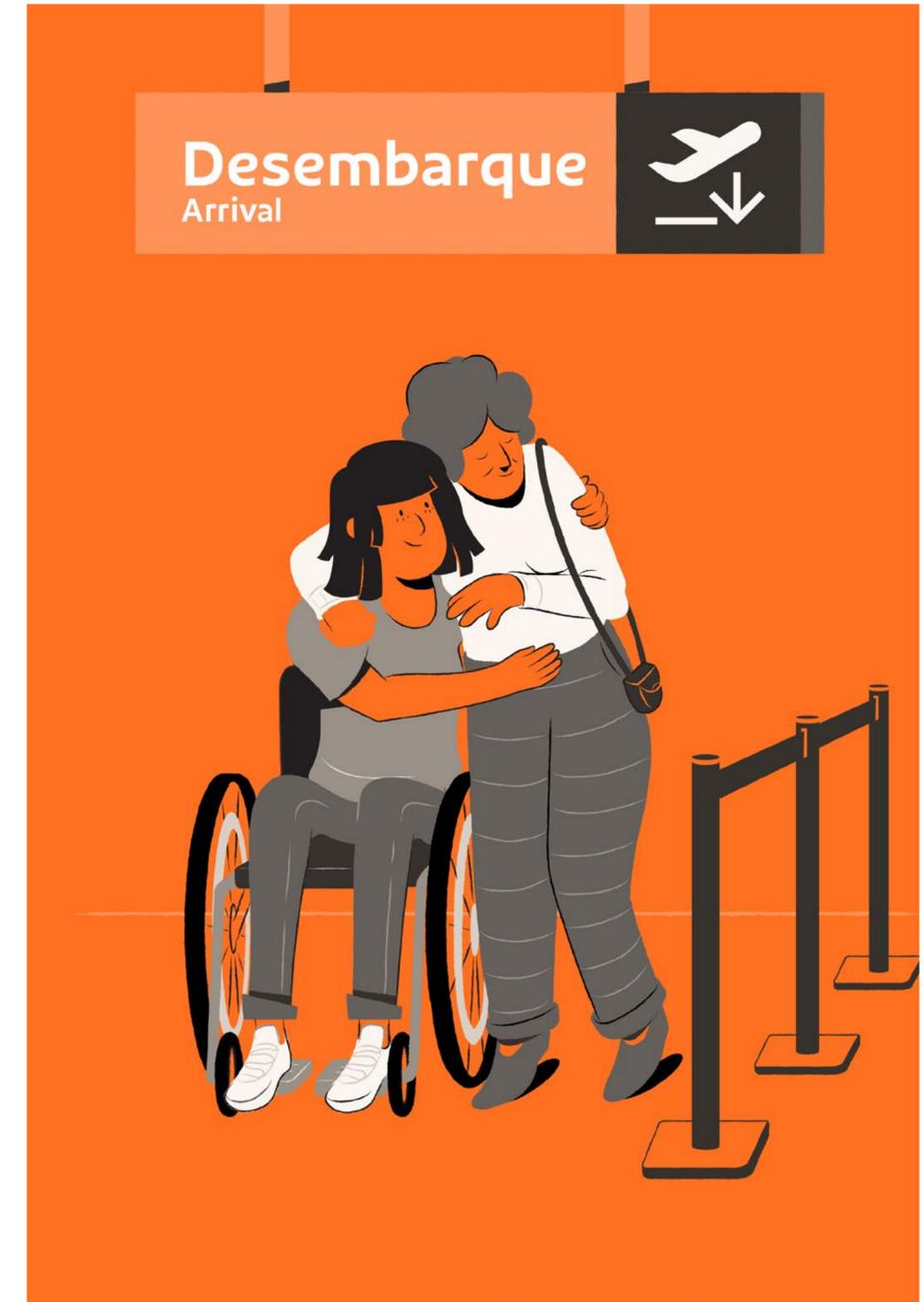
As áreas ligadas às Operações reúnem 58% dos Colaboradores da GOL. Na sequência, está a Tripulação Comercial, que representa 20% do quadro funcional, e a Tripulação Técnica, com 11% dos profissionais. O restante está distribuído nas demais categorias funcionais.

— Colaboradores por categoria funcional



Pessoas com deficiência

Atualmente, contamos com 209 pessoas com deficiência em nossa Companhia, sendo que a maior parte (200 Colaboradores) atua na área de Operações, e os outros nove estão distribuídos entre a Tripulação e os cargos de coordenador e analista de outras áreas da empresa.





Detalhamento sobre o perfil dos Colaboradores

GRI 2-7, 405-1

— Colaboradores por jornada de trabalho e gênero

Jornada de trabalho	Gênero		Total
	Feminino	Masculino	
Meio período	5.090	6.276	11.366
Integral	1.416	2.034	3.450
Total	6.506	8.310	14.816

— Colaboradores por jornada de trabalho e faixa etária

Jornada de trabalho	Faixa etária			Total
	Menos de 30 anos	De 30 a 50 anos	Mais de 50 anos	
Meio período	2.186	7.620	1.560	11.366
Integral	781	2.422	247	3.450
Total	2.967	10.042	1.807	14.816

— Colaboradores por jornada de trabalho e região de atuação

Contrato de trabalho	Região de atuação						Total
	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	Sudeste	Sul	Internacional	
Meio período	1.262	1.192	292	7.450	985	185	11.366
Integral	87	69	24	3.177	49	44	3.450
Total	1.349	1.261	316	10.267	1.034	229	14.816



— Colaboradores por contrato de trabalho e gênero

Contrato de trabalho	Gênero		Total
	Feminino	Masculino	
CLT (contrato permanente)	6.373	8.818	14.491
Aprendizes	14	8	22
Estagiários	27	47	74
Internacional	92	137	229
Total	6.506	8.310	14.816

— Colaboradores por contrato de trabalho e faixa etária

Contrato de trabalho	Faixa etária			Total
	Menos de 30 anos	De 30 a 50 anos	Mais de 50 anos	
CLT (contrato permanente)	2.872	9.843	1.776	14.491
Aprendizes	22	0	0	22
Estagiários	67	7	0	74
Internacional	6	192	31	229
Total	2.967	10.042	1.807	14.816



— Colaboradores por contrato de trabalho e região de atuação

Contrato de trabalho	Região de atuação						Total
	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	Sudeste	Sul	Internacional	
CLT (contrato permanente)	1.349	1.261	316	10.553	1.012	0	14.491
Aprendizes	0	0	0	0	22	0	22
Estagiários	0	0	0	74	0	0	74
Internacional	0	0	0	0	0	229	229
Outros	0	0	0	0	0	0	0
Total	1.349	1.261	316	10.627	1.034	229	14.816



— Colaboradores por categoria funcional e gênero

Categoria funcional	Gênero		Total
	Feminino	Masculino	
C-Level	3	7	10
Diretoria	3	15	18
Gerência	67	91	158
Tripulação Técnica	51	1.619	1.670
Tripulação Comercial	1.757	1.172	2.929
Coordenadores	87	175	262
Especialistas	54	101	155
Analistas	545	493	1.038
Operações	3.939	4.637	8.576
Total	6.506	8.310	14.816

— Colaboradores por categoria funcional e faixa etária

Categoria funcional	Faixa etária			Total
	Menos de 30 anos	De 30 a 50 anos	Mais de 50 anos	
C-Level	0	10	0	10
Diretoria	0	16	2	18
Gerência	0	145	13	158
Tripulação Técnica	128	1.159	383	1.670
Tripulação Comercial	249	2.242	438	2.929
Coordenadores	11	208	43	262
Especialistas	14	120	21	155
Analistas	355	647	36	1.038
Operações	2.210	5.495	871	8.576
Total	2.967	10.042	1.807	14.816



— Colaboradores por categoria funcional e região de atuação

Categoria funcional	Região de atuação						Total
	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	Sudeste	Sul	Internacional	
C-Level	0	0	0	10	0	0	10
Diretoria	0	0	0	17	0	1	18
Gerência	4	9	4	119	8	14	158
Tripulação Técnica	216	77	0	1.265	109	0	1.670
Tripulação Comercial	428	130	0	1.194	177	0	2.929
Coordenadores	7	16	8	209	11	11	262
Especialistas	0	0	0	154	0	1	155
Analistas	10	14	3	996	9	6	1.038
Operações	681	1.015	301	5.663	720	196	8.576
Total	1.349	1.261	316	10.627	1.034	229	14.816



— Colaboradores por categoria funcional e raça

Categoria funcional	Raça						Total
	Amarela	Branca	Indígena	Parda	Negra	Não informado/não declarado	
C-Level	1	7	0	2	0	0	10
Diretoria	2	15	0	0	0	1	18
Gerência	6	113	0	20	5	14	158
Tripulação Técnica	23	1.487	0	143	10	7	1.670
Tripulação Comercial	67	2.405	0	394	55	8	2.929
Coordenadores	4	194	1	43	8	12	262
Especialistas	3	134	0	15	2	1	155
Analistas	26	685	1	253	63	10	1.038
Operações	93	4.305	14	3.195	724	245	8.576
Total	225	9.347	16	4.063	867	298	14.816



— Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I)

Em nossa trajetória, buscamos diariamente alavancar e solidificar a democratização da aviação para todos os brasileiros. Nosso propósito de Ser a Primeira para Todos tem nos guiado para sermos, cada vez mais, uma Companhia fundamentada no respeito e acolhimento das diferenças.

No ano de 2022, avançamos ainda mais para tornar nosso ambiente de trabalho e nossas relações mais diversas, equânimes e inclusivas. Criamos cinco Grupos de Afinidade dedicados à Diversidade, Equidade & Inclusão – DE&I, uma iniciativa que expande os espaços para a troca de ideias, discussão de conceitos e compromissos, promoção de avanços na temática, planejamento de ações efetivas e criação de indicadores. Cada grupo conta com mentores especialistas, diretores e Colaboradores com lugar de fala.

Nosso propósito de Ser a Primeira para Todos tem nos guiado para sermos, cada vez mais, uma Companhia fundamentada no respeito e acolhimento das diferenças.



Saiba mais:

O conceito de **lugar de fala** se refere à posição social, cultural e histórica a partir da qual uma pessoa fala sobre determinado assunto, levando em conta suas experiências e perspectivas únicas moldadas por sua raça, gênero, orientação sexual, classe social, origem geográfica, entre outros fatores. Ao considerar o lugar de fala de um indivíduo, não pretendemos desconsiderar os pontos de vista de outras pessoas, muito menos silenciá-las. Ao contrário, a ideia é que possamos ter uma visão mais ampla e completa de um tema, evitando a exclusão e invisibilidade de grupos frequentemente sub-representados e marginalizados na sociedade.



Grupos de Afinidade de Diversidade & Inclusão

GRI 2-29



Grupo Equidade Racial

Nome/slogan:
Cores e Elos

Missão:

Tornar-se uma Companhia aérea democrática na equidade do Time de Águias, integrando pessoas negras conscientes em combate ao racismo na liderança da organização.

Grupo Acessibilidade

Nome/slogan:
Voo Livre

Missão:

Tornar a trajetória de todos genuinamente acessível.



Grupo LGBT+

Nome/slogan:
We Pride

Missão:

Garantir um ambiente seguro, valorizando e respeitando as diferenças de nossas águias (Colaboradores) e Clientes.



Grupo Gerações

Nome/slogan:
Todos a Bordo

Missão:

Aproximar experiências para gerar sinergia.



Grupo Equidade de Gênero

Nome/slogan:
Elas Decolam

Missão:

Alcance da equidade de gênero.



O que os grupos fazem na prática?

- o Promovem encontros mensais para discutir e propor avanços concretos na área da diversidade e inclusão.
- o Propõem metas e indicadores atrelados ao planejamento estratégico, à agenda ESG da Companhia e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).
- o Estruturam, propõem e monitoram projetos.
- o Propõem a elaboração e/ou a revisão de políticas, manuais e documentos.
- o Oferecem consultoria para os processos seletivos.
- o Propõem conteúdos e pautas para a comunicação interna.
- o Oferecem consultoria a campanhas de comunicação e *marketing*.
- o Promovem e/ou participam de eventos internos e externos sobre o tema.

O que vem por aí

A área de Diversidade, Equidade & Inclusão (DE&I) e os Grupos de Afinidade têm previstas diversas iniciativas para 2023, incluindo a definição de processos claros para promover a contratação e a inclusão de pessoas negras e mulheres em posições de liderança, a atualização do Guia de Estilo da Companhia visando maior inclusão, e a realização de mentoria com a perspectiva de diversidade. Fortaleceremos os treinamentos e as sensibilizações, e iremos preparar materiais de comunicação destinados a diferentes áreas da empresa e níveis hierárquicos. Realizaremos um novo censo de diversidade, ainda mais completo.

Fortaleceremos os treinamentos e as sensibilizações, e iremos preparar materiais de comunicação destinados a diferentes áreas da empresa e níveis hierárquicos.

Equidade Racial

Em 2021, assinamos o Pacto de Promoção da Equidade Racial, uma iniciativa que pretende implementar um Protocolo ESG Racial para o Brasil, trazendo essa questão para o centro do debate econômico brasileiro e atraindo a atenção de grandes empresas nacionais e multinacionais e da sociedade civil para o tema. A partir desse protocolo e de um diagnóstico completo, as signatárias deverão atuar na adoção de ações afirmativas, na melhoria da educação voltada ao tema e na formação de profissionais.

Mais comunicação

Criamos no Workplace (rede social interna) um grupo chamado Asas à Transformação, no qual são divulgados diversos conteúdos e iniciativas sobre temas de Diversidade & Inclusão. Além disso, estamos desenvolvendo um *podcast* para discutir o tema, contando com a participação de Colaboradores e convidados especiais. O lançamento está previsto para 2023.



— Academia de Águias

GRI 404-1, 404-2

Em 2022, celebramos o segundo ano de nossa Universidade Corporativa como ferramenta fortalecedora do nosso Jeito de Ser e que direciona e mobiliza o Time de Águias, provocando mudanças e inspirando a cultura do aprender. Totalizamos mais de 892 mil horas de capacitação em diferentes modalidades, ou seja, 60 horas em média por Colaborador. Além disso, aplicamos 197 mil horas de treinamentos para terceiros. A seguir, apresentamos mais detalhes:



+892 mil
horas de capacitação em
diferentes modalidades



60
horas em média
por Colaborador

— Treinamentos por categoria funcional e gênero (apenas Colaboradores)

Categoria funcional	Gênero	Quantidade de Colaboradores	Treinamento presencial	Horas de treinamento síncrono	Horas de treinamento assíncrono	Total de horas de treinamentos aplicados	Média de horas de treinamento por Colaborador
Corporativo	Homens	7.646	618	948	39.949	41.515	5,43
	Mulheres	6.061	662	1.063	31.331	32.856	5,42
Total		13.707	1.280	2.011	71.280	74.371	5,43
Operacional e Administrativo	Homens	8.262	151.501	147.899	177.650	477.050	57,74
	Mulheres	6.528	85.262	252.871	77.005	415.138	63,59
Total		14.790	236.763	400.770	254.655	892.188	60,32



Alinhados ao nosso Foco 2.2, que foi a estratégia definida para o ano, priorizamos a educação como catalisadora da nossa cultura e um dos pilares que nos proporciona vantagem competitiva na GOL. Além disso, mantivemos a conexão com o Ciclo de Gestão de Pessoas e o Plano de Desenvolvimento Individual.

Um destaque importante foi o lançamento do programa “Virei Líder. E agora?”, que tem como objetivo fornecer aos novos líderes da GOL os recursos necessários para auxiliar em suas atividades diárias e contribuir para o desenvolvimento deles e de suas equipes.

Também criamos o programa Asas do Conhecimento, Programa de Facilitadores da Academia de Águias, que capacitou mais de 50 integrantes em 2022. A iniciativa é responsável por oferecer treinamentos relacionados a habilidades interpessoais (*soft skills*) e técnicas (*hard skills*). Um exemplo notável é o treinamento interativo de Comunicação Não Violenta (CNV), que contou com a participação de mais de 100 Colaboradores administrativos em 2022, e o treinamento de Apresentação de Aeronaves para áreas não operacionais.



Ampliamos o Programa de Facilitadores, formando mais de 50 novos Colaboradores das áreas de Manutenção e Engenharia, GOL Aerotech, Tripulação, Despacho de Voo, Aeroportos e Relacionamento com o Cliente, em diversas modalidades e disciplinas.

Atualizamos o formato e o conteúdo de diversos treinamentos, abrangendo temas como abastecimento, remoção de tanque e transferência de aeronaves, preparação de inspetores, técnicas de inspeção, serviço de bagagem, artigos perigosos, sistema Sabre, entre outros. Além disso, desenvolvemos uma série de cursos de capacitação para as áreas operacionais.

Revitalizamos nosso Corporate Resource Management (CRM), otimizando os conhecimentos aplicados a áreas como Tripulação, Aeroportos, Manutenção, GOLLOG, entre outras. Abordamos a importância dos fatores humanos para a segurança, gerenciamento de estresse e fadiga, trabalho em equipe, liderança e muitos outros temas. Adicionalmente, desenvolvemos o primeiro treinamento de fatores humanos para as rotinas de Manutenção, Reparo e Revisão.

Com o objetivo de cumprir as exigências legais, realizamos os treinamentos necessários para obter as recertificações da GOL Aerotech junto às agências reguladoras da aviação civil do Brasil e de outros países e regiões.



— Ciclo de Gestão de Pessoas

GRI 404-2, 404-3

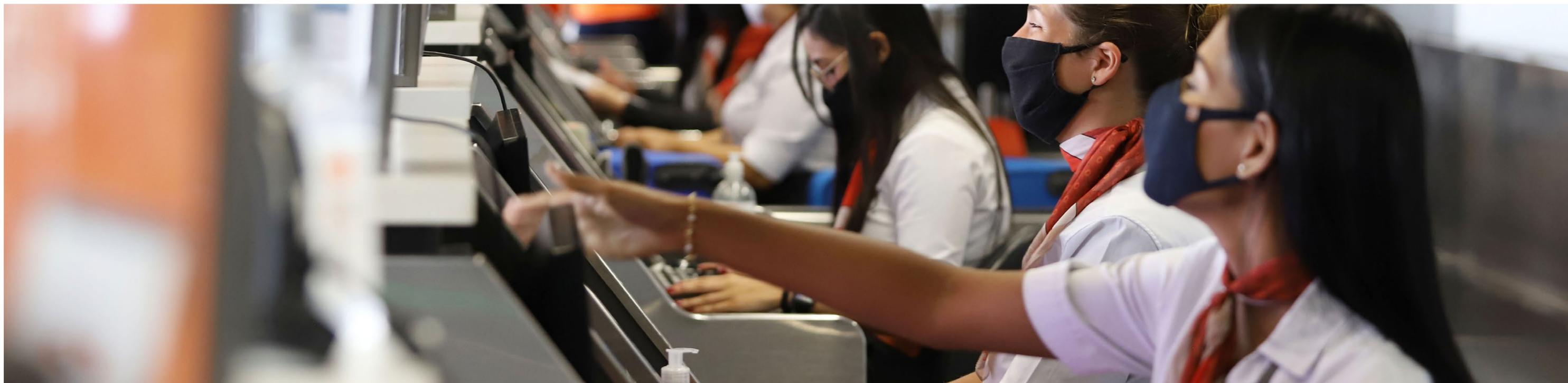
Para promover o contínuo desenvolvimento profissional de todos os Colaboradores, contamos com o Ciclo de Gestão de Pessoas, instrumento para avaliação da performance, que permite a análise de comportamentos e resultados por meio de *feedbacks*, discussões saudáveis sobre desenvolvimento e reconhecimento, além da elaboração de um plano de desenvolvimento individual (PDI). Por meio do Ciclo, proporcionamos progressões de carreira, méritos, promoções e recompensas aos profissionais de destaque.

Destaca-se que toda a remodelagem da gestão para a estrutura de C-Level foi realizada com base em um plano de ação resultante do Ciclo de Gestão. Além disso, cerca de 90% do plano de sucessão para liderança deriva desse plano.

O Ciclo de Gestão é aplicado anualmente, exceto para a Tripulação Técnica e Comercial, aprendizes, *trainees* e terceiros, que contam com outros mecanismos de avaliação de desempenho. Em 2022, 7.318 Colaboradores participaram desse processo, o que representa 88% dos elegíveis. Veja o detalhamento a seguir:

— Participantes do Ciclo de Gestão de Pessoas por grupos/níveis avaliados

Grupo de cargos	Elegíveis	Participantes	Varição 2022 vs. 2021
N1 (C-Level e Diretoria)	21	18	86%
N2 (Gerente e consultor)	138	127	92%
N3 (Coordenador e especialista)	309	295	95%
N4 (Engenheiro líder, representante de Operações e supervisor)	512	492	96%
N5 (Advogado, analista, arquiteto, assistente executivo, auditor, desenvolvedor, executivo comercial e de vendas, enfermeiro, engenheiro, farmacêutico, instrutor de atendimento ao Cliente, de aeroportos e de treinamento em manutenção e médico)	998	927	93%
N6 (Estagiário, agente <i>orange cap</i> , controladores de aeronaves, tripulantes e de movimentação; despachante; instrutores de simulador de voo, de solo e de despacho operacional de voo; inspetor e mecânico)	743	672	90%
N7 (Agente de atendimento de aeroporto, agente de aeroporto, agente comercial, auxiliar de aeroporto e teleoperador)	3.284	2.772	84%
N8 (Agente de cargas, auxiliar, almoxarife, assistente, costureira, emissor, monitor, operador, pintor, soldador, técnico de enfermagem e técnico)	2.306	2.015	87%
Total	8.311	7.318	88%



— Participantes por gênero

Gênero	Elegíveis	Participantes	Variação 2022 vs. 2021
Feminino	3.764	3.303	87,8%
Masculino	4.547	4.015	88,3%

Para a evolução do Ciclo de Gestão, temos atuado na revisão de processos, em levantamentos e análises diversos, diagnósticos internos e na construção de um novo modelo de avaliação comportamental.

— Rotatividade

GRI 401-1

O ano de 2022 foi marcado por uma retomada mais consistente da demanda por viagens aéreas, intensificada no segundo semestre. A taxa de rotatividade, que é calculada pela média de admissões e demissões anuais sobre o quadro de Colaboradores, aumentou três pontos percentuais, de 10,64% em 2021 para 13,98%. Embora a taxa de rotatividade tenha sido maior, destaca-se que mantivemos a estratégia de preservação do nosso capital humano (com variação de apenas 1% no quadro de profissionais), buscando, ainda, fortalecer a nossa cultura organizacional e proposta de valor ao Colaborador GOL. Veja o detalhamento das taxas por gênero, região e faixa etária a seguir:



— Taxas de contratação e de rotatividade

Gênero	Contratações	Desligamentos	Taxa de contratação	Taxa de rotatividade
Mulheres	1.011	1.116	15,54%	16,35%
Homens	965	1.050	11,61%	12,12%
Região	Contratações	Desligamentos	Taxa de contratação	Taxa de rotatividade
Centro-oeste	159	157	11,79%	11,71%
Nordeste	139	222	11,02%	14,31%
Norte	56	65	17,72%	19,15%
Sudeste	1.417	1.505	13,33%	13,75%
Sul	201	196	19,44%	19,20%
Internacional	4	21	1,75%	5,46%
Faixa etária	Contratações	Desligamentos	Taxa de contratação	Taxa de rotatividade
Menos de 30 anos	1.058	657	35,66%	28,90%
De 30 a 50 anos	870	1.315	8,66%	10,88%
Mais de 50 anos	48	194	2,66%	6,70%
Total	1.976	2.166	13,34%	13,98%



Mantivemos a estratégia de preservação do nosso capital humano (com variação de apenas 1% no quadro de profissionais), buscando, ainda, fortalecer a nossa cultura organizacional e proposta de valor ao Colaborador GOL.



— Saúde e Segurança do trabalho

Com um compromisso inabalável com a Segurança, a GOL implementou ao longo de sua história rigorosos padrões de gestão relacionados ao tema, garantindo um ambiente de cuidado com a integridade física e mental dos Colaboradores, onde há uma forte cultura de prevenção e proteção das pessoas e baixos índices de acidentes e doenças ocupacionais.

Embora não tenhamos um sistema de gestão implantado nos moldes das normas OHSAS 18001 e ISO 45001, adotamos políticas e procedimentos alinhados a práticas de referência no mercado, aplicáveis a todos os Colaboradores, prestadores de serviço e terceirizados. Essas políticas são baseadas



Por meio do procedimento Atitude GOL de Segurança (AGS), realizamos inspeções em campo e *checklists* que resultaram em 89,25% de conformidade (melhoria de nove pontos percentuais em relação a 2021).

em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e outros parâmetros de classificação de riscos amplamente difundidos. [GRI 403-1, 403-2](#)

Nossa abordagem para identificar riscos e prevenir acidentes segue fundamentada em análises e programas comportamentais, inspeções de segurança, permissões de trabalho, análise preliminar de riscos, análises e investigações de ocorrências, políticas e procedimentos, treinamentos e diálogos sobre segurança, entre outras medidas, bem como no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Além disso, encorajamos o reporte de situações de risco, sem a necessidade de se identificar. [GRI 403-2, 403-7](#)

Por meio do procedimento Atitude GOL de Segurança (AGS), realizamos inspeções em campo e *checklists* que resultaram em 89,25% de conformidade (melhoria de nove pontos percentuais em relação a 2021, quando o resultado foi de 79,80%), abrangendo Aeroportos, Manutenção, Aerotech, GOLLOG e Tripulação.



Bem-estar e qualidade de vida

GRI 403-3, 403-4, 403-5, 403-6

Na GOL, praticamos um olhar integral sobre a saúde do Colaborador, abrangendo aspectos físicos e emocionais, visando promover seu bem-estar de forma holística.

Nosso Serviço de Saúde atua na prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce de agravos à saúde relacionados ao trabalhador, redução de índices de acidentes do trabalho e de doenças ocupacionais, fortalecimento da cultura prevencionista, controle do absenteísmo e promoção da qualidade de vida.

Contamos com os programas: Mamãe Águia (orientações para uma gestação saudável, que prevê, também espaço destinado à coleta de leite para as mães que retornam de licença-maternidade), Sempre Juntos (apoio psicológico, financeiro e jurídico), Sempre Bem (acompanhamento de doentes crônicos) e Vida Sem Tabaco (apoio a quem deseja parar de fumar), entre outros. Estimulamos a prática de atividades físicas por meio do convênio com planos de acesso a academias.



Contamos com os programas:

Mamãe Águia

Orientações para uma gestação saudável

Sempre Juntos

Apoio psicológico, financeiro e jurídico

Sempre Bem

Acompanhamento de doentes crônicos

Vida Sem Tabaco

Apoio a quem deseja parar de fumar

Incentivamos o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, ao mesmo tempo em que exercitamos um olhar crítico sobre as condições de trabalho necessárias para que esse equilíbrio possa realmente acontecer. Frequentemente realizamos diálogos e palestras sobre prevenção ao *burnout*, *mindfulness* e autocuidado.

No Espaço Bem Viver, disponível na Sede e nas unidades Galeão, Guarulhos, Brasília, Porto Alegre e Aerotech, oferecemos diversas especialidades médicas, como medicina ocupacional, clínica médica/medicina de família, odontologia, fonoaudiologia ocupacional.

Realizamos campanhas sobre temas variados, tais como hipertensão arterial, diabetes, obesidade, dependência química, doenças sexualmente transmissíveis e prevenção do câncer de mama e de próstata. Promovemos, também, a vacinação contra a H1N1 e Covid-19 dentro da Companhia, destinada a todos os Colaboradores.



Comunicação e treinamentos

Mantivemos, em 2022, comunicações constantes e treinamentos preventivos e obrigatórios, abordando, principalmente, questões relacionadas a riscos ocupacionais.

Incentivamos a participação dos nossos profissionais em grupos como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) e em eventos como a Semana Interna de Prevenção a Acidentes do Trabalho (Sipat).

Conquistamos 19.290 participações em treinamentos de segurança do trabalho, que representaram um alcance 114% maior do que em 2021.

Conquistamos 19.290 participações em treinamentos de segurança do trabalho, que representaram um alcance 114% maior do que em 2021.

Indicadores de saúde e segurança

GRI 403-9, 403-10

— Indicadores de saúde e segurança do trabalho

Indicadores	2021	2022	Variação 2022 vs. 2021
Horas-homem trabalhadas	30.389.869	27.733.289	-8,74%
Número total de acidentes	62	148	+138,71%
Número de acidentes sem afastamento	16	19	+18,75%
Número de acidentes com afastamento	46	72	+56,52%
Óbitos	0	0	-
Número de dias perdidos (por acidentes + doenças)	392	450	+14,80%
Taxa de doenças ocupacionais (TDO)	5,14	5,71	+11,09%
Taxa de frequência de acidentes sem afastamento	2,56	3,28	+28,13%
Taxa de gravidade de acidentes	10,27	16,23	+58,03%

Obs.: As taxas de frequência e de gravidade são calculadas levando-se em consideração o número de acidentes e o número de dias de afastamento, respectivamente, divididos pelo número de "horas-homem trabalhadas". Para a classificação das ocorrências como acidentes de trabalho, sejam eles típicos ou de trajeto, utiliza-se o conceito da NBR 14280. A taxa de doenças ocupacionais é calculada pela seguinte fórmula: $[n^{\circ} \text{ de doenças ocupacionais} \times 10.000 / n^{\circ} \text{ médio anual de Colaboradores}]$.



Os principais tipos de acidente são os de trajeto (deslocamento de Colaboradores de casa para o trabalho e vice-versa), o que tem motivado ações de conscientização de segurança no trânsito por meio de diálogos entre as equipes e da Campanha Maio Amarelo. As lesões mais comuns estão relacionadas a esses tipos de acidentes, como escoriações, entorses, luxações e fraturas. Em relação às doenças, não há nenhum grupo ou atividade específica mais exposta a riscos. Para todos os casos de acidentes e doenças ocupacionais registrados, realizamos investigações das causas-raiz e implementamos planos de ação corretivos.



— Instituto GOL

Ao longo dos últimos anos, temos atuado como uma empresa socialmente responsável, consciente e que busca exercer impacto positivo para a sociedade. Por meio do Instituto GOL, gerenciamos e operacionalizamos parcerias sociais, campanhas solidárias e ações de voluntariado corporativo, com foco nos pilares de educação, esporte, civismo e acessibilidade.

Em 2022, beneficiamos 50 organizações sociais com 3.898 passagens aéreas, divulgações de campanhas e outras doações. Além disso, redefinimos as responsabilidades e desafios do Instituto GOL, a fim de ampliar o impacto de suas atividades e de manter uma relação ainda mais próxima dos parceiros e públicos assistidos. Veja a seguir quais foram as parcerias de 2022 e as principais mudanças para o ano seguinte.



Beneficiamos 50 organizações sociais com

3.898

passagens aéreas,
divulgações de campanhas
e outras doações



Novidades do Instituto GOL para 2023

Foco em educação

Os projetos terão foco no pilar de educação, que acreditamos ser crucial para as transformações que desejamos na sociedade. Teremos em torno de 20 parcerias e buscaremos uma relação cada vez mais próxima das organizações, a fim de contribuir para os projetos, acompanhar os resultados e trocar experiências.

Águias do Bem

O programa de voluntariado Águias do Bem, que teve suas atividades reduzidas durante a pandemia, voltará com tudo, com novas ações conectadas à nossa cultura e um programa de mentoria, que permitirá aos Colaboradores colocar as suas competências e experiências a serviço de causas sociais. Além disso, teremos uma meta corporativa de engajamento nas ações de voluntariado.

GRI 2-29

Edital de seleção

No segundo semestre de 2023, faremos o lançamento de um edital para a seleção de novos parceiros sociais com projetos de educação, que receberão o apoio da GOL pelo período de até dois anos. Divulgaremos publicamente as regras para inscrição.

Criando Asas

Retomaremos o Criando Asas, programa de formação de profissionais especializados em manutenção para o setor de aviação. Em parceria com a nossa Academia de Águias, estamos estruturando um programa de ensino híbrido, com aulas on-line e oficinas práticas ministradas na GOL Aerotech, unidade de negócio voltada à manutenção de aeronaves, localizada em Confins (MG). Nossa ideia é contribuir para a empregabilidade naquela região, que se tornou um importante polo aeronáutico da América Latina, bem como atrair novos talentos para o nosso Time de Águias. Entre os parceiros, contaremos com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), que integra o Sistema S.



Parcerias sociais de 2022



Pilar Educação e Esporte

 **21** organizações parceiras

 **1.598** passagens

- o Amigos do Bem
- o Associação BrazillAB
- o Associação Junior Achievement Brasil
- o Associação Miratus de Badminton
- o Associação Parceiros da Educação
- o Associação Primeira Chance
- o Associação Social Skate
- o Associação Vida Jovem
- o Associação Worldfund Brazil – Educando
- o Atletas pelo Brasil
- o Ensina Brasil
- o Fundação Gol de Letra
- o Grupo Cultural AfroReggae
- o Instituto Arredondar
- o Instituto BEI
- o Instituto Gerando Falcões
- o Instituto IT Mídia
- o Instituto Reação
- o Núcleo das Empresas Juniores da Região de Bauru
- o Todos Pela Educação



Pilar Civismo

 **8** organizações parceiras

 **1.177** passagens

- o Associação Centro de Estudos de Liderança Pública
- o Associação Renova BR
- o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social
- o Instituto Igarapé
- o Instituto Millenium
- o Instituto Sou da Paz
- o Movimento Brasil Competitivo
- o Vetor Brasil





Pilar de Acessibilidade

 8 organizações parceiras

 317 passagens

- o Ação Social para Igualdade das Diferenças (Asid)
- o Associação de Assistência à Criança Deficiente (AACD) e Teleton
- o Associação Fernanda Bianchini
- o Fundação Dorina Nowill para Cegos
- o Instituto Fernando Fernandes
- o Instituto Guga Kuerten
- o Instituto Jô Clemente
- o Instituto Meta Social



Apoio assistencial recorrente

 13 organizações parceiras

 806 passagens

- o Associação ATAmor
- o Associação Caixa de Sapato **(novo parceiro)**
- o Associação de Assistência à Criança e ao Adolescente Cardíacos e aos Transplantados do Coração – Casa do Coração
- o Associação Feminina de Estudos Sociais e Universitários (Afesu)
- o Associação Onçafari **(novo parceiro)**
- o Centro Assistencial Cruz de Malta
- o Cufa – Central Única das Favelas
- o Fundação Criança – Instituto de Tratamento do Câncer Infantil (Itaci)
- o Grupo Mulheres do Brasil
- o Lar da Benção Divina
- o Movimento Bem Maior
- o Obra do Berço
- o Teto Brasil





— Acessibilidade

Além de contarmos com a maior frota de equipamentos de acessibilidade infraestrutural no mercado de aviação comercial (nove rampas de acesso à aeronave, mais de 550 cadeiras de rodas e 91 cadeiras escadoras), temos o compromisso de oferecer um atendimento acolhedor para pessoas com deficiência, feito por uma equipe bem treinada, interessada em conhecer as suas necessidades individuais, com comunicação clara, capacidade de adaptação e flexibilidade para buscar soluções, equilibrando proatividade na oferta de ajuda com respeito à autonomia e à vontade do Cliente.

Em 2022, definimos um plano de ação com melhorias em acessibilidade, com apoio de uma consultoria especializada. Uma das primeiras medidas foi a melhoria do nosso site VoeGOL, a fim de torná-lo mais acessível, com uma navegação com mais autônoma para as pessoas com baixa ou nenhuma visão.

Também no último ano, nos aproximamos de entidades que atendem e representam pessoas com deficiência, a fim de compartilhar a nossa infraestrutura de acessibilidade e estabelecer parcerias que propiciem negociações de venda de passagem exclusivas, em condições mais atrativas.



Maior frota de equipamentos de acessibilidade infraestrutural no mercado de aviação comercial.

9

rampas de acesso à aeronave

+550

cadeiras de rodas

91

cadeiras escadoras



Governança



— Princípios de governança corporativa

A GOL reafirma o compromisso de conduzir suas operações de forma transparente, íntegra e responsável, seguindo as melhores práticas de governança corporativa. Como uma empresa de capital aberto, estamos cientes da relevância desse conjunto de princípios para fortalecer a confiança dos investidores, otimizar a eficiência dos processos internos e promover um crescimento sustentável em longo prazo.

Buscamos manter nossos Acionistas, Colaboradores, Clientes e demais partes interessadas bem informados sobre nossas operações, resultados financeiros e estratégias de negócio. Divulgamos regularmente relatórios financeiros detalhados, informações relevantes e comunicados claros, facilmente acessíveis para consulta.

Contamos com sistema robusto de gestão de riscos e controles internos, garantindo a segurança dos ativos e recursos da empresa e o cumprimento das regulamentações aplicáveis.

Nosso Conselho de Administração é formado por membros altamente qualificados e experientes, incluindo membros independentes, que se mantêm atualizados sobre as tendências de mercado, regulamentações e boas práticas ESG, entre outros aspectos relevantes. Adotamos mecanismos rigorosos para prevenir conflitos de interesse e garantir a imparcialidade das decisões dos conselheiros, evitando qualquer forma de influência indevida.

A GOL reafirma o compromisso de conduzir suas operações de forma transparente, íntegra e responsável, seguindo as melhores práticas de governança corporativa.



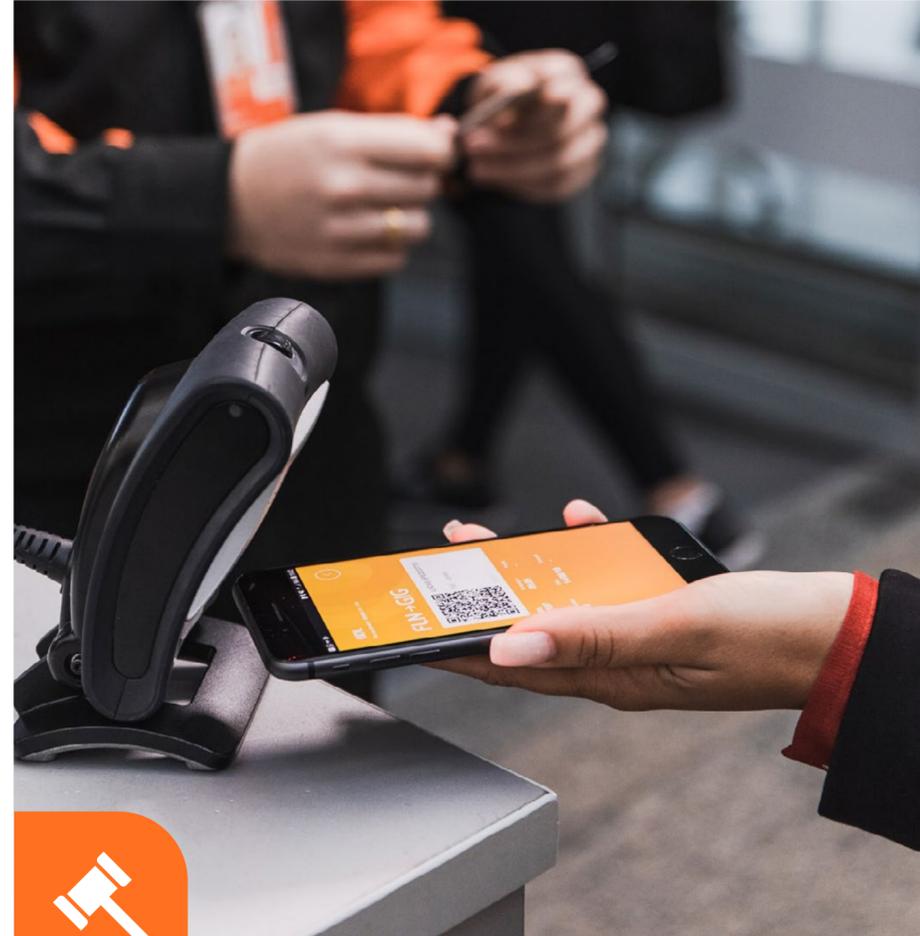
— Conduta ética

GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-26

A GOL possui um Código de Ética e um conjunto de políticas responsáveis por estabelecer diretrizes de comportamento para todos os Colaboradores e membros da liderança e do Conselho. Essas orientações visam promover um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e inclusivo, além de prevenir práticas antiéticas e comportamentos que violem a legislação e as normativas aplicáveis.

Contamos com um Canal de Ética – disponível em www.eticanagol.com.br e pelo telefone 0800 800 11 01 – para que nossos Colaboradores e demais partes interessadas possam relatar quaisquer preocupações ou violações éticas.

Garantimos a confidencialidade das denúncias e tomamos medidas adequadas para investigar e remediar as situações relatadas, sempre de acordo com as leis e regulamentações aplicáveis.



A GOL possui um Código de Ética e um conjunto de políticas responsáveis por estabelecer diretrizes de comportamento para todos os Colaboradores e membros da liderança e do Conselho.

Quem entra em contato pode escolher se deseja se identificar ou não. Em todos os casos, ao finalizar a mensagem, a pessoa recebe um número de protocolo que lhe permite acessar a qualquer tempo o *status* do seu chamado. A ferramenta está hospedada em um ambiente externo, sem conexão com a nossa rede.

Nosso Comitê de Ética tem a prerrogativa de aplicar medidas e sanções de acordo com o resultado da apuração, respaldada em fatos, dados e evidências, e esse processo pode levar a suspensões, advertências e demissões, além de consequências legais.

Divulgamos o Código e o Canal de Ética amplamente a todos os Colaboradores, desde o momento em que ele ingressa na Companhia, sempre que atualizamos alguma diretriz e em campanhas de comunicação constantes.

Em 2022, todos os relatos recebidos por meio desse canal foram analisados e tratados pela GOL, sendo que 30% foram encaminhados para deliberação pelo Comitê de Ética, que realizou uma avaliação minuciosa dos casos e tomou providências em relação a eles. Os demais relatos foram tratados diretamente pelas áreas e gestores responsáveis, com foco em melhorias de processos e comportamentos.



O que o Código de Ética fala sobre direitos humanos

Você sabia que “direitos humanos” é um tema de destaque em nosso Código de Ética? Nesse material, formalizamos o seguinte:

“A GOL, em suas relações, baseia-se em princípios que sustentam uma Cultura Organizacional voltada para a valorização das pessoas, o cumprimento de regras e regulamentos e a busca permanente pelo desenvolvimento. Temas como respeito e proteção aos Direitos Humanos, diversidade, combate ao trabalho infantil e análogo ao escravo, proveito criminoso da prostituição e exploração sexual de menores são de extrema importância para a Companhia. Por isso, investimos em educação e ações que fortaleçam os princípios de nossa Cultura, além de adotarmos políticas e práticas de prevenção e combate a todo tipo de discriminação, assédio, preconceito e condições de trabalho indignas (como o trabalho infantil ou forçado).”

Entre os compromissos que assumimos, temos:

“Contratar Fornecedores ou Parceiros que atuem em seus negócios com condutas adequadas e que cumpram todos os requisitos legais de mão de obra, ambiente, saúde e segurança, que tenham boa reputação no mercado, que respeitem e protejam os Direitos Humanos e que combatam o trabalho infantil e análogo a escravo, o proveito criminoso da prostituição e a exploração sexual de menores, lembrando que a GOL pode ser responsabilizada pela atuação dos seus Fornecedores e Parceiros de negócios.”

“Promover, em suas relações com os Clientes, um ambiente inclusivo e de respeito mútuo, onde não haja atitudes discriminatórias e intolerantes.”

“Promover um ambiente inclusivo, evitando qualquer atitude que discrimine pessoas em função de sexo, etnia, religião, classe social, idade, orientação sexual, incapacidade física ou qualquer outro atributo. Dessa forma, reflita sobre sua postura e sobre o impacto que suas ações podem causar aos outros.”



— Políticas de *compliance*

GRI 2-23, 2-24

A GOL possui um conjunto de políticas de *compliance* que visam garantir a sua operação de acordo com todas as leis, regulamentos, padrões éticos e melhores práticas relevantes ao seu setor de atuação. O termo “*compliance*” refere-se à conformidade com essas regras e normas. As políticas são divulgadas amplamente aos Colaboradores e partes interessadas, inclusive disponibilizadas no Workplace (rede social interna) e no *website*:

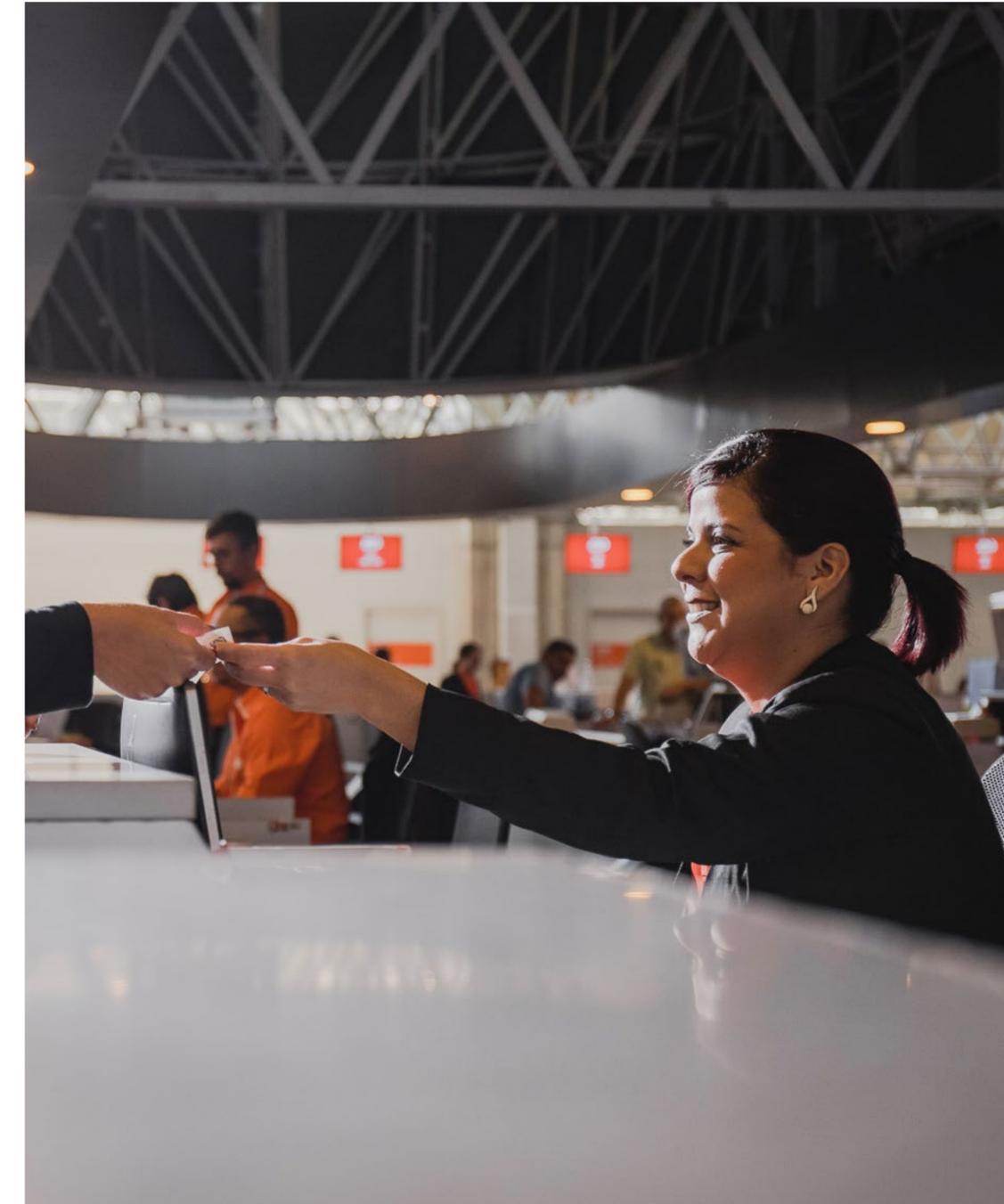
→ www.voegol.com.br/sobre-a-gol/compliance.

Além do Código de Ética mencionado na seção anterior, contamos com o Manual de Conduta e as seguintes Políticas: Brindes, Presentes e Hospitalidades; Conflito de Interesse; Anticorrupção; Transações com Partes Relacionadas; Interação com Agentes Públicos; Doações de Patrocínios; além do Procedimento de Due Diligence Anticorrupção. Foi iniciado um processo de revisão desses documentos em 2022, que serão divulgados no ano subsequente.

GRI 2-15

As políticas listadas acima foram elaboradas e atualizadas de acordo com a legislação anticorrupção nacional e norte-americana, a Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção; a Lei Empresa Limpa (CGU); a Convenção da OCDE; a Convenção Interamericana de Combate à Corrupção (OEA); as Leis de Improbidade, de Concorrência Desleal, de Defesa da Concorrência, entre outras; e as Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC.

Para alcançar resultados ainda mais significativos, aderimos ao Compromisso do Setor Privado pela Integridade da Cadeia Produtiva, uma iniciativa da Câmara de Comércio Internacional no Brasil (ICC Brasil) com o Pacto Global da ONU e a Alliance for Integrity em 2019, e buscamos aderir outros compromissos pela Integridade em 2023.





— Mecanismos anticorrupção GRI 2-23, 2-24, 205-1

Para prevenir e combater qualquer tipo de ocorrência de corrupção em nossa Companhia, contamos com um programa robusto de ética e *compliance*, chamado Rumo Certo, que há cinco anos, tem contribuído para o fortalecimento de uma cultura de integridade em toda a Companhia. Por meio dele, prevenimos, detectamos, respondemos e aprimoramos a gestão de riscos de violações éticas, incluindo riscos de corrupção.

Temos um mapa de riscos de corrupção, que é atualizado periodicamente, de acordo com a estratégia e os objetivos de negócio, e contempla aspectos como: estratégico, financeiro, operacional, tecnológico, regulamentar/*compliance*, socioambientais, entre outros. Os riscos mapeados são avaliados e classificados quanto à severidade de impacto e probabilidade de ocorrência.

Conduzimos um sólido procedimento de *due diligence* anticorrupção, que visa identificar riscos relacionados a questões de corrupção e ético-reputacionais, decorrentes da celebração de contratos, parcerias ou outro tipo de associação com terceiros de risco. Esse mesmo mecanismo também tem o objetivo de identificar possíveis crimes, escândalos e mídias negativas voltadas ao cenário ambiental. GRI 308-1, 414-1

Os processos monitorados englobam: interações com agentes públicos, treinamentos, comunicação, acessos a transações manuais, prevenção de conflitos de interesse na contratação de empregados, monitoramento regulatório, contratos de risco e desvios de procedimentos. Implementamos, ainda, um procedimento em que os executivos da GOL reportam mensalmente as interações com agentes públicos.

GRI 2-15

Ao longo do ano, realizamos o processo de avaliação anticorrupção com 532 terceiros. Com relação às pessoas politicamente expostas (PEPs), foram analisadas 373 transações relacionadas a 28 fornecedores. Não foram identificados desvios e/ou não conformidades.

GRI 205-3, 308-2, 414-2

Em 2022, finalizamos definitivamente os acordos com a SEC, o Departamento de Justiça americano e a Controladoria Geral da União referentes às investigações de pagamentos imateriais realizados por meio da GOL em 2012 e 2013 para pessoas politicamente expostas, resultantes de um reporte da GOL em dezembro de 2016 à SEC e à Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e amplamente divulgado no documento anual 20-F da Companhia. Uma investigação



Contamos com um programa robusto de ética e *compliance*, chamado **Rumo Certo**

externa e independente foi contratada e concluída em 2017, sendo posteriormente compartilhada com as autoridades competentes, com as quais sempre colaboramos. O acordo foi finalizado com o amplo reconhecimento das autoridades sobre a solidez dos programas de *compliance* e controles internos e dos procedimentos anticorrupção da GOL.

Informamos, adicionalmente, que não foram verificados casos e/ou ações públicas relacionadas à corrupção, movidas contra a empresa ou seus empregados em 2022, abrangendo também as apurações feitas por meio do Canal de Ética e dos processos de *due diligence* de *compliance*. GRI 205-3



Comunicações e treinamentos

GRI 205-2

Para aproximar o Rumo Certo do dia a dia dos Colaboradores e disseminar conhecimentos sobre *compliance*, temos um portfólio de treinamentos que se renova periodicamente.

Em 2022, a GOL transformou o treinamento referente ao seu Código de Ética e o treinamento Anticorrupção para que sua reciclagem seja anual e, realizou o Treinamento de Segurança Corporativa – Prevenção à Fraudes e Corrupção, que teve o propósito de reforçar a importância da atuação estratégica das lideranças na prevenção e detecção de fraudes em atividades que estiverem sob sua responsabilidade, tornando o ambiente da GOL mais seguro para todos. O treinamento alcançou mais de 550 (66%) líderes da Companhia.

Também realizamos treinamentos sobre combate à corrupção e interações com agentes públicos, além de ética e integridade para o Programa de Estagiários da GOL e para a integração de novos Colaboradores. No total, nossos treinamentos on-line e presenciais, síncronos ou não, conquistaram 17.399 participações ao longo de 2022.

No campo da comunicação, continuamos com campanhas interativas em vídeo voltadas ao público interno, como o Compliance Challenge, corrente de desafios em que membros da Alta Liderança da GOL compartilham conhecimentos sobre ética e *compliance* aplicáveis às suas áreas de atuação. Também lançamos uma seção de Perguntas e Respostas, escolhendo como primeiro tema a concessão de cortesias, já que esse é um ponto de atenção sob a ótica das leis anticorrupção de diversos países, pois podem ser consideradas vantagens indevidas, independentemente do valor do item. Em 2022, somadas as comunicações no Workplace, conquistamos 22,8 mil interações.

Para 2023, temos o objetivo de ampliar o acesso aos conteúdos de Compliance, aprimorando nossas comunicações e treinamento.

O Treinamento de Segurança Corporativa – Prevenção à Fraudes alcançou

550

(66%) líderes da Companhia

Nossos treinamentos on-line e presenciais, síncronos ou não, conquistaram

17.399

participações ao longo de 2022

Em 2022, somadas as comunicações no Workplace, conquistamos

22,8 mil

interações

Para 2023, temos o objetivo de ampliar o acesso aos

conteúdos de Compliance



— Gestão de riscos

GRI 2-12, 2-23, 2-24, 2-25

A GOL possui uma estrutura de gestão de riscos corporativos consistente e alinhada às boas práticas de governança, que abrange uma equipe dedicada ao tema (Diretoria de Riscos Corporativos, Compliance, Processos, Privacidade e Controles Internos), bem como metodologias e processos específicos para identificação e qualificação de riscos, definição de medidas de prevenção, tratamento, mitigação, monitoramento e reporte.

Nosso Mapa de Riscos é atualizado periodicamente, de acordo com a estratégia e os objetivos de negócio, e contempla aspectos como: estratégico, financeiro, operacional, tecnológico, regulamentar/*compliance*, socioambientais, entre outros. Os riscos mapeados são avaliados e classificados por severidade de impacto e probabilidade de ocorrência.



Nesse processo, aperfeiçamos os padrões de resposta a incidentes, a fim de minimizar os impactos em fatores tangíveis e intangíveis.

Nosso Mapa de Riscos é atualizado periodicamente, de acordo com a estratégia e os objetivos de negócio, e contempla aspectos como: estratégico, financeiro, operacional, tecnológico, regulamentar/*compliance*, socioambientais, entre outros.

Em 2022, reforçamos o foco no gerenciamento de riscos relacionados a sistemas críticos e transações-chave que, se paralisados, impactariam diretamente a receita e a operação da Companhia. Nesse processo, aperfeiçamos os padrões de resposta a incidentes, a fim de minimizar os impactos em fatores tangíveis e intangíveis, proporcionando o retorno à normalidade no menor tempo possível.

Para 2023, será priorizado a construção dos planos de continuidade do negócio e planos de crises, e simulados para validação e efetividade do exercício.



— Conselhos e Comitês

Conselho de Administração GRI 2-9, 2-12, 2-13, 2-17, 2-18

O Conselho de Administração é o mais alto órgão de governança da GOL, que fornece diretrizes estratégicas gerais, e, entre outras funções, é responsável por definir as políticas gerais dos negócios, eleger os diretores e supervisionar sua gestão, conforme estabelece o Estatuto Social.

Suas atribuições incluem zelar pela perenidade da Companhia, dentro de uma perspectiva de longo prazo e de sustentabilidade, que incorpore diretrizes de ordem econômica, social, ambiental e de boa governança corporativa, na definição dos negócios e operações; avaliar e aprovar estratégias de negócio, cuidando para que sejam efetivamente implementadas pela Diretoria; sugerir e buscar novas oportunidades, atividades e negócios relacionados ao objeto social; definir metas de desempenho financeiras e não financeiras; e avaliar as políticas de gestão de riscos, com o apoio do Comitê de Auditoria e do Comitê de Risco.

Nos termos do Estatuto Social, o Conselho de Administração deve ter entre cinco e dez membros, com funções deliberativas e não executivas, mandato de um ano e possibilidade de reeleição. Atualmente, o órgão tem nove integrantes, sendo três deles qualificados como conselheiros independentes, conforme os critérios da NYSE e do Regulamento do Nível 2 da B3, com mandato que se encerra em abril de 2024. A eleição ocorre em Assembleia Geral Ordinária, com a participação dos acionistas, nos termos da Lei 6.404/76.

— Composição do Conselho de Administração em 28 de abril de 2023

GRI 2-11

Nome	Cargo
Constantino de Oliveira Junior	Presidente do Conselho de Administração
Joaquim Constantino Neto	Vice-Presidente do Conselho de Administração
Ricardo Constantino	Conselheiro
Adrian Neuhauser	Conselheiro
Richard Freeman Lark, Jr.	Conselheiro
Anmol Bhargava	Conselheiro
Marcela de Paiva Bomfim Teixeira	Conselheira Independente
Germán Pasquale Quiroga Vilaro	Conselheiro Independente
Philipp Michael Schiemer	Conselheiro Independente



O processo de indicação dos membros do Conselho de Administração da GOL é realizado pelo Comitê de Governança Corporativa e Pessoas, que leva em consideração, entre diversos fatores, a diversidade de conhecimentos, experiências, comportamentos, aspectos culturais e competências. O Estatuto Social determina que os membros do órgão devem ter experiências e qualificações profissionais e negociais diversas, incluindo atributos como liderança na gestão sênior de companhias de grande escala; conhecimento e experiência no setor de aviação civil e de suas operações, na gestão financeira, contábil e de riscos, na gestão de investimentos, na gestão comercial e na condução de um conselho de administração de companhia aberta. **GRI 2-10**

O Conselho da GOL tem maioria de homens (oito dos nove membros). Quanto à faixa etária, três deles têm de 30 a 50 anos, e os outros cinco têm mais de 50 anos. Todos são brancos e residentes da região Sudeste. Temos discutido possibilidades e oportunidades de aumentar a representatividade de mulheres e pessoas pretas tanto no Conselho como em seus Comitês de assessoramento. Em 2023, devemos estabelecer metas nesse sentido. **GRI 405-1**



Conselho Fiscal

GRI 2-9

O Conselho Fiscal da Companhia está instalado conforme deliberação da Assembleia Geral Ordinária realizada em 28 de abril de 2023, e possui Regimento Interno próprio. De acordo com as Leis das Sociedades por Ações, o Conselho Fiscal é o órgão societário independente da administração e dos auditores independentes da Companhia.

O Conselho Fiscal pode funcionar de forma permanente ou não, atuando durante um exercício social específico conforme determinado pelos acionistas. Deve ter, no mínimo, três e, no máximo, cinco membros e igual número de suplentes.

Para o exercício social de 2023, com mandato até a Assembleia Geral Ordinária a ser realizada no ano de 2024, foram eleitos três membros efetivos do Conselho Fiscal: Marcelo Amaral Moraes; Renato Chiodaro e Carla Andrea Furtado Coelho.



Comitês de Gestão GRI 2-9, 2-12, 2-13, 2-20

O Conselho de Administração e a Diretoria da GOL são apoiados e assessorados por Comitês qualificados e especializados, que participam ativamente da tomada de decisões estratégicas e de outras decisões da administração, conforme Regimento Interno próprio. Os atuais Comitês de Gestão são:

- o Comitê de **Auditoria Estatutário**;
- o Comitê de **Governança Corporativa e Pessoas**;
- o Comitê de **Política Financeira**;
- o Comitê de **Políticas de Risco**;
- o Comitê de **Alianças**;
- o Subcomitê de **Políticas Contábeis, Tributárias e de Demonstrações Financeiras**

Atualmente, os Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração, em conjunto com o Conselho Fiscal da Companhia, possuem a seguinte distribuição por gênero: 81,25% homens e 18,75% mulheres. Quanto à faixa etária, 37,50% deles têm de 30 a 50 anos, e os outros 62,50% têm mais de 50 anos. Todos são brancos e residentes da região Sudeste.

Além dos comitês estatutários, criamos em 2022 o Comitê Ambiental (não estatutário) com a missão de disseminar a cultura de sustentabilidade e a responsabilidade com o meio ambiente dentro da organização. Esse grupo se reporta ao Conselho de Administração por meio do Fórum ESG, do qual participa o Diretor Executivo de Gente e Cultura. Por meio desse fórum, o Conselho pode acompanhar a evolução dos temas prioritários de sustentabilidade, bem como do desenvolvimento do Relatório ESG. GRI 2-14





— Nova estrutura organizacional GRI 2-9

Em julho de 2022, realizamos importantes mudanças em nossa estrutura organizacional, que marcam o início de um novo ciclo de crescimento do negócio.

Com sólida carreira na GOL desde 2003, o executivo Celso Ferrer assumiu o cargo de CEO da GOL. Ele está na Companhia há 17 anos e atuou como Vice-Presidente e Diretor de Planejamento de fevereiro de 2015 a março de 2019, quando passou a exercer o posto de Vice-Presidente de Operações – posição que ocupava até junho de 2022.

Paulo Kakinoff, que esteve na presidência da GOL desde 2012, passou a integrar o seu Conselho de Administração, e continuará contribuindo para o progresso da Companhia.

Em paralelo, reestruturamos a formatação da alta gestão da Companhia, passando a adotar o conceito de C-Level, que propicia uma dinâmica menos hierarquizada e mais focada em processos. Com isso, passamos a contar com duas Vice-Presidências e sete Diretorias Executivas com reporte direto à Presidência. Veja abaixo como ficou o novo desenho.

Reestruturamos a formatação da alta gestão da Companhia, passando a adotar o conceito de C-Level, que propicia uma dinâmica menos hierarquizada e mais focada em processos.

Diretoria Estatutária GRI 2-9

Os diretores estatutários da GOL são responsáveis pela administração executiva diária dos negócios, representação legal da Companhia, elaboração e execução dos planos e da política de investimentos e desenvolvimento, bem como os respectivos orçamentos, entre outras atribuições.

Conforme estabelecido pelo Estatuto Social, a Diretoria deve ser composta de no mínimo dois e no máximo sete membros, que são eleitos pelo Conselho de Administração para um mandato de um ano, podendo ser reeleitos. Qualquer diretor pode ser afastado pelo Conselho de Administração antes do término de seu mandato.

— Composição da Diretoria Estatutária em 28 de abril de 2023

Nome	Cargo
Celso Guimarães Ferrer Junior	Diretor-Presidente
Mario Tsuwei Liao	Diretor Vice-Presidente Financeiro e DRI
Eduardo José Bernardes Neto	Diretor Vice-Presidente Comercial, de Marketing e Clientes
Carla Patrícia Cabral da Fonseca	Diretor Vice-Presidente de Experiência do Cliente e CEO Smiles

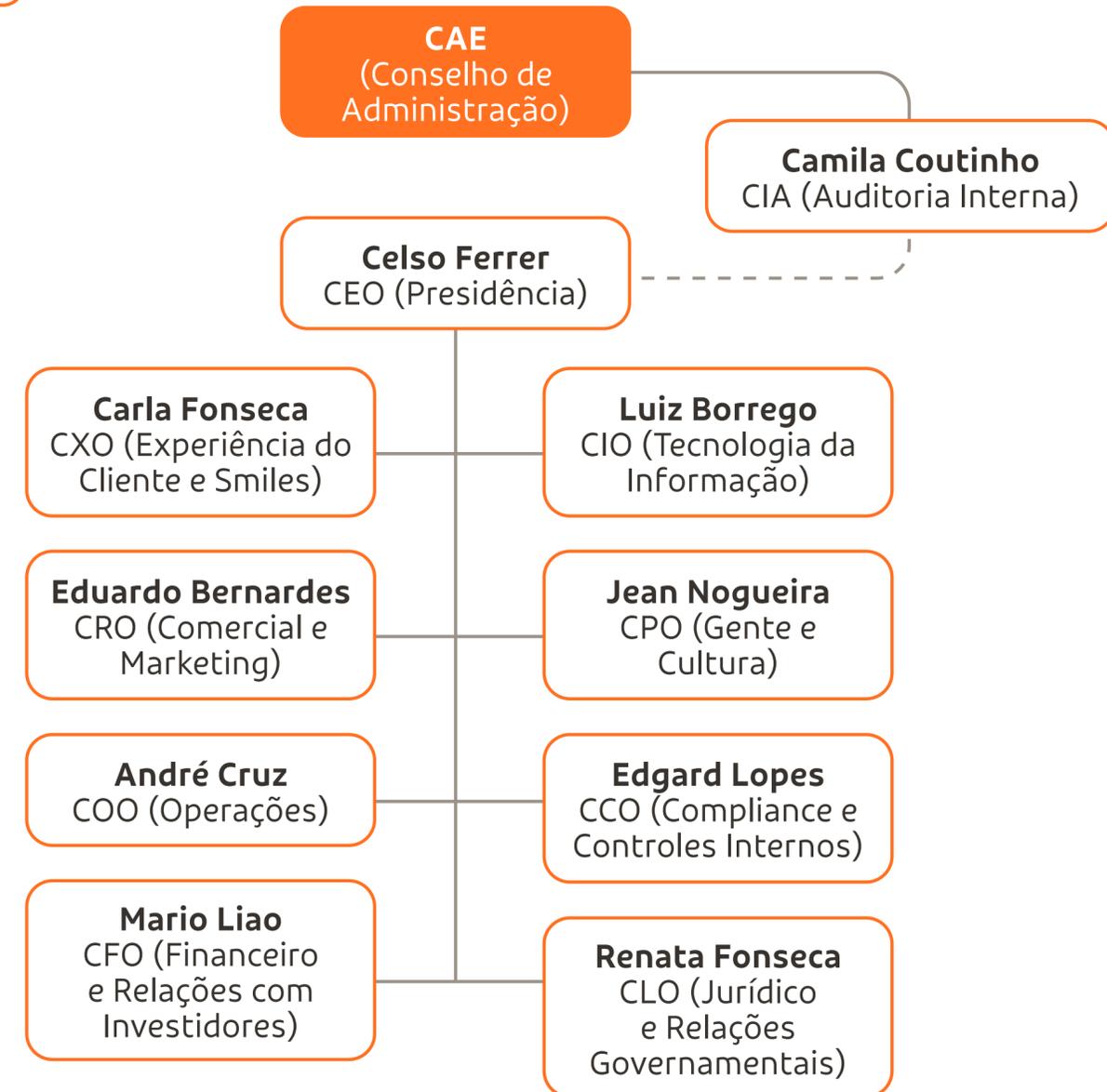


As atribuições dos diretores são especificadas pelo Conselho de Administração, que também estabelece a remuneração fixa de cada membro e distribui, quando aplicável, a participação nos lucros fixada pela Assembleia Geral. **GRI 2-19**



Organograma do C-Level

GRI 2-9



Organograma vigente a partir de junho de 2023.



— Criação do Grupo Abra

O ano de 2022 foi marcado por um importante acontecimento que transformará o setor de aviação civil em nossa região: a criação do Grupo Abra.

O acionista controlador da GOL e os principais acionistas da Avianca (Colômbia) assinaram um acordo histórico para criar um grupo líder em transporte aéreo na América Latina, por meio de uma estrutura de *holding* denominada Abra Group Limited, que passa a controlar GOL e Avianca, reunindo suas marcas icônicas em uma só estrutura.

Por meio de recentes investimentos feitos pelos acionistas da Avianca e da Viva, o Grupo Abra também passa a deter uma participação não controladora de 100% dos interesses econômicos da colombiana Viva e suas operações na Colômbia e no Peru e um investimento minoritário em dívida conversível na Sky Airline (Chile).



Juntas, GOL e Avianca oferecerão a maior malha de rotas complementares, com sobreposição mínima em seus mercados.

O acionista controlador da GOL e os principais acionistas da Avianca (Colômbia) assinaram um acordo histórico para criar um grupo líder em transporte aéreo na América Latina, por meio de uma estrutura de *holding* denominada Abra Group Limited, que passa a controlar GOL e Avianca, reunindo suas marcas icônicas em uma só estrutura.

Juntas, GOL e Avianca oferecerão a maior malha de rotas complementares, com sobreposição mínima em seus mercados. Entre os objetivos estão os de alcançar o menor custo unitário em seus respectivos mercados, de fortalecer as sinergias em seus programas de fidelidade e em outros negócios, de aprimorar as viagens aéreas e de melhorar a experiência do Cliente.

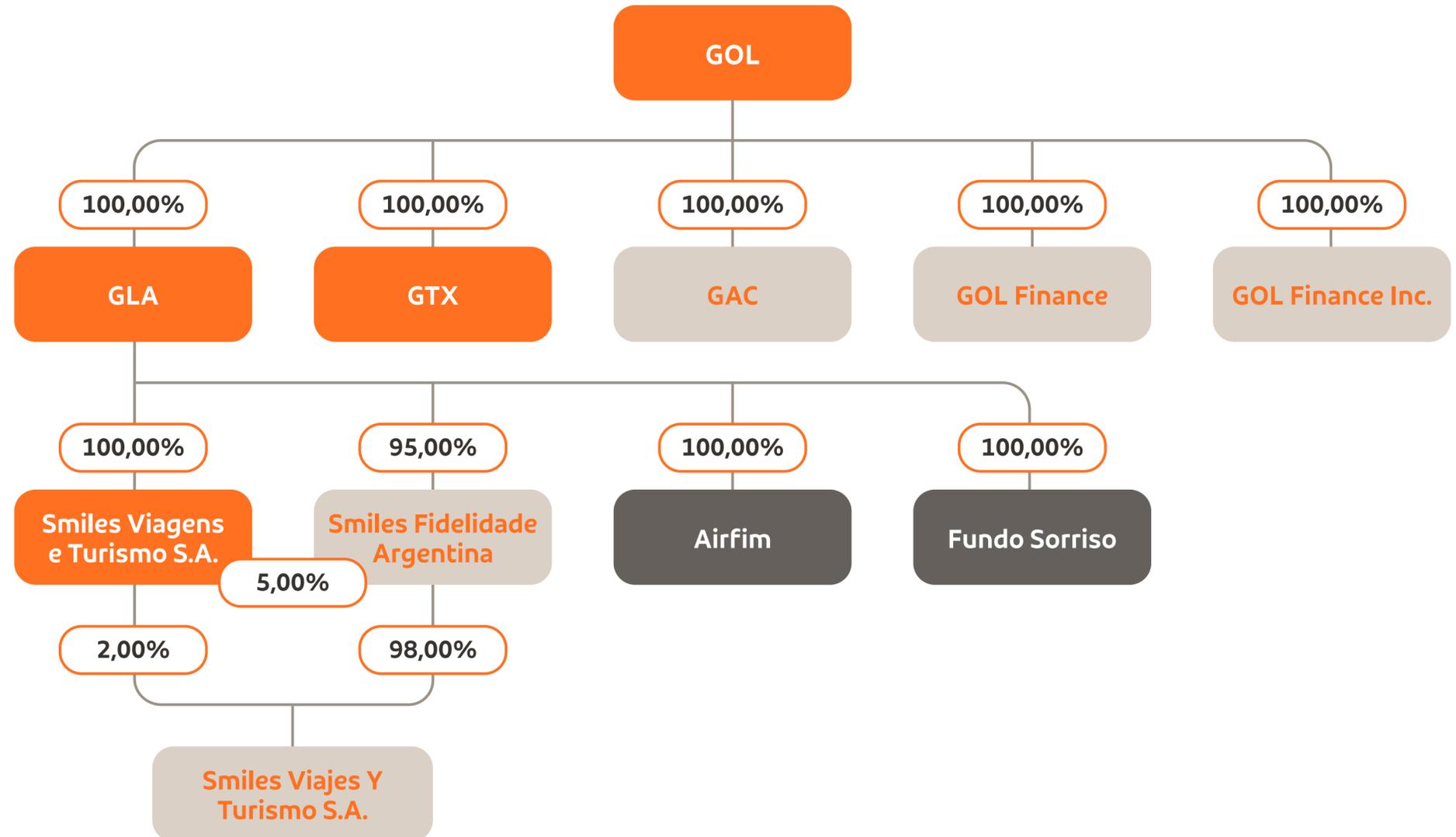
Importante destacar que a criação do Grupo Abra não representa uma fusão entre GOL e Avianca. As companhias continuarão mantendo independentes suas marcas, equipes e cultura, enquanto se beneficiam de maior eficiência e investimentos feitos pelo mesmo grupo controlador.



— Estrutura societária

A GOL Linhas Aéreas Inteligentes S.A. (Companhia ou GOL) é uma sociedade por ações constituída em 12 de março de 2004 de acordo com as leis brasileiras. Nosso Estatuto Social dispõe que a Companhia tem como objeto social o exercício do controle acionário da GOL Linhas Aéreas S.A. (GLA), que presta serviços de transporte aéreo de Passageiros e cargas, serviços de manutenção de aeronaves e componentes, desenvolvimento de programas de fidelidade, entre outros.

A estrutura societária da GOL e de suas controladas, em 31 de dezembro de 2022, está apresentada a seguir:



● Operação no Brasil ● Subsidiária - Offshore ● Fundo exclusivo de investimentos



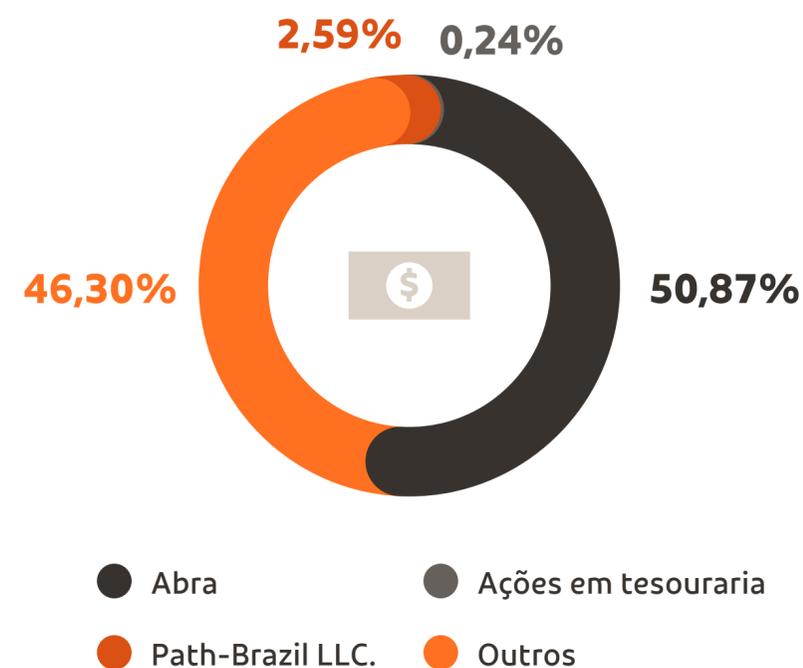
— Composição acionária

Em 15 de fevereiro de 2023, o Capital Social, totalmente subscrito e integralizado, é de R\$ 4.197.892.283,20 (quatro bilhões, cento e noventa e sete milhões, oitocentos e noventa e dois mil, duzentos e oitenta e três reais e vinte centavos), dividido em 3.200.516.077 (três bilhões, duzentas milhões, quinhentas e dezesseis mil e setenta e sete) ações, sendo 2.863.682.500 (dois bilhões, oitocentas e sessenta e três milhões, seiscentas e oitenta e duas mil e quinhentas) ações ordinárias e 336.833.577 (trezentas e trinta e seis milhões, oitocentas e trinta e três mil, quinhentas e setenta e sete) ações preferenciais, todas nominativas e sem valor nominal. Veja a seguir com está representada a composição acionária:

O Capital Social, totalmente subscrito e integralizado, é de

R\$ 4.197.892.283,20

— Composição Acionária



	Ações ordinárias*		Ações preferenciais*		Total		Econômico	
Abra	2.863.682.115	100,00%	131.139.777	38,93%	2.994.821.892	93,57%	212.959.266	50,87%
Path-Brazil LLC	-	0	10.846.688	3,22%	10.846.688	0,34%	10.846.688	2,59%
Outros	385	0	193.836.179	57,55%	193.836.594	6,06%	193.836.190	46,30%
Ações em Tesouraria	-	0	1.010.993	0,30%	1.010.933	0,03%	1.010.933	0,24%
Total	2.863.682.500	100,00%	336.833.577	100,00%	3.200.516.077	100,00%	418.653.077	100,00%

*Cálculo considera o padrão de conversão 1 PN (ação preferencial) = 35 ON (ações ordinárias)



Anexos



Anexo I – Desempenho operacional e financeiro

— Mercado doméstico

Em 2022, a demanda no mercado doméstico foi de 30.155 milhões de RPK, um aumento de 36,3% em relação a 2021, enquanto a oferta foi ampliada em 39,8%, chegando a 37.713 milhões de ASK. A taxa de ocupação diminuiu 2,4 p.p., atingindo 80,0%.

+36,3%

demanda

+39,8%

oferta

— Mercado internacional

Com a retomada gradual das operações internacionais, a GOL registrou aumento de 2.008,1% na demanda do mercado internacional, com 2.472 milhões de RPK, e elevação de 1.892,5% na oferta, que foi apurada em 3.074 milhões de ASK. A taxa de ocupação aumentou 5,8 p.p., encerrando o ano em 80,4%.

+2.008,1%

demanda

+1.892,5%

oferta

— Volume de decolagens e total de assentos

As aeronaves da GOL realizaram 202.086 decolagens, o que representa um aumento de 50,9% na comparação com o ano anterior, quando houve 133.902. No mesmo período, a Companhia disponibilizou 33.638 milhões de assentos, 42,9% acima dos 23.538 milhões de assentos registrados no ano anterior.

+50,9%

decolagens

+42,9%

assentos



— PRASK, Yield e RASK

O PRASK líquido (receita de Passageiros por assentos-quilômetros oferecidos) apresentou um aumento de 36,8% frente a 2021, encerrando o ano de 2022 em 34,70 centavos (R\$). O RASK líquido (receita operacional por assentos-quilômetro oferecidos) foi de 37,26 centavos (R\$) em 2022, o que mostra um acréscimo de 36,0% em comparação com 2021. O *yield* líquido (valor médio pago por um Cliente para voar um quilômetro) avançou 40,2% no comparativo com 2021, registrado em 43,38 centavos (R\$) em 2022.

+36,8%

PRASK líquido

+36,0%

RASK líquido

+40,2%

Yield líquido

— Receita líquida

Em 2022, a GOL atingiu receita líquida de R\$ 15.198,7 milhões, um aumento de 104,5% em relação ao ano de 2021, demonstrando um movimento de recuperação do mercado de voos domésticos, embora ainda em um patamar reduzido na comparação com os períodos pré-pandemia. As receitas auferidas no mercado internacional representam 11,8% da receita total de 2022.

104,5%

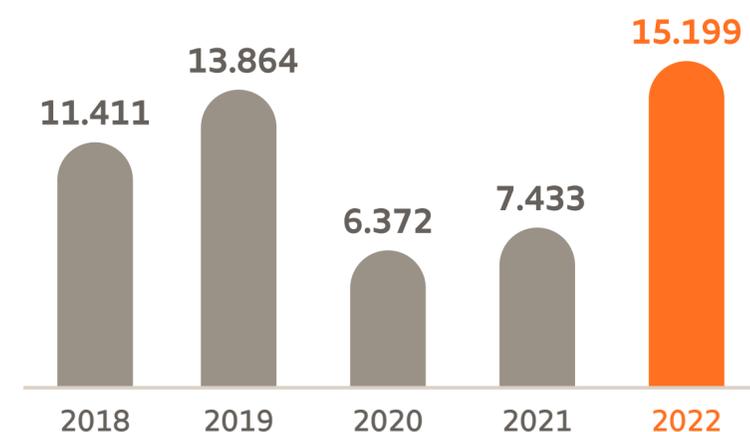
Receita líquida

Receitas auferidas no mercado internacional representam

11,8%

da receita total de 2022

— Receita líquida (R\$ milhões)



— Despesas operacionais

Em 2022, o CASK (custo operacional por assento disponível por quilômetro, excluindo resultados não recorrentes e despesas relacionadas à ociosidade da frota) foi de 36,00 centavos (R\$), o que representa uma queda de 32,1% em relação a 2021. Já o CASK excluindo custo de combustível, resultados não recorrentes e despesas relacionadas à ociosidade da frota encerrou o ano em 19,09 centavos (R\$), uma queda de 17,4% em comparação com o período anterior.

-32,1%

CASK excluindo resultados não recorrentes e despesas relacionadas à ociosidade da frota

-17,4%

CASK excluindo custo de combustível, resultados não recorrentes e despesas relacionadas à ociosidade da frota



— Resultado financeiro líquido

Em 2022, o resultado financeiro líquido foi de R\$ 2.075 milhões negativos, frente ao total de R\$ 3.542 milhões negativos do ano anterior. Os impactos sobre esse resultado foram exercidos, principalmente, pelos juros e custos sobre empréstimos, financiamentos e operações de arrendamento de R\$ 2.380 milhões, além das demais despesas financeiras parcialmente compensados pela variação cambial.

— Resultados das operações de *hedge*

Em 2022, a GOL reconheceu uma perda de R\$ 299 milhões em suas operações de *hedge* vinculadas a combustível, taxa de juros, ações da Companhia e câmbio (inclusive proteção cambial da receita), sendo que R\$ 171 milhões foram contabilizados no resultado financeiro da Companhia e R\$ 128 milhões no resultado operacional.

— Distribuição do valor adicionado (DVA)

GRI 201-01

A seguir está apresentado o valor adicionado em 2022 e distribuído nas categorias de pessoal; impostos, taxas e contribuições; remuneração de capitais de terceiros; e remuneração de capitais próprios:

— Pessoal (R\$ mil)

	2022
Remuneração direta	1.580.158
Benefícios	221.119
FGTS	120.681
Total	1.921.958

— Impostos, taxas e contribuições (R\$ mil)

	2022
Federais	230.077
Estaduais	22.964
Municipais	1.741
Total	254.782



— Remuneração de capitais de terceiros (R\$ mil)

	2022
Juros	1.530.259
Aluguéis	108.779
Outros	197.734
Total	1.836.772

— Remuneração de capitais próprios (R\$ mil)

	2022
Prejuízo líquido do exercício	(1.055.449)
Resultado do período atribuído aos acionistas não controladores	-
Total	(1.055.449)





— Imposto de renda

Em 2022, a Companhia teve uma despesa com imposto de renda e contribuição social consolidado no valor de R\$ 44 milhões. A controlada direta GLA possui prejuízos fiscais e bases negativas de contribuição social, compensáveis até 30% dos lucros tributáveis anuais e sem prazo para prescrição, no montante de R\$ 14.990 milhões, não reconhecidos no balanço patrimonial da Companhia.

— Lucro líquido e lucro líquido por ação

Em 2022, a Companhia apurou prejuízo líquido atribuível aos acionistas controladores de R\$ 1.561 milhões, 78,3% menor em relação a 2021, decorrente principalmente do aumento da receita relacionado à recuperação da demanda. O prejuízo por ação básico da ação ordinária foi de R\$ 0,545, e da ação preferencial R\$ 4,636, uma queda de 79,5% em relação a 2021, respectivamente.

— Histórico de preço das ações

Em 2022, a cotação da ação preferencial da GOL na Bolsa de Valores de São Paulo teve uma desvalorização de 56%. No primeiro pregão de janeiro, a ação fechou cotada a R\$ 16,74; ao fim de dezembro, o seu valor de fechamento foi de R\$ 7,34.





— Fluxo de caixa

As atividades operacionais geraram R\$ 2.169 milhões em 2022. As principais variações nos ativos e passivos operacionais em 2022 foram: (i) aumento de R\$ 832 milhões em transportes a executar, principalmente devido à recuperação da demanda por viagens aéreas; (ii) variação de R\$ 44 milhões em contas a receber, com efeito negativo no caixa, principalmente devido à antecipação de recebíveis; e (iii) aumento nos impostos a pagar e salários, salários e benefícios, no valor de R\$ 864 milhões. Os efeitos dessas variações foram parcialmente compensados por (iv) uma variação nos depósitos de R\$ 308 milhões, com efeito negativo no caixa, também em decorrência da recuperação da demanda. As atividades de investimento consumiram R\$ 788 milhões em 2022, em comparação com um consumo de caixa de R\$ 180 milhões em 2021. As atividades de financiamento em 2022 consumiram R\$ 1.674 milhões, frente a R\$ 672 milhões em 2021.

— Frota

Ao final de 2022, a frota total da GOL era de 146 aeronaves Boeing 737, sendo 108 NGs e 38 MAX operacionais, com idade média de 10,4 anos. Em resumo, ao longo de 2022, incorporamos 15 aeronaves 737 MAX 8 à nossa frota, enquanto devolvemos seis aeronaves de séries anteriores.

Plano de frota (dez/2022)	2022	2023	2024	2025
Boeing 737 NG	108	83	82	75
Boeing 737 MAX	38	56	65	75
Total ao final do período	146	139	147	150

No encerramento de 2022, a GOL previa o recebimento de 12 737 MAX 8 e 4 cargueiros 737-800 BCF ao longo de 2023, bem como a devolução de 17 aeronaves de séries precedentes.

— Liquidez e endividamento

A liquidez total da GOL (caixa e equivalentes de caixa, aplicações financeiras, contas a receber e depósitos) alcançou R\$ 4,1 milhões ao final de 2022, sendo que a Companhia encerrou o ano com R\$ 3.075 milhões de dívida (empréstimos e financiamentos e arrendamentos) de curto prazo. Os financiamentos de longo prazo são suficientes para a aquisição programada de novas aeronaves 737 MAX, parte relevante do plano de transformação de frota.



Anexo II – SASB

Comprometidos com a transparência na divulgação de informações sociais, ambientais e de governança aplicáveis ao setor de aviação, adotamos as métricas do SASB – Sustainability Accounting Standards Board (Conselho de Padrões Contábeis de

Sustentabilidade), organização independente que define padrões de divulgação de informações ESG materiais para atender às necessidades de investidores e outras partes interessadas. Veja a seguir:

— Declarações de sustentabilidade e métricas contábeis do Sustainability Accounting Standards Board (SASB) aplicáveis à indústria de aviação (SASB #TR0201)

Métricas contábeis e de sustentabilidade

Tópico	Métrica	Unidade de medida	Código	2020	2021	2022
Emissão de gases de efeito estufa	Emissões globais brutas do Escopo 1 ¹	Toneladas de CO ₂ e	TR-AL-110a.1	1.774.348	1.901.225	Nacionais: 2.736.385 t CO ₂ e Internacionais: 87.592 t CO ₂ e Total: 2.823.977 t CO ₂ e
	Discussão de estratégia de longo prazo e de curto prazo ou plano para gerenciar emissões de Escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise de desempenho em relação a essas 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 2022/23	Ler em “ Ambiental ”

¹ Em 2020 e 2021, os números consideram apenas as emissões provenientes de voos domésticos. Já em 2022, o número abrange voos domésticos e internacionais.

**Métricas contábeis e de sustentabilidade**

Tópico	Métrica	Unidade de medida	Código	2020	2021	2022
Emissão de gases de efeito estufa	(1) Combustível total consumido em gigajoule;	Gigajoules (GJ); porcentagem (%)	TR-AL-110a.3	(1) 24.405.510 GJ	(1) 26.128.048 GJ	(1) Nacional: 37.630.076 GJ
	(2) percentual de combustível de fontes alternativas ao petróleo;			(2) 0	(2) 0	Internacional: 1.203.491 GJ
	(3) percentual de combustível sustentável			(3) 0	(3) 0	Total: 38.833.567 GJ
						(2) 0
						(3) 0
	Percentual da força de trabalho ativa coberta por acordos de negociação coletiva	Porcentagem (%)	TR-AL-310a.1	100% dos elegíveis	100% dos elegíveis	100% dos elegíveis
Práticas trabalhistas	(1) Número de paralisações (greves/ bloqueios a partir de mil trabalhadores, com duração de um turno completo) e (2) total de dias perdidos em razão das paralisações	Número, dias perdidos	TR-AL-310a.2	(1) 0	(1) 0	(1) 0
				(2) 0	(2) 0	(2) 0
Comportamento competitivo	Valor total de perdas monetárias resultantes de processos legais relacionados a regulamentos de comportamento anticompetitivo	Valor monetário (R\$)	TR-AL-520a.1	0	0	0

**Métricas contábeis e de sustentabilidade**

Tópico	Métrica	Unidade de medida	Código	2020	2021	2022
Gestão de acidentes e segurança	Descrição da implementação e dos resultados de um sistema de gerenciamento de segurança	n/a	TR-AL-540a.1	Ler em "Segurança operacional" no Relatório ESG 2020/2021	Ler em "Segurança operacional" no Relatório ESG 2022/23	Ler em " Segurança: nosso Valor número 1 "
	Número de acidentes de aviação	Número	TR-AL-540a.2	0	0	0
	Número de ações governamentais relativas aos regulamentos de segurança da aviação	Número	TR-AL-540a.3	0	0	0

Métricas operacionais

Tópico	Unidade de medida	Código	2020	2021	2022
Assento-quilômetro disponível (ASK) ¹	ASK	TR-AL-000.A	25.142 milhões	27.129 milhões	40.788.556.197
Fator de carga do Passageiro/taxa de ocupação	Taxa	TR-AL-000.B	80,1%	82,0%	80,0%
Passageiros quilômetros transportados (RPK)	RPK	TR-AL-000.C	20.127 milhões	22.237 milhões	32.627.345.039
Toneladas-quilômetros transportadas (RTK)	RTK	TR-AL-000.D	1.649.796.999	1.860.311.738	2.842.492.020
Número de decolagens	Número	TR-AL-000.E	124.528	133.902	202.086
Idade média da frota	Anos	TR-AL-000.F	11,0	10,7	10,4

¹ ASK total

**Métricas adicionais****Operacionais (voos domésticos e internacionais)**

Tópico	Unidade de medida	2020	2021	2022
Pontualidade	Percentual (índice)	93,2%	92,8%	83,3%
Regularidade	Percentual (índice)	97,9%	99,0%	99,2%

Meio ambiente

Tópico	Unidade de medida	2020	2021	2022
Emissões relativas provenientes do consumo direto de combustível ¹	kgCO ₂ e/ASK	0,0761	0,0705	Nacional: 0,00697 kgCO ₂ e/ ASK Internacional: 0,0570 kgCO ₂ e/ ASK Total: 0,0692 kgCO ₂ e/ ASK
Emissões totais de gases de efeito estufa (GEE) ¹	Toneladas de CO ₂ e	1.830.191	1.952.078	Nacional: 2.882.425 t CO ₂ e Internacional: 87.592 t CO ₂ e Total: 2.970.017 t CO ₂ e
Emissões de gases de efeito estufa (GEE) compensadas	Toneladas de CO ₂ e	0	2.600	10.281

¹Em 2020 e 2021, foram considerados somente voos domésticos. Já em 2022, os números abrangem voos domésticos e internacionais.

**Social**

Tópico	Unidade de medida	2020	2021	2022
Gênero dos Colaboradores	Percentuais (masc./fem.)	56%/44%	56%/44%	56%/44%
Faixa etária	Percentuais (menor que 30/de 30 a 50/maior que 50)	22%/67%/11%	20%/68%/12%	20%/68%/12%

Governança

Tópico	Unidade de medida	2020	2021	2022
Conselheiros independentes	Percentual	55%	43%	33%
Participação de mulheres em posições de liderança (Gerência, Diretoria, Vice-Presidência e Presidência)	Percentual	42%	41%	39%
Número de Comitês com membros independentes incluídos	Número	5	5	5
Possui políticas de <i>compliance</i> disponíveis publicamente?	Resposta	Sim	Sim	➔ Sim
Possui Manual de Divulgação e Política de Negociação de Valores Mobiliários?	Resposta	Sim	Sim	➔ Sim



Anexo III – TCFD

A GOL tem aprimorado sua transparência ao reportar, desde 2020, informações alinhadas às recomendações da Força-Tarefa para Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (TCFD). Essas divulgações refletem nosso compromisso crescente em gerenciar de forma responsável os desafios climáticos.

A TCFD foi estabelecida em 2015 pelo Conselho de Estabilidade Financeira (FSB) com o objetivo de desenvolver diretrizes consistentes para a divulgação de riscos financeiros relacionados ao clima. Essas diretrizes são utilizadas por empresas, bancos e investidores para fornecer informações relevantes aos *stakeholders*.

Convidamos você a se manter atualizado sobre nossas ações e divulgações relacionadas ao clima por meio do nosso *website* de Relações com Investidores.

— Índice da Força-Tarefa sobre Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (TCFD)

Tema: Governança	Divulgações recomendadas pela TCFD	Localização da informação
Divulgar a governança da organização sobre riscos e oportunidades relacionados ao clima.	Descrever como o conselho supervisiona os riscos e oportunidades relacionados ao clima. Descrever o papel da administração na avaliação e gestão de riscos e oportunidades relacionados ao clima.	Leia em: <ul style="list-style-type: none">• Seção “Ambiental• Seção “Gestão de riscos” Informações complementares: Avaliação de desempenho do Sistema de Gestão Ambiental, Política Ambiental, gestão de reclamações, avaliação de fornecedores, gestão de mudanças, relatórios de não conformidades, gestão de notificações, infrações e multas ambientais.



Tema: Estratégia	Divulgações recomendadas pela TCFD	Localização da informação
<p>Divulgar os impactos reais e potenciais de riscos e oportunidades relacionados ao clima sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização, sempre que essas informações forem relevantes.</p>	<p>Descrever os riscos e oportunidades relacionados ao clima que a organização identificou no curto, médio e longo prazos.</p> <hr/> <p>Descrever os impactos dos riscos e oportunidades relacionados ao clima sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização.</p> <hr/> <p>Descrever a resiliência da estratégia da organização, considerando diferentes cenários de mudanças climáticas.</p>	<p>Leia em:</p> <ul style="list-style-type: none">• Mensagem da Administração• Seção "Nosso Foco 2.3"• Capítulo "Ambiental"
Tema: Gestão de Riscos	Divulgações recomendadas pela TCFD	Localização da informação
<p>Divulgar como a organização identifica, avalia e gerencia os riscos relacionados ao clima.</p>	<p>Descrever os processos utilizados pela organização para identificar e avaliar os riscos relacionados ao clima.</p> <hr/> <p>Descrever os processos utilizados pela organização para gerenciar os riscos relacionados ao clima.</p> <hr/> <p>Descrever como os processos utilizados para identificar, avaliar e gerenciar os riscos relacionados ao clima são integrados à gestão geral de riscos da organização.</p>	<p>Leia em:</p> <ul style="list-style-type: none">• Capítulo "Ambiental"• Seção "Gestão de riscos"
Tema: Métricas e Metas	Divulgações recomendadas pela TCFD	Localização da informação
<p>Divulgar as métricas e as metas utilizadas para avaliar e gerenciar riscos e oportunidades relevantes relacionados ao clima sempre que essas informações forem importantes.</p>	<p>Informar as métricas utilizadas pela organização para avaliar os riscos e oportunidades relacionados ao clima de acordo com sua estratégia e seu processo da gestão de riscos.</p> <hr/> <p>Informar as emissões de gases de efeito estufa do Escopo 1, do Escopo 2 e, se for o caso, do Escopo 3, e os riscos relacionados a elas.</p> <hr/> <p>Descrever as metas utilizadas pela organização para gerenciar os riscos e oportunidades relacionados ao clima e o desempenho com relação às metas.</p>	<p>Leia em:</p> <ul style="list-style-type: none">• Capítulo "Ambiental"• Seção "Gestão de riscos"



— Principais riscos

Tipo de risco	Definição de risco relacionado ao clima	Impacto financeiro potencial	Prazo	Estratégia de mitigação
Políticos e legais	<p>O risco de regulamentações existentes e emergentes destinadas a abordar as mudanças climáticas. Isso pode incluir:</p> <ul style="list-style-type: none">• Aumento do preço das emissões de GEE;• Obrigações de relatórios aprimoradas;• Exposição a litígios;• Limites nas licenças de operação.	<p>Novos impostos sobre carbono poderiam aumentar o preço do combustível de aviação, o que aumentaria os custos operacionais e potencialmente reduziria a demanda por viagens. Políticas regionais ou específicas de cada país para redução de emissões de aviação poderiam minar o lugar do CORSIA, como uma abordagem global única para lidar com as emissões da aviação internacional, aumentando os custos de conformidade e reportes. Os legisladores brasileiros podem promulgar leis estabelecendo metas de redução de emissões domésticas para as companhias aéreas, o que poderia limitar a capacidade de crescimento da Companhia. Eles também poderiam exigir novas tecnologias que imporiam custos operacionais e de capital significativos sobre a empresa para atender a esses requisitos.</p>	Médio prazo	<p>A GOL está desenvolvendo uma estratégia de mudança climática de longo prazo robusta e múltipla com o objetivo de progredir em direção a metas ambiciosas e posicionar a empresa como líder regional em sustentabilidade. A Companhia monitora as regulamentações emergentes para compreender os riscos e oportunidades para nossos negócios. Trabalha com os formuladores de políticas para identificar soluções que possam ajudar a indústria da aviação a reduzir suas emissões por meio de novas tecnologias. Também continua a defender melhorias no CORSIA como a única abordagem global para lidar com as emissões da aviação internacional, reduzindo o desbalanceamento entre as nações em desenvolvimento e as economias estáveis. Além disso, continua focada em buscar ganhos de eficiência nas operações e oportunidades para empregar bioquerosene e tecnologias de emissões mais baixas ou zero à medida que se tornarem disponíveis em uma base comercialmente razoável.</p>



Tipo de risco	Definição de risco relacionado ao clima	Impacto financeiro potencial	Prazo	Estratégia de mitigação
Tecnologia	<p>O risco de tecnologias emergentes visando apoiar a transição global de baixo carbono. Isso pode incluir:</p> <ul style="list-style-type: none">• Substituição de produtos e serviços existentes por opções de menor emissão• Custos iniciais para a transição para tecnologia de menor emissão	<p>O programa da GOL de renovação de frota propiciará uma frota mais jovem que a atual, no estado da arte do mercado. No entanto, restrições de emissões mais agressivas impostas a curto e médio prazo podem obrigar a organização a um novo ciclo de renovação de frota para uma geração mais recente e eficiente de aeronaves. Há o risco de que a tecnologia não se desenvolva o suficiente para permitir o cumprimento das ambiciosas metas climáticas da GOL.</p>	Em andamento, médio prazo	<p>A GOL opera uma frota de um único tipo de aeronave Boeing e está migrando gradualmente a sua frota de NGs para o 737 MAX. Essa aeronave é fundamental para os planos de expansão da GOL, devido à maior eficiência de combustível e redução das emissões de carbono. A avançada tecnologia utilizada nos motores, asas e superfícies de comando do 737 MAX aumenta a produtividade, reduz o consumo de combustível em 15% e permite que a aeronave tenha maior autonomia de voo. A GOL continua próxima de produtores e fabricantes de fuselagem e motores de aeronaves para entender melhor as novas tecnologias de baixo carbono que podem se tornar disponíveis ao longo do seu horizonte de planejamento.</p>
Mercado	<p>O risco de mudar a oferta e a demanda à medida que as economias reagem às mudanças climáticas. Isso pode incluir:</p> <ul style="list-style-type: none">• Mudança de comportamento do Cliente• Incerteza nos sinais de mercado• Aumento do custo das matérias-primas	<p>Os Clientes empresariais podem optar por usar alternativas para viagens, como reuniões virtuais e espaços de trabalho. A garantia usada para empréstimos de capital – na forma de aeronaves, peças de reposição e <i>slots</i> de aeroportos – pode perder valor à medida que a demanda dos Clientes muda e as economias se movem para alternativas de baixo carbono. Um maior desenvolvimento e melhoria dos modais terrestres nos mercados agora servidos por voos de curta distância (exemplo: ligação de alta velocidade entre SP e RJ) poderia fornecer aos Passageiros alternativas de menor emissão de carbono do que voar com a GOL.</p>	Médio prazo	<p>A GOL trabalha atualmente para introduzir uma oportunidade de compensação voluntária de carbono para seus Clientes, como uma maneira de permitir que eles viajem eficientemente, ao mesmo tempo em que compensam a pegada ambiental de seus voos. Pretende integrar, ainda, outras práticas de sustentabilidade nos produtos, serviços e experiências ofertadas aos Clientes, como reciclagem de resíduos de cabine e produtos sustentáveis. A Companhia pretende estabelecer parcerias com diferentes <i>stakeholders</i>, em iniciativas de sustentabilidade que tenham o potencial de contribuir para uma economia de baixo carbono, como combustíveis de aviação sustentáveis.</p>



Tipo de risco	Definição de risco relacionado ao clima	Impacto financeiro potencial	Prazo	Estratégia de mitigação
Reputação	<p>Os riscos de danos ao valor da marca e perda da base de Clientes por mudar o sentimento público sobre as mudanças climáticas. Isso pode incluir:</p> <ul style="list-style-type: none">• Mudanças nas preferências do Cliente• Estigmatização do setor• Aumento da preocupação com as partes interessadas	<p>O crescente reconhecimento da sociedade de que a mudança climática é uma ameaça à nossa subsistência atual pode significar que alguns Clientes optem por voar com menos frequência ou voar em uma companhia aérea que eles percebam como mais sustentáveis. Além disso, os investidores podem exigir metas e práticas mais agressivas de sustentabilidade do setor.</p>	Médio prazo	<p>A GOL está desenvolvendo uma estratégia de mudança climática de longo prazo robusta e múltipla com o objetivo de progredir em direção a metas ambiciosas e posicionar nossa empresa como líder regional em sustentabilidade.</p> <p>A Companhia pretende continuar seus esforços para reduzir as emissões de carbono, usando as várias vias disponíveis em sua estratégia de mitigação climática, considerando, entre diversos aspectos, a inclusão de: aeronaves modernas, tecnologias eficientes, práticas operacionais sólidas e combustíveis sustentáveis de aviação. As novas soluções de baixo carbono devem ser consideradas e incorporadas à medida que elas se tornarem disponíveis.</p> <p>Também está no planejamento continuar e ampliar a comunicação das práticas de sustentabilidade aos Clientes, membros da equipe e fornecedores para que eles entendam as medidas de redução do impacto climático.</p>
Eventos climáticos severos	<p>O risco de aumentar a gravidade dos eventos climáticos</p>	<p>Temperaturas extremamente altas podem exceder a temperatura máxima permitida na qual as aeronaves são certificadas pelos reguladores (ANAC) para operar. Aumentos em dias quentes podem interromper operações causando descolamento e flambagem nas pistas e <i>taxiways</i> e outros danos à infraestrutura. Esses danos, por sua vez, podem aumentar os custos operacionais e de reparo dos aeroportos – custos que seriam repassados para nós. Em casos extremos, pode se tornar difícil resfriar aeronaves a uma temperatura aceitável para Clientes e tripulantes.</p>	Longo prazo	<p>A GOL continuará monitorando as temperaturas nos aeroportos expostos ao risco de temperatura aguda e trabalhará com os fabricantes para garantir que suas aeronaves sejam capazes de operar com segurança sob uma série de condições operacionais. Pretende-se futuramente incorporar os impactos projetados das mudanças climáticas em padrões de projeto para ativos físicos, planos de melhoria de capital, gerenciamento de desastres, resposta a emergências e malha aérea.</p>



Tipo de risco	Definição de risco relacionado ao clima	Impacto financeiro potencial	Prazo	Estratégia de mitigação
Eventos climáticos severos	O risco de aumentar a gravidade de eventos climáticos	Aumento da incidência e severidade de precipitação torrencial e temporais nos principais <i>hubs</i> de São Paulo (CGH), Guarulhos (GRU); Rio de Janeiro (GIG) e Brasília (BSB), diminuindo a disponibilidade operacional desses aeroportos <i>hub</i> podem limitar estratégias de expansão e conectividade. A diminuição de disponibilidade operacional desses aeroportos pode gerar longas rupturas da malha aérea e excesso de carga na infraestrutura em aeroportos alternativos não planejados para tanto.	Médio prazo	Para mitigar o impacto das inundações na infraestrutura, a GOL planeja incorporar os impactos projetados de diminuição de disponibilidade operacional em requisitos de projeto para novos ativos físicos, planos de melhoria de capital, gerenciamento de desastres e resposta a emergências, desenvolvimento de planos diretores e sistemas de alerta antecipado.
Eventos climáticos crônicos	O risco de longo prazo mudanças nos padrões climáticos	Aeroportos de Porto Alegre (POA), Florianópolis (FLN), Rio de Janeiro (GIG-SDU), Recife (REC) e Belém (BEL) enfrentarão ameaças críticas caso a temperatura global aumente 2°C e estarão submersos caso aumente 4°C. Como as altas temperaturas do ar reduzem a densidade do ar, temperaturas cronicamente altas em alguns dos aeroportos dos <i>hubs</i> da Companhia podem restringir a disponibilidade de assentos para venda em certos mercados, o uso de aeronaves com maior impulso do motor e horários potencialmente reduzidos.	Longo prazo	A GOL reconhece que não pode parar o aumento do nível do mar sozinha, pois esse é um problema global. Dada a vulnerabilidade dos aeroportos citados na coluna ao lado à inundação decorrente do aumento do nível do mar, além do impacto resultante para a continuidade dos negócios, a Companhia pretende investigar opções para fomentar a mitigação local dos impactos do aumento do nível do mar, considerando opções de realocação para áreas mais para o interior. O custo versus benefício das opções disponíveis pode levar a ajustes na malha aérea. A organização também planeja se envolver com os formuladores de políticas para explorar caminhos para uma maior resiliência climática e investigar novas versões de aeronaves e motores capazes de manter a performance em temperaturas médias mais altas.



— Principais oportunidades

Oportunidade	Impacto financeiro potencial	Prazo	Estratégia de realização
Eficiência de recursos	Reduzir os custos de combustível modernizando continuamente nossa frota com aeronaves mais eficientes e melhorias operacionais.	Médio prazo	A GOL opera uma frota de um único tipo de aeronave Boeing e está migrando gradualmente a sua frota de NGs para o 737 MAX. O 737 MAX é fundamental para os planos de expansão da GOL, devido à maior eficiência de combustível e redução das emissões de carbono. A avançada tecnologia utilizada nos motores, asas e superfícies de comando do 737 MAX aumenta a produtividade, reduz o consumo de combustível em 15% e permite que a aeronave tenha maior autonomia de voo. A Companhia continuará próxima de produtores e fabricantes de fuselagem e motores de aeronaves para entender melhor as novas tecnologias de baixo carbono que podem se tornar disponíveis ao longo do seu horizonte de planejamento. Além disso, busca medidas para melhorar a eficiência operacional, incluindo o fortalecimento do gerenciamento e monitoramento da conservação de combustíveis. Também continuará a defender com os formuladores de políticas a atualização e desenvolvimento do sistema de controle de tráfego aéreo brasileiro, que tem o potencial de reduzir as emissões de GEE da aviação.
Recursos energéticos	Maior foco em ações com combustíveis sustentáveis de aviação (SAF), reduzindo a exposição ao custo da crescente regulação de carbono e diversificando o fornecimento de combustível.	Médio prazo	A GOL já tem memorando de intenções com dois potenciais fornecedores de combustíveis sustentáveis de aviação e segue investigando novos potenciais fornecedores no Brasil e LAC. A Companhia se posiciona como <i>off-taker</i> de sua futura produção, atendidas certas pré-condições estabelecidas. Está mantida a estratégia de apoiar o desenvolvimento dos combustíveis sustentáveis de aviação (SAF), fomentando a estruturação de um marco regulatório brasileiro para a produção desses combustíveis, gerando um ambiente propício para investimentos e sem gerar distorções mercadológicas para a indústria. Envidam-se esforços para atingir o primeiro fornecimento contínuo de combustíveis sustentáveis de aviação para a operação e o primeiro 1% de fornecimento de combustível. A Companhia incentiva a produção de biomassa sustentável no Brasil para a produção de energia e outros coprodutos por meio das plataformas de bioquerosene, em especial a Plataforma de Bioquerosene da Zona da Mata em Minas Gerais, sempre buscando externalidades de inclusão socioeconômica das comunidades envolvidas.



Oportunidade	Impacto financeiro potencial	Prazo	Estratégia de realização
Produtos e Serviços	Atrair viajantes com preferência por viagens de baixo carbono.	Curto prazo	A GOL trabalha atualmente para introduzir uma oportunidade de compensação voluntária de carbono para seus Clientes, como uma maneira de permitir que eles viajem eficientemente, ao mesmo tempo em que compensam a pegada ambiental de seus voos. Pretende integrar, ainda, outras práticas de sustentabilidade nos produtos, serviços e experiências ofertadas aos Clientes, como reciclagem de resíduos de cabine e produtos sustentáveis.
Resiliência		Médio prazo	A GOL planeja implantar até 2023 um programa de resiliência incluindo: <ul style="list-style-type: none">• Realização de avaliações de criticidade e resiliência para procedimentos operacionais e infraestrutura existentes;• Integração dos impactos projetados das mudanças climáticas em planos de continuidade de negócios e planejamento de emergência;• Desenvolvimento de canais de comunicação eficazes com funcionários do aeroporto e <i>stakeholders</i> da aviação, incluindo prestadores de serviços de navegação aérea, prestadores de serviços <i>off-airport</i>, academia, comunidades e autoridades municipais responsáveis pelo monitoramento meteorológico, análise climática e gerenciamento de desastres.



Auditoria Interna

GRI 102-56

Relatório de revisão da Auditoria Interna

Aos Administradores e Acionistas
GOL Linhas Aéreas Inteligentes S.A.

Introdução

Revisamos o Relatório Anual ESG da GOL Linhas Aéreas Inteligentes S.A. relativo ao exercício social findo em 31 de dezembro de 2022.

Responsabilidades da administração da GOL

A administração da GOL é responsável pela elaboração e apresentação de forma adequada das informações contidas no Relatório Anual ESG elaborado de acordo com os critérios, premissas e metodologias da Global Reporting Initiative (GRI) e pelos controles internos que ela determinou como necessários para permitir a elaboração desse relatório livre de distorções relevantes, independentemente se causadas por fraude ou erro.

Objetivos e Responsabilidades dos auditores internos da GOL

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre os indicadores GRI contidos no Relatório Anual ESG, como resultado de nossa revisão limitada desse relatório. Nossa revisão foi executada tendo como referência os procedimentos adotados em uma asseguuração limitada, conforme normas profissionais de auditoria independente, com o objetivo de obtermos segurança limitada de que os indicadores contidos no Relatório Anual ESG estão livres de distorções relevantes.

Os procedimentos aplicados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação e apresentação das informações contidas no relatório e compreenderam:

- a. o planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os controles internos que serviram de base para a obtenção das informações contidas no Relatório;



- b. o entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a preparação e compilação dos indicadores GRI, por meio de entrevistas com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- c. aplicação de procedimentos analíticos e de verificação amostral de determinadas evidências que suportam os dados utilizados para a elaboração do Relatório; e
- d. confronto dos dados de natureza financeira com as demonstrações financeiras e/ou registros contábeis.

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

Alcance e limitação

Os procedimentos aplicados em uma revisão de natureza de asseguração limitada são substancialmente menos extensos do que aqueles aplicados em um trabalho de asseguração

que têm por objetivo a emissão de opinião sobre as informações contidas no relatório. Conseqüentemente, não nos possibilitam obter segurança de que tomamos conhecimento de todos os assuntos que seriam identificados em um trabalho de asseguração, diferente de asseguração limitada. Caso tivéssemos executado uma revisão mais extensa, poderíamos ter identificado outros assuntos ou eventuais distorções nas informações contidas no Relatório. Adicionalmente, os controles internos da GOL não fizeram parte do escopo de nossa revisão.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dadas 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 sobre os exercícios sociais anteriores, nem em relação a projeções futuras e metas. Os dados financeiros estão conformes ao balanço publicado relativo a 31 de dezembro de 2022.

Conclusão

Com base nos procedimentos aplicados, conforme descrito neste relatório, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que os indicadores GRI contidos no Relatório Anual de ESG da GOL Linhas Aéreas Inteligentes S.A. relativo ao exercício social findo em 31 de dezembro de 2022 não tenham sido elaborados, em todos os aspectos relevantes, de acordo com critérios, premissas e metodologias para elaboração dos indicadores da GRI.

São Paulo, 28 de julho de 2023.

Diretoria de Auditoria Interna



Sumário de Conteúdo GRI





Declaração de uso	A GOL relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 01 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022.
Norma utilizada	GRI: Fundamentos 2021
Norma setorial da GRI aplicável	Não há normas setoriais da GRI aplicáveis neste momento.

Item	Conteúdo	Localização da resposta e/ou resposta	Conteúdo/requisito omitido, com motivo e explicação	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) prioritários
Norma GRI 2: Conteúdos Gerais 2021				
2-1	Detalhes da organização	7		
2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	10 a 12		
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	7		
2-4	Reformulações de informações	38		
2-5	Verificação externa	7		
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	7		
2-7	Empregados	45 a 54		
2-8	Trabalhadores que não são empregados	19, 20		
2-9	Estrutura de governança e sua composição	79 a 83		
2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	79, 20		
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	79		



Item	Conteúdo	Localização da resposta e/ou resposta	Conteúdo/requisito omitido, com motivo e explicação	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) prioritários
2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	79 a 81		
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos (mais alto órgão de governança)	79 a 81		
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	81		
2-15	Conflitos de interesse	➔ Formulário de Referência 2023, página 255		
2-16	Comunicação de preocupações	➔ Formulário de Referência 2023, páginas 144-147		
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	➔ Formulário de Referência 2023, páginas 141, 147-172		
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	➔ Formulário de Referência 2023, páginas 146-147		
2-19	Políticas de remuneração	➔ Formulário de Referência 2023, páginas 191-209		
2-20	Processo para determinação da remuneração	➔ Formulário de Referência 2023, páginas 191-209		
2-21	Proporção da remuneração total anual	➔ Formulário de Referência 2023, páginas 191-209		
2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	10 a 12		



Item	Conteúdo	Localização da resposta e/ou resposta	Conteúdo/requisito omitido, com motivo e explicação	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) prioritários
2-23	Compromissos de política (conduta responsável, devida diligência, princípio da precaução, direitos humanos)	73 a 76		
2-24	Incorporação de compromissos de política (como incorpora em todas as atividades e relações de negócio)	73 a 76		
2-25	Processos para reparar impactos negativos	73, 78		
2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	73		
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	➔ Formulário de Referência 2023, páginas 99-104		
2-28	Participação em associações	22		
2-29	Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	4, 22, 56, 67		
2-30	Acordos de negociação coletiva	100% dos profissionais contratados pelo regime da CLT estão cobertos por acordos de negociação coletiva.		
Norma GRI 2 Conteúdos Gerais 2021				
3-1	Processo de definição de temas materiais			
3-2	Lista de temas materiais			



Item	Conteúdo	Localização da resposta e/ou resposta	Conteúdo/requisito omitido, com motivo e explicação	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) prioritários
Tema material - Segurança operacional				
3-3	Gestão dos temas materiais	21 a 23, 63 a 65		
Norma GRI GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018				
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	63 a 65		
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	63 a 65		
403-3	Serviços de saúde do trabalho	63 a 65		
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	63 a 65		
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	63 a 65		
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	63 a 65		
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	63 a 65		
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	63 a 65		
403-9	Acidentes de trabalho	63 a 65		
403-9	Doenças profissionais	63 a 65		



Item	Conteúdo	Localização da resposta e/ou resposta	Conteúdo/requisito omitido, com motivo e explicação	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) prioritários
Norma GRI GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016				
416-1	Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	21 a 23		ODS 11
416-2	Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	21 a 23		ODS 11
Tema material - Baixo custo com inteligência e resultados sustentáveis				
3-3	Gestão dos temas materiais	88 a 93		
Norma GRI GRI 201: Desempenho Econômico 2016				
201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	90, 91		
Tema material - Inovação e aceleração digital				
Não coberto pelas Normas Temáticas da GRI				
3-3	Gestão dos temas materiais	24 a 27		
Tema material - Prevenção e combate à corrupção				
3-3	Gestão dos temas materiais	73 a 79		
Norma GRI GRI 205: Combate à corrupção 2016				
205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	76, 77		
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	76, 77		
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	76, 77		



Item	Conteúdo	Localização da resposta e/ou resposta	Conteúdo/requisito omitido, com motivo e explicação	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) prioritários
Tema material - Gestão energética e climática				
3-3	Gestão dos temas materiais	28 a 40		
Norma GRI GRI 201: Desempenho Econômico 2016				
201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	28 a 34		ODS 11, 12, 13
Norma GRI GRI 302: Energia 2016				
302-1	Consumo de energia dentro da organização	40		ODS 11, 12, 13
302-2	Consumo de energia fora da organização	40		ODS 11, 12
302-3	Intensidade energética	40		ODS 11, 12
302-4	Redução do consumo de energia	40		ODS 11, 12
302-5	Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	40		ODS 11, 12
Norma GRI GRI 305: Emissões 2016				
305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa	34 a 38		ODS 11, 12, 13
305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	34 a 38		ODS 11, 12, 13
305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	34 a 38		ODS 11, 12, 13
305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	34 a 38		ODS 11, 12, 13
305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	34 a 38		ODS 11, 12, 13



Item	Conteúdo	Localização da resposta e/ou resposta	Conteúdo/requisito omitido, com motivo e explicação	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) prioritários
305-6	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)	34 a 38		ODS 11, 12, 13
305-7	Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	-	Motivo para omissão: restrições de confidencialidade. Explicação: processo de medição não implementado.	
Tema material - Gestão sustentável da cadeia de suprimentos				
3-3	Gestão dos temas materiais			
Norma GRI GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016				
308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	19, 75, 76		
308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	19, 75, 76		
Norma GRI GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016				
414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	19, 75, 76		
414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	19, 75, 76		
Tema material - Experiência do Cliente				
Não coberto pelas Normas Temáticas da GRI				
3-3	Gestão dos temas materiais	Transversalmente, em diversos textos do relatório.		



Item	Conteúdo	Localização da resposta e/ou resposta	Conteúdo/requisito omitido, com motivo e explicação	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) prioritários
Tema material - Ambiente diverso, com equidade, inclusão e valorização				
3-3	Gestão dos temas materiais	45 a 66		
Norma GRI GRI 401: Emprego 2016				
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	61		
Norma GRI GRI 404: Capacitação e Educação 2016				
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	58, 59		
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências e de assistência para transição de carreira	58 a 61		
404-3	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho	60 a 61		
Norma GRI GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016				
405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	79		
Norma GRI GRI 406: Não Discriminação 2016				
406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	-	Motivo para omissão: restrições de confidencialidade. Explicação: proteção de dados.	



Item	Conteúdo	Localização da resposta e/ou resposta	Conteúdo/requisito omitido, com motivo e explicação	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) prioritários
Itens de divulgação adicionais				
Norma GRI 303: Água e efluentes				
303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	43		ODS 12
303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	43		ODS 12
303-3	Captação de água	43		ODS 12
303-4	Descarte de água	43		ODS 12
303-5	Consumo de água	43		ODS 12
Norma GRI GRI 306: Resíduos 2020				
306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	41, 42		ODS 12
306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	41, 42		ODS 12
306-3	Resíduos gerados	41, 42		ODS 12
306-4	Resíduos não destinados para disposição final	41, 42		ODS 12
306-5	Resíduos destinados para disposição final	41, 42		ODS 12
Norma GRI GRI 418: Privacidade do Cliente				
418-1	Número total de reclamações comprovadas relativas à violação de privacidade e à perda de dados de Clientes	27		



Créditos

GRI 102-53

GOL Linhas Aéreas Inteligentes S.A.

Sede: Praça Comandante Linneu Gomes s/nº
Portaria 3 – Jardim Aeroporto – São Paulo – SP
CEP 04626-020
Tel.: +55 11 5098-2000
➔ www.voegol.com.br

COORDENAÇÃO GERAL

Diretoria Executiva de Gente, Cultura e ESG

Jean Nogueira
Felipe Sobrinho
Maria de Nazaré Guimarães Sousa
Matheus Bovo
Renan Calderolli

Dados para contato sobre este relatório

➔ esg@voegol.com.br

Conteúdo e consultoria de sustentabilidade

NEXO Comunicação e Sustentabilidade
➔ www.nexoconecta.com.br

Projeto gráfico e diagramação

L7 Design (parceira NEXO)
➔ www.l7design.com.br





GOOL