relatório de sustentabilidade

2024

sumário

Abertura
Mensagem do Presidente
Destaques de 2024
Materialidade
Engajamento com *stakeholders*

somos a oi 10
O jeito Oi de ser
Inovação e tecnologia
Prêmios e reconhecimentos
Associações das quais fazemos parte

desempenho operacional e financeiro 19
Recuperação judicial
Mudança do regime de concessão
Reestruturação da dívida
Venda de ativos e liquidez
Redução de custos
Aumento do capital social

nossa jornada esg 29
Nossa estratégia ESG
Modelo de geração de valor Oi

o jeito oi de administrar 33
Governança corporativa
Ética, integridade e *compliance*

o jeito oi de cuidar das pessoas 43
Colaboradores
Atração, desenvolvimento e retenção dos colaboradores
Saúde, bem-estar e segurança
Diversidade e inclusão

o jeito oi de se relacionar 52
Comunicação interna e engajamento
Relacionamento e transparência com os clientes
Qualidade e segurança dos serviços
Privacidade e segurança de dados
Fornecedores
Relação com os investidores
Direitos humanos
Inclusão digital e conectividade
Comunidade
Oi Futuro

o jeito oi de cuidar do meio ambiente 71
Eficiência energética e clima
Mudanças climáticas
Gestão de resíduos
Uso da água

caderno de indicadores 79

sumário gri 105

créditos 110

Sumário interativo
CLIQUE NO TÓPICO PARA IR DIRETO AO ASSUNTO

abertura

GRI 2-2, 2-3

Em 2024, a Oi passou por um dos anos mais transformadores de sua história. Avançamos em importantes etapas estratégicas, que garantiram liquidez para a continuidade das operações e a liberação de algumas obrigações regulatórias.

Nesse processo de mudanças, a Oi manteve seus compromissos com a agenda de sustentabilidade, tema cada vez mais presente na cultura organizacional. A companhia segue aprimorando suas práticas de governança corporativa, com a adoção de novas políticas com foco na integridade dos seus fornecedores e na transparência para os clientes. As dificuldades orçamentárias não tiraram da companhia a preocupação com a economia de baixo carbono e as mudanças climáticas, além de seguirmos atentos à gestão de resíduos e economia circular. O cuidado com as nossas pessoas, as comunidades e a sociedade brasileira seguem no radar de nossas atividades e da atuação do Instituto Oi Futuro.

Este Relatório de Sustentabilidade, de periodicidade anual, traz as transformações profundas que aconteceram na Oi, abrangendo o período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2024. Ele foi produzido em conformidade com as normas da Global Reporting Initiative (GRI) versão 2021, com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas, além de considerar as recomendações do Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD).

Os temas materiais e indicadores, contidos neste documento, refletem os dados da *holding* Oi, enquanto os dados financeiros são referentes ao Grupo Oi, do qual também fazem parte as subsidiárias.

Dúvidas e comentários sobre este documento podem ser enviados para pp-sustentabilidade@oi.net.br ou invest@oi.net.br.

No processo de mudanças,
a Oi manteve seus compromissos
com a agenda de sustentabilidade

mensagem do presidente

GRI 2-22

01

Quando assumi a presidência da Oi, no final de 2024, sabia que o fundamental era conseguir assegurar o caminho de sustentabilidade financeira da empresa, e posso afirmar que chegamos a 2025 mais leves. A minha entrada na empresa se deu na esteira de uma série de progressos alcançados no segundo plano de recuperação judicial, como a tão almejada mudança na concessão de telefonia fixa, a repactuação da dívida com a União, a venda de ativos e a captação de um novo financiamento garantindo liquidez para as operações. Essas conquistas abrem novos horizontes para focar no que somos bons: entregar conectividade de qualidade pelo Brasil, agora com foco no B2B.

A Oi Soluções se tornou nosso negócio principal após a venda do serviço de internet via fibra residencial. A nossa unidade de negócio voltada para o mercado corporativo atende mais de 40 mil empresas públicas e privadas de diferentes segmentos no Brasil, tem faturamento anual médio de R$ 2 bilhões e possui um grande potencial de crescimento.

Faço parte do time Oi há apenas alguns meses, mas estou confiante no futuro da companhia – e os números me dão razão. Temos investido massivamente em um dos mercados de TI que mais crescem no Brasil, a computação em nuvem. De acordo com estimativas de especialistas, as soluções de *cloud* possuem uma taxa de crescimento anual superior a 30% no Brasil. Em 2024, a Oi Soluções teve um aumento expressivo de 193% na migração de serviços de telefonia tradicional para soluções baseadas em nuvem.

Aliás, já estamos expandindo nosso portfólio de serviços em *cloud* e temos atuado como uma orquestradora de soluções, integrando TI e telecom para oferecer soluções personalizadas, por meio de um ecossistema robusto e com parceiros estratégicos.

> A Oi Soluções atende mais de 40 mil empresas em todo o país

Também estamos ampliando a atuação da Oi Services, empresa de serviços compartilhados criada inicialmente para atender a Nio em processos financeiros, operacionais e de TI, fundamentais na transição pós-venda. Posicionada como um ativo estratégico, concentra-se na otimização de processos, na redução de custos e no aproveitamento da sua experiência para expandir a oferta de serviços para outros clientes, além do mercado de telecom.

Sei que os desafios ainda são muitos e que este é um momento de readequação. Precisamos rever contratos, reduzir custos da operação legada e vender ativos que hoje não correspondem mais à nossa realidade — como imóveis de bens reversíveis. Vamos dar continuidade às etapas do Plano de Recuperação Judicial (RJ), que visam garantir a liquidez necessária de curto e médio prazo e aumentar a eficiência operacional.

No entanto, estou otimista, pois desde que assumi a presidência, tenho ficado sinceramente impressionado com o compromisso dos nossos colaboradores nessa jornada de transformação da empresa. Percebo que a dedicação e engajamento do nosso time, certamente, são impulsionados pelas diversas iniciativas que têm foco no cuidado e desenvolvimento dos colaboradores, além de proporcionarem um ambiente seguro, dinâmico e plural. É nítido que ao longo dos anos foi construído um relacionamento transparente e de confiança, que favorece essa resiliência.

Também reforçamos continuamente nossa governança e, em 2024, adotamos novas práticas internacionais, impulsionadas pela entrada de grupos estrangeiros no controle acionário da companhia. São medidas que fortalecem ainda mais nossa atuação ética, responsável e transparente, colocando a Oi no mais alto patamar de governança corporativa.

No âmbito social, em 2024, tivemos uma situação excepcional com as enchentes no Rio Grande do Sul, na qual atuamos para garantir a comunicação na região com ações emergenciais. Isentamos os clientes locais de tarifas, colaboramos com doações, entre muitas outras ações. O cuidado com nossos colaboradores e clientes da região foi nossa prioridade.

Além disso, continuamos com o trabalho do Instituto Oi Futuro, que, há mais de 20 anos, desenvolve iniciativas nas áreas de Cultura, Educação e Inovação Social, e trouxe novidades, como o Plano Museológico do Museu das Comunicações e Humanidades (Musehum), propondo reflexões sobre os impactos das tecnologias de comunicação nas relações humanas.

Em relação ao meio ambiente, mantivemos as atividades do nosso Sistema de Gestão Ambiental, focados na melhoria contínua da gestão de recursos e resíduos, investindo na economia circular. Também permanecemos atentos ao acompanhamento dos riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas, monitorando e mitigando nossos impactos.

Todas essas ações e muitas outras que estão contidas neste relato demonstram que, mesmo com uma estrutura mais enxuta, o compromisso com da Oi com a agenda da sustentabilidade é genuíno e segue cada vez mais presente na cultura da companhia.

Boa leitura!

Marcelo José Milliet, CEO da Oi

Desde que assumi a presidência, tenho ficado sinceramente impressionado com o compromisso dos nossos colaboradores nessa jornada de transformação da empresa

destaques 2024

APROVAÇÃO DO NOVO PLANO DE RJ

O Novo Plano de Recuperação Judicial foi aprovado em abril pelos credores. O acordo garantiu liquidez adicional para a companhia seguir operando e trouxe mudanças no controle acionário da companhia.

FIM DA CONCESSÃO DA TELEFONIA FIXA

Em novembro, em acordo inédito com a Anatel, o TCU e a AGU, deixamos de ser uma concessionária de telefonia fixa, nos desobrigando de alguns custos regulatórios. A companhia agora presta apenas serviços telefônicos essenciais até 2028.

REDUÇÃO DA DÍVIDA

Reduzimos em 56% nossa dívida líquida, em relação a 2023, após o acordo sobre o fim da concessão.

LIBERAÇÃO DOS BENS REVERSÍVEIS

Com a permissão para vendermos nossos ativos móveis, os chamados bens reversíveis, prédios, terrenos, salas comerciais serão comercializados, garantindo novas receitas.

VENDA DA OI FIBRA

Nossa unidade de negócio B2C de internet residencial via fibra foi a leilão em 2024 e a venda para a V.Tal foi concretizada no início de 2025. Como pagamento, a Oi passa a ter 27,5% das ações da V.Tal.

RENEGOCIAÇÃO

A Oi vendeu seu acervo de torres para credores *take-or-pay*, pelo valor de R$ 41 milhões, impactando a desoneração da dívida líquida da Oi.

VENDA DA OI TV

Realizamos o leilão para venda da Oi TV DTH (UPI TVCo), serviço de TV por assinatura via satélite, transação concluída no início de 2025 por R$ 30 milhões para a Mileto Tecnologia.

OI SOLUÇÕES

Nossa unidade de negócios apresentou um destaque no crescimento da receita dos serviços de telefonia em nuvem, com aumento expressivo de 193% na migração de serviços de telefonia tradicional para soluções baseadas em nuvem.

NOVA GOVERNANÇA

Em dezembro, alteramos a estrutura de governança corporativa, elegendo um novo Conselho de Administração, com ingresso de novos administradores que possuem ampla experiência em gestão, finanças e reestruturação de empresas. Foi também eleita pelo novo Conselho de Administração uma nova Diretoria Estatutária.

RELAÇÕES E CONDUTA

Para educar os colaboradores sobre temas como assédio moral, assédio sexual e discriminação, criamos a Cartilha de Conexões Saudáveis. Também aderimos ao Pacto Ninguém se Cala, contribuindo para o enfrentamento da violência contra a mulher.

DIVERSIDADE E EMPREGABILIDADE

Cerca de 70% das vagas de emprego preenchidas tiveram pelo menos um pilar de diversidade atendido. Entre os grupos contemplados, estão mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, comunidade LGBTQIAP+ e diversidade de gênero.

OI EDUCA+

Focado no *lifelong learning*, o Oi Educa+ se consolidou como um *hub* de parcerias externas, oferecendo oportunidades de desenvolvimento para que os colaboradores tenham mais autonomia, flexibilidade e gestão sobre suas carreiras.

REDUÇÃO DE ACIDENTES

Alcançamos uma redução de 41,9% no número de acidentes em comparação a 2023. O resultado é fruto de iniciativas como as Regras de Ouro, auditorias e uma maior proximidade com as prestadoras de serviço.

PROTEÇÃO DE DADOS

Revisamos o Registro de Operações de Tratamento de Dados Pessoais (Ropa) para um melhor mapeamento do processamento de dados pessoais. Mais de 500 macroprocessos foram revisados em 2024.

CASE BBB

Fizemos um reposicionamento de marca com a exposição massiva no Big Brother Brasil 2024. O resultado foi o aumento de 17,6% na intenção de compra, recorde de vendas no *e-commerce* e reversão da percepção negativa, com queda nas reclamações.

OI SOLIDÁRIA RS

Empenhamo-nos fortemente no auxílio à população afetada nas enchentes do Rio Grande do Sul. Com a sala de crise, garantimos rapidez e efetividade na atuação técnica para manter a população conectada, além de disponibilizar wi-fi gratuito e doações.

DESENVOLVE PCD

Conseguimos, pela primeira vez, alcançar 6% das vagas preenchidas por profissionais PCDs, 1% acima da meta.

LOGÍSTICA REVERSA

Estabelecemos uma parceria com a Associação Brasileira de Reciclagem de Eletroeletrônicos e Eletrodomésticos (Abree) para conscientizar colaboradores e clientes sobre o descarte de equipamentos eletrônicos de forma ambientalmente correta.

03

materialidade

GRI 3-1, 3-2

Para o ano de 2024, mantivemos o conceito de dupla materialidade do ano anterior, avaliando os impactos positivos e negativos do nosso negócio na sociedade e no meio ambiente, combinado aos potenciais riscos financeiros.

Seguimos com os mesmos temas materiais para o desenvolvimento da nossa estratégia ESG e para o mapeamento de riscos e impactos específicos para a Oi. São eles:

TEMA MATERIAL	INDICADORES GRI RELACIONADOS	ODS RELACIONADO
Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores	GRI 401, 404, 405, 406	5,8 e 12
Inclusão digital e conectividade	GRI 203, 413	1, 4, 8 e 10
Privacidade e segurança dos dados	GRI 418	16
Inovação e tecnologia	GRI 201	8, 9 e 12
Relacionamento e transparência com os clientes	GRI 417	12 e 16
Saúde, bem-estar e segurança	GRI 403	3 e 8
Eficiência energética e clima	GRI 302, 305	7, 9 e 13
Qualidade e segurança dos serviços	sem correlação direta	9
Ética, integridade e *compliance*	GRI 205	8, 12 e 16

Para mais detalhes sobre o último processo de estudo de materialidade, consulte o nosso Relatório de Sustentabilidade 2023.

engajamento com *stakeholders*

GRI 2-29

Na Oi, a transparência é peça-chave para o relacionamento com os diversos grupos de *stakeholders*. Mantemos canais de comunicação diversificados para ouvir ativamente consumidores, clientes, parceiros de negócios, organizações da sociedade civil, empregados, governos, comunidades locais, ONGs, acionistas, investidores, fornecedores e sindicatos. Dessa forma, promovemos um diálogo constante e asseguramos que todos possam participar, opinar e contribuir de maneira significativa.

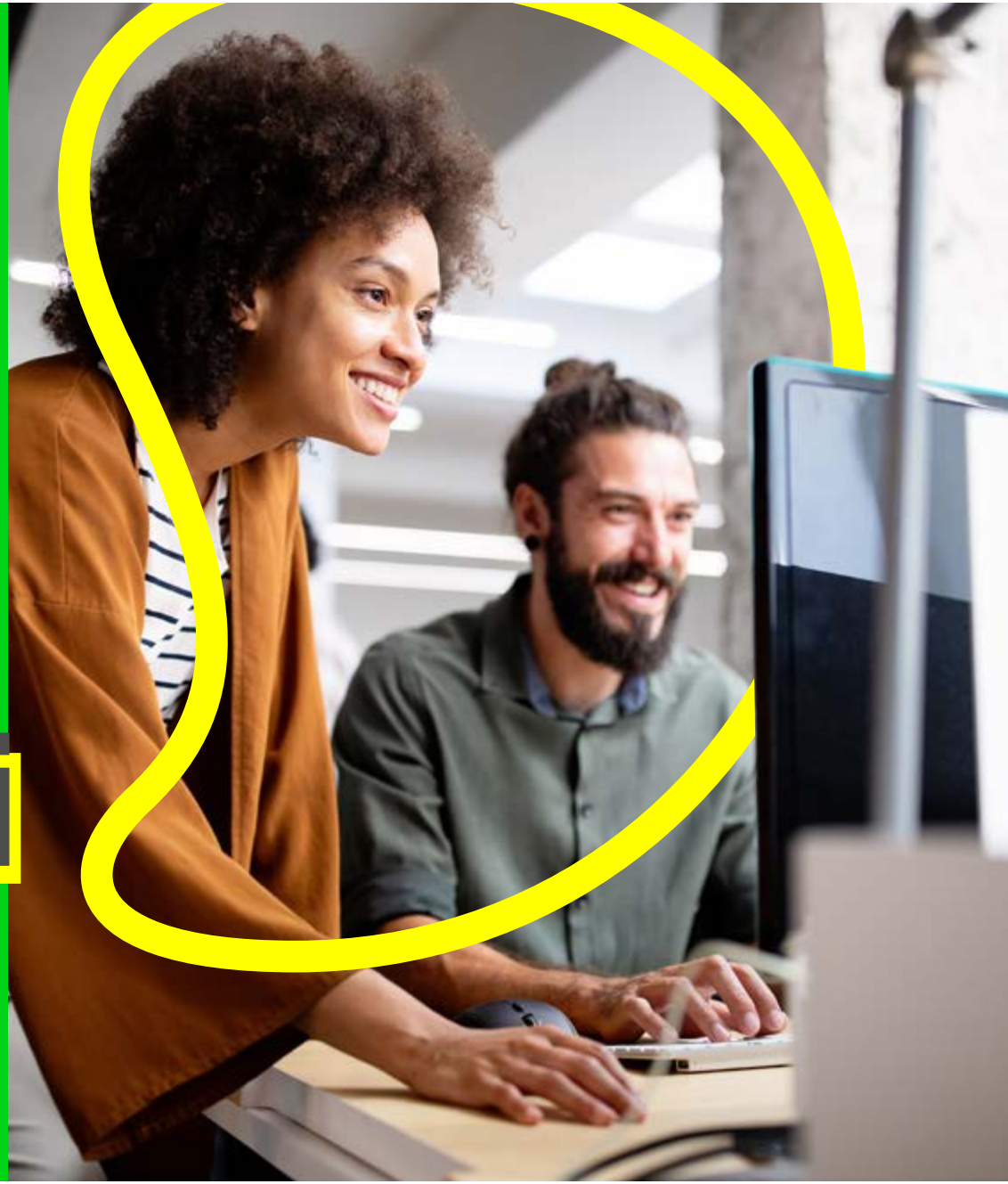
Para assegurar a efetividade desse engajamento, adotamos práticas como a definição de metas de desempenho, a manutenção de relacionamentos de longo prazo e o acompanhamento sistemático das ações implementadas. Além disso, valorizamos a resolução de conflitos e buscamos oportunidades de melhoria de forma colaborativa, reconhecendo o papel fundamental de cada *stakeholder* no fortalecimento das iniciativas e resultados da organização. Essa abordagem contribui para a construção de vínculos sólidos, bem como para a sustentabilidade e sucesso do negócio no longo prazo.

Promovemos um diálogo constante e asseguramos que todos possam participar, opinar e contribuir de maneira significativa

04

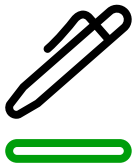
somos a Oi

GRI 2-1, 2-6



A Oi S.A – em Recuperação Judicial –, sociedade anônima brasileira com sede no Rio de Janeiro, é uma das principais empresas de tecnologia e telecomunicações do Brasil, com atuação em todo o território nacional. A Companhia é registrada na Comissão de Valores Mobiliários, tendo suas ações negociadas na B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão ("B3") sob os códigos OIBR3 (ordinárias) e OIBR4 (preferenciais), como pode ser visto no Formulário de Referência 2024. Os ADRs (American Depositary Receipts) representativos de ações ordinárias e preferenciais de sua emissão estão sendo negociados no mercado de balcão nos Estados Unidos sob os códigos de negociação "OIBZQ" e "OIBRQ", respectivamente.

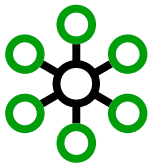
> Com a venda do nosso negócio de fibra residencial, a Companhia passa a focar em três frentes com perfis distintos e potencial único de geração de valor: a Oi Soluções (B2B), Oi Services e subsidiárias integrais (serviços) e os serviços legados (regulatório)



Oi Soluções

A Oi Soluções é a unidade de negócios dedicada ao segmento corporativo (B2B), responsável por atender grandes empresas públicas e privadas, com um robusto portfólio de soluções de tecnologia, para torná-las mais eficazes e produtivas. Presente em mais de 43 mil organizações de diferentes segmentos no Brasil com contratos de longo prazo, a marca se posiciona como parceira estratégica na jornada de transformação digital dos clientes, com foco em integração, personalização e eficiência operacional. A Oi Soluções reúne *expertise* em gerenciamento de redes, telefonia, dados e internet, hardware, segurança, observabilidade em UC&C (Unified Communication & Colaboration), *cloud* e IA (inteligência artificial).

A unidade de negócios segue realizando contratos relevantes firmados em 2024 e investimentos contínuos em inovação e serviços de alto valor agregado. Por meio de estruturas como o Centro de Competência em Nuvem, o SOC –Security Operation Center, ou através das parcerias com grandes empresas de tecnologia, a Oi Soluções vem consolidando sua posição como uma das principais provedoras e integradoras de soluções corporativas no Brasil, com mais de 80% das mil maiores empresas do país em seu portfólio, de acordo com a revista *Exame*.

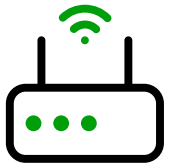


Subsidiárias

As subsidiárias integrais da Oi são a Oi Services, a Serede e a Tatho.

A primeira foi criada no fim de 2024, no contexto da venda da nossa operação de fibra residencial (UPI ClientCo, agora chamada Nio), para prestação de serviços compartilhados tanto para a Nio quanto para a Oi, apoiando em processos financeiros, operacionais, de RH e de TI. Posicionada como um ativo estratégico, concentra-se na otimização de processos, na redução de custos e no aproveitamento da sua experiência para expandir a oferta de serviços para outras empresas. A segunda subsidiária opera em serviços de campo e a terceira em atividades de *call center*.

A Oi ainda detém participação de 27,5% na maior empresa de fibra neutra do Brasil, a V.tal, o que representa um grande valor futuro para a empresa.



Legado

As operações legadas são formadas pelos serviços oriundos do contrato de concessão de telefonia fixa que a Oi tinha até 2024. Após a aprovação pela Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel), a Oi está em processo de equacionamento deste legado e do seu elevado custo de manutenção.

A Oi Soluções segue realizando investimentos contínuos em inovação e serviços de alto valor agregado

o jeito Oi de ser

Nossas atitudes essenciais

01 SOMOS HUMANOS

Não somos super-heróis, mas queremos ser super-humanos: estamos sempre aprendendo e evoluindo. Somos gentis uns com os outros, sinceros e honestos porque o futuro é plural, inclusivo e só é bom quando funciona para todo mundo. Aqui na Oi, intolerância e falta de respeito não têm vez.

02 EXPLORAMOS POSSIBILIDADES

A gente acredita que não adianta realizar as mesmas ações e esperar um futuro diferente. Para transformar, precisamos ser flexíveis. Por isso, todos os dias abandonamos velhos hábitos para enxergar o mundo com novas lentes e criar soluções que levem a vida digital para todos.

03 SOMOS RESPONSÁVEIS

Temos consciência de que as nossas atitudes e ações impactam na criação de novos futuros. Por isso, assumimos nossa responsabilidade por cada ato e decisão perante nossos clientes, nossa empresa e a sociedade.

04 FAZEMOS ACONTECER

Não nos abalamos frente aos desafios. Somos resilientes, determinados e não dormimos no ponto: estamos de olho na liderança do mercado. Temos convicção de que, com colaboração, foco e persistência, vamos além do esperado.

05 FACILITAMOS A VIDA DAS PESSOAS

Sabemos que dentro de cada sonhador existe um fazedor. Estamos aqui pra cumprir o que prometemos: tornar realidade o que as pessoas desejam, de forma simples, sem enrolação.

inovação e tecnologia GRI 3-3

A inovação tecnológica sempre foi nossa prioridade, agora potencializada na Oi Soluções e no mercado de tecnologia B2B, cujo portfólio abrange oito grandes famílias de serviços: telefonia, dados e internet, gerenciamento de redes, hardware, segurança, observabilidade em UC&C (Unified Communication & Colaboration), *cloud* e IA (inteligência artificial).

Com o compromisso de acelerar a transformação digital e a conectividade no Brasil, estamos trabalhando para nos consolidarmos como referência de *"one-stop shop"* de soluções digitais, ou seja, um único ponto de atendimento para uma gama completa de serviços.

Transformamo-nos numa B2B Tech. Dessa forma, desenvolvemos um ecossistema integrado a fim de promover iniciativas inovadoras e de P&D (pesquisa e desenvolvimento). Essas soluções são apoiadas por uma infraestrutura de conectividade de alta *performance* baseada em fibra ótica, além de parcerias estratégicas com grandes *players* globais de tecnologia como IBM, AWS, Google, Cisco e Fortinet. A companhia é reconhecida como Gold Partner da IBM, entre outras certificações relevantes no mercado.

Estamos trabalhando para nos consolidarmos como referência de *"one-stop shop"* de soluções digitais

Para medir a eficácia dessas soluções, utilizamos métricas de desempenho, pesquisas de satisfação, análise de cultura organizacional, *benchmarking* e análise de tendências de mercado. Cada projeto é orientado para melhorar indicadores específicos, como redução de custos, aumento de vendas ou eficiência operacional.

O acompanhamento é feito por meio de ferramentas como Google Analytics (GA), ECH e Tableau, e os aprendizados obtidos são incorporados aos processos da empresa por meio de avaliações periódicas, *feedback* dos clientes, reuniões, treinamentos e uso do Design System, sempre com base na análise de dados para embasar as decisões.

Como uma B2B Tech, desenvolvemos um ecossistema para promover iniciativas inovadoras e de P&D

integração oi soluções

Portfólio completo de TI e Telecom

FIXA

- Digitronco SIP
- 4020, 0800

DADOS E INTERNET

- SD-WAN
- Wi-fi
- Internet

HARDWARE

- Wi-fi
- Firewall
- Switch

SEGURANÇA

- Anti-DDoS
- DNS Security
- Endpoint Security EDR

UC & C*

- Cloud PBX
- Hub Omnichannel
- Contact Center
- UC&X
- Telepresença

OBSERVABILIDADE

- Gerência de Rede própria e de terceiros
- Gerência de TI
- FSO's APM e ARM

CLOUD

- Cloud Partners Solutions
- FinOps e Gestão Multicloud
- Serviços Profissionais de Jornada para Nuvem (J2C)
- Google Workspace

IA

- Motor de Inteligência Artificial
- Foundation Models (IA Generativa)
- *Squads* de desenvolvimento e curadoria

*unified communication & collaboration

Mercado em expansão

Nossa estratégia comercial, em 2024, passou a ter foco em verticais com alto potencial de crescimento, como a computação em nuvem, que está em franca expansão, com tendência de crescimento a uma taxa anual superior a 30% no Brasil, de acordo com consultorias especializadas.

Em 2024, a Oi Soluções apresentou um aumento expressivo de 193% na migração de serviços de telefonia tradicional para soluções baseadas em nuvem. Para atender essa demanda, foi lançada a plataforma UC4X, que transforma números fixos em linhas virtuais. A solução já está presente em mais de 5 mil municípios, cobrindo 90% das empresas brasileiras, com 200 mil ramais e 100 mil telefones IPs implantados.

Em linha com a crescente demanda por soluções em nuvem, temos investido fortemente na expansão do nosso Centro de Competência em Nuvem (CCoE), reunindo especialistas em processos ágeis, arquitetura de soluções e segurança em ambientes híbridos e *multicloud*. A empresa também integra serviços de *cloud* a tecnologias emergentes como 5G, IoT, Inteligência Artificial e Edge Computing, oferecendo soluções completas e escaláveis.

Cibersegurança é outro pilar estratégico do portfólio. A Oi Soluções oferece serviços como Managed Detection and Response (MDR), análise de vulnerabilidades, estratégias Sase e inteligência de ameaças. Já em Redes Gerenciadas, a empresa disponibiliza desde infraestrutura e conectividade via fibra óptica até monitoramento contínuo de desempenho, com alta disponibilidade e controle centralizado.

As soluções de Big Data & Analytics e Inteligência Artificial permitem que as empresas tomem decisões orientadas por dados, aprimorando processos e antecipando demandas. Ferramentas como o *chatbot* SOL, implantado em 2024, demonstram o compromisso com a automação do atendimento e melhoria da experiência do cliente.

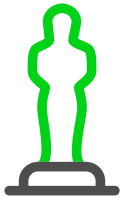
Além disso, a Oi Soluções também atua com digitalização de processos, contribuindo para ganhos em agilidade, redução de consumo de recursos e impacto positivo em indicadores ESG, especialmente em setores como educação, saúde e serviços públicos.

It's a match entre Oi Soluções e Cultura Inglesa

A Cultura Inglesa, instituição de ensino de idiomas com 90 anos de tradição investiu nos serviços da Oi Soluções para aprimorar sua infraestrutura digital, trazendo qualidade para as aulas on-line, segurança de dados e velocidade para alunos e professores.

Com essa parceria, todas as unidades em sete estados brasileiros e no Distrito Federal foram interligadas por *links* dedicados, proporcionando maior robustez e melhor experiência tanto para aulas presenciais quanto para cursos on-line. A velocidade e a confiabilidade dos serviços foram ampliadas, eliminando indisponibilidades e triplicando a velocidade das filiais. Além disso, a implementação de wi-fi de alta *performance* beneficiou alunos e convidados, oferecendo acesso seguro e de qualidade à internet nas dependências da escola.

Prêmios e reconhecimentos



11 DESTAQUES
nas premiações em 2024

EMPRESA PRÓ-ÉTICA
Mantivemos o reconhecimento recebido em 2023 de Empresa Pró-Ética, concedido pela Controladoria Geral da União (CGU) em parceria com o Instituto Ethos. A Oi foi a única empresa em recuperação judicial a receber o reconhecimento, graças ao nosso compromisso em prevenção, detecção e remediação de atos de corrupção e fraude.

CERTIFICADO IIA
Recebemos, pela terceira vez consecutiva, o Certificado de Qualidade do Instituto dos Auditores Internos do Brasil, o IIA, um dos cinco maiores institutos de auditoria interna em atuação no mundo.

PRÊMIO GUPY
Oi conquistou o selo Empresa que Dá Feedback, da Gupy, concedido a empresas que dão retorno a pelo menos 90% dos candidatos.

DESTAQUE ANIMASEG
A Oi foi premiada por especialistas da Associação Nacional da Indústria de Material de Segurança e Proteção ao Trabalho (Animaseg) como a melhor empresa na área de Segurança e Saúde no Trabalho, na categoria Serviços.

GOLD PARTNER DA IBM
A qualidade dos serviços prestados pela Oi Soluções é atestada por parceiros grandes na área de TI, como a IBM, que reconheceu a Oi como Gold Partner.

MEDALHA DE MÉRITO ELEITORAL DO TRE-MT
O Tribunal Regional Eleitoral de Mato Grosso (TRE-MT) entregou a honraria à Oi pelo trabalho de conectividade e do monitoramento contínuo realizado pelo Centro de Operações de Rede durante as eleições municipais em 2024.

EXCELÊNCIA EM GESTÃO DE PESSOAS
Recebemos o reconhecimento concedido pelo Grupo Gestão RH, com apoio da FGV in Company, destacando nossa atuação em temas como bem-estar psicológico, cidadania corporativa, desenvolvimento humano e práticas inovadoras de gestão.

DIVERSIDADE NAS EMPRESAS
Por isso, fomos listados entre as dez companhias brasileiras com as melhores práticas de diversidade, igualdade e inclusão de acordo com o levantamento realizado pelo Centro de Estudos em Finanças da Fundação Getulio Vargas (FGV) em parceria com a *Folha de S.Paulo*.

PRÊMIO LATAM ALOIC 2024
A excelência da Oi em inovação no atendimento ao cliente foi reconhecida com a conquista do bronze no prêmio Latam Aloic 2024, promovido pela Alianza Latinoamericana de Organizaciones para la Interacción con Clientes, pelo uso da experiência digital DialMyApp.

PRÊMIO AGILIDADE BRASIL
Conquistamos a 4ª colocação na Premiação Agilidade Brasil 2024, na categoria Transformação para organizações com mais de 500 colaboradores. O prêmio foi entregue durante o Agile Trends, o principal evento brasileiro dedicado às práticas de agilidade, reconhecendo nosso empenho contínuo em acelerar a transformação digital e proporcionar uma experiência diferenciada ao cliente.

INTERNET MAIS RÁPIDA DO BRASIL
A Oi Fibra foi reconhecida como a melhor velocidade de *upload* de internet fixa no Brasil, de acordo com dados da nPerf. O estudo considerou mais de 738 mil testes de desempenho realizados por usuários de diferentes operadoras entre julho de 2023 e julho de 2024.

Associações das quais fazemos parte GRI 2-28

CONEXIS BRASIL DIGITAL

Sindicato Nacional das Empresas de Telefonia e de Serviço Móvel Celular e Pessoal

ABRAFIX

Associação Brasileira de Concessionárias de Serviços Telefônico Fixo Comutado

TELEBRASIL

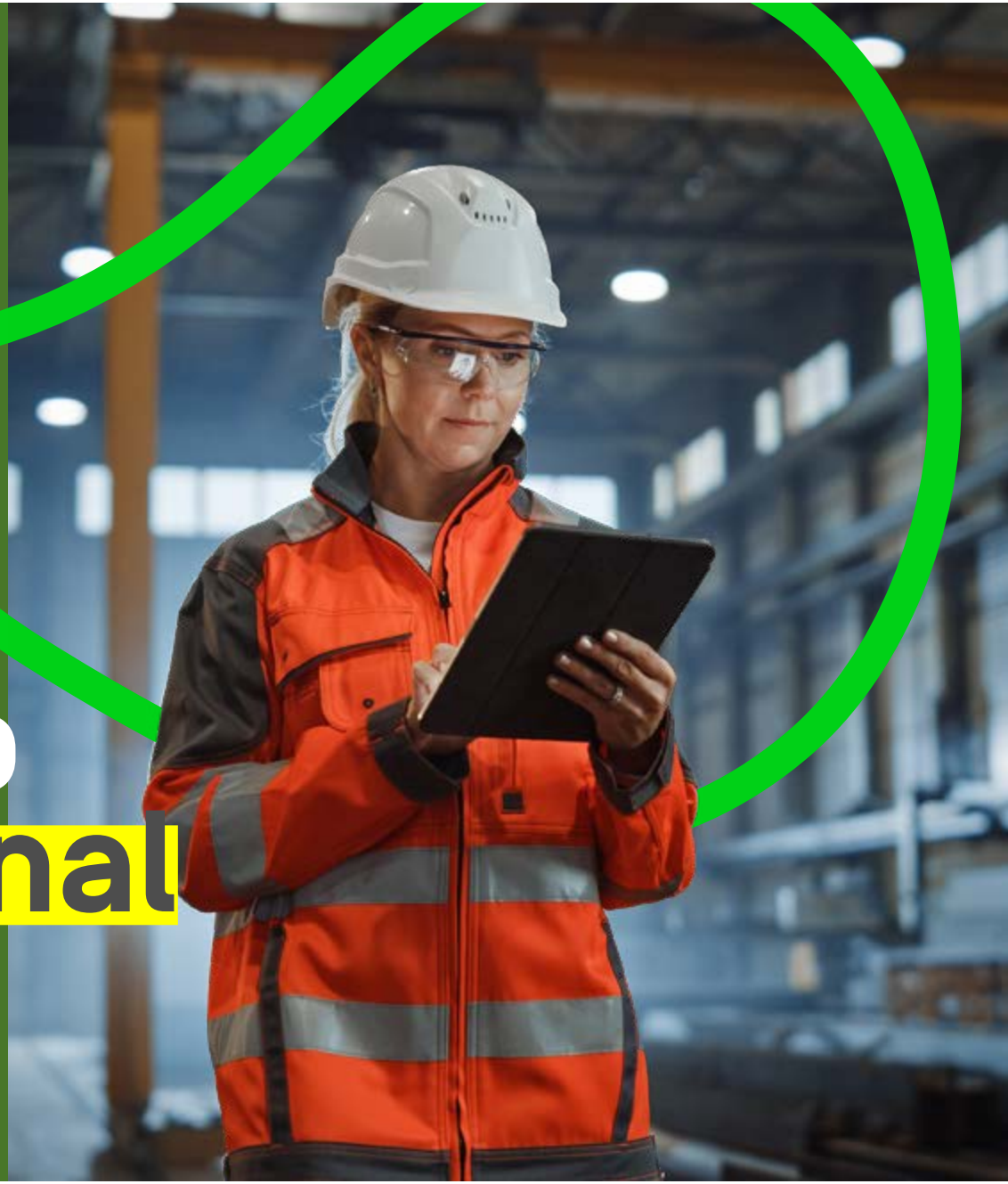
Associação Brasileira de Telecomunicações

ABR TELECOM

Associação Brasileira de Recursos de Telecomunicações

05

desempenho operacional e financeiro



Em 2024 e nos primeiros meses de 2025, a Oi obteve grandes avanços rumo à sua sustentabilidade operacional e financeira de longo prazo. Reduzimos os custos operacionais com o equacionamento do legado e reestruturamos nossa dívida financeira e com credores *take-or-pay.* Tudo isso, mantendo nossas operações *core,* compostas pela Oi Soluções e pelo negócio de fibra residencial (ClienteCo) – este último com venda concluída no primeiro trimestre de 2025.

No acumulado do ano, a Oi apresentou lucro líquido de R$ 9,6 bilhões em 2024, revertendo o prejuízo de R$ 5,4 bilhões de 2023. A receita líquida total da operação brasileira da Oi foi de R$ 8,33 bilhões em 2024, com uma queda de 14,4% ante 2023. As operações mantidas para venda – compostas pela Oi Fibra e pela Oi TV – terminaram 2024 com uma receita total líquida de R$ 5,2 bilhões, apresentando retração de 5,5% ao ano. Já as operações que ficam na Oi – compostas por Oi Soluções, subsidiárias e legado – fecharam o ano com uma receita total R$ 3,1 bilhões, um declínio de 26,1% quando comparado ao ano anterior.

9,6 BI
de lucro líquido em 2024 (R$)

8,33 BI
de receita líquida da operação brasileira (R$)

VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO - DVA GRI 201-1

	2024	2023	2022
Receita operacional bruta	3.792.763.000	5.153.398.000	14.182.485.000
Descontos e abatimentos	(108.859.000)	(69.072.000)	(1.379.852.000)
Tributos incidentes sobre vendas	(503.483.000)	(826.282.000)	(2.317.403.000)
Receita operacional líquida	3.180.421.000	4.258.044.000	10.485.230.000
VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO (R$)			
Custos operacionais	(2.722.758.000)	(3.084.610.000)	(5.427.366.000)
Remuneração de capital de terceiros	(10.255.837.000)	(8.032.578.000)	(9.449.407.000)
Salários e benefícios de empregados	(1.321.519.000)	(1.378.887.000)	(1.672.402.000)
Pagamentos a provedores de capital	-	-	-
Pagamentos ao governo	(503.483.000)	(826.282.000)	(2.317.403.000)
Investimentos na comunidade (Oi Futuro)	(6.164.000)	(5.608.000)	(5.666.000)
Retenções	(916.085.000)	832.938.000	(16.773.519.000)
Receitas financeiras	21.652.052.000	1.982.945.000	3.577.196.000
Prejuízos retidos	9.610.110.000	(5.427.756.000)	(19.265.934.000)

GRI 2-4 - Foram realizados ajustes nos dados de 2023, que sofreram alterações pelas operações descontinuadas de fibra.

VALOR ECONÔMICO RETIDO GRI 201-1

	2024	2023	2022
Valor (R$)	(1.373.503.000)	(1.037.343.000)	1.062.393.000

GRI 2-4 - Foram realizados ajustes nos dados de 2023, que sofreram alterações pelas operações descontinuadas de fibra.

DEMONSTRAÇÃO DE RESULTADO DE EXERCÍCIO – DRE

R$ MILHÕES	2022	2023	2024
Receita líquida total	12.604,0	9.717,7	8.335,7
Das quais receita *core*	2.339,3	2.281,1	1.753,1
Oi Soluções	2.339,3	2.281,1	1.753,1
Opex de rotina total	(10.400,3)	(9.788,2)	(9.093,4)
Ebitda de rotina	2.203,7	(70,5)	(757,7)
Itens não rotina	(7.430)	638	(739)
Ebitda	(5.226,5)	567,9	(1.497,0)
Depreciação e amortização	(4.187)	(1.552)	(1.091)
Ebit	(9.413,1)	(983,8)	(2.588,1)
Resultado financeiro	(3.908)	(5.200)	12.180
Resultado antes de impostos	(13.320,8)	(6.184,0)	9.592,2
IR e contribuição social	(5.945)	756	18
Resultado líquido	(19.265,9)	(5.427,8)	9.610,1

Nota – O resultado das operações descontinuadas, registrados em 2021 e 2022, foram distribuídos por linha na DRE acima, enquanto a DVA trata em um "único registro" o resultado líquido destas operações.
Nota – À partir do quarto trimestre de 2024, as receitas de Oi Fibra passaram a ser classificadas como operações descontinuadas e/ou mantidas para venda, deixando de ser uma receita *core* para a Oi.

56%
de redução da dívida líquida

Após a homologação do novo plano de recuperação judicial, a Oi fez movimentos financeiros que ajudaram a empresa a ganhar liquidez e reduzir suas dívidas durante o ano de 2024.

01	**REESTRUTURAÇÃO DA DÍVIDA E TOP**	▪ Redução de 70% na dívida financeira a valor justo ▪ Melhora no perfil da dívida com amortizações relevantes a partir de 2027[2] ▪ Redução média de 60% nos desembolsos de *take-or-pay* entre 2024 e 2026
02	**LIQUIDEZ**	▪ Captação de US$ 650 milhões[1] para financiamento da operação
03	**VENDA DE ATIVOS**	▪ Processo de venda das UPIs ClientCo até o início de 2025 e V.tal em 2026 para financiar pré-pagamento de dívidas, bem como aceleração do plano de monetização dos imóveis, condicionada às disposições regulatórias
04	**EQUACIONAMENTO DO LEGADO**	▪ Migração imediata da concessão para a autorização (pendente de ratificação AGU) ▪ Remoção do ônus de reversibilidade sobre os ativos, acelerando sua alienação ▪ Custos de migração assumidos principalmente pela V.tal ▪ Oportunidade para a Oi continuar defendendo seus interesses na arbitragem
05	**FORTALECIMENTO DA OPERAÇÃO**	▪ Foco na Oi Services e operação B2B, geradora de caixa e pouco intensiva em Capex ▪ Oportunidade de reduzir custos relacionados ao legado condicionada ao *timing* de aprovação e migração de regime, porém impactada por atrasos na resolução ▪ Reduções em todas as linhas de custo gerenciais (ex. pessoal, G&A, comercial)

[1] Data de emissão 08/ago. [2] Adicionalmente existe a opção de liquidação até o vencimento, com descontos de 85% para dívida da oferta geral e de 90% para dívida participativa.

recuperação judicial

Recomendamos o acompanhamento das informações acerca do processo de recuperação judicial da Companhia e suas subsidiárias nos sites de Relações com Investidores ou de Recuperação Judicial

A Oi iniciou o seu primeiro processo de reestruturação em 2016 e, após 6 anos de um árduo e complexo processo, precisou dar início a um novo processo de recuperação judicial, ainda no início de 2023, tendo em vista os novos desafios que enfrentava, causados, principalmente: pela demora na aprovação das operações de venda de ativos propostas pela Oi em sua primeira recuperação judicial pelos órgãos regulatórios e concorrenciais brasileiros; pela crise mundial agravada pela pandemia da Covid-19; pela instabilidade de indicadores econômicos (como aumentos das taxas de juros e da inflação domésticas e precarização do mercado de crédito); pela elevada adesão à oferta pública de aquisição obrigatória prevista nas 8.750% Senior Secured Notes com vencimento em 2026; pela inesperada valorização do dólar e do euro, que corrige uma parcela relevante das obrigações assumidas pela Companhia; pelo aumento da taxa de desemprego, impactando o ritmo de crescimento das novas receitas da Companhia; pela aceleração do declínio das receitas dos serviços legados de telefonia fixa da Companhia, em face da rápida mudança do ambiente tecnológico; pela manutenção da elevada e desproporcional carga de obrigações no ambiente regulatório, aprofundando a insustentabilidade da concessão de telefonia fixa em decorrência da manutenção de despesas fixas elevadas com um serviço notadamente deficitário; e ainda, pela frustração do recebimento de parte relevante da operação de alienação da UPI Ativos Móveis em função do questionamento do preço suscitado pelas compradoras da referida UPI, o que foi resolvido por meio do acordo homologado em 4 de outubro de 2023 entre a Oi e as compradoras da UPI Ativos Móveis (Claro, TIM e Telefônica), que determinou o valor final do preço de aquisição da UPI Ativos Móveis e o pagamento à Oi de valor equivalente à metade do montante que havia sido depositado judicialmente pelas compradoras.

A aprovação do novo plano de RJ ocorreu durante assembleia em abril de 2024, com as condições acertadas entre a companhia e um grupo de credores financeiros e fornecedores *take-or-pay* (compromisso de pagamento de uma quantidade mínima de serviços, mesmo que não os utilize) firmando quatro objetivos principais:

- Garantir liquidez adicional para a companhia seguir operando.
- Realizar a reestruturação dos contratos com os credores *take-or-pay*, que não foram contemplados na primeira RJ.
- Equacionamento do legado, com redução importante de custos oriundos dos serviços obrigatórios pela regulamentação do regime de concessão da telefonia fixa.
- Venda de ativos para o pagamento de dívidas com os investidores.

O principal ativo dado como garantia para o pagamento dos credores foi a venda do serviço de fibra residencial (UPI ClientCo) para a V.Tal - com a transação, de 17%, a Oi passou a ter 27,5% do capital social da V.Tal.

Há ainda a garantia dos imóveis que eram do sistema Telebrás e, após a concessão, estão em posse da Oi para comercialização e pagamento de dívidas.

Com o plano de Recuperação Judicial, os credores se tornaram financiadores e concederam novos empréstimos DIP (crédito que permite empresas em recuperação judicial obterem financiamento) para a Oi em 2024 de cerca de US$ 655 milhões. Em contrapartida, receberam ações da Oi, tornando-se acionistas da Companhia. (veja mais na página 28).

timeline do segundo processo de recuperação judicial

Confira os principais fatos deste processo, que é essencial para a sustentabilidade financeira da Oi

JANEIRO 2023

Ajuizamento da recuperação judicial com pedido de concessão de tutela cautelar incidental

FEVEREIRO/2023
Deferimento da tutela cautelar incidental

MARÇO/2023
Deferimento do processamento do pedido de Recuperação Judicial

MAIO/2024
Sentença de homologação do Plano de Recuperação Judicial

MAIO/2024
Oferta para os credores da Oi escolherem entre as várias opções de pagamentos previstas no plano de Recuperação Judicial

JUNHO/2024
Mudança no Conselho de Administração com a entrada de três novos conselheiros

JUNHO/2024
Aprovação pelo Cade (Conselho Administrativo de Defesa Econômica) do aumento de capital previsto no Plano de RJ

JULHO/2024
Aprovação pelo Tribunal de Contas da União da migração da Concessão do Serviço Telefônico Fixo Comutado para o regime privado, reduzindo os custos regulatórios da prestação do serviço pela Oi

SETEMBRO/2024
Aprovação e assinatura do Termo Único de Autorização para exploração de serviços de telecomunicações pela Controladoria Geral da União (CGU), concretizando a migração do regime público para o regime privado

NOVEMBRO/2024
Leilão para a aquisição do negócio de fibra residencial (UPI ClientCO), com proposta vencedora da V.tal no valor de R$ 5,7 bilhões

NOVEMBRO/2024
Formalização da mudança de regime público para o privado para exploração de serviços de telecomunicações, reduzindo custos e possibilitando a aceleração da venda de ativos imobiliários

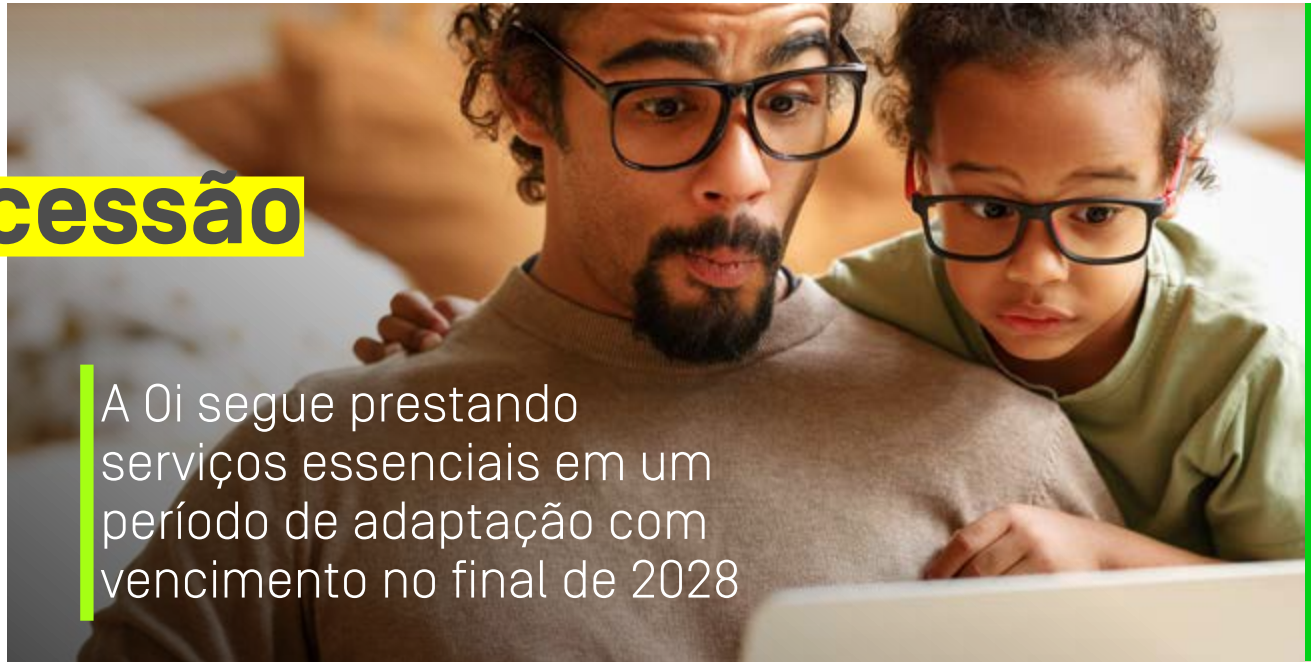
DEZEMBRO/2024
Recebimento de proposta vinculante para a aquisição da operação de TV por assinatura pela Mileto Tecnologia

Aprovação pela Agência Nacional de Telecomunicações do aumento de capital previsto no Plano de RJ

DEZEMBRO/2024

Eleição de um novo Conselho de Administração e Diretoria Estatutária, incluindo o novo CEO

mudança do regime de concessão



A Oi segue prestando serviços essenciais em um período de adaptação com vencimento no final de 2028

Outro marco importante do último ano foi a aprovação e assinatura do Termo Único de Autorização para exploração de serviços de telecomunicações, em cumprimento ao Termo de Autocomposição, que encerrou os Contratos de Concessão do Serviço Telefônico Fixo Comutado (STFC) até então vigentes, concretizando, assim, a migração do regime de prestação do STFC do regime público para o regime privado. Com a formalização do Termo, completou-se a etapa final do equacionamento do equilíbrio econômico-financeiro dos serviços sobre infraestrutura legada e dos diversos temas associados à concessão de telefonia fixa. A mudança de regime permite reduzir os custos onerosos da prestação do serviço pela Oi, que a partir de agora passará a ocorrer conforme as diretrizes expressas no acordo.

O tradicional negócio de telefonia fixa da Companhia incluía serviços locais e de longa distância, de uso de redes (interconexão) e de telefones públicos. É importante ressaltar que todos esses serviços se encerrariam em 31 de dezembro de 2025, de acordo com a Lei Geral de Telecomunicações. Ou seja, a partir de janeiro de 2026, as regiões atendidas pela Oi ficariam sem comunicação telefônica.

Na solução consensual, ficou acordado que a Oi segue prestando apenas serviços essenciais em um período de adaptação com vencimento no final de 2028, em localidades remotas em que o telefone ou orelhão da Oi é o último recurso para a comunicação, permitindo uma transição de forma ordenada até que outra prestadora de serviço fixo ou móvel se instale nesta localidade. Também serão mantidos nesse período os Serviços de Utilidade Pública, como 190, 192, 199, entre outros.

O acordo – construído em conjunto com o Tribunal de Contas da União (TCU) e Advocacia Geral da União (AGU) – também inclui a repactuação das dívidas da Oi com a Anatel. A empresa devia R$ 8,7 bilhões à agência reguladora até setembro de 2024. Desse total, R$ 685,5 milhões serão quitados com a liberação dos depósitos judiciais. A empresa também se comprometeu a pagar, como entrada, uma parcela de R$ 80 milhões e o restante parcelado em 114 meses, com vencimento a partir de 31 de março de 2025.

Há ainda, pelo acordo firmado, uma arbitragem travada entre Oi e Anatel a ser realizada futuramente. Nessa arbitragem, a Oi pede uma análise do equilíbrio econômico-financeiro da concessão e o ressarcimento de prejuízos na prestação dos serviços ligados ao Serviço Telefônico Fixo Comutado (STFC).

O resultado financeiro dessa arbitragem vai compor os novos pagamentos da dívida.

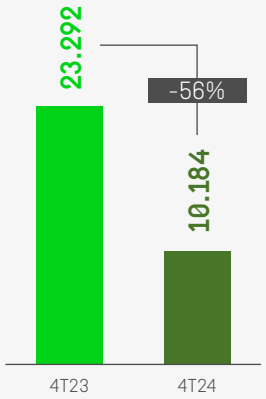
O acordo para o regime de autorização também libera a venda dos bens reversíveis da empresa (imóveis que pertenciam à antiga Telebrás e passaram para a Oi na privatização) e as interconexões de rede obrigatórias (ligações entre duas ou mais redes de provedores).

reestruturação da dívida

A dívida bruta consolidada da Oi registrou um saldo de R$ 12 bilhões em dezembro de 2024, representando uma redução de 53,1% ou R$ 13,5 bilhões em relação ao registrado em dezembro de 2023. Já em relação à dívida líquida, a redução foi de 56,3%, saindo de R$ 23,3 bilhões em 2023 para R$ 10,2 bilhões em 2024.

Em dezembro de 2024, a parcela da dívida em moeda estrangeira representava 90,2% da dívida e o prazo médio do endividamento consolidado estava em 16 anos.

DÍVIDA LÍQUIDA
(Valor Justo - R$ milhões)



10,2 BI
era a dívida líquida da Oi no final de 2024

venda de ativos e liquidez

O processo de alienação da fibra residencial (UPI ClientCo) para V.tal, que se concluiu em fevereiro de 2025, melhorou a composição das dívidas da Oi e aumentou os ativos da companhia, que passou a deter 27,5% do capital social da V.tal.

Além disso, a Oi firmou contratos para a transferência de torres e imóveis, totalizando R$ 121 milhões em ativos, com as empresas American Tower, SBA Torres Brasil e IHS Brasil, credores *take-or-pay* sem garantia. Outra venda de ativo, consolidada apenas em fevereiro de 2025, foi a da Oi TV (UPI TVCo), serviço de TV por assinatura via satélite, por até R$ 30 milhões para a Mileto Tecnologia.

A companhia também foi autorizada a vender seus ativos imóveis, os chamados bens reversíveis, cedidos pela União a empresas concessionárias, podendo ficar com os dividendos, fundamentais para o soerguimento da empresa.

Ao final de 2024, possuíamos cerca de 7.500 imóveis, com valor estimado de R$ 5 bilhões. Em 2024, o total resultante da venda de imóveis foi de cerca de R$ 204 milhões, contra R$ 115 milhões em 2023. A previsão é que esta operação gere cerca de 700 milhões de reais em 2025

Adicionalmente, com o fim do serviço de telefonia fixa, o cobre aéreo precisou ser desmobilizado. Desse modo, a venda de sucata de cobre terrestre e aérea tem sido feita para a V.tal e para terceiros, observados os termos do Instrumento de Cessão Onerosa de Sucata e Outras Avenças (celebrado em outubro de 2023 com a V.tal).

redução de custos

O nosso compromisso com a disciplina financeira gerou reduções, totalizando 5%, em quase todas as linhas de custos e despesas operacionais. Houve racionalização de gastos comerciais, incentivo aos canais digitais e gestão da qualidade. Nas atividades legadas, houve renegociação de contratos e redução de custos de infraestrutura conforme regulação atual. Também houve esforços para redução contínua de estrutura de pessoal e despesas gerais, com controle rigoroso e corte de gastos não essenciais.

aumento do capital social

Para garantir liquidez para o funcionamento de sua operação, abrimos negociações com os credores para uma nova rodada de investimento, aumentando o capital social da Companhia.

Os credores que aceitaram as condições do Plano de Recuperação Judicial receberam a oportunidade de pagamento da antiga dívida com a emissão de *bonds*, com vencimento em 2028, além de se tornarem detentores de 80% do capital social da empresa.

Dessa forma, em outubro de 2024, aumentamos nosso capital social para R$ 1.389.120.574,64 - mediante a emissão de 264.091.364 novas ações ordinárias, sendo que 261.689.125 foram subscritas pelos credores da companhia e as outras 2.402.239, pelos acionistas à época. A operação foi aprovada pelo Cade (Conselho Administrativo de Defesa Econômica) e pela Anatel.

Com essa operação, o capital social da Oi passou a ser de R$ 33,9 bilhões, representado por 330.121.738 ações.

Na ocasião, a composição acionária da Oi ficou concentrada em três grupos de investidores estrangeiros que apoiaram com empréstimos a recuperação da Oi. Eram eles: a Pimco (Pacific Investment Management Company LLC) com 36,65% das ações ordinárias; a SC Lowy com 12,33% das ações ordinárias; e a Ashmore com 9,58% das ações ordinárias. No total, hoje a companhia possui entre 250 e 300 mil acionistas.

ACIONISTA	ON (%)	PN (%)	TOTAL (%)
Pimco	36,7%	0,0%	36,5%
SC Lowy	12,3%	0,0%	12,3%
Ashmore	9,6%	0,0%	9,5%
Vic DTVM + Victor Adler	0,0%	10,9%	0,1%
Outros acionistas	39,5%	87,9%	39,7%
Tesouraria	2,0%	1,1%	2,0%
Capital Social	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: A estrutura acionária atual está disponível no Portal de RI.

06

nossa jornada esg

Fazemos acontecer. Essa atitude essencial da Oi traduz a forma como conduzimos a agenda de sustentabilidade em 2024. Mesmo diante de um cenário de mudanças profundas, redução de times e restrições orçamentárias, a Oi segue resiliente com seu compromisso genuíno com a Agenda ESG. Temos convicção de que esse é o caminho para construirmos novos futuros, gerando impacto positivo na sociedade e no meio ambiente, investindo no desenvolvimento das pessoas e aderindo às melhores práticas da governança corporativa.

Temos nos empenhado para manter as iniciativas de sustentabilidade desenvolvidas por todas as diretorias, como parte do Plano Plurianual ESG desenvolvido nos últimos anos, utilizando apenas recursos internos e sem a realização de grandes ações estruturantes. Como resultado, conseguimos atender a 70% dos requisitos (resultado autodeclarativo e não auditado) do simulado do Índice de Sustentabilidade Empresarial da B3 (ISE), ficando apenas 1% abaixo do resultado do ano anterior.

Esse resultado nos mostra que a sustentabilidade está inserida na cultura corporativa da Oi, fazendo-se presente nas iniciativas desenvolvidas pelas diversas áreas e nos compromissos assumidos na transformação da Companhia.

No ano deste relato, a Oi manteve sua adesão ao Pacto Global da ONU, participando ativamente das Plataformas de Ação pelo Clima, de Direitos Humanos e Comunicar e Engajar, além de outras iniciativas. Também mantivemos nossa associação ao Instituto Ethos, implementando ações que contribuem para os objetivos do desenvolvimento sustentável (ODS) e reafirmando seus compromissos éticos com a sociedade brasileira.

Temos nos empenhado para manter as iniciativas de sustentabilidade desenvolvidas por todas as diretorias

nossa estratégia esg

Em 2024, permanecemos focados na implementação da nossa estratégia ESG com o propósito de criar novos futuros e ampliar o acesso à vida digital. Vemos assim uma grande oportunidade de atuar como agente transformador na inclusão digital do país.

A partir da análise de riscos, impactos e oportunidades, entendemos que através das nossas atividades ao longo da cadeia de valor, podemos contribuir e avançar com os temas ESG da seguinte maneira:

AMBIENTAL

e

Comprometidos com as futuras gerações, direcionamos esforços para mitigar os efeitos das mudanças climáticas, priorizando a redução das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) e a atuação responsável no âmbito ambiental.

SOCIAL

s

Atuamos para acelerar a inclusão digital em território nacional, fomentando o desenvolvimento social e econômico, impulsionando a criação de empregos e reforçando, internamente, a valorização da diversidade e inclusão.

GOVERNANÇA

g

Mantemos padrões elevados de ética e transparência, colaborando estreitamente com a nossa cadeia de valor para fortalecer a agenda ESG e priorizando soluções disruptivas que promovam a sustentabilidade financeira da Companhia.

CONCENTRAMOS NOSSAS AÇÕES EM SEIS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL CONSIDERADOS PRIORITÁRIOS:

As mudanças estruturais ocorridas na empresa durante 2024 geraram impactos expressivos em diversas dimensões: operações, obrigações legais e regulatórias, infraestrutura e estratégia comercial, entre outras. Essas alterações influenciam diretamente nossa matriz de materialidade e, por extensão, as ações prioritárias no campo ESG. Diante disso, um dos nossos principais objetivos para 2025 será a revisão da Estratégia ESG da Oi, de forma a assegurar sua conformidade com a nova realidade da Companhia.

modelo de geração de valor Oi 2024

RECURSO		RESULTADO
FINANCEIRO	▪ Captação de US$ 650 milhões para financiamento da operação ▪ Novo Plano de Recuperação Judicial ▪ Aumento de capital social ▪ Fim do regime público de concessão de telefonia fixa ▪ Venda de ativos e bens imóveis	▪ Receita liquida de R$ 8,3 bi ▪ Dívida líquida de R$ 10,2 bi, com redução de 56% a/a ▪ Redução de 14,5% em custos e despesas operacionais a/a ▪ Criação da Oi Services ▪ Redução de custos regulatórios ▪ Investimentos de cerca de R$ 500 milhões
HUMANO	▪ 3.209 colaboradores próprios ▪ 25.290 trabalhadores terceirizados ▪ Experiência Vida.com ▪ Programa Desenvolve PCD ▪ Programa de Liderança Feminina e Mentoria ▪ Mudanças na alta administração	▪ 12.874 inscrições em atendimentos especializados ▪ Redução de 41,9% na taxa de acidentes totais ▪ Time diverso, ambiente inclusivo e seguro ▪ 70% das vagas preenchidas com pelo menos um pilar de diversidade atendido ▪ 6% das vagas preenchidas por profissionais PCDs ▪ Mais de 19 mil horas de treinamentos
INTELECTUAL	▪ Você em Foco ▪ Investimentos em pesquisa e inovação ▪ Capacitação de colaboradores ▪ Gestão do conhecimento e controle de dados ▪ Soluções customizadas para clientes ▪ Sistemas e processos de gestão	▪ Portfólio de serviços ▪ Manutenção do reconhecimento de Empresa Pró-Ética ▪ Reconhecimentos e premiações externas ▪ Agilidade e simplicidade de processo ▪ Aumento de 193% na migração de serviços de telefonia tradicional para soluções baseadas em nuvem
MANUFATURADO	▪ Equipamentos ▪ Adensamento de unidades operacionais ▪ Torres e antenas ▪ Unidades administrativas ▪ Centros de distribuição ▪ Canais de atendimento	▪ 4 milhões de clientes com fibra ▪ Mais de 43 mil organizações clientes do Oi Soluções ▪ Presença em todos os estados ▪ Novos produtos e serviços
NATURAL	▪ Sistema de Gestão Ambiental ▪ Recursos hídricos ▪ Energia/transição energética ▪ Combustíveis ▪ Economia circular	▪ Redução de 16% das emissões de escopo 1 e aumento de 10% de escopo 2 ▪ 400 mil equipamentos de ONT recondicionados ▪ Avaliação B - sobre Mudanças Climáticas e C sobre segurança Hídrica no CDP ▪ 59% de energia renovável na matriz energética ▪ Captação de mais de 800 megalitros de água ▪ Mais de 90 mil t de materiais reciclados
SOCIAL E RELACIONAMENTO	▪ Instituto Oi Futuro ▪ Transparência e ética na construção de relacionamentos ▪ *Stakeholders* ▪ Cliente B2B e B2C ▪ Parceiras, pacto e iniciativas sociais ▪ Associações	▪ 88 mil visitantes ao Centro Cultural Futuros ▪ Mais de 4 mil alunos formados pelas escolas Nave desde 2006 ▪ 20 iniciativas aceleradas pelo Move MT ▪ Oi Solidária ▪ PopRuaJud ▪ Relacionamento com investidores ▪ Conectividade em escolas

PROPÓSITO

Criar novos futuros, levando a vida digital a todos

AMBIÇÃO

Ser agente transformador na revolução e inclusão digital no país

o jeito oi de administrar

07

governança corporativa

GRI 2-9, 2-14

Em um ano sem precedentes em termos de mudança, a Oi segue estável com seu compromisso em ser uma companhia com valores éticos e sustentáveis.

Nossa reestruturação da governança em 2024 começa com mudança de parte dos membros do Conselho de Administração, o mais alto órgão de governança da companhia, responsável por analisar e aprovar as informações dos relatórios da organização. A partir de dezembro de 2024, os acionistas da Oi com participação relevante à época – formados pelos grupos PIMCO, SC Lowy e Ashmore – elegeram um novo Conselho de Administração.

Conselho de Administração

NOME	**Paul Stewart Aronzon**	**Renato Carvalho Franco**	**Francisco Roman Lamas Mendez-Villamil**	**Raphael Manhães Martins**	**Paul Murray Keglevic**	**Scott David Vogel**	**Marcelo José Milliet**
FUNÇÃO	Presidente	Vice-presidente	Membro	Membro	Membro	Membro	Membro
COMPETÊNCIAS	É um experiente consultor financeiro estratégico com mais de 40 anos de atuação como advogado e conselheiro principal. Ele possui ampla vivência em operações complexas como ofertas públicas de aquisição, disputas societárias, fusões e aquisições, reestruturações e financiamentos.	Mais de 40 anos de experiência em gestão, finanças, reestruturação empresarial e M&A. Atuou em importantes projetos de *turnaround* e fusões e aquisições, além de palestrante frequente em universidades como Insper, Oxford, Sorbonne e Columbia	Possui mais de 30 anos de experiência em *private equity*, consultoria financeira, reestruturações e M&A. Foi CRO da Dentix e da Avon Brasil, assessor sênior da Cerberus, diretor da Home Decor e CEO/diretor da Haya Real Estate. Entre 2013 e 2018, liderou diversas *due diligences* em *private equity* na Europa e América Latina.	É sócio do escritório Manhães Martins Sociedade Individual de Advocacia desde 2023. Nos últimos anos, exerceu cargos em conselhos de empresas como Copel, Eternit e Light, além de ter sido sócio do escritório Faoro Advogados entre 2010 e 2023.	Possui experiência como conselheiro em empresas dos setores de tecnologia, saúde, energia, imóveis e telecomunicações. Atualmente, integra os Conselhos de Administração da IQHQ, Khoros e Evergy. Já atuou em conselhos de diversas companhias como Tupperware, WeWork, Rite Aid, Intelsat, PetSmart e Envision Healthcare.	Presta serviços de consultoria estratégica e fiduciários em reestruturações financeiras através da Vogel Partners. Possui experiência na presidência e participação em diversos comitês estratégicos, de auditoria, governança, M&A e compensação em empresas públicas e privadas de diferentes setores.	Já atuou como CEO da Paranapanema S.A. e liderou processos de recuperação judicial na Renova Energia e Companhia Albertina. Tem passagem por cargos de liderança em empresas como Brasil PCH, Fermenta, Trificel, Norsal, HBO América Latina, Traffic Marketing Esportivo, Grupo Matarazzo e na A2Z Assessoria.
OUTROS CARGOS	Fundador da PSA Consulting e colabora com a Arete Capital Partners, e conselhos de empresas públicas e privadas de diversos setores.	É sócio-fundador da Íntegra Associados.	Na companhia, é membro do Carc. Externamente, é CRO e membro do Conselho de Administração da Nexpe Participações.	Na companhia, é membro do Carc. Externamente, é membro dos conselhos fiscais da Vale, da Americanas e da Embraer S.A.	Na companhia, é coordenador do Carc. Externamente, **faz parte dos conselhos de administração da IQHQ, Khoros e Evergy.**	É presidente da Vogel Partners e atua nos comitês da Anuvu, da American Commercial Barge Lines, da Belk e da Panavision.	É sócio da Íntegra, da M. Milliet e da Intermixture. Atua como diretor do CDPC – Centro de Distribuição de Produtos de Cobre, da Paraibuna Agropecuária, da Caraíba Inc. e da Paranapanema Netherlands.

Nota: Marcelo José Milliet, que também exerce função executiva como presidente da Companhia, e Renato Carvalho Franco não são membros independentes. Todos os membros exercem outros cargos, são do gênero masculino, não pertencem a um grupo sub-representado e não representam grupo de *stakeholder.* **Nota 2:** Composição do Conselho de Administração em 31/12/2024. Foram nomeados ao Comitê de Auditoria, Riscos e Controles Internos (Carc Paul Keglevic (coordenador), Raphael Manhães Martins e Francisco Roman Lamas Mendez Villamil.

Em dezembro de 2024, o Conselho elegeu também a nova Diretoria Executiva, sendo eleitos Marcelo José Milliet, diretor-presidente e de Relações com Investidores; Rodrigo Caldas de Toledo Aguiar, diretor de Finanças; e Fábio Wagner, diretor Jurídico.

Por fim, como última resolução de 2024, o Conselho de Administração, com o objetivo de racionalizar processos, alterou a governança interna e descontinuou três dos quatros comitês existentes. Deixam de existir os Comitês de Operações e Finanças; de Gente, Nomeações; e Governança Corporativa.

O único órgão que segue assessorando o Conselho de Administração é o Comitê de Auditoria, Riscos e Controles (Carc). Considerado fundamental para que a companhia siga seus processos em conformidade com normas e leis, o Carc é um comitê estatutário, conforme Resolução CVM nº 23/21.

A Companhia adota elevados padrões de governança corporativa, que incluem, dentre outros pontos as seguintes previsões estatutárias:

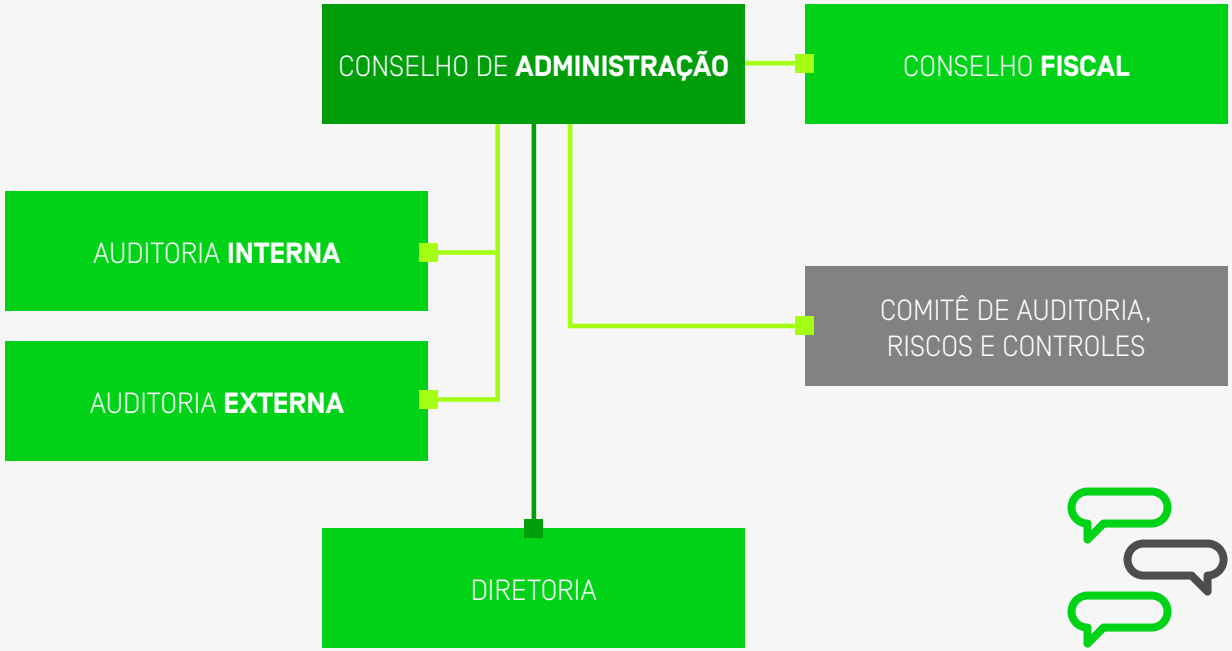
- Mínimo de 20% de conselheiros independentes, nos termos do Regulamento do Novo Mercado;
- Vedação à acumulação de cargos de presidente do Conselho e diretor-presidente ou principal executivo;
- Obrigatoriedade do Conselho de Administração de se manifestar sobre qualquer oferta pública de aquisição de ações da Oi;
- Obrigatoriedade de realização de oferta pública de aquisição de ações em caso de cancelamento de registro de companhia aberta ou saída do Nível 1 de Governança Corporativa, exceto em caso de ingresso no Nível 2 de Governança Corporativa ou no segmento do Novo Mercado; e
- Obrigação de resolução de disputas e controvérsias por meio de arbitragem, perante a Câmara de Arbitragem do Mercado.

A Companhia adota elevados padrões de governança corporativa

Em relação às Assembleias Gerais, a Oi disponibiliza em seu site, no da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e da B3 um manual e a proposta da administração, que oferecem aos acionistas informações sobre as matérias a serem discutidas, modelos de procuração, dentre outras informações.

A Oi está no Nível 1 de Governança Corporativa da B3 e nosso Conselho de Administração cumpre as regras exigidas pelo Novo Mercado, aderente às recomendações do Código Brasileiro de Governança Corporativa – Companhias Abertas. Além disso, faz parte do Pacto pela Integridade e Contra a Corrupção e da Plataforma de Ação Contra a Corrupção da Rede Brasil do Pacto Global.

> A Oi está no Nível 1 de Governança Corporativa da B3 e nosso Conselho de Administração cumpre as regras exigidas pelo Novo Mercado



ética, integridade e *compliance*

GRI 3-3

Na Oi, acreditamos que uma relação de confiança com nossos públicos de relacionamento seja um dos principais fatores de sucesso do negócio em longo prazo. Para construirmos essa confiança, é fundamental garantirmos que não haja desvios que possam expor a empresa a riscos reputacionais, regulatórios e financeiros. Nesse sentido, nossos times se empenham constantemente para estabelecer controles, mapear riscos, definir procedimentos e políticas que contribuam para uma gestão ética, transparente e em conformidade com leis e regulamentos. Prova disso é a Oi ter sido reconhecida em 2023 como Empresa Pró-Ética pela CGU e pelo Instituto Ethos, reconhecimento que se manteve em 2024.

Em meio às mudanças na alta administração da Oi, duas diretorias se fundiram em uma só durante o ano de 2024. A Diretoria de Auditoria e a Diretoria de Governança, Riscos e Conformidade agora se tornaram uma só: a Diretoria de Auditoria e GRC. Com base nas melhores práticas do mercado, a Oi segregou funções dentro da área de *compliance* e auditoria interna para garantir a isonomia nos processos.

Os times mais enxutos encontraram a oportunidade de estreitar sinergias na resolução de problemas e, com as áreas de Conformidade e Auditoria Interna trabalhando mais próximas, conseguimos, por exemplo, identificar as causas-raiz das fraudes com mais facilidade e endereçar soluções mais efetivas.

Todos os parceiros de negócio da Oi passam por uma análise de integridade

Auditoria interna

A área de Auditoria Interna tem por objetivo avaliar a conformidade dos processos da companhia, aplicando uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia da governança, do gerenciamento de riscos e dos controles internos. Ela segue realizando uma atividade independente e objetiva, e se reporta ao Carc e Conselho de Administração.

Mesmo em recuperação judicial, o time de auditoria interna da Oi recebeu o Certificado de Qualidade do Instituto dos Auditores Internos do Brasil, o IIA, atestando a qualidade dos controles e processos da companhia.

Combate à corrupção GRI 205-2

A partir de 2024, a Oi passou a adotar práticas internacionais de conformidade por conta da entrada de grupos estrangeiros de investidores no controle acionário da Oi. Nesse contexto, tornaram-se obrigatórias as publicações da Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro, da Política de Combate ao Terrorismo e do atendimento à legislação de sanções internacionais.

Para tangibilizar as novas políticas, foram incorporados critérios de sanções internacionais ao processo de análise de integridade de fornecedores e empresas parceiras de negócio, prática de *due diligence* já instituída na Oi.

Ainda com vistas à prevenção de corrupção, a Oi realiza mensalmente testes para detectar interesses conflitantes, avaliação de pagamentos sem a devida conformidade e triagem dos pagamentos à administração pública e seus respectivos contratos.

Todos os parceiros de negócio da Oi passam por uma análise de integridade, que monitora processos judiciais, suspeitas de fraudes e corrupção, entre outros comportamentos conflitantes com as políticas de *compliance* da companhia.

Programa de Conformidade

O Programa de Conformidade é norteado pelo Código de Ética e Conduta e possui políticas Anticorrupção, de Brindes e Presentes, de Conflito de Interesses, de Doação e Guia de Boas Práticas no Relacionamento com Agentes Públicos.

Em 2024, o programa seguiu recebendo melhorias contínuas, como:

- **Práticas internacionais:** com a entrada de grupos estrangeiros no controle societário da Oi, estabelecemos as Políticas de Sanções, Controles de Exportação, Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo.
- **Treinamento:** atualizamos o *e-learning* Conformidade na Sua Mão, com seções dedicadas às Políticas de Anticorrupção e Brindes, Presentes e outras Hospitalidades. Incluímos também treinamentos sobre as práticas internacionais e a nova Cartilha de Conexões Saudáveis (veja mais na página 42).
- **Monitoramento:** Implementamos dois novos indicadores para monitoramento automatizado relacionados à eficiência e integridade do Canal de Denúncias, para garantir que o denunciante não sofra nenhum tipo de retaliação e assegurar que uma medida corretiva, quando necessária, aconteça dentro de um prazo de até 15 dias após a denúncia.
- **Comunicação:** divulgamos internamente as políticas e ferramentas do Programa de Conformidade.
- **Diligência de terceiros:** aprimoramos o processo de Análise de Integridade, buscando maior otimização e maturidade das avaliações e auditando toda a cadeia produtiva.

Gestão de riscos

A Oi acredita na Gestão de Riscos como uma ferramenta indispensável para atingir objetivos estratégicos. Ao longo de 2024, a companhia implementou medidas para melhorar a administração de ameaças junto às áreas de negócio, para deixar a gestão de risco mais prática e disseminada entre os colaboradores envolvidos.

Entre as ações e aperfeiçoamentos implementados pela área de Gestão de Risco, em parcerias com as áreas de negócio, estão:

- Mapeamento de fatores críticos;
- Monitoramento de ações para redução de riscos;
- Empoderamento de *risk owners*;
- Atuação de comitês multidisciplinares e de alto nível técnico para supervisão e assessoramento da Alta Administração;
- Fortalecimento da prestação de contas de cada área para os comitês de risco;
- Elaboração de painel de indicadores-chave dos riscos corporativos;
- Treinamentos e comunicações internas que capacitem liderança, colaboradores e parceiros na gestão de riscos.

Atualizamos o *e-learning* Conformidade na Sua Mão, com seções dedicadas às Políticas de Anticorrupção e Brindes, Presentes e outras Hospitalidades

Sistema de Gestão de Continuidade de Negócios

A Oi trabalha para que seus clientes e parceiros de negócios contem sempre com o funcionamento pleno e a qualidade de seus produtos e serviços. Com essa finalidade, possui o Sistema de Gestão de Continuidade de Negócios (SGCN) que visa identificar os principais processos de negócio e busca criar estratégias de continuidade para mitigar possíveis interrupções das suas principais operações.

Baseada na ISO 22301, a metodologia do SGCN está dentro das melhores práticas de mercado e tem por objetivo criar a resiliência estratégica para identificar os principais processos e serviços, criando planos de continuidade integrados e multidisciplinares para resolução de eventos que possam colocar os principais produtos e serviços em risco. O *framework* inclui etapas de Planejamento, Preparação, Resposta, Retomada e Melhoria Contínua, além de medidas preventivas, protocolos de gerenciamento de crises, análise de impacto nos negócios e tempestivo tratamento de eventos de risco que visam garantir o funcionamento de produtos e serviços mais críticos, evitando danos significativos.

Canal de Denúncias GRI 2-25

Após as melhorias feitas para a experiência do usuário em 2023, o Canal de Denúncias ganhou maturidade com processos internos mais estruturados a partir de 2024. Passamos a buscar, além da resolução do problema, a causa-raiz. Toda a cadeia de investigação após a chegada da denúncia termina com o parecer da área de Compliance que consegue, dessa forma, ter uma visão geral dos problemas mais recorrentes.

O Grupo de Trabalho de Comportamentos, que envolve as áreas de Compliance e Recursos Humanos, traça planos de ação para mitigar as origens das denúncias que chegam ao Canal, sempre garantindo o sigilo e não retaliação do denunciante.

O resultado da confiança dos colaboradores no Canal de Denúncias é que, na maioria dos casos, o denunciante passou a se identificar espontaneamente. Em mais de 80% das denúncias, é conhecida a identidade do reclamante, o que traz uma melhora na qualidade das provas, tornando mais fácil o prosseguimento da investigação.

contatos do canal de denúncias

Atendente
Telefone 0800-282-2088

URA - Unidade Remoto de Atendimento
Telefone 0800-282-2088

Sites
www.oi.com.br
www.canalconfidencial.com.br/oi

cartilha de conexões saudáveis

Há valores e condutas que são inegociáveis para a Oi. A Cartilha de Conexões Saudáveis foi criada em 2024 justamente para trazer clareza sobre o comportamento que os colaboradores devem ter dentro da empresa. O objetivo é educar sobre temas como assédio moral, assédio sexual e discriminação, explicar como agir ao se deparar com um desses comportamentos e quais as implicações dessas ações.

O guia convida o colaborador a refletir sobre como o seu comportamento e como o comportamento dos colegas impactam o ambiente de trabalho. Para o projeto, foram envolvidas as áreas de recursos humanos, comunicação, assistência social e sustentabilidade. Na construção do documento, envolveu-se também a área jurídica para endereçar as questões legais dos desvios de comportamento, assim como o Canal de Denúncia, que ajudou a tangibilizar as situações, trazendo exemplos reais para os colaboradores, sempre preservando o sigilo.

A cartilha é apresentada aos colaboradores dentro do plano de educação e comunicação do Canal de Denúncias e fica disponível no *e-learning* da companhia.

08

o jeito oi de cuidar das pessoas

colaboradores GRI 404-2

A Oi é feita de pessoas. São colaboradores, clientes, fornecedores, acionistas, parceiros de negócios e tantas outras partes interessadas se relacionando de alguma forma com a nossa empresa. Por isso, sabemos do tamanho da nossa responsabilidade na forma como nos relacionamos com cada uma delas

Uma das nossas certezas é a de que temos um time resiliente. Diante de todas as transformações pelas quais a Oi vem passando, não podemos deixar de reconhecer o empenho e dedicação dos nossos colaboradores. Temos um cenário desafiador que exige cada vez mais responsabilidade, união, criatividade e compromisso com a empresa, e nosso time se manteve focado e realizando entregas significativas para a construção de um futuro sólido para a Oi.

Com o fim do serviço telefônico comutado e a venda das nossas operações de fibra residencial e TV, houve uma readequação necessária na estrutura de pessoal. Os desligamentos, que já estavam previstos desde a aprovação do plano de recuperação judicial, eram essenciais para a sustentabilidade do negócio e o crescimento futuro.

Dentro desse movimento, foi realizada a migração de 657 colaboradores para a Nio (ClientCo). Já a Oi Services, criada com o intuito de prestar serviços compartilhados de RH, finanças, sistemas de informação e tecnologia, operações e logística para Oi e ClientCo, absorveu 500 colaboradores vindos da Oi.

Mesmo em meio a essas mudanças, a Oi manteve elevados índices de engajamento interno, com destaque para o clima e a comunicação. De acordo com a última pesquisa de engajamento realizada em novembro de 2024, há 90,3% de concordância dos colaboradores respondentes sobre ter uma vivência saudável no trabalho e 86,9% também afirmam o compromisso com os resultados entregues.

Durante essa reestruturação, iniciamos um processo de transformação cultural, com foco em treinamentos, bem-estar dos colaboradores e transparência na comunicação. Todos os gestores foram orientados a explicar para sua equipe as mudanças, eventuais desligamentos e os direcionamentos para seguir com as atividades. A companhia também promoveu eventos sobre autodesenvolvimento e bem-estar ao longo de 2024.

A gestão de pessoas salientou três pontos na comunicação entre líderes e equipe durante as transições dos times em 2024: alinhamento de expectativas, com atenção à compreensão das prioridades da empresa e dos colaboradores; celeridade na comunicação interna para diminuição de ruídos; clareza para a concretização do plano de desligamentos.

Em 2024, a Oi recebeu o reconhecimento de Excelência em Gestão de Pessoas, concedido pelo Grupo Gestão RH, com apoio da FGV in Company, destacando nossa atuação em temas como bem-estar psicológico, cidadania corporativa, desenvolvimento humano e práticas inovadoras de gestão.

> Em 2024, a Oi recebeu o reconhecimento de Excelência em Gestão de Pessoas

Alumni - Programa *Offboarding* GRI 404-2

Na Oi, acreditamos que a jornada de cada colaborador merece ser respeitada e valorizada – inclusive após o fim de seu ciclo na empresa. O Programa Alumni, programa *offboarding* da Oi, ofereceu para os colaboradores desligados da companhia no ano de 2024 um guia de bolso completo com dicas sobre desenvolvimento pessoal, atualização profissional, construção de currículo, redes sociais e entrevistas, além de acesso à Universidade Corporativa por 60 dias para que pudessem continuar se aprimorando para novos desafios.

Também firmamos uma parceria com a Fox Human, que trouxe ao programa a plataforma Lever4, um recurso de *outplacement* com trilhas personalizadas que ajudam cada profissional a explorar novas possibilidades, encontrar sua próxima oportunidade ou dar vida a um novo projeto com mais segurança e propósito.

atração, desenvolvimento e retenção dos colaboradores

GRI 3-3

Adotamos políticas bem definidas para atração, movimentação e desenvolvimento de talentos, assegurando eficiência e transparência na empresa. O foco é garantir igualdade de oportunidades e valorização profissional de forma consistente.

Nossas estratégias de retenção são focadas em liderança, desenvolvimento, comunicação clara e bem-estar. Durante o ano de 2024, realizamos ações para todos esses pilares e, para maximizar os impactos positivos, contamos com estrutura e orçamento dedicados.

A meta corporativa mais importante para a área de gestão de talentos é reduzir o *turnover* voluntário, com foco especial nos talentos-chave e nos que estão no início da jornada na empresa. Fazemos esse acompanhamento mês a mês, garantindo que os planos de ação sejam sempre ajustados conforme os resultados. Outros objetivos importantes são a qualidade do recrutamento e seleção e o desempenho e resultados de treinamentos.

Atração de novos talentos

Para todas as oportunidades que temos de trazer novas pessoas para o time Oi, temos como premissa amplificar a divulgação das vagas visando alcançar o maior número de talentos em diversas plataformas, a nível nacional. Como parte da nossa estratégia de atração, adaptamos a comunicação das oportunidades de acordo com o perfil do público que desejamos engajar e realizamos divulgações direcionadas em grupos diversos no LinkedIn, WhatsApp e Facebook.

Para todos os candidatos que participam dos nossos processos seletivos, mesmo para aqueles que não tenham sido admitidos, buscamos dar retorno como uma forma de consideração pelo interesse e tempo dedicado. Essa atitude fez com que, pelo segundo ano consecutivo, conquistássemos o selo Empresa que Dá Feedback, da Gupy, nossa principal plataforma de gestão e atração de talentos.

Desenvolvimento de colaboradores

Para impulsionar o comprometimento dos colaboradores na execução do plano estratégico da Oi, temos investido em uma série de iniciativas que promovem o desenvolvimento contínuo, o bem-estar e a capacitação para os desafios do futuro do trabalho.

A Oi quer incentivar que o colaborador se torne o protagonista da sua carreira - essa é a premissa de todos os projetos de educação e desenvolvimento liderados pela área de Gestão de Pessoas em 2024. Surgiu então o **Você em Foco**, um *hub* de iniciativas para que os colaboradores da Oi desenvolvam habilidades técnicas e relacionais fundamentais para seu futuro:

- **Oi Talks -** Lançado em 2024, este programa busca valorizar a diversidade de conhecimento dentro e fora da organização, criando um espaço aberto para o compartilhamento de experiências e estimulando um ambiente de aprendizagem colaborativo. Desde sua estreia, já promovemos 10 encontros com temáticas variadas, reunindo mais de 890 participantes. Os temas foram: Shadow IT, inteligência artificial, *case* BBB; inteligência emocional; comunicação não violenta; carreira x futuro do trabalho; *ransomware;* neurotecnologias; generosidade e gentileza.
- **Decisões Inteligentes com Dados -** Promovemos, em parceria com uma empresa especialista em desenvolvimento de pessoas, um treinamento que combinou teoria e prática para ajudar os participantes a tomar decisões e resolver problemas com apoio de dados. O projeto realizado em 2024 foi amplamente aprovado pelos participantes, atingindo um NPS de 98,2.
- **Habilidades Essenciais para o Futuro -** Nova trilha de aprendizado disponível na Universidade Oi Educa, que reúne temas como inovação, pensamento estratégico, resolução de problemas, comunicação estruturada, gestão da mudança e influência.
- **Ciclo de Palestras -** Em parceria com a Fundação Dom Cabral, trouxemos reflexões relevantes sobre temas como carreira, inovação e empreendedorismo. Com participação de mais de 20% dos colaboradores, foram realizadas quatro palestras com os temas: Protagonismo e Carreira; Inteligência Artificial; Redes de Relacionamento; e Empreendedorismo. Para a liderança da companhia, houve um *workshop* exclusivo sobre IA e negócio.
- **Oi Educa+** - Em 2024, seguimos fortalecendo o Oi Educa+ como pilar da nossa Universidade Corporativa, promovendo *lifelong learning* e autonomia na gestão de carreira. O programa atua como um *hub* de parcerias externas, ampliando o acesso a conteúdos estratégicos. São mais de 700 colaboradores beneficiados com novas parcerias continuamente divulgadas.

Retenção

Para a Oi, investir no desenvolvimento da carreira de nossos colaboradores também é uma forma de investir no próprio negócio, uma vez que estaremos aprimorando os conhecimentos do nosso time. E se investimos no nosso time, queremos que ele permaneça com a gente, aplicando sua *expertise* nas atividades do dia a dia.

Nesse sentido, para manter um baixo *turnover* voluntário, buscamos manter nosso time motivado por meio de um conjunto de fatores de atratividade: remuneração condizente com o mercado, oportunidades de desenvolvimento de carreira, pacote de benefícios, entre outros.

Também acreditamos que a cultura da empresa contribui fortemente para a retenção dos nossos talentos e por isso fazemos questão de monitorar o engajamento do time periodicamente. Assim, identificamos oportunidades de melhoria no clima organizacional e no ambiente de trabalho. Além disso, mantemos o modelo de trabalho remoto, que tem sido um diferencial reconhecido pelos próprios colaboradores, contribuindo diretamente para a qualidade de vida das pessoas.

saúde, bem-estar e segurança GRI 403-5, 3-3

Nossos colaboradores são nossos maiores ativos. Por isso, garantir a segurança, saúde e bem-estar do nosso time é uma de nossas prioridades. Promovemos uma cultura de cuidado genuíno, considerando e estimulando o engajamento das partes interessadas. Na Oi, não há acidente aceitável. Mantemos a atenção plena e contínua a fim de gerenciar riscos e oportunidades. Com base na autonomia conquistada, renovamos diariamente o comprometimento com todos os requisitos legais e éticos, oferecendo condições plenas de trabalho para todos os colaboradores.

Em 2024 executamos diversas ações preventivas voltadas para a gestão desse tema, tais como:

- Reuniões periódicas de resultados com as Prestadoras de Serviços de Rede (PSRs) para abordar boas práticas em saúde e segurança no trabalho;
- Pílulas e vídeos virais educativos sobre segurança no trabalho divulgados para o público-alvo;
- Intensificação de ações como *checklists*, inspeções de campo e a gestão completa de EPIs, além da entrega de mais de 1.500 equipamentos de proteção individual ao longo do ano;
- Mais de 5 mil horas de capacitação voltadas à saúde e segurança com treinamento de prevenção de quedas, primeiros socorros e gerenciamento de riscos, além de integração para novos funcionários;
- Continuidade do Programa Regra de Ouro, com foco na preservação da saúde dos técnicos de campo;
- Auditorias internas do programa IQF – Índice de Qualificação do Fornecedor, avaliando as conformidades e *performances* dos prestadores de serviços, identificando riscos de acidentes do trabalho, reclamações trabalhistas e impactos na imagem da Oi, bem como são identificadas oportunidades de melhoria e desenvolvimento;
- Capacitações específicas para atividades de alto risco ou maior complexidade, como trabalho em altura, trabalho com eletricidade e procedimentos de emergência, assegurando que todos os colaboradores estejam plenamente aptos a operar com segurança.

Para assegurar a eficácia dessas ações, a companhia realiza monitoramento constante de indicadores de *performance,* como taxas de acidentes, treinamentos realizados e participação em ações preventivas. Esses dados orientam a tomada de decisão e comprovam a efetividade das iniciativas implementadas.

Ao alinhar suas práticas às Normas Regulamentadoras da Portaria nº 3.214/1978, a Oi não apenas garante o cumprimento das obrigações legais, mas também consolida sua cultura organizacional de segurança. Essa postura fortalece a percepção de riscos entre os colaboradores e contribui diretamente para a redução de desvios, incidentes e acidentes, promovendo um ambiente de trabalho mais protegido e sustentável. Com isso, reforçamos nosso compromisso contínuo com a integridade física dos profissionais e com a conformidade regulatória de nossas operações.

Os resultados das iniciativas foram gratificantes. Alcançamos a redução de 41,9% no número de acidentes em comparação a 2023. Esse índice é extremamente positivo, principalmente quando atuamos em um ambiente operacional complexo, em que são realizadas atividades de alto risco, como trabalho em altura e com eletricidade, por colaboradores próprios e terceiros.

Por valorizar os esforços em promover um ambiente seguro, a Oi foi premiada por especialistas em saúde e segurança do trabalho da Associação Nacional da Indústria de Material de Segurança e Proteção ao Trabalho (Animaseg), como a melhor empresa no ano de 2024 na área de Segurança e Saúde no Trabalho, na categoria Serviços.

Prevenção à saúde GRI 403-6

Em 2024, seguimos com o foco na difusão da saúde integral, com base na definição da Organização Mundial da Saúde, que compreende o ser humano como um conjunto das dimensões física, mental, social e espiritual. Todas as iniciativas foram pensadas para facilitar o acesso a serviços médicos e de saúde não ocupacional, além de estimular o protagonismo dos colaboradores na busca pelo equilíbrio, pela saúde e bem-estar.

No último trimestre, os exames de rastreamento de câncer de mama e próstata foram isentos de coparticipação, reforçando o cuidado contínuo com a saúde dos nossos times.

Na área de saúde ocupacional, foram realizados mais de 1 mil exames em todo o Brasil, além de 300 *check-ups* com executivos. Acompanhamos de forma próxima a saúde de 100 colaboradores, com foco especial nas patologias identificadas.

As ações de qualidade de vida seguem acontecendo com atendimentos individuais e coletivos, acolhimento, além de *lives* sobre saúde e cuidado contínuo.

74%
dos participantes relataram redução de peso

83%
aumentaram o consumo de frutas, legumes e verduras

4 anos do Vida.com

Ao longo de seus quatro anos de existência, a experiência de bem-estar da Oi, conhecida como Vida.com, já proporcionou 12.874 atendimentos a 3.902 colaboradores, por meio de iniciativas gratuitas e on-line voltadas à qualidade de vida.

O programa oferece acompanhamentos individuais e personalizados com especialistas em saúde integral — como nutrição, educação física, fisioterapia, psicologia e serviço social — além de ações coletivas, como grupos de apoio e rodas de conversa.

Com um NPS médio de 98, os resultados demonstram impactos positivos reais na rotina dos participantes:

- **74% relataram redução de peso**
- **73% reduziram o consumo de frituras e alimentos industrializados**
- **73% apresentaram redução da intensidade de dores no corpo**
- **35% indicaram redução da ansiedade**
- **83% aumentaram o consumo de frutas, legumes e verduras**
- **26% passaram a praticar mais atividade física**

Em 2024, lançamos *lives* de qualidade de vida, uma agenda mensal conduzida por uma médica do trabalho, abordando temas de prevenção e promovendo o autocuidado. Os temas são escolhidos com base no perfil epidemiológico interno e nas sugestões enviadas pelos colaboradores via pesquisas de satisfação.

Os atendimentos são gratuitos e virtuais, usando a plataforma do ambiente profissional da empresa, e oferecidos em horários flexíveis durante o expediente, ajustados à disponibilidade do colaborador.

A empresa garante a confidencialidade dos dados de saúde dos colaboradores, com formulários encaminhados diretamente à prestadora de serviços. Os prontuários médicos não são acessados pela Oi, que recebe apenas informações consolidadas sobre o volume e a natureza dos atendimentos realizados.

Foram realizados mais de 1 mil exames em colaboradores de todo o Brasil

diversidade e inclusão

GRI 405-1

A Oi segue com o compromisso em ser uma companhia diversa e inclusiva. Tanto nas ações internas quanto nos processos seletivos, buscamos superar metas e ampliar o alcance dos nossos pilares de Diversidade, Inclusão, Equidade e Pertencimento.

Para todas as vagas trabalhadas ao longo do ano, possuímos a premissa de atender ao menos um dos pilares de diversidade, sem criar barreiras ou restrições específicas para cada perfil. Por exemplo, não limitamos uma vaga exclusivamente para pessoas com deficiência (PCDs), mas buscamos garantir que todas as vagas sejam inclusivas e acessíveis a todos os perfis diversos.

Como parte da nossa estratégia de divulgação segmentada, utilizamos múltiplos canais para atrair diferentes públicos, com apoio dos recrutadores que participam ativamente de grupos de afinidade nas redes sociais.

O resultado desse trabalho foi significativo. Em 2024, das 200 vagas oferecidas, 70% delas tiveram pelo menos um pilar de diversidade atendido. Entre os grupos contemplados, estão mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, comunidade LGBTQIAP+ e diversidade de gênero.

Em virtude de nossas ações, fomos listados entre as dez companhias brasileiras com as melhores práticas de diversidade, igualdade e inclusão adotadas por grandes empresas brasileiras (mais de 5 mil funcionários), de acordo com o levantamento Diversidade nas Empresas, realizado pelo Centro de Estudos em Finanças da Fundação Getulio Vargas, em parceria com a *Folha de S.Paulo*.

Nas ações internas, a Oi busca uma comunicação contínua e clara para explicar sobre conceitos importantes, termos a serem evitados e cuidados no dia a dia. Além disso, a área de Gestão de Pessoas utiliza os dados das pesquisas de engajamento para identificar oportunidades de melhoria em diferentes áreas da empresa. Sem identificar individualmente os colaboradores, é possível mapear percepções por diretoria e promover ações direcionadas com apoio das lideranças. Essa estratégia permitiu evoluções significativas ao longo de três ciclos de pesquisa realizados em 2024.

As principais ações da Oi para promover a diversidade, a inclusão, a equidade e o pertencimento foram:

Programa Vozes Plurais

Após capacitar um grupo inicial de 30 colaboradores como embaixadores de diversidade, inclusão, equidade e pertencimento dentro da empresa, o programa deu continuidade ao letramento, expandindo os conhecimentos por meio de um portal na intranet e de comunicações para toda a companhia, utilizando, além das datas específicas do tema, o calendário de endomarketing para reforçar comportamentos e atitudes.

Programa de Liderança Feminina e Mentoria

No campo da equidade de gênero, concluímos a formação de um grupo de líderes femininas. No início de 2024, essas líderes (gerentes e diretoras já capacitadas) passaram a atuar como mentoras de outras mulheres em estágio avançado de carreira, com potencial de liderança.

Mais de 30 mulheres participaram da mentoria. A iniciativa foi reconhecida como uma relação de ganho mútuo: enquanto as mentoradas receberam apoio e inspiração para os próximos passos de suas jornadas, as mentoras puderam consolidar seu papel como multiplicadoras, ampliando o impacto positivo do programa.

Programa Desenvolve PCD

O Programa tem foco na aceleração do desenvolvimento dos profissionais, o que resultou, inclusive, em promoções e avanços de carreira para os participantes. Além disso, em 2024, a Oi conseguiu pela primeira vez chegar a 6% das vagas preenchidas por profissionais PCDs, 1% acima da meta.

6%

das vagas foram preenchidas por profissionais PCDs em 2024

09

o jeito oi de se relacionar

Nós, da Oi, sabemos que a confiança dos *stakeholders* nas nossas decisões e na nossa atuação é fundamental para que consigamos tornar o nosso negócio sustentável. Por isso, buscamos ser completamente transparentes com colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros, investidores e todos que, de alguma forma, se relacionam com a empresa

comunicação interna e engajamento

Acreditamos que estar bem-informado é fundamental para se sentir parte da Oi. Por meio da comunicação, contamos histórias que fortalecem a sinergia, orientam mudanças e impulsionam o negócio. Só em 2024, nossos canais internos registraram mais de 282 mil acessos, refletindo o engajamento dos colaboradores e dando voz àqueles que impulsionam a transformação.

Além disso, estimulamos uma atuação alinhada à estratégia da companhia, promovendo a corresponsabilidade pelos resultados, sempre com base em relações respeitosas e saudáveis.

Seguimos também fortalecendo a plataforma de comunicação interna pela ferramenta Microsoft Teams. Dentro do contexto do trabalho remoto, o canal contribui para ampliar o senso de pertencimento e unidade organizacional, já que facilita o consumo de informações estratégicas diretamente da plataforma de interação e colaboração da companhia.

As pesquisas internas comprovam uma atuação consistente na divulgação de temas estratégicos, evidenciando a gestão e a comunicação das mudanças com o mais alto nível de transparência e respeito.

Houve uma melhora do entendimento dos colaboradores sobre as transformações da companhia ao longo do ano. Em abril de 2024, havia 73% de concordância dos colaboradores sobre estarem por dentro das mudanças, índice que subiu para 80% em novembro de 2024. Além disso, o compromisso com o resultado e a visão do ambiente de trabalho também foram temas trabalhados nas pesquisas de engajamento ao longo de 2024. Ambos os tópicos alcançaram índices maiores que 85% ao longo das três escutas do ano.

As pesquisas internas comprovam uma atuação consistente na divulgação de temas estratégicos dentro da Oi

Entre as ações de comunicação feitas para promover esses resultados, estão:

- **Conhecimento sobre as prioridades do negócio**
  - E-mails do nosso presidente compartilhando informações sobre os principais marcos e conquistas da Oi, além de artigos da nossa liderança em grandes veículos de imprensa
  - Visibilidade para as comunicações oficiais da nossa organização, como Fato Relevante, Divulgação de Resultados trimestrais e comunicações para o mercado
  - Criação de um novo canal de comunicação interna com acesso facilitado diretamente do Teams
- **Contribuição para os resultados da Oi**
  - Compartilhamento das entregas e novidades da estratégia comercial, tanto do segmento residencial, quanto do corporativo
  - Atuação coesa para alinhar os objetivos estratégicos por meio dos Indicadores Corporativos, do modelo de gestão e das regras e previsões atualizadas do Placar
  - Curso com atualização dos padrões de conformidade que viabilizam mais segurança, compromisso e integridade nos resultados na Oi
- **Promoção do bem-estar e do autodesenvolvimento**
  - Manutenção de ações de qualidade de vida, com atividades coletivas, atendimentos individuais, encontros de reflexão e acolhimento, *lives* sobre saúde e cuidado contínuo
  - Apoio às iniciativas de qualificação profissional, por meio de novos programas e parceiras de peso, como o ciclo de palestras com a FDC
  - Alinhamento da liderança e criação de um espaço com respostas para as principais dúvidas que impactam a rotina no processo de reestruturação

Todos na mesma página sobre as mudanças na Oi

Desde o pedido da entrada na Recuperação Judicial em 2023, a Oi cumpriu etapas importantes e obteve conquistas relevantes para o futuro. Dando continuidade à transformação do negócio, avançamos em frentes estratégicas e disponibilizamos aos colaboradores um *hub* completo que contextualizou a todos sobre o momento da companhia, orientações práticas de RH para os colaboradores impactados e desdobramentos sobre o futuro da organização.

relacionamento e transparência com os clientes

GRI 3-3

Acreditamos que a transparência seja fundamental para construir uma relação de confiabilidade com nossos clientes. Esse fator impacta diretamente as áreas de vendas, marketing e atendimento, além de contribuir para nossa diferenciação competitiva no mercado.

Além disso, temos o compromisso de oferecer serviços de alta qualidade e centrados no cliente. Para alcançar o objetivo, mantivemos ações operacionais e de comunicação durante o ano de 2024, tais como:

- Comunicação antecipada aos clientes sobre eventuais interrupções na rede e sobre uso/cobertura do wi-fi;
- Orientação sobre como conectar-se à rede 5.0 GHz, que oferece maior velocidade, além de instruções para configurar os dispositivos;
- Disponibilização da régua de comunicação, detalhando os serviços de valor agregado inclusos, como *streamings*, dispositivos Mesh e serviços adicionais, com instruções por e-mail sobre o primeiro acesso e uso dos novos serviços;
- Acompanhamento de *status* da solicitação de reparo técnico e esclarecimentos de obstáculos que impactam o tempo de resolução, além da concessão proativa de crédito por interrupção do serviço;
- Amadurecimento do processo de biometria, com o aprimoramento do reconhecimento facial no momento da venda, proporcionando maior segurança ao cliente e mitigando riscos de fraude;
- Explicação passo a passo com as opções de devolução do equipamento ONT, que podem incluir entrega pelos Correios ou recolhimento por um técnico;
- Monitoramento constantemente a satisfação dos clientes por meio de pesquisas diárias, incluindo o Net Promoter Score (NPS), e *feedbacks* sobre cada etapa da jornada do consumidor.

Avaliamos essas ações por meio de indicadores de desempenho, como a redução no volume de chamadas nas operações de Call Center, a diminuição do número de reclamações registradas em órgãos de defesa do consumidor, a evolução do NPS corporativo, o aumento nos índices de satisfação medidos por meio de pesquisas transacionais (CSAT), a taxa de contestação de contas, a redução do índice de cancelamentos de clientes *(churn)*, o tempo médio de permanência dos clientes na base e o crescimento da receita média por cliente.

Como resultado dessas práticas, já observamos melhorias reais na satisfação e na fidelização dos nossos clientes, especialmente nas etapas de atendimento e operação. A comunicação clara e direta tem reduzido o volume de reclamações e aumentado a eficiência do nosso serviço. Com isso, também conseguimos diminuir a rotatividade de clientes, consolidando relações mais duradouras com cada um deles.

> Temos o compromisso de oferecer serviços de alta qualidade e centrados no cliente

A encantadora e disruptiva maneira de transformar o comportamento do cliente da Oi via experiência digital DialMyApp

Como levar o cliente que costuma fazer chamadas telefônicas a resolver um problema pelo meio digital? Esse foi o desafio que a Oi, em parceria com a DialMyApp, plataforma digital que converte chamadas de *call center* em menus visuais de autoatendimento, buscaram solucionar. Foi criado então um serviço de autoatendimento digital, no qual o cliente faz a ligação, visualiza um menu com as opções na tela do celular e escolhe o que mais precisa naquele momento.

Dessa forma, a Oi digitalizou a tradicional ligação telefônica para *call center,* minimizando o esforço do cliente e trazendo a opção de se conectar com um atendente, caso deseje.

O investimento deu certo. Desde 2020, quando a parceria foi lançada, a Oi digitalizou mais de 77 milhões de chamadas para *call center*. Dessas chamadas não encaminhadas, 40% foram resolvidas pelo menu digital da DialMyApp, resultando em uma redução de 12% nos custos de chamada do *call center*.

O projeto ganhou bronze no prêmio Latam Aloic 2024 na categoria "Líder de Proyecto de Gestíon de Clientes (CX/CSM)", pela contribuição na digitalização de ligações ao *call center*.

Foco no cliente B2B

Com a venda da fibra residencial, a companhia passou a ter como prioridade os clientes corporativos da Oi Soluções. Dessa forma, em 2024, o suporte ao cliente B2B ganhou eficiência e agilidade com a consolidação da assistente virtual para atendimento técnico, a SOL.

Com soluções automatizadas, acessíveis e em tempo real, a SOL oferece informações claras, com agilidade e autonomia para abertura, acompanhamento e encerramento de reparos técnicos. Em um ano de implementação, a SOL representa 16% de todas as aberturas de reparo, com mais de 4.200 solicitações mensais processadas digitalmente, com tempo médio de atendimento de 2 minutos e 11 segundos, em comparação aos 14 minutos no atendimento humano.

Atualmente, 68% dos reparos mensais já são abertos por canais digitais, sendo a SOL responsável por uma parcela significativa. Isso contribuiu para uma redução de 61% nas ligações ao 0800 e 59% na média de tempo para fornecimento de posicionamento, caindo de 11min29s (operador) para 4min41s (SOL).

Outro avanço relevante está no encerramento digital dos reparos, sendo 51% finalizados por canais digitais, dos quais 38% já são validados pelos clientes via SOL.

Oi Fibra: *case* do BBB e campeão de velocidade

Com o objetivo de se mostrar como marca de qualidade, em operação e com capacidade de entrega, a Oi fez uma campanha no Big Brother Brasil, da Rede Globo. O plano consistia em assegurar uma presença massiva e constante durante os primeiros meses do ano, período-chave para o setor de vendas.

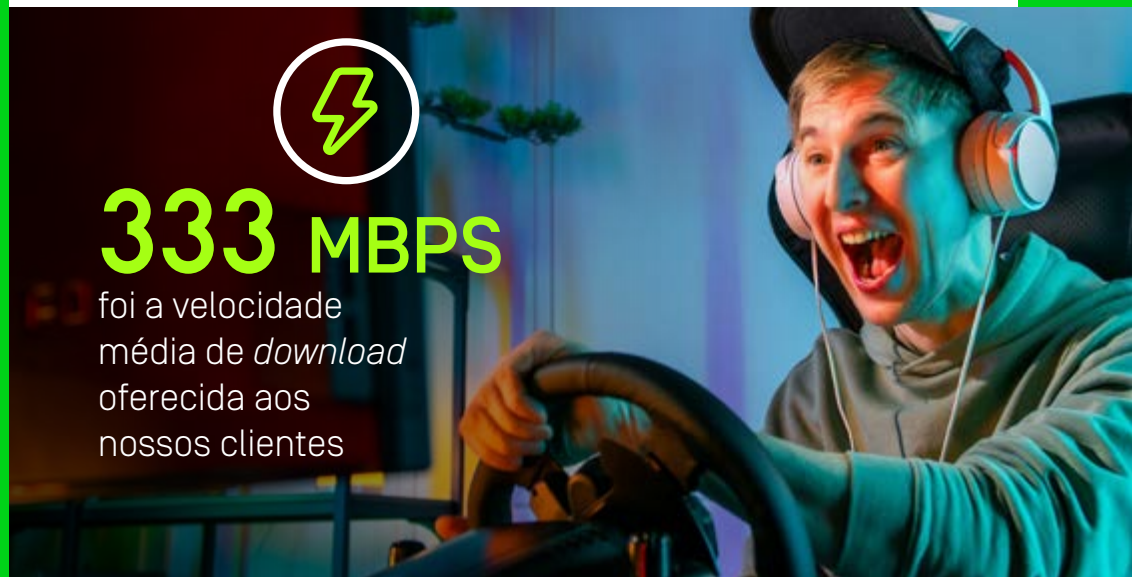
A estratégia foi sustentada por uma abordagem contínua e multicanal, com centenas de peças de comunicação desenvolvidas e distribuídas de forma estratégica. A campanha teve como foco o reforço da credibilidade da Oi Fibra, promovendo mensagens de confiança, estabilidade e qualidade de serviço. O esforço trouxe resultados:

- **Aumento de 17,6% na intenção de compra da Oi Fibra;**
- **Recorde de vendas no *e-commerce*, com crescimento de 30%;**
- **Menções positivas e engajamento superiores aos de marcas concorrentes;**
- **Reversão da percepção negativa, com queda nas reclamações e aumento do engajamento positivo;**
- **Top 10 marcas mais mencionadas no X – na época ainda Twitter – por várias semanas consecutivas.**

Velocidade da Internet

Em 2024, nosso serviço de fibra alcançou a liderança em velocidade de *upload* na internet fixa no Brasil, conforme apontado pela empresa de medição nPerf, baseado em 738 mil testes realizados por usuários únicos brasileiros. Entre julho de 2023 e julho de 2024, a Oi registrou uma média de 225 Mbps em *upload,* superando as concorrentes diretas que apresentaram 204 Mbps e 198 Mbps. No quesito *download,* a companhia atingiu 333 Mbps de velocidade média.

A velocidade de *upload* é crucial para atividades como videoconferências, jogos on-line, transmissões ao vivo e *backups* em nuvem. Nosso serviço de fibra residencial (vendido para a V.Tal em fevereiro de 2025), atendeu em 2024 mais de 4 milhões de clientes no país, oferecendo tecnologia FTTH (Fiber To The Home), que leva a fibra óptica diretamente ao ambiente do cliente. A infraestrutura é monitorada 24 horas por dia por uma equipe técnica especializada, garantindo qualidade e velocidade no serviço prestado.



qualidade e segurança dos serviços

GRI 3-3

Em 2024, a Oi Soluções fortaleceu sua posição no segmento corporativo, ampliando sua presença com um crescimento na migração de telefonia para soluções em nuvem. Esse avanço reflete o investimento contínuo da companhia em inovação como comunicação unificada, cloud e segurança cibernética, elevando os padrões de eficiência e qualidade dos serviços prestados.

Reforçamos nosso incentivo aos canais digitais, priorizando soluções que tornam a experiência do cliente mais ágil, eficiente e acessível. Esse movimento deu resultado, tanto que conquistamos a 4ª colocação na Premiação Agilidade Brasil 2024, na categoria Transformação para organizações com mais de 500 colaboradores. O prêmio foi entregue durante o Agile Trends, o principal evento brasileiro dedicado às práticas de agilidade, reconhecendo nosso empenho contínuo em acelerar a transformação digital e proporcionar uma experiência diferenciada ao cliente.

O serviço de fibra (IP dedicado), agora ofertado com exclusividade aos clientes B2B, segue o padrão de excelência que nos posiciona na liderança em velocidade de *upload* na internet fixa, assegurando uma experiência superior para nossos clientes.

Adicionalmente, a Oi possui um Sistema de Gestão de Continuidade de Negócios (SGCN), baseado na ISO 22301, para garantir o funcionamento pleno de seus serviços e produtos. Com planos de continuidade integrados e multidisciplinares, o sistema cobre todas as etapas – do planejamento à melhoria contínua –, incluindo medidas preventivas e protocolos de gestão de crises para responder rapidamente aos riscos.

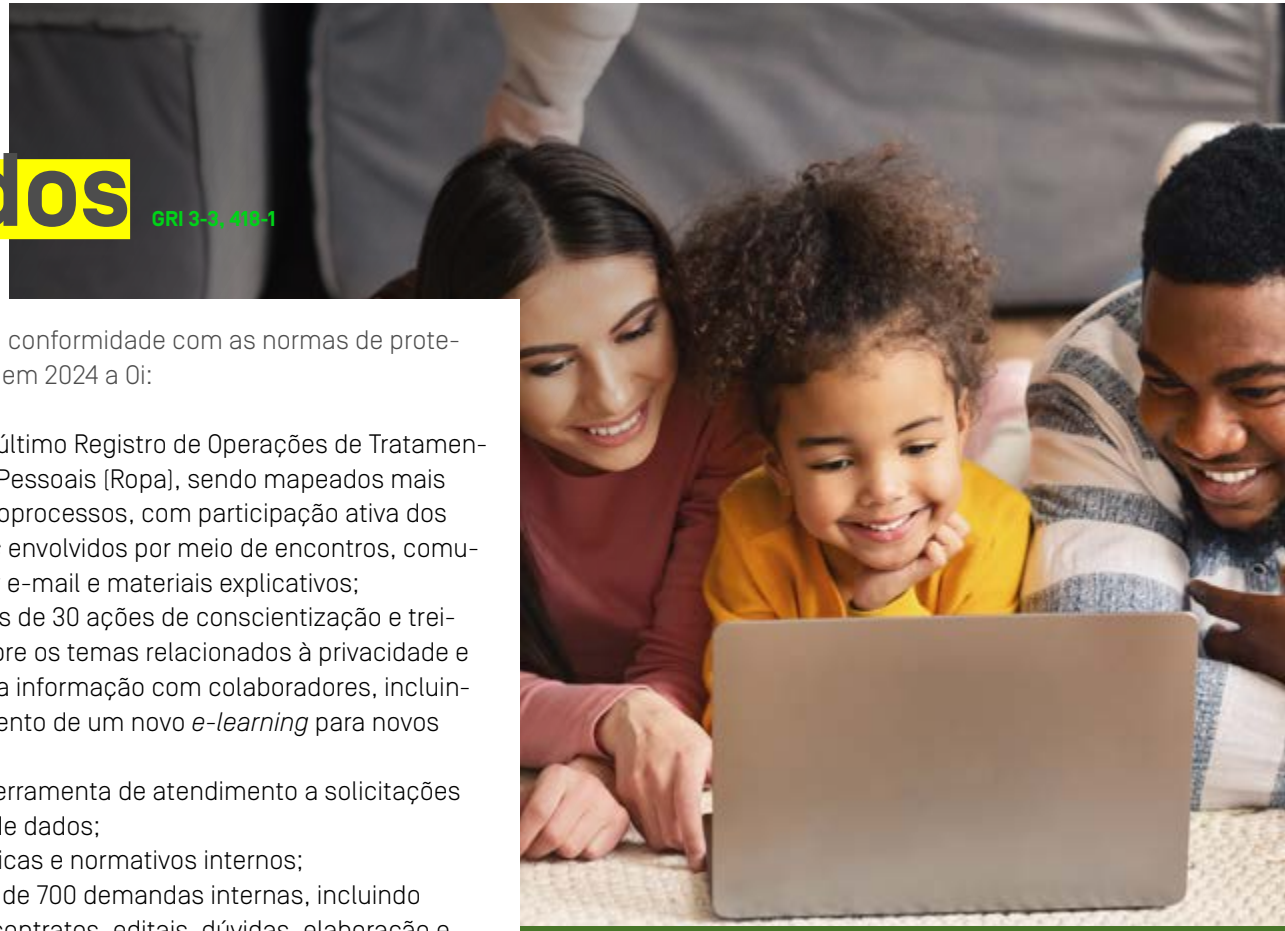
4º LUGAR
na Premiação
Agilidade Brasil 2024

Nossa atuação nas eleições municipais

Por meio da nossa conectividade e do monitoramento contínuo realizado pelo Centro de Operações de Rede, atuamos para garantir a estabilidade e a confiabilidade das comunicações essenciais para a Justiça Eleitoral durante as eleições municipais de 2024 no estado do Mato Grosso. Para assegurar o pleno funcionamento dos sistemas, foi realizado um rigoroso processo de manutenção preventiva. Além disso, a Oi disponibilizou técnicos nos locais de votação e no Tribunal Superior Eleitoral (TSE), para dar suporte imediato em caso de eventuais problemas. Nossa atuação contribuiu para que a apuração das eleições no estado fosse concluída em apenas 28 minutos.

privacidade e segurança de dados

GRI 3-3, 418-1



Desde 2021, a Oi se dedica em aprimorar o seu Programa de Privacidade. Estruturado em três frentes complementares, os pilares de Governança, Processos e Conscientização garantem não apenas o respeito aos requisitos legais, mas também a promoção de uma cultura de privacidade.

Para garantir a eficiência operacional do programa, Oi Conta com protocolos como o Privacy by Design, Avaliação de Riscos, Análises de Cláusulas Contratuais, Registro e Comunicação de Incidentes de Segurança com Dados Pessoais, Atualização de Registro de Operações, Atendimento a Direitos dos Titulares, além da realização de treinamentos e comunicações, dentre outras medidas.

Para garantir a conformidade com as normas de proteção de dados, em 2024 a Oi:

- Revisou seu último Registro de Operações de Tratamento de Dados Pessoais (Ropa), sendo mapeados mais de 500 macroprocessos, com participação ativa dos *stakeholders* envolvidos por meio de encontros, comunicações por e-mail e materiais explicativos;
- Realizou mais de 30 ações de conscientização e treinamento sobre os temas relacionados à privacidade e segurança da informação com colaboradores, incluindo o lançamento de um novo *e-learning* para novos contratados;
- Atualizou a ferramenta de atendimento a solicitações de titulares de dados;
- Revisou políticas e normativos internos;
- Avaliou mais de 700 demandas internas, incluindo análises de contratos, editais, dúvidas, elaboração e pareceres, entre outros.

Além das ações operacionais, mantivemos atuação proativa nos debates regulatórios, contribuindo em consultas públicas e tomadas de subsídio para a regulamentação da LGPD no Brasil, de forma individual ou em colaboração com outras entidades setoriais e intersetoriais.

Foram realizadas 30 ações internas sobre os temas relacionados à privacidade e segurança da informação

+500
macroprocessos mapeados na revisão do Ropa

Ainda em relação ao exercício de 2024, destacamos as seguintes frentes:

Atendimento aos Direitos dos Titulares

A Oi atendeu 297 requisições realizadas por meio do formulário de direitos disponível no Portal de Privacidade, como solicitações de não recebimento de ofertas (63%), direitos de exclusão (22%) e direito de acesso (4%).

Requerimentos, ofícios e ações judiciais

No âmbito administrativo, foram recebidos 2 pedidos de esclarecimento da ANPD, 19 solicitações do Senacon e 6 pedidos via Procon, que foram devidamente respondidos e arquivados. Em comparação com o ano de 2023, nota-se uma queda de 46% do volume de solicitações recebidas, o que pode ser justificado pelas melhorias promovidas no formulário de direitos, cujo preenchimento foi facilitado, bem como pelo amadurecimento das práticas de privacidade na organização. Já na esfera judicial, foram recebidas quatro ações judiciais envolvendo a LGPD, todas com decisão favorável para a Oi.

2,7 MI

de clientes receberam e-mails sobre segurança da informação

Pedidos de acesso a dados por autoridades públicas

No último ano, foram recebidas 69.079 solicitações de acesso a dados por autoridades públicas, referente a cerca de 300 mil contas, o que, em comparação com o ano de 2023, representa uma queda de cerca de 36% do volume de requisições.

A Oi apresentou mais de 50 contestações, tanto em âmbito administrativo como judicial. Os pedidos recebidos, referem-se aos seguintes dados:

- **Dados cadastrais (metadados):** 63.022 solicitações (91%);
- **Quebra de sigilo IP (metadados):** 2.224 solicitações (3,2%);
- **Pedidos de interceptação telefônica (conteúdo da comunicação):** 220 solicitações (0,32%);
- **Extrato de chamadas (metadados):** 3.613 solicitações (5,2%).

É importante ressaltar que dados de geolocalização podem ser solicitados dentro dos pedidos de extrato de chamadas (dados de geolocalização pretéritos), assim como nos pedidos de interceptação telefônica (dados de geolocalização em tempo real). Ainda, a Oi conta com um Protocolo de Entrega de Dados a Autoridades Públicas e todos os pedidos judiciais passam por um rigoroso processo de avaliação.

A principal meta da Oi para 2025 é reestruturar o Programa de Privacidade, alinhando processos, rotinas e avisos de privacidade ao novo *core business*, após a venda da operação de fibra residencial. Essas ações garantirão que as iniciativas de privacidade reflitam a nova realidade da empresa e mantenham a Companhia adequada à legislação vigente.

Universidade de Segurança da Informação

A Universidade de Segurança da Informação (USI) é um programa da Oi criado para conscientizar, treinar e proteger colaboradores, parceiros e terceiros em relação à proteção de dados, de acordo com as melhores práticas internacionais e a Política de Segurança da Informação da Oi. A iniciativa se vale de ferramentas como a plataforma Oi Educa, o aplicativo Oi Colaborador, treinamentos e eventos on-line para levar conhecimento e dicas de segurança. Nas palestras virtuais, contamos com especialistas da Oi e de empresas parceiras, como Microsoft, Google, IBM, PWC, KPMG, Módulo, Proof, Fortinet, Cisco, Oracle e Nokia. Entre os conteúdos disponibilizados, há informações sobre como criar senhas fortes e reconhecer e-mails suspeitos, golpes usuais, vulnerabilidades, compras on-line de forma segura e ações preventivas, Shadow IT e IA.

Além disso, foram realizados testes de *phishing* para medir o nível de atenção dos colaboradores, que ajudaram a identificar pontos de melhoria e a reforçar a importância de sempre verificar a autenticidade das mensagens.

Também foram realizadas campanhas de e-mail marketing voltadas aos nossos clientes, alcançando mais de 2,7 milhões de envios, com taxa de abertura de 15%.

fornecedores

GRI 2-6

Os fornecedores desempenham papéis estratégicos para a operação da Oi, tendo impacto direto sobre a qualidade dos serviços ofertados aos clientes e no resultado financeiro.

A companhia adota políticas rígidas de seleção e relacionamento com sua cadeia de fornecimento, com o objetivo de garantir transparência, segurança e alinhamento às exigências regulatórias. Todos os parceiros de negócio da Oi são submetidos a um processo de análise de integridade que contempla aspectos como a conduta ética, histórico de corrupção, direitos humanos e responsabilidade ambiental. Esses critérios são fundamentais para mitigar riscos e construir uma cadeia de suprimentos alinhada aos princípios da sustentabilidade corporativa da Oi.

Adicionalmente, a companhia realiza mensalmente auditorias internas com foco na identificação de conflitos de interesse, revisão de pagamentos fora de conformidade, validação de pagamentos à administração pública e verificação de contratos associados.

A partir de 2024, após a entrada de novos acionistas estrangeiros, a Oi passou a adotar formalmente práticas internacionais de governança, incluindo a publicação da Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro, da Política de Combate ao Terrorismo e a adesão a normas de sanções internacionais. Para se adequar às novas práticas, as áreas de Suprimentos, Financeira e Comercial participaram de treinamentos específicos.

A companhia adota politicas rígidas de seleção e relacionamento com sua cadeia de fornecimento

relação com os investidores

Em linha com a Política de Governança Corporativa, a Oi reforça seu compromisso com a transparência na comunicação com o mercado e seus investidores.

Além da divulgação formal de informações, a equipe de RI mantém um diálogo constante com investidores e monitora atentamente diversos canais de comunicação, buscando esclarecer dúvidas e oferecer visibilidade sobre os avanços na execução da estratégia corporativa e do plano de recuperação judicial, assim como seu compromisso com os investidores.

Durante o ano, realizamos assembleias gerais com investidores para definir passos importantes do plano de recuperação judicial, como o aumento de capital e o novo Conselho de Administração.

A cada convocação, a Oi disponibiliza, em seu site e no site da CVM e da B3, um manual e a proposta da administração, que oferecem aos acionistas informações sobre as matérias a serem discutidas, modelos de procuração, dentre outras informações.

A área de Relações com Investidores da Oi está disponível para esclarecer eventuais dúvidas dos investidores pelo site https://ri.oi.com.br/pela-internet/

> Realizamos assembleias gerais para definir passos importantes do plano de RJ

direitos humanos

A Oi adota uma postura inegociável de proteção, respeito e promoção dos direitos humanos em todas as suas esferas de atuação. Reconhecemos nossa responsabilidade enquanto agente social e nos comprometemos a atuar de forma proativa junto à nossa cadeia de valor, com foco na prevenção e mitigação de riscos por meio de canais de denúncia, monitoramento de atividades, processo de *due diligence* com os fornecedores e mapeamento de riscos.

Nossas iniciativas se norteiam pela Política de Direitos Humanos da Oi, instituída em 2023, que tem como principais referências a Carta Internacional dos Direitos Humanos da ONU e seus instrumentos, a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Pacto Global da ONU e os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos.

A companhia também reforça esse compromisso por meio de seu Código de Ética e Conduta, que dispõe de cláusulas específicas sobre direitos humanos. Eventuais desvios podem ser reportados anonimamente por meio do Canal de Denúncias. Além disso, fornecedores e parceiros comerciais são avaliados por critérios de integridade relacionados a direitos humanos, e os contratos celebrados incluem cláusulas obrigatórias sobre o tema.

A Política de Direitos Humanos, os Canais de Denúncia e o Código de Ética e Conduta estão disponíveis publicamente no Portal ESG.

Pacto Ninguém se Cala

Reforçando nosso compromisso com a equidade de gênero, aderimos ao Pacto Ninguém Se Cala, iniciativa criada pelo Ministério Público de São Paulo (MPSP) e pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), que busca mobilizar organizações públicas e privadas no enfrentamento à violência contra a mulher. A proposta é promover debates, ações de conscientização e medidas efetivas voltadas para temas como o combate à violência doméstica e de gênero, a formação de redes de apoio e o enfrentamento à culpabilização da mulher, atuando diretamente no combate à cultura da violência e na construção de ambientes mais seguros e respeitosos.

inclusão digital e conectividade

GRI 3-3

A Oi surgiu como uma companhia preocupada em democratizar a inclusão digital e a conectividade a todos os brasileiros. Agora com o foco no B2B por meio da Oi Soluções, assumimos o compromisso de levar serviços de qualidade para empresas de todo Brasil, respeitando assim os nossos clientes corporativos e, por consequência, os clientes dos nossos clientes.

Além disso, nossas soluções corporativas oferecem soluções de conectividade para órgãos públicos, serviços essenciais ligados à Justiça, à Saúde e à Educação, assim como também a empresas de grande porte, espalhadas por todo território nacional.

Entre ações da Oi realizadas para democratizar a acessibilidade digital, estão:

- Documentação no Design System da companhia de boas práticas de inclusão para criação de sites e plataformas digitais;
- Utilização dos critérios de acessibilidade preconizados no Morga, o Manual Técnico Operacional de Implantação do Regulamento Geral de Acessibilidade estabelecido pela Anatel para as prestadoras de serviço de telecomunicações;
- O grupo de trabalho interno chamado Encontros pela Diversidade, que tem como objetivo, entre outros, capacitar a acessibilidade em áreas de tecnologia como UX (experiência do usuário), DEV (programação e desenvolvimento digital) e PO (gerente de produto);
- Medição do grau de acessibilidade para conteúdo web por meio de ferramentas disponíveis como o accessmonitor.acessibilidade.gov.pt e o Ases (Avaliador e Simulador de Acessibilidade em Sítios), esse último do governo federal.

No acordo com a Anatel para o período de transição da telefonia fixa, ratificamos nosso compromisso com a sociedade ao permanecer fornecendo um canal de comunicação com comunidades ribeirinhas e tribos indígenas.

comunidade

GRI 203-1

Em linha com o propósito de levar a vida digital para todos, investimos em projetos sociais, fornecendo voluntariamente infraestrutura e serviços de internet. Veja as principais iniciativas em 2024:

PopruaJud - Fornecemos internet para a conexão no PopruaJud, programa promovido pelo Tribunal Regional Federal da 2ª Região (TRF2), no Centro do Rio, para atendimento jurídico da população em situação de rua. O evento atraiu cerca de 1.400 pessoas, atendidas em mutirão organizado para tirar documentos, como certidão de nascimento e carteira de identidade. Também foi oferecido atendimento médico, veterinário, alimentos, roupas e cobertores.

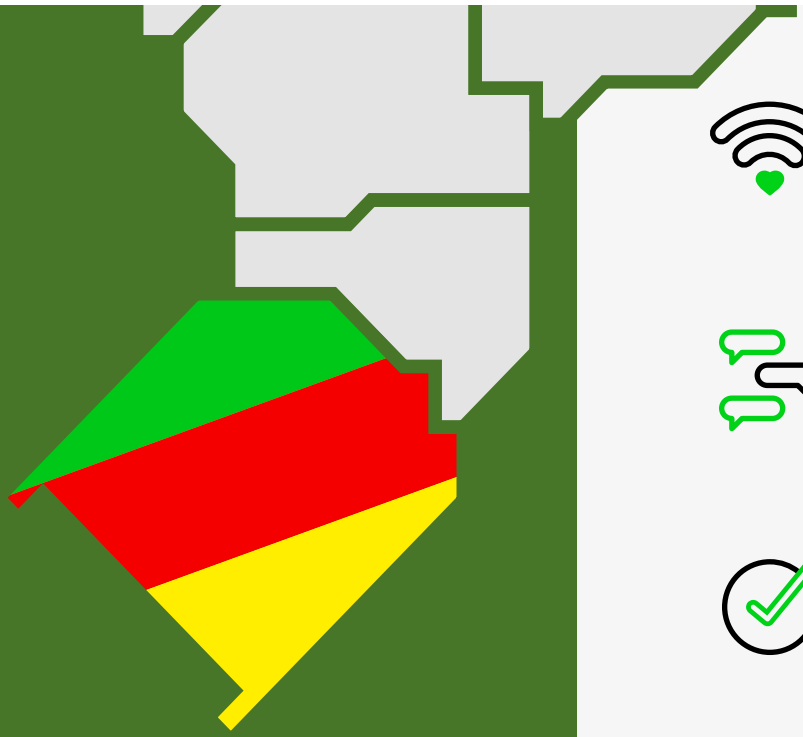
Escolas indígenas - A Oi implantou infraestrutura de conectividade em escolas indígenas da rede estadual do território Xukuru, no município de Pesqueira (PE), como parte de seu compromisso com a inclusão digital. A ação contemplou a oferta de serviços de internet e a distribuição de computadores para uso de docentes e discentes. O projeto tem como finalidade apoiar o desenvolvimento educacional por meio da tecnologia, promovendo acesso ao conhecimento em comunidades historicamente marginalizadas. A iniciativa também representa um reforço às políticas de inclusão e inovação na educação pública em regiões de difícil acesso.

Banda Larga nas Escolas - O Programa Banda Larga nas Escolas (PBLE) expandiu sua atuação para 15 novas escolas urbanas em 2024, alcançando 41.844 instituições nas cidades e beneficiando também 2.414 escolas em áreas rurais. Esses esforços garantiram acesso à internet de qualidade para milhares de estudantes e educadores, contribuindo para a capacitação e o fortalecimento da educação em todo o país.

Oi na Antártica - A Oi fornece o sistema de telecomunicações na Estação Comandante Ferraz, na Antártica, oferecendo conectividade essencial para pesquisas científicas e para o bem-estar dos profissionais na estação. O projeto apoia estudos sobre mudanças climáticas e inovação, fornecendo gratuitamente internet banda larga, telefonia fixa, TV por assinatura e wi-fi, mesmo em condições extremas.

> Implantamos infraestrutura de conectividade em escolas indígenas da rede estadual do território Xukuru

Oi Solidária - Ação no Rio Grande do Sul



Quando o Rio Grande do Sul enfrentou uma das maiores tragédias climáticas de sua história, a Oi esteve presente, demonstrando seu compromisso com a responsabilidade social e a resiliência em situações críticas. Com a campanha Oi Solidária, a companhia trabalhou para garantir a comunicação na região com ações emergenciais, isentou clientes de tarifas, além de colaborar com doações.

Veja as ações da corrente de solidariedade que a Oi promoveu nas cidades gaúchas afetadas pelas enchentes em abril e maio de 2024.

Wi-fi aberto - Garantimos a comunicação na região afetada, deixando o wi-fi com sinal aberto em abrigos no Rio Grande do Sul, permitindo assim a comunicação das pessoas desabrigadas. Também fornecemos acesso gratuito à internet pelos voluntários e órgãos públicos que atuam nos locais.

Sala de crise - A Oi reestruturou sua atuação técnica para manter a população conectada: mais de 1.200 eventos foram tratados pelas equipes de campo, 400 redes de dados foram restabelecidas e diversas regiões isoladas receberam rotas alternativas de conectividade.

Doações - Em uma ação solidária, nossos colaboradores arrecadaram R$ 80.780, valor que foi integralmente duplicado pela companhia, somando mais de R$ 161 mil em apoio direto a vítimas das enchentes. A mobilização incluiu também campanhas de doação de itens essenciais, em parceria com a Defesa Civil Estadual.

Isenção para clientes - A Oi implementou medidas de suporte aos seus clientes gaúchos como adiamento de vencimentos, isenção de tarifas e liberação de suspensões temporárias de serviço.

Gestão de pessoas - Oferecemos benefícios extras para os colaboradores afetados, tais como auxílio alimentação ampliado, suporte emocional, flexibilização de jornada e facilitação de crédito.

Cidades Provisórias - A Oi firmou um Termo de Cooperação com o governo do Rio Grande do Sul para fornecer acesso gratuito à internet por fibra óptica nos Centros Comunitários de Atendimento, conhecidos como Cidades Provisórias. Essas estruturas temporárias, localizadas em Porto Alegre e Canoas, tinham capacidade para abrigar até 3,8 mil pessoas afetadas pelas enchentes.

Oi Futuro

Em 2024, o Oi Futuro manteve seu propósito de conectar e impulsionar pessoas, ideias e organizações, promovendo soluções inovadoras e a aplicação criativa de tecnologias digitais em prol de futuros mais acessíveis e sustentáveis. Durante o ano, o instituto consolidou sua estratégia de sustentabilidade financeira por meio da diversificação de fontes de investimento, com foco na manutenção e evolução de seus principais programas.

Com 23 anos de trajetória, o instituto segue promovendo ações de impacto social e desenvolvendo programas e projetos nas áreas de Cultura, Educação e Inovação Social.

CULTURA

O centro cultural Futuros – Arte e Tecnologia, localizado no Rio de Janeiro, funciona como polo irradiador de projetos culturais em escala nacional do instituto. Em 2024 ele ampliou seu impacto, contando com 88 mil visitantes e o envolvimento direto de 100 artistas, promovendo o diálogo entre arte, ciência e tecnologia. A programação foi viabilizada por leis de incentivo e por parcerias com instituições, como o Consulado Geral da Bélgica no Rio de Janeiro, Firjan Sesi, Observatório de Favelas, Redes da Maré, Zucca Produções e Instituto Memória Musical Brasileira, entre outros.

As principais exposições realizadas no Futuros foram:

- **Casa Comum**, um manifesto visual que abordou a Amazônia como espaço de ancestralidade, cidades e rios;
- **Existência Numérica – Emergências,** que utilizou dados como linguagem artística para discutir as mudanças climáticas e o papel da ciência; e
- **Nós – Arte e Ciência por Mulheres,** uma mostra dedicada ao protagonismo feminino ao longo da história.

Educação

É no Programa Nave (Núcleo Avançado em Educação) que se concretizam as ações do Oi Futuro comprometidas com uma educação inovadora, focada no desenvolvimento de competências digitais e na ampliação de oportunidades para jovens em situação de vulnerabilidade.

79%
dos alunos formados pelo Nave em 2023 ingressaram no ensino superior

1,2MIL
educadores inscritos no curso de Cultura Digital para Educação Criativa

Em 2024, o Programa Nave – uma parceria entre a Oi, o Oi Futuro e os governos estaduais do Rio de Janeiro e de Pernambuco – completou 18 anos de atuação, consolidando-se como uma referência em educação pública de qualidade alinhada à inovação tecnológica. Presente em duas escolas públicas de Ensino Médio Integrado, o programa já formou mais de 4.100 estudantes desde 2006, sendo 269 alunos certificados em 2024 nos cursos técnicos de Programação de Jogos Digitais e Multimídia.

Um levantamento realizado com egressos de 2023 indicou que 79% dos alunos formados pelo programa ingressaram no Ensino Superior, desempenho muito superior à média nacional (37,4%). Dos que não seguiram para a universidade, metade já está inserida no mercado de trabalho. Entre todos os egressos, 41% possuem renda individual acima de dois salários mínimos, evidenciando o impacto social e a efetividade do programa.

Acompanhando as tendências da nova economia digital, o Oi Futuro atualizou a matriz curricular do curso de Programação de Jogos Digitais, incluindo uma trilha de formação em desenvolvimento Full Stack, em parceria com o Instituto Apis. A iniciativa visa ampliar a empregabilidade dos jovens e fortalecer a aderência da formação técnica às demandas do mercado.

Para expandir o alcance do Nave, o instituto também disponibiliza a plataforma EAD Órbita, voltada à formação continuada gratuita de educadores. Em 2024, a plataforma lançou o curso Robótica Codificada, que já registra mais de 600 inscritos. Uma nova parceria com o Consed (Conselho Nacional de Secretarias de Educação) permitiu levar cursos da plataforma para professores das regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste, com mais de 1.200 educadores inscritos no curso de Cultura Digital para Educação Criativa.

Outro destaque foi o projeto Nave em Órbita, patrocinado pela Lei Municipal de Incentivo à Cultura do Rio de Janeiro. A iniciativa oferece cursos gratuitos de criação de games para estudantes de escolas públicas a partir de 13 anos. Apenas no segundo semestre, o projeto beneficiou 55 jovens em curso intensivo presencial, além de contabilizar 203 alunos inscritos na trilha on-line de desenvolvimento de games.

Inovação Social

A segunda edição do programa MOVE_ MT, fruto de parceria com a Secretaria de Estado de Cultura, Esporte e Lazer de Mato Grosso (Secel/MT), concluiu a aceleração de 20 iniciativas selecionadas, totalizando mais de 2.100 horas de mentorias e capacitações em gestão, inovação, impacto social, comunicação, finanças e captação de recursos. Cinco organizações foram premiadas com intercâmbio no Oi Futuro e imersão no ecossistema criativo do Rio de Janeiro.

Já o programa Impulso, em sua quinta edição, foi realizado em parceria com o Instituto Ekloos, com patrocínio da Oi e da Lei Estadual de Incentivo à Cultura do Rio de Janeiro. A iniciativa beneficiou dez empreendimentos da economia criativa fluminense, oferecendo cerca de 1.200 horas de formações e mentorias personalizadas ao longo de nove meses. No total, o programa acelerou 80 empreendedores ao longo de suas cinco edições.

Musehum - Museu das Comunicações e Humanidades

Um dos destaques do ano do Oi Futuro foi a apresentação do Novo Plano Museológico do Musehum – Museu das Comunicações e Humanidades, que investiga o impacto das tecnologias de comunicação nas relações humanas, a partir do acervo brasileiro, que abrange desde o século 19 até as tecnologias emergentes, os fenômenos contemporâneos e os novos comportamentos. A instalação artística Futuros Plurais marcou esse lançamento, trazendo ao público os novos eixos de pesquisa e conteúdo do museu: letramento midiático, inteligência artificial, decolonização tecnológica e comunicação para sustentabilidade.

Em 2024, o Musehum recebeu mais de 7.900 visitantes em ações educativas, atendeu 241 instituições e garantiu transporte gratuito para mais de 60 grupos escolares da rede pública, com apoio da Lei Federal de Incentivo à Cultura.

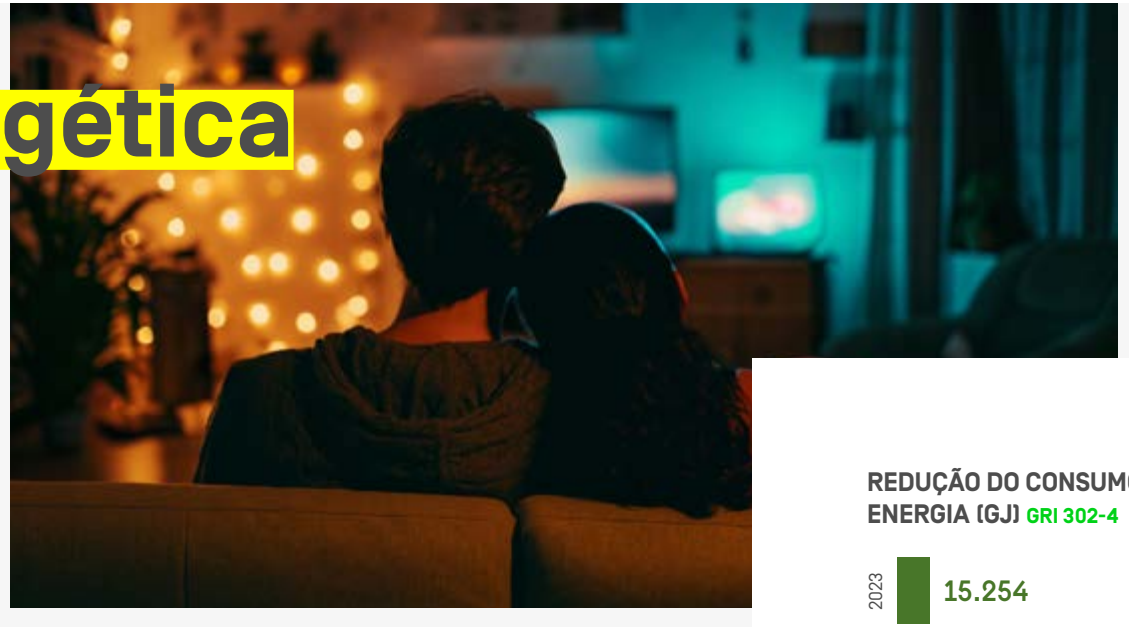
10

o jeito Oi de cuidar do meio ambiente

Nosso propósito de criar novos futuros não existe sem o compromisso de proteger o meio ambiente, mitigar nossos impactos e promover a ecoeficiência em nossas atividades. Aprimorar nossa atuação em relação ao meio ambiente é fundamental para a perenidade do negócio. Para isso, possuímos um Sistema de Gestão Ambiental (SGA) baseado nos requisitos da norma ISO 14.001, na legislação ambiental aplicável ao nosso negócio e em nossa Política de Meio Ambiente.

O SGA da Oi se desdobra em processos e procedimentos de responsabilidade de times diversos, que fazem o acompanhamento dos resultados periodicamente por meio de KPIs e reuniões de gestão. Os principais indicadores ambientais também são apresentados ao Comitê ESG.

eficiência energética e clima GRI 3-3, 201-2



A Oi, como uma empresa de serviços de telecomunicação e de alcance nacional, sempre figurou entre os maiores consumidores de energia do país.

A demanda energética da Oi, historicamente, se origina pelas atividades operacionais para funcionamento de grandes instalações, equipamentos tecnológicos de grande porte e refrigeração contínua. Com a ampla redução da demanda pelo serviço telefônico fixo comutado e as mudanças de tecnologia (como a desmobilização da rede de cobre), a empresa passou por um processo de replanejamento operacional, otimizando suas unidades e, consequentemente, reduzindo seu consumo de energia. Em 2024, a despesa energética da empresa caiu de R$ 475 milhões para R$ 384 milhões, uma economia de 19%.

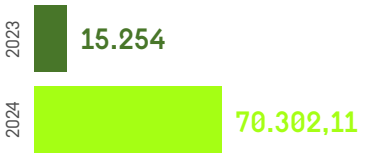
59,47%
da nossa matriz energética vem de fontes renováveis

A redução no consumo energético deve se acentuar ao longo do ano de 2025, como resultado das vendas de imóveis (bens reversíveis), do fim das atividades operacionais de serviços alienados e a intensificação da retirada da rede de cobre. A estimativa é de que as despesas fiquem em torno de R$ 180 milhões e, para 2026, caia para R$ 36 milhões.

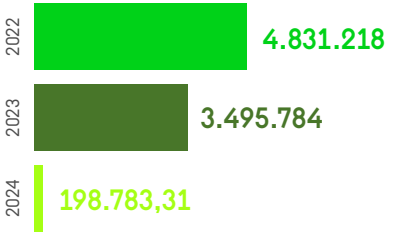
A tendência de queda no consumo e a busca por eficiência motivaram a Oi a encerrar contratos de longo prazo com usinas de geração distribuída – como as de biomassa, solares e pequenas centrais hidrelétricas. Eventualmente, para as unidades que são alimentadas em média tensão e possuem consumo significativo, a companhia ainda avalia a viabilidade de manter os contratos.

Diante desse cenário, a Oi encerrou o ano de 2024 com 59,47% de fontes renováveis em sua matriz energética.

REDUÇÃO DO CONSUMO DE ENERGIA (GJ) GRI 302-4



CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO (GJ) GRI 302-1



Nota: Os dados são baseados na gestão de faturas (Amee). A empresa não realiza venda do excedente de eletricidade, aquecimento, refrigeração ou vapor autogerado.

Emissões de GEE

Desde 2009, a Oi realiza anualmente o inventário de emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE), seguindo a metodologia do Programa Brasileiro do GHG Protocol.

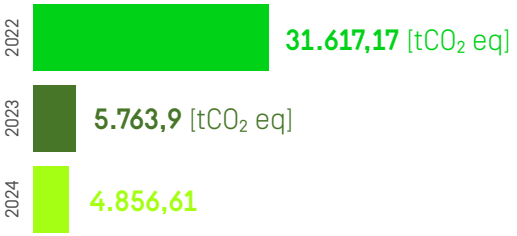
Entre as principais fontes de emissões de escopo 1, estão a nossa frota corporativa, extintores de incêndio, geradores de energia e as emissões fugitivas de aparelhos de refrigeração. As principais fontes de escopo 3 estão associadas à geração de resíduos sólidos, viagens de negócios (aéreas e terrestres) e transporte e distribuição de cargas contratadas pela Oi (*downstream*) e por nossos fornecedores (*upstream*).

Diante de um cenário de tantas mudanças de estrutura e principalmente de atividades operacionais, não foi possível estabelecermos metas de redução de emissões. Acreditamos que isso só seja possível ao final da Recuperação Judicial, quando um cenário operacional esteja definido e estabelecido. Mesmo assim, temos buscado implementar ações que visam a redução das nossas emissões de GEE, como a substituição de combustíveis fósseis por renováveis na frota (considerando o valor de mercado de cada UF), utilização de fontes de energia renováveis, substituição de equipamentos obsoletos por novos mais econômicos, adensamento operacional, reciclagem de resíduos, otimização de atividades logísticas, entre outras.

Como resultado das ações de redução e as mudanças operacionais ocorridas em 2024, alcançamos uma redução de 16% nas emissões de escopo 1 comparado ao ano anterior. As emissões de escopo 2 (escolha de compra) tiveram um aumento de 10%, mesmo com a redução de consumo, devido ao fator de emissão do Sistema Integrado Nacional ter sido maior para 2024 em relação à 2023. Já as emissões de escopo 3 alcançaram uma redução de 66%, impactadas principalmente pela redução do transporte *downstream* diante da descontinuidade de distribuição de equipamentos dos serviços alienados.

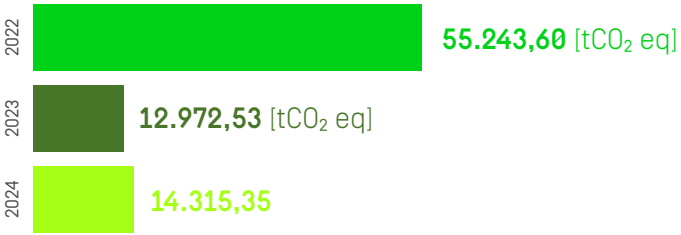
16%
foi a redução nas emissões do escopo 1 em relação a 2023

EMISSÕES DIRETAS DE GASES DE EFEITO ESTUFA (ESCOPO 1) GRI 305-1



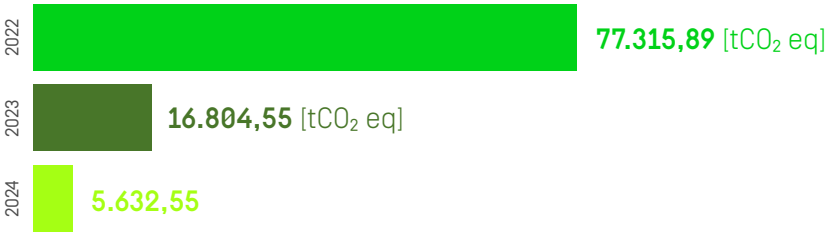
Os gases incluídos no cálculo: CO_2, R-410a e R-407b

EMISSÕES INDIRETAS DE GASES DE EFEITO ESTUFA PROVENIENTES DA AQUISIÇÃO DE ENERGIA – ABORDAGEM POR ESCOLHA DE COMPRA (ESCOPO 2) GRI 305-2



Os gases incluídos no cálculo: CO_2
Abordagem de consolidação: escolha de compra

OUTRAS EMISSÕES INDIRETAS DE GASES DE EFEITO ESTUFA (ESCOPO 3) GRI 305-3



Os gases incluídos no cálculo: CO_2

INTENSIDADE DE EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE) GRI 305-4

	2022	2023	2024
RECEITA LÍQUIDA			
Emissões totais	0,013	0,005	0,005
TOTAL DE EMPREGADO			
Emissões totais	0,026	0,012	14,10
ENERGIA CONSUMIDA (MWH)			
Emissões totais	-	-	-
UNIDADES GERADORAS DE RENDA (EM MILHARES DE UGRS)			
Emissões totais	0,004	0,012	0,005

Houve diminuição das emissões de 2023 para 2024, porém devido a grande redução no número de colaboradores, impactou no resultado final da intensidade, gerando um número final maior que os anos anteriores.

REDUÇÃO DE EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA GRI 305-5

	2022	2023	2024
Reduções provenientes de emissões diretas (Escopo 1)	-25.166,10	-51.020	-907
Reduções provenientes de emissões indiretas da aquisição de energia (Escopo 2)	-117.583,10	-142.902	+1.343
Reduções provenientes de outras emissões indiretas (Escopo 3)	59.724,23	-788	-11.172
Total de reduções de emissões de GEE	-83.024,94	-194.710	-10.735

Abordagem de consolidação: escolha de compra.

EMISSÕES DE SUBSTÂNCIAS DESTRUIDORAS DA CAMADA DE OZÔNIO (SDO) GRI 305-6

	2022	2023	2024
TIPO DE SUBSTÂNCIA			
HCFC-22	54,7	0,29	0,17
HCFC-141B	2,43	0,01	0,01

A fonte dos fatores de emissão e a metodologia utilizada foram o Programa Brasileiro GHG Protocol e a Ferramenta de Cálculo, Ciclo 2024.

mudanças climáticas

As mudanças climáticas já são uma realidade que impactam a sociedade global. Em 2024, enfrentamos eventos climáticos extremos no Brasil, como as enchentes do Rio Grande do Sul, a seca na Amazônia, os incêndios no Pantanal, tempestades em São Paulo e na região Sul, entre outras.

Apesar do comprometimento da Oi com uma economia de baixo carbono e nossos esforços para mitigar nossa contribuição com as mudanças climáticas, estamos sujeitos a riscos inerentes desse cenário.

Desde 2022 incluímos no portfólio de riscos corporativos da companhia fatores relacionados às mudanças climáticas. Em 2023, passamos a adotar as recomendações da TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) em nossa gestão de riscos e oportunidades climáticos, a fim de melhorar nossa estratégia e governança para o tema.

Essa medida trouxe maior robustez à governança ambiental da companhia, permitindo avanços estratégicos nessa frente. Identificamos riscos físicos relacionados a eventos extremos como inundações, vendavais e ciclones, que podem comprometer a infraestrutura e a continuidade dos serviços. Muitos desses riscos infelizmente se materializaram nas enchentes no Rio Grande do Sul.

Destacamos ainda o aumento da temperatura, com impacto nos custos de refrigeração; e a escassez hídrica, que pode elevar os custos energéticos. Do ponto de vista regulatório, há riscos associados à possível taxação de emissões de GEE e ao não cumprimento de padrões exigidos. Por outro lado, enxergamos oportunidades significativas em inovação, desenvolvimento de novos mercados, soluções sustentáveis e avanços na transição energética.

Mantivemos nosso reporte anual ao CDP (Carbon Disclosure Project) sobre Mudanças Climáticas, para o qual mantivemos a nota de B-, e incluímos pela primeira vez o reporte de desempenho ambiental relacionado à Segurança Hídrica, para o qual obtivemos a nota C.

Informações detalhadas sobre a incorporação das recomendações da TCFD estão disponíveis no Portal ESG da Oi

gestão de resíduos

Além da conformidade com a Política Nacional de Resíduos Sólidos ou mitigação de possíveis impactos ambientais, para a Oi a gestão de resíduos é um fator estratégico. Nosso objetivo é reduzir o descarte e valorizar os materiais que, de fato, precisam ser descartados. O time de logística possui metas, tanto para recondicionamento de equipamentos, quanto para encaminhamento de materiais para reciclagem.

Para alcançá-las, foram estabelecidos um laboratório e uma equipe dedicada para recondicionar os equipamentos que retornam dos clientes, evitando o custo da compra de novos equipamentos e o descarte do material no meio ambiente. São *modems,* terminais de redes de fibra ótica (ONT), roteadores e alguns equipamentos operacionais. Em 2024, foram recuperados cerca de 400 mil equipamentos, totalizando uma economia de R$ 51 milhões. Com a venda da unidade de negócio de fibra residencial, essa atividade deixou de existir na Companhia.

Já os resíduos recicláveis oriundos de atividades operacionais - chamados de sucata mista – e os cabos de cobre desmobilizados são vendidos para empresas que comercializam essa matéria-prima para outras indústrias. Nessa operação, em 2024, foram mais de 90 mil toneladas de metais, plásticos, papelão e outros materiais encaminhados para reciclagem, resultando em mais de R$ 500 milhões de receita com sua venda.

Em 2024, foram mais de 90 mil toneladas de metais, plásticos, papelão e outros materiais encaminhados para reciclagem

400 MIL
equipamentos
foram recuperados

uso da água

GRI 303-1

Na Oi, o consumo de água está restrito às rotinas operacionais dos prédios administrativos e comerciais, como uso humano, sanitários, irrigação de jardins, limpeza, climatização e sistemas de combate a incêndios. Nos escritórios, a companhia faz uso de soluções ecoeficientes, como temporizadores e redutores de fluxo, para minimizar desperdícios. Os recursos hídricos utilizados são provenientes da rede pública, poços artesianos e profundos. O descarte da água ocorre via rede de esgoto das concessionárias locais.

Em 2024, captamos 39,01 megalitros de água subterrânea e 790,39 megalitros de fontes terceiras, totalizando 829,4 megalitros o que representa uma redução de 11% em relação ao ano anterior. Desse total, 5,9% são provenientes de áreas de estresse hídrico (estados da BA, PI, CE e RN), conforme levantamento realizado pelo World Resources Institute (WRI) do Brasil.

A companhia faz uso de soluções ecoeficientes, como temporizadores e redutores de fluxo

11

caderno de indicadores

Menu de indicadores

2-6	306-1
2-7	306-2
2-8	306-3
2-10	306-5
2-11	308-1
2-12	401-1
2-13	401-2
2-15	401-3
2-16	403-1
2-17	403-2
2-18	403-3
2-19	403-4
2-20	403-7
2-21	403-8
2-23	403-9
2-24	403-10
2-25	404-1
2-26	404-3
2-27	405-1
2-30	405-2
201-2	406-1
201-4	407-1
202-1	408-1
202-2	409-1
204-1	413-1
205-1	413-2
205-2	414-1
205-3	415-1
303-3	417-3
303-5	418-1

Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais GRI 2-6

A organização atua no setor de tecnologia e comunicações, prestando serviços de internet, software e serviços de TI e de telecomunicações, transmissão de voz e comunicação de dados em banda larga, serviços de Acesso Condicionado (SeAC), que oferece serviços de TV por assinatura nas tecnologias DTH e IPTV, e serviços de TIC, provedor Internet e Call Center.

A Oi investe no relacionamento com seus fornecedores estratégicos, para desenvolver parcerias sólidas e de longo prazo. Podem-se classificar como estratégicos os fornecedores de materiais, equipamentos e serviços de rede (e fábrica de software).

Em 2024, tínhamos 52.488 fornecedores ativos, nacionais e internacionais, de pequeno, médio e grande porte, para os quais foram pagos R$ 12.516 milhões

Quanto aos parceiros, a Companhia é dependente de alguns fornecedores estratégicos de equipamentos, materiais e serviços, como a V.tal Rede Neutra de Telecomunicações S.A., Serede - Serviços de Rede S.A e Telemont Engenharia de Telecomunicações S.A., necessários para o desenvolvimento e expansão de seu negócio.

Empregados GRI 2-7

NÚMERO TORTAL DE EMPREGADOS POR REGIÃO E GÊNERO GRI 2-7

	2022			2023			2024		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Norte	1	96	97	121	52	173	86	38	124
Nordeste	561	309	870	422	207	629	323	154	477
Centro-oeste	542	209	751	401	161	562	310	116	426
Sudeste	2.106	1.517	3.623	1.464	1.124	2.588	1.081	811	1.892
Sul	437	221	658	264	135	399	190	100	290
Total	3.647	2.352	5.999	2.672	1.679	4.351	1.990	1.219	3.209

Menu de indicadores

2-6 306-1
2-7 306-2
2-8 306-3
2-10 306-5
2-11 308-1
2-12 401-1
2-13 401-2
2-15 401-3
2-16 403-1
2-17 403-2
2-18 403-3
2-19 403-4
2-20 403-7
2-21 403-8
2-23 403-9
2-24 403-10
2-25 404-1
2-26 404-3
2-27 405-1
2-30 405-2
201-2 406-1
201-4 407-1
202-1 408-1
202-2 409-1
204-1 413-1
205-1 413-2
205-2 414-1
205-3 415-1
303-3 417-3
303-5 418-1

Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

NÚMERO DE EMPREGADOS POR TIPOS DE CONTRATO E GÊNERO GRI 2-7

	2022			2023			2024		
	PRAZO INDETERMINADO (2-7 B.I)	PRAZO DETERMINADO (2-7 B.II)	TOTAL	PRAZO INDETERMINADO (2-7 B.I)	PRAZO DETERMINADO (2-7 B.II)	TOTAL	PRAZO INDETERMINADO (2-7 B.I)	PRAZO DETERMINADO (2-7 B.II)	TOTAL
Homens	3.837	4	3.841	2.672	0	2.672	1.990	0	1.990
Mulheres	2.352	3	2.355	1.679	0	1.679	1.219	0	1.219
Total	6.189	7	6.196	4.351	0	4.351	3.209	0	3.209

NÚMERO DE EMPREGADOS POR TIPOS DE CONTRATOS E REGIÃO GRI 2-7

	2022			2023			2024		
	PRAZO INDETERMINADO (GRI 2-7 B.I)	PRAZO DETERMINADO (GRI 2-7 B.II)	TOTAL	PRAZO INDETERMINADO (GRI 2-7 B.I)	PRAZO DETERMINADO (GRI 2-7 B.II)	TOTAL	PRAZO INDETERMINADO (GRI 2-7 B.I)	PRAZO DETERMINADO (GRI 2-7 B.II)	TOTAL
Norte	870	0	870	173	0	173	124	0	124
Nordeste	287	0	287	629	0	629	477	0	477
Centro-oeste	751	0	751	562	0	562	426	0	426
Sudeste	3.623	7	3.630	2.588	0	2.588	1.892	0	1.892
Sul	658	0	658	399	0	399	290	0	290
Total	6.189	7	6.196	4.351	0	4.351	3.209	0	3.209

NÚMERO DE EMPREGADOS POR TIPO DE EMPREGO E GÊNERO GRI 2-7

	2022			2023			2024		
	TEMPO INTEGRAL (GRI 2-7 B.IV)	PERÍODO PARCIAL (GRI 2-7 B.V)	TOTAL	TEMPO INTEGRAL (GRI 2-7 B.IV)	PERÍODO PARCIAL (GRI 2-7 B.V)	TOTAL	TEMPO INTEGRAL (GRI 2-7 B.IV)	PERÍODO PARCIAL (GRI 2-7 B.V)	TOTAL
Homens	3.837	0	3.837	2.672	0	2.672	1.990	0	1.990
Mulheres	2.352	0	2.352	1.679	0	1.679	1.219	0	1.219
Total	6.189	0	6.189	4.351	0	4.351	3.209	0	3.209

Menu de indicadores

2-6 306-1
2-7 306-2
2-8 306-3
2-10 306-5
2-11 308-1
2-12 401-1
2-13 401-2
2-15 401-3
2-16 403-1
2-17 403-2
2-18 403-3
2-19 403-4
2-20 403-7
2-21 403-8
2-23 403-9
2-24 403-10
2-25 404-1
2-26 404-3
2-27 405-1
2-30 405-2
201-2 406-1
201-4 407-1
202-1 408-1
202-2 409-1
204-1 413-1
205-1 413-2
205-2 414-1
205-3 415-1
303-3 417-3
303-5 418-1

Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

NÚMERO DE EMPREGADOS POR TIPO DE EMPREGO E REGIÃO GRI 2-7

	2022			2023			2024		
	TEMPO INTEGRAL (GRI 2-7 I.V)	TEMPO PARCIAL (GRI 2-7 V)	TOTAL	TEMPO INTEGRAL (GRI 2-7 I.V)	TEMPO PARCIAL (GRI 2-7 V)	TOTAL	TEMPO INTEGRAL (GRI 2-7 I.V)	TEMPO PARCIAL (GRI 2-7 V)	TOTAL
Norte	870	0	870	173		173	124	0	124
Nordeste	287	0	287	629		629	477	0	477
Centro-oeste	751	0	751	562		562	426	0	426
Sul	3.623	0	3.623	2.588		2.588	1.892	0	1.892
Sudeste	568	0	568	399		399	290	0	290
Total	6.189	0	6.189	4.351	0	4.351	3.209	0	3.209

Nota: Os dados foram retirados da planilha de Headcount que espelha as informações do sistema de cadastro de funcionários da empresa, a metodologia utilizada foi a contagem direta, com dados comtemplados ao final do período de relato. Contabilizamos somente colaboradores efetivos e com prazo de contrato indeterminado. De 2023 para 2024 a empresa passou por reestruturação, causando uma diminuição no quantitativo entre os períodos relatados.

Trabalhadores que não são empregados GRI 2-8

NÚMERO TOTAL DE TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS, MAS QUE PRESTAM SERVIÇO PARA A EMPRESA GRI 2-8

2023			2024		
RELAÇÃO CONTRATUAL	TIPO DE TRABALHO REALIZADO	TOTAL	RELAÇÃO CONTRATUAL	TIPO DE TRABALHO REALIZADO	TOTAL
Aprendizes	-	44	Aprendizes	-	4
Estagiário	-	50	Estagiário	-	33
Terceirizado	Vendas e atendimentos	17.312	Terceirizado	Vendas e Atendimento	12.054
Terceirizado	Operações e Tecnologia	14.326	Terceirizado	Operações e Tecnologia	10.737
Terceirizado	Suporte	3.666	Terceirizado	Suporte	2.462
TOTAL		35.398	TOTAL		25.290

Nota: A metodologia utilizada para contabilizar o número de trabalhadores foi contagem direta, a empresa contabiliza todos os trabalhadores que não são empregados, incluindo em tempo integral e parcial, o número de trabalhadores tem como base os dados contemplados ao término do período de relato. Devido às reestruturações na empresa no período entre 2023 e 2024, houve diminuição no quadro de funcionários e terceirizados.

Menu de indicadores

2-6 306-1
2-7 306-2
2-8 306-3
2-10 306-5
2-11 308-1
2-12 401-1
2-13 401-2
2-15 401-3
2-16 403-1
2-17 403-2
2-18 403-3
2-19 403-4
2-20 403-7
2-21 403-8
2-23 403-9
2-24 403-10
2-25 404-1
2-26 404-3
2-27 405-1
2-30 405-2
201-2 406-1
201-4 407-1
202-1 408-1
202-2 409-1
204-1 413-1
205-1 413-2
205-2 414-1
205-3 415-1
303-3 417-3
303-5 418-1

Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança GRI 2-10

Para a nomeação e seleção de conselheiros para o mais alto órgão de governança e seus comitês, a empresa considera as seguintes diretrizes: perfil de competências; transparência; diversidade; avaliação de candidatos; independência; tempo e dedicação. O processo inclui o envolvimento dos *stakeholders,* diversidade, independência, competências e experiência e envolvimento da alta administração.

A nossa Política de Indicação de membros para o Conselho de Administração busca garantir que a composição do órgão seja adequada e alinhada às melhores práticas de governança corporativa e à legislação. Serão considerados para a composição do Conselho de Administração candidatos que, além de atenderem aos requisitos legais, regulamentares e estatuários em vigor, tenham trajetória profissional reconhecida, sejam altamente qualificados, com sólida experiência seja técnica, profissional ou acadêmica, tenham disponibilidade de tempo para o exercício da função e alinhamento e comprometimento com os valores da Companhia. Ela também orienta que, entre os critérios de seleção, se leve em consideração aspectos de diversidade, incluindo, mas não limitadas a questões como conhecimento, experiências, faixa etária, origem étnica e gênero.

Presidente do mais alto órgão de governança GRI 2-11

O presidente do mais alto órgão de governança ocupa um cargo executivo na própria organização. Em 2024, Paul Stewart Aronzon, conselheiro independente, foi eleito presidente do órgão em Assembleia Geral Extraordinária.

Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos GRI 2-12

O mais alto órgão de governança – o Conselho de Administração - é responsável por definir o direcionamento estratégico e promover o interesse social da Companhia, estabelecendo o propósito, a visão, as atitudes e os compromissos. Responde, também, pela aprovação das políticas corporativas, do orçamento anual, das metas e estratégias, dentre elas as iniciativas relacionadas à agenda ESG. Temas relacionados a impactos na economia, meio ambiente e pessoas são abordados sempre que necessário pelo Conselho de Administração. Ele também participa da supervisão dos processos de identificação e gestão de impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas, assim como na análise da eficácia dos resultados. O Conselho de Administração acompanha ainda o *status* das metas e estratégias definidas anualmente, dentre elas, as iniciativas relacionadas à agenda ESG.

Os diretores executivos também possuem um papel importante na definição e na atualização das diretrizes relacionadas ao desenvolvimento sustentável, atuando na estratégia, na implementação e supervisão de planos de ação, comunicação e definição da missão e valores.

Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos GRI 2-13

O Conselho de Administração delega responsabilidade pela gestão dos impactos da organização para um executivo, que tem como responsabilidade desenvolver e implementar estratégias de sustentabilidade; avaliar e monitorar o desempenho sustentável; garantir *compliance* com regulamentações e normas; integrar a sustentabilidade em processos e operações; promover o engajamento de partes interessadas; desenvolver iniciativas sustentáveis; publicar relatórios de sustentabilidade; educar e conscientizar; promover inovação e pesquisa; fazer avaliação de riscos e oportunidades.

Conflitos de interesse GRI 2-15

Para prevenir e mitigar conflitos de interesse, a Oi adota processos como: políticas e procedimentos claros; educação e treinamento; revisão dos casos pelo comitê de ética; transparência por meio de registros claros de todas as decisões; revisão regular das políticas e dos procedimentos.

Os conflitos de interesse são revelados aos *stakeholders,* como a participação cruzada em outros órgãos de administração, existência de acionistas controladores, partes relacionadas, suas relações, transações e saldos pendentes e participação acionária cruzada com fornecedores e outros *stakeholders*

Menu de indicadores

2-6 306-1
2-7 306-2
2-8 306-3
2-10 306-5
2-11 308-1
2-12 401-1
2-13 401-2
2-15 401-3
2-16 403-1
2-17 403-2
2-18 403-3
2-19 403-4
2-20 403-7
2-21 403-8
2-23 403-9
2-24 403-10
2-25 404-1
2-26 404-3
2-27 405-1
2-30 405-2
201-2 406-1
201-4 407-1
202-1 408-1
202-2 409-1
204-1 413-1
205-1 413-2
205-2 414-1
205-3 415-1
303-3 417-3
303-5 418-1

Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

O nosso Estatuto Social e o Regimento Interno do Conselho de Administração estabelecem que os membros do Conselho de Administração devem se abster de participar e votar em deliberações relacionadas a assuntos nos quais tenham interesse conflitante com a empresa. Além disso, a Companhia possui uma Política para Transações com Partes Relacionadas e Situações Envolvendo Conflito de Interesses, que exige que qualquer conflito seja declarado e que os envolvidos se abstenham de participar das discussões e deliberações sobre o assunto. Se algum membro não se declarar impedido, outro membro pode fazê-lo, e a situação será decidida por maioria de votos, com todas as manifestações registradas na ata da reunião.

Comunicação de preocupações cruciais GRI 2-16

As preocupações cruciais são comunicadas ao mais alto órgão de governança, por meio de relatórios e apresentações periódicas; reuniões formais de diretoria; relatórios de auditoria interna e externa; atualizações regulares da alta administração; relatórios de riscos e conformidade; representações de desempenho financeiro; análises estratégicas e planos de negócios; relatórios de sustentabilidade e responsabilidade social corporativa; comunicação de crises e emergências. O número de preocupações cruciais relatadas em 2024 foram 36, sendo elas de natureza econômica e de governança.

A Diretoria Executiva reportou mensalmente ao Conselho de Administração as principais notícias envolvendo a Companhia, os projetos estratégicos e questões críticas ocorridas na Oi, relacionadas a naturezas diversas, como o desempenho financeiro, assuntos operacionais, jurídicos, regulatórios e comerciais.

Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança GRI 2-17

Não houve, no período do reporte, nenhuma iniciativa da Companhia de treinamento das habilidades do Conselho de Administração sobre desenvolvimento sustentável.

Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança GRI 2-18

A organização avalia o mais alto órgão de governança em relação ao seu desempenho na supervisão dos impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas, por meio de autoavaliação dos membros, que é realizada anualmente e de forma independente.

A partir da identificação de desafios, oportunidades de melhoria, mapeamento das ações necessárias e do acompanhamento de sua implementação, a Companhia continua aperfeiçoando a dinâmica do Conselho.

Políticas de remuneração GRI 2-19

A remuneração dos membros da alta governança da Companhia é estruturada em componentes fixos e variáveis, conforme as atribuições específicas de cada órgão. No caso do Conselho de Administração, a remuneração fixa é composta por honorários base mensais, acrescidos de valores adicionais determinados pela função exercida pelos conselheiros, seja como presidente, vice-presidente, seja como membros que coordenam ou participam de comitês de assessoramento, e a definição dos valores considera pesquisas de mercado. Em 2024, os conselheiros não participaram de nenhum plano de incentivo de curto ou longo prazo.

A remuneração do Conselho Fiscal é constituída exclusivamente por honorários fixos mensais. Os membros suplentes são remunerados apenas nos casos em que substituem os titulares por vacância, impedimento ou ausência.

No que diz respeito à Diretoria Estatutária, a Companhia adota como estratégia o posicionamento da remuneração fixa em linha com a mediana de mercado, buscando garantir competitividade. Essa remuneração anual contempla o equivalente a 13,33 salários, considerando 13º, férias e o adicional de um terço.

Quanto à remuneração variável, ela é oferecida aos diretores estatutários e à alta liderança por meio de incentivos de curto prazo, como bônus anuais vinculados ao desempenho da Companhia em indicadores financeiros e operacionais, conforme o orçamento aprovado pelo Conselho de Administração. Em 2024, no entanto, os diretores estatutários não participaram de planos de incentivo de longo prazo.

Menu de indicadores

2-6 306-1
2-7 306-2
2-8 306-3
2-10 306-5
2-11 308-1
2-12 401-1
2-13 401-2
2-15 401-3
2-16 403-1
2-17 403-2
2-18 403-3
2-19 403-4
2-20 403-7
2-21 403-8
2-23 403-9
2-24 403-10
2-25 404-1
2-26 404-3
2-27 405-1
2-30 405-2
201-2 406-1
201-4 407-1
202-1 408-1
202-2 409-1
204-1 413-1
205-1 413-2
205-2 414-1
205-3 415-1
303-3 417-3
303-5 418-1

Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

Em relação ao bônus de atração ou pagamentos de incentivos ao recrutamento, a empresa utiliza pontualmente a prática de Hiring Bônus, com o objetivo de atrair um determinado executivo e compensá-lo por uma eventual perda ao sair de outra companhia para integrar nosso time.

A Política de Remuneração dos Administradores e Membros do Conselho Fiscal está disponível publicamente no Portal de RI.

Processo para determinação da remuneração GRI 2-20

O processo para desenvolvimento das políticas de remuneração inclui: estabelecimento de objetivos e filosofia de remuneração; formação do comitê de remuneração; revisões periódicas; análise de mercado; desenvolvimento de pacotes de remuneração; avaliações de desempenho. O comitê de remuneração é quem supervisiona esse processo.

As opiniões dos *stakeholders* (incluindo acionistas) são consideradas por meio de pesquisas e consultas, consultores independentes de remuneração, consultores de governança e assembleia geral de acionistas.

PROPORÇÃO DA REMUNERAÇÃO TOTAL ANUAL GRI 2-21

	2022	2023	2024
Remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização	294.237	1.391.400	3.183.600
Remuneração total anual média de todos os empregados da organização, exceto a remuneração do indivíduo mais bem pago	185.041	116.047	118.290
Proporção	1,59	11,99	26,91

PROPORÇÃO DO AUMENTO NA REMUNERAÇÃO GRI 2-21

	2022	2023	2024
Aumento percentual da maior remuneração paga (%)	-75,54	-2,89	128,81
Aumento percentual da remuneração total média (%)	94,93	29,4	2,45
Proporção do aumento percentual da maior remuneração paga pelo aumento percentual da remuneração total média	-0,8	-0,1	52,58

Nota: Os dados se referem ao valor de salário anual de cada colaborador, considerando os meses ativos, e encargos de férias e 13° salário, acrescido das variáveis de PLR recebidos no ano de referência. Nestes números, foram considerados os colaboradores ativos no mês de dezembro dos respectivos anos.

A maior remuneração paga em 2024 não se refere ao mesmo colaborador informado em 2023 e não houve pagamento de Bônus Executivos em 2024.

Compromissos de política GRI 2-23

A Oi possui diversas políticas corporativas, incluindo uma Política de Sustentabilidade, aprovada pelo CA, que abrange diversos temas: princípios do Pacto Global, desenvolvimento social, preservação do meio ambiente, combate às mudanças climáticas, gestão ética e transparente, conformidade legal, diversidade e inclusão, desenvolvimento profissional, saúde segurança e bem-estar dos colaboradores, seleção de fornecedores, investimento social privado, gestão ambiental responsável e privacidade de dados.

Temo ainda as políticas de Meio Ambiente e Política de Direitos Humanos. Tanto a Política de Sustentabilidade como a de Direitos Humanos fazem menção à Declaração Universal dos Direitos Humanos e aos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU.

Todos os compromissos das políticas, aprovados pelo Conselho de Administração, se relacionam a instrumentos intergovernamentais reconhecidos internacionalmente, e outros documentos específicos que firmam compromissos com o respeito aos direitos humanos.

Menu de indicadores

2-6 306-1
2-7 306-2
2-8 306-3
2-10 306-5
2-11 308-1
2-12 401-1
2-13 401-2
2-15 401-3
2-16 403-1
2-17 403-2
2-18 403-3
2-19 403-4
2-20 403-7
2-21 403-8
2-23 403-9
2-24 403-10
2-25 404-1
2-26 404-3
2-27 405-1
2-30 405-2
201-2 406-1
201-4 407-1
202-1 408-1
202-2 409-1
204-1 413-1
205-1 413-2
205-2 414-1
205-3 415-1
303-3 417-3
303-5 418-1

Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

Os compromissos com a conduta empresarial responsável se aplicam a todas as atividades da organização e as suas relações de negócio e são comunicados aos trabalhadores, parceiros comerciais e outras partes relevantes por meio de comunicados internos, no site, em relatórios anuais, em documentos oficiais, treinamentos e no Código de Ética e Conduta. As políticas estão disponíveis para consulta ao público, em https://www.oi.com.br/esg/transparencia/

Incorporação de compromissos de políticas GRI 2-24

A organização delega responsabilidades para a implementação dos compromissos nos diferentes níveis organizacionais, por meio de definição de metas e compromissos claros, identificação dos níveis de hierarquia que estarão envolvidos e atribuindo responsabilidades de acordo com as habilidades e competências. Também são estabelecidas autoridade e prestação de contas, comunicadas as responsabilidades de forma eficaz e instalado um sistema de acompanhamento. Dessa forma, promovemos a colaboração e o trabalho em equipe, ajustando as responsabilidades conforme necessário, reconhecendo e recompensando o desempenho e avaliando periodicamente o processo de delegação.

Para integrar os compromissos nas estratégias organizacionais, são estabelecidos procedimentos operacionais, treinamentos, avaliação de impacto, devida diligência (*due diligence*), responsabilidade clara, definição de KPIs, monitoramento e revisão contínua, e prestação de contas.

A organização implementa seus compromissos nas suas relações de negócios, por meio de seleção criteriosa de parceiros de negócios, inclusão de cláusulas contratuais, auditorias e monitoramento, treinamento e capacitação, comunicação aberta e transparente, incentivos e recompensas, resolução de problemas e melhorias contínuas, divulgação de relatórios de sustentabilidade, integração na cadeia de suprimentos e avaliação periódica de parceiros de negócios.

A Oi ainda oferece treinamentos para a implementação de seus compromissos, como o Conformidade na sua Mão, ESG, Vieses Inconscientes e diversos cursos do Academy, do Pacto Global.

Processos para reparar impactos negativos GRI 2-25

A organização tem compromissos para reparação de impactos negativos que a organização identifica que causou ou contribuiu para causar.

Para indisponibilidade de rede, problemas na fatura, serviço contratado, problemas técnicos, agendamento de vista técnica e atendimento, disponibilizamos nossos canais de atendimento ao cliente. Para fraude, corrupção, não conformidade com o código de ética, violação de políticas corporativas, de direitos humanos e de leis, temos nosso Canal de Denúncias, em que é possível o registro em inglês/português. Para direito que nossos clientes sejam atendidos com respeito, atenção, dignidade e qualidade, oferecemos canais de atendimento pelo telefone, on-line e via WhatsApp. Nossa Ouvidoria trabalha em busca de soluções efetivas para cada pedido, acompanha de perto o andamento das demandas e está sempre atenta a oportunidades de melhoria e evolução dos processos de atendimento.

Para cada queixa, tratamos com seriedade e buscamos aprender com o erro, na maior velocidade possível, para que impactos negativos não se repitam.

Há ainda reclamações que podem ser registradas em canais externos, como no Juizado Especial Cível, Agência Nacional de Telecomunicações e Procon. A Oi tem total interesse em solucionar esses casos, contando para isso com times especializados para cada categoria de demanda.

Os *stakeholders* relacionados aos mecanismos de queixas, são envolvidos na concepção, revisão, operação e melhoria desses mecanismos, todos os canais de comunicação e queixas possuem a opção de receber reclamações, sugestões e elogios por parte dos usuários (clientes e sociedade civil). Todos esses pontos são avaliados pelos times responsáveis e quando há a possibilidade/viabilidade, mudanças são implementadas. Adicionalmente, para os canais de atendimento, contamos com pesquisa de NPS, em que clientes também podem opinar sobre oportunidades de melhoria.

Tivemos em 2024 um total de 781 queixas, referentes apenas ao Canal de Denúncias e, destas, apenas 18% foram procedentes/parcialmente procedentes. Todos os outros casos foram devidamente tratados e encaminhados para as áreas responsáveis.

Menu de indicadores

2-6 306-1
2-7 306-2
2-8 306-3
2-10 306-5
2-11 308-1
2-12 401-1
2-13 401-2
2-15 401-3
2-16 403-1
2-17 403-2
2-18 403-3
2-19 403-4
2-20 403-7
2-21 403-8
2-23 403-9
2-24 403-10
2-25 404-1
2-26 404-3
2-27 405-1
2-30 405-2
201-2 406-1
201-4 407-1
202-1 408-1
202-2 409-1
204-1 413-1
205-1 413-2
205-2 414-1
205-3 415-1
303-3 417-3
303-5 418-1

Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações GRI 2-26

Os mecanismos que a organização disponibiliza para as pessoas buscarem aconselhamentos sobre a implantação de políticas e práticas responsáveis da organização, são: treinamentos e capacitações; manuais e documentação; mentoria e aconselhamento; contratação de consultorias externas; plataformas de *e-learning*; fóruns e redes internas; compartilhamento de melhores práticas; e canal de aconselhamento sigiloso.

Para as pessoas relatarem preocupações quanto à conduta da organização, disponibilizamos canais de atendimento e canal de denúncias para o público externo e interno.

Conformidade com leis e regulamentos GRI 2-27

Existem discussões judiciais em curso que, futuramente, podem resultar em aplicação de multas ou sanções não monetárias, porém ainda sem trânsito em julgado. Por se tratar de discussões judiciais, a Oi preferiu não tornar público os valores de multas referentes ao ano de 2024, já que essa informação é estratégica do negócio da Companhia.

Acordos de negociação coletiva GRI 2-30

O percentual do total da força de trabalho coberta por acordos de negociação coletiva é de 100%.

Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas GRI 201-2

Os riscos foram mapeados, sendo escassez hídrica um risco físico agudo, com implicações financeiras, com aumento do custo operacional. As medidas de gerenciamento e mitigação incluem o estabelecimento de um programa de eficiência energética que busca reduzir o consumo, substituindo equipamentos antigos por novos mais eficientes e adoção de energias renováveis provenientes de geração distribuída e mercado livre na matriz energética da Oi.

Os mecanismos de precificação do carbono são um risco regulatório emergente, com potenciais implicações financeiras decorrentes do custo anual da tributação das emissões de carbono com base no inventário de emissões. Dessa forma, é importante o estabelecimento de um Programa de Eficiência Energética para adoção do consumo de 100% de energias renováveis, substituição de combustíveis da frota, de equipamentos antigos por novos mais eficientes, redução de deslocamentos (aéreo e terrestre), gestão de resíduos (economia circular), adensamento operacional e trabalho remoto.

Acesso a novos mercados é uma oportunidade de entrada de capital para a Companhia, e as medidas para gerenciamento incluem o desenvolvimento de estudos nesse sentido. Uso de energia de fontes renováveis também é uma oportunidade, com uso de fontes renováveis de geração distribuída (GD) e mercado livre. Dessa forma, podemos reduzir o custo operacional da Companhia.

Os custos para a realização desses movimentos não foram calculados, mas pretendemos realizá-los nos próximos 2 anos.

Apoio financeiro recebido do governo GRI 201-4

A organização recebeu apoio financeiro de governos, durante o período coberto por este relatório, de Incentivos Fiscais de Esporte e Cultura. Nenhum governo é acionista da organização.

OI FUTURO + OI

(R$ MIL)	2022	2023	2024
Educação	4.196.365	4.398.775	3.116.179
Cultura	15.835.630	12.890.194	5.076.089
Inovação Social	553.324	591.890	973.780
Esporte	2.526.250	3.598.440	1.200.000
Estrutura administrativa Oi Futuro	2.696.075	2.830.219	2.706.063
Total	25.807.643	24.309.518	13.072.111
Investimento direto (*)	15.481.754	13.564.830	9.881.592
Via incentivos fiscais	10.325.890	10.744.688	3.190.519

* Doação recebida da Oi + recursos próprios do OI Futuro + recursos de contrapartida de patrocínios incentivados da Oi.

Menu de indicadores

2-6 306-1
2-7 306-2
2-8 306-3
2-10 306-5
2-11 308-1
2-12 401-1
2-13 401-2
2-15 401-3
2-16 403-1
2-17 403-2
2-18 403-3
2-19 403-4
2-20 403-7
2-21 403-8
2-23 403-9
2-24 403-10
2-25 404-1
2-26 404-3
2-27 405-1
2-30 405-2
201-2 406-1
201-4 407-1
202-1 408-1
202-2 409-1
204-1 413-1
205-1 413-2
205-2 414-1
205-3 415-1
303-3 417-3
303-5 418-1

Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero GRI 202-1

A organização não possui uma política de remuneração que define um valor mínimo para o salário de seus funcionários em todas as suas unidades. A proporção salarial para homens é de 1,06 e para mulheres de 1. Uma parcela significativa dos trabalhadores é remunerada com base nas regras do salário mínimo local. A empresa aplica a correção salarial para os colaboradores que se encontram abaixo do salário mínimo nacional e a correção para o piso salarial da categoria também a partir da vigência negociada no acordo coletivo de trabalho.

Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local GRI 202-2

Devido à adoção do trabalho remoto, as contratações são feitas nacionalmente. Portanto, podemos considerar que 100% dos 43 diretores são contratados localmente (no Brasil).

Proporção de gastos com fornecedores locais GRI 204-1

O percentual de compras feitas com fornecedores locais (mesmo país) em unidades operacionais importantes foi de 99,74% em 2022, de 99,6% em 2023 e de 98% em 2024.

Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção GRI 205-1

A avaliação sobre os riscos relacionados à corrupção é realizada por meio dos processos de negócios, da identificação de áreas de alto risco, avaliação de terceiros e de riscos específico, análise de políticas e procedimentos, do treinamento e conscientização, dos canais de comunicação e denúncia, da revisão, avaliação e do monitoramento contínuos e de relatórios de desempenho. Do total de 7.722 operações, 100% foram avaliadas sobre riscos relacionados a corrupção.

Os principais riscos relacionados à corrupção identificados no processo de avaliação foram suborno e propina, presentes e hospitalidades, doações políticas suspeitas, lavagem de dinheiro, fornecedores e agentes intermediários de alto risco, conflitos de interesse, corrupção em contratações e licitações, extorsão e chantagem, práticas contábeis fraudulentas, falta de transparência em doações beneficentes e suborno em licenciamento e regulamentações.

Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção GRI 205-2

A empresa comunica e oferece capacitações em políticas e procedimentos de combate à corrupção.

MEMBROS DA GOVERNANÇA COMUNICADOS E TREINADOS GRI 205-2

	2024	
	COMUNICADOS	TREINADOS
SUDESTE		
Número total de membros no ano	20	20
Número total de membros comunicados/treinados	20	3
Percentual de membros comunicados/treinados (%)	100	15

Menu de indicadores

2-6 306-1
2-7 306-2
2-8 306-3
2-10 306-5
2-11 308-1
2-12 401-1
2-13 401-2
2-15 401-3
2-16 403-1
2-17 403-2
2-18 403-3
2-19 403-4
2-20 403-7
2-21 403-8
2-23 403-9
2-24 403-10
2-25 404-1
2-26 404-3
2-27 405-1
2-30 405-2
201-2 406-1
201-4 407-1
202-1 408-1
202-2 409-1
204-1 413-1
205-1 413-2
205-2 414-1
205-3 415-1
303-3 417-3
303-5 418-1

Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

EMPREGADOS QUE FORAM COMUNICADOS E TREINADOS SOBRE POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE COMBATE À CORRUPÇÃO, POR REGIÃO GRI 205-2

	2023		2024	
	COMUNICADOS	TREINADOS	COMUNICADOS	TREINADOS
NORTE				
Número total de membros no ano	1.58	158	113	113
Número total de membros comunicados/treinados	158	158	113	93
Percentual de membros comunicados/ treinados (%)	100	100	100	82,3
NORDESTE				
Número total de membros no ano	580	580	434	434
Número total de membros comunicados/treinados	580	568	434	357
Percentual de membros comunicados/ treinados (%)	100	97	100	82,26
CENTRO-OESTE				
Número total de membros no ano	540	540	410	410
Número total de membros comunicados/treinados	540	535	410	337
Percentual de membros comunicados/ treinados (%)	100	99	100	82,2
SUDESTE				
Número total de membros no ano	2.605	2.605	1.926	1.926
Número total de membros comunicados/treinados	2.605	2.582	1.926	1.337
Percentual de membros comunicados/ treinados (%)	100	99	100	69,42
SUL				
Número total de membros no ano	368	368	273	273
Número total de membros comunicados/treinados	368	365	273	206
Percentual de membros comunicados/ treinados (%)	100	99	100	75,46
TOTAL				
Número total de membros no ano	4.251	4.251	3.156	3.156
Número total de membros comunicados/treinados	4.251	4.208	3.156	2.330
Percentual de membros comunicados/ treinados (%)	100	99	100	73,83

EMPREGADOS QUE FORAM COMUNICADOS E TREINADOS SOBRE POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE COMBATE À CORRUPÇÃO, POR CATEGORIA FUNCIONAL GRI 205-2

	2023		2024	
	COMUNICADOS	TREINADOS	COMUNICADOS	TREINADOS
DIRETORIA				
Número total de empregados	58	58	41	41
Número total de empregados comunicados/treinados	58	56	41	21
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	96,55	100	51,22
GERÊNCIA				
Número total de empregados	293	293	223	223
Número total de empregados comunicados/treinados	293	285	223	132
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	97,27	100	59,19
SUPERVISÃO/COORDENAÇÃO				
Número total de empregados	351	351	42	42
Número total de empregados comunicados/treinados	351	349	42	37
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	99,43	100	88,1
CONSULTOR				
Número total de empregados	133	133	89	89
Número total de empregados comunicados/treinados	133	129	89	62

Menu de indicadores

2-6 306-1
2-7 306-2
2-8 306-3
2-10 306-5
2-11 308-1
2-12 401-1
2-13 401-2
2-15 401-3
2-16 403-1
2-17 403-2
2-18 403-3
2-19 403-4
2-20 403-7
2-21 403-8
2-23 403-9
2-24 403-10
2-25 404-1
2-26 404-3
2-27 405-1
2-30 405-2
201-2 406-1
201-4 407-1
202-1 408-1
202-2 409-1
204-1 413-1
205-1 413-2
205-2 414-1
205-3 415-1
303-3 417-3
303-5 418-1

Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

	2023		2024	
	COMUNICADOS	TREINADOS	COMUNICADOS	TREINADOS
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	96,99	100	69,66
ASSISTENTES/TÉCNICOS				
Número total de empregados	1.099	1.099	834	834
Número total de empregados comunicados/treinados	1.099	1.081	834	718
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	98,36	100	86,09
QUADRO FUNCIONAL				
Número total de empregados	2.317	2.317	1.927	1.927
Número total de empregados comunicados/treinados	2.317	2.308	1.927	1.360
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	99,61	100	70,58
TOTAL				
Número total de empregados	4.251	4.251	3.156	3.156
Número total de empregados comunicados/treinados	4.251	4.208	3.156	2.330
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	98,99	100	73,83

Nota: Os indicadores de comunicação e treinamento foram reportados retirando os colaboradores que foram cedidos ao sindicato e os que constam com o *status* de "afastamento" na base, visto que esses são considerados não elegíveis.

Os procedimentos e as políticas de combate à corrupção da organização foram comunicados a outros grupos como os investidores e acionistas, associações do setor, representantes da sociedade civil, instituições financeiras, organizações governamentais e regulatórias, universidades e instituições de pesquisa.

Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas GRI 205-3

Não foram registrados casos de corrupção. A Oi considera inaceitáveis todas as formas de corrupção e suborno, sendo estas, combatidas e repreendidas pela Companhia. Realizamos uma análise de integridade para 100% dos fornecedores, clientes e parceiros.

Captação de água GRI 303-3

CAPTAÇÃO TOTAL DE ÁGUA EM TODAS AS ÁREAS POR FONTE DE CAPTAÇÃO GRI 303-3

	2023		2024	
	ÁGUA DOCE (MEGALITROS) (GRI 303-3 C.I)	TOTAL	ÁGUA DOCE (MEGALITROS) (GRI 303-3 C.I)	TOTAL
Água subterrânea **(GRI 303-3 a.ii)**	50,17	50,17	39,01	39,01
Água de terceiros **(GRI 303-3 a.v)**	935,43	935,43	790,39	790,39
Total	985,6	985,6	829,4	829,4

CAPTAÇÃO TOTAL POR FONTE DE CAPTAÇÃO EM ÁREAS COM ESTRESSE HÍDRICO GRI 303-3

	2023		2024	
	ÁGUA DOCE (MEGALITROS) (GRI 303-3 C.I)	TOTAL	ÁGUA DOCE (MEGALITROS) (GRI 303-3 C.I)	TOTAL
Água subterrânea **(GRI 303-3 b.ii)**	18,9	18,9	20,15	20,15
Água de terceiros **(GRI 303-3 b.v)**	24,9	24,9	29	29
Total	43,8	43,8	49,15	49,15

Nota: O controle do consumo ocorre por meio das contas de água (leitura e cobrança gerada pelas concessionárias).

Ao longo do ano houve a desmobilização de prédios, acarretando transferências ou desligamentos de abastecimento.

Menu de indicadores

2-6 306-1
2-7 306-2
2-8 306-3
2-10 306-5
2-11 308-1
2-12 401-1
2-13 401-2
2-15 401-3
2-16 403-1
2-17 403-2
2-18 403-3
2-19 403-4
2-20 403-7
2-21 403-8
2-23 403-9
2-24 403-10
2-25 404-1
2-26 404-3
2-27 405-1
2-30 405-2
201-2 406-1
201-4 407-1
202-1 408-1
202-2 409-1
204-1 413-1
205-1 413-2
205-2 414-1
205-3 415-1
303-3 417-3
303-5 418-1

Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

Consumo de água GRI 303-5

CONSUMO TOTAL DE ÁGUA EM MEGALITROS GRI 303-5

	2023		2024	
	ÁREAS TOTAIS (GRI 303-5 A)	ÁREAS COM ESTRESSE HÍDRICO (GRI 303-5 B)	ÁREAS TOTAIS (GRI 303-5 A)	ÁREAS COM ESTRESSE HÍDRICO (GRI 303-5 B)
Captação total de água	985,6	43,8	829,4	49,15
Consumo de água	985,6	43,8	829,4	49,15

Durante o período deste relato, o armazenamento de água não foi identificado como causador de um impacto significativo.

Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos GRI 306-1

Os resíduos gerados pela Oi se dividem basicamente em dois grupos: resíduos dos prédios administrativos e resíduos provenientes das atividades operacionais. O primeiro grupo é principalmente composto por: papel, papelão, plástico (encaminhados para reciclagem), orgânico/não recicláveis e resíduos de manutenção (lâmpadas incandescentes), encaminhadas para descontaminação. Já os resíduos de operação são compostos basicamente por: papel, papelão, plásticos, metais inservíveis (equipamentos, ferramentas), tecido (uniformes fora de condição de uso), fibra de vidro (campânulas de orelhão), cobre (cabos) e baterias. E nas saídas de materiais, há embalagens, resíduos perigosos e equipamentos obsoletos. Com exceção das baterias e lâmpadas, todos os resíduos são vendidos para parceiros, criteriosamente selecionados, que possuam as devidas licenças ambientais para reciclagem ou destinação final desses itens. Com isso, a Oi consegue destinar corretamente esses resíduos além de gerar receita para a companhia. Já as baterias, após seu uso, são coletadas pelo próprio fornecedor, conforme previsto pela logística reversa de resíduos perigosos. Sobre os equipamentos eletrônicos que são disponibilizados para os clientes, após o encerramento do contrato ou quando são substituídos por problemas técnicos, eles retornam para a Oi e são recondicionados para reúso, diminuindo consideravelmente o descarte de seus componentes.

Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos GRI 306-2

As medidas tomadas pela empresa para evitar a produção de resíduos em suas próprias atividades, bem como na sua cadeia de valor, incluem a reciclagem. Também temos um processo de recondicionamento de equipamentos eletrônicos que retornam dos clientes por defeito ou encerramento do contrato.

Os resíduos gerados pela empresa são gerenciados por terceiros, e para garantir que estejam em conformidade com obrigações contratuais ou legais, definimos requisitos contratuais e legais, para garantir que a empresa contratada está devidamente habilitada para realizar a operação de coleta de resíduos e aplicar o tratamento adequado para cada tipo de resíduo, conforme os padrões ambientais e regulatórios estabelecidos.

Resíduos gerados GRI 306-3

PESO TOTAL DE RESÍDUOS PERIGOSOS GRI 306-3

2023		2024
RESÍDUOS PERIGOSOS	QUANTIDADE GERADA (TONELADAS)	QUANTIDADE GERADA (TONELADAS)
Reciclagem de baterias estacionárias (em toneladas)		
Baterias estacionarias	-	99,43
Placas eletrônicas	12	7,46
Lâmpadas fluorescentes	0,7	0
TOTAL	122,7	106,89

Menu de indicadores

2-6 306-1
2-7 306-2
2-8 306-3
2-10 306-5
2-11 308-1
2-12 401-1
2-13 401-2
2-15 401-3
2-16 403-1
2-17 403-2
2-18 403-3
2-19 403-4
2-20 403-7
2-21 403-8
2-23 403-9
2-24 403-10
2-25 404-1
2-26 404-3
2-27 405-1
2-30 405-2
201-2 406-1
201-4 407-1
202-1 408-1
202-2 409-1
204-1 413-1
205-1 413-2
205-2 414-1
205-3 415-1
303-3 417-3
303-5 418-1

Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

PESO TOTAL DE RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS GRI 306-3

	2023	2024
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS	**QUANTIDADE GERADA (TONELADA)**	**QUANTIDADE GERADA (TONELADA)**
Entulho	10,68	0
Fibra de vidro (campânulas)	63	15,64
Cabos de cobre	15.714	89.335
Lixo orgânico	740	561
Alumínio, ferro, plástico, fios, papel, papelão	4.759	4.691
Tecido. (incinerados).	10	0
	21.326	94.602,64

Esse ano não tivemos incineração de uniformes.

PESO TOTAL DE RESÍDUOS GRI 306-3

	2022	2023	2024
	QUANTIDADE GERADA (TONELADA)	**QUANTIDADE GERADA (TONELADA)**	**QUANTIDADE GERADA (TONELADA)**
Resíduos perigosos	296	122,7	106,89
Resíduos não perigosos	6.759	21.326	94.602,64
Total	7.055	21.448,7	94.709,53

O total de resíduos não perigosos foi impactado pela desmobilização dos cabos de cobre. Todo lixo orgânico gerado nos ambientes administrativos ou desmobilizações prediais que foram designados a aterros por empresas privadas. Com a substituição das lâmpadas comuns pelas de LED de menor consumo e maior vida útil, não tivemos descarte de lâmpadas em 2024. Também não tivemos descarte de entulho.

Resíduos destinados para disposição final GRI 306-5

PESO TOTAL DE RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL GRI 306-5

	2023	2024
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS	**PESO DESTINADO PARA DISPOSIÇÃO FINAL (TONELADA)**	**PESO DESTINADO PARA DISPOSIÇÃO FINAL (TONELADA)**
Fibra de vidro	63	15,64
Entulho em geral	10,68	-
Uniformes	10	-
Lixo orgânico	3.080	561
Total	3.163,68	576,64

PESO TOTAL DE RESÍDUOS PERIGOSOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL, POR OPERAÇÃO DE DISPOSIÇÃO GRI 306-5

	2023		2024	
	PESO TOTAL FORA DA ORGANIZAÇÃO (GRI 306-5 D.II)	**TOTAL (GRI 306-5 B)**	**PESO TOTAL FORA DA ORGANIZAÇÃO (GRI 306-5 D.II)**	**TOTAL (GRI 306-5 B)**
Incineração (com recuperação de energia) **(GRI 306-5 b.i)**	0	0	0	0
Incineração (sem recuperação de energia) **(GRI 306-5 b.ii)**	10	10	0	0
Confinamento em aterro **(GRI 306-5 b.iii)**	3.153,68	3.153,68	15,64	15,64
Total	3.163,68	3.163,68	15,64	15,64

Em 2024 tivemos 561 toneladas de resíduos não perigosos destinados para disposição final, por operação de disposição em confinamento em aterro. No ano, não tivemos incineração de uniformes.

Menu de indicadores

2-6 306-1
2-7 306-2
2-8 306-3
2-10 306-5
2-11 308-1
2-12 401-1
2-13 401-2
2-15 401-3
2-16 403-1
2-17 403-2
2-18 403-3
2-19 403-4
2-20 403-7
2-21 403-8
2-23 403-9
2-24 403-10
2-25 404-1
2-26 404-3
2-27 405-1
2-30 405-2
201-2 406-1
201-4 407-1
202-1 408-1
202-2 409-1
204-1 413-1
205-1 413-2
205-2 414-1
205-3 415-1
303-3 417-3
303-5 418-1

Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais GRI 308-1

A organização seleciona 100% de seus novos fornecedores com base em critérios ambientais. Para isso adotamos a avaliação de fornecedores, estabelecimento de critérios ambientais, RFI (*request for information*) ou RFP *(request for proposal)* e contratos. Para alguns tipos de atividades específicas, são exigidos critérios de qualificação do fornecedor antes mesmo de sua contratação. Os critérios utilizados incluem a conformidade legal ambiental, certificações ambientais, gestão de resíduos, responsabilidade social corporativa e histórico de desempenho ambiental.

Novas contratações e rotatividade de empregados GRI 401-1

TOTAL DE EMPREGADOS E CONTRATAÇÕES NO PERÍODO, POR FAIXA ETÁRIA GRI 401-1

FAIXA ETÁRIA	2022					2023					2024				
	TOTAL DE EMPREGADOS	CONTRATAÇÕES	TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE OU *TURNOVER*	TOTAL DE EMPREGADOS	CONTRATAÇÕES	TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE OU *TURNOVER*	TOTAL DE EMPREGADOS	CONTRATAÇÕES	TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE OU *TURNOVER*
Abaixo de 30 anos	566	267	0,47	644	1,17	327	169	51,68	295	70,95	198	32	16,16	84	29,29
Entre 30 e 50 anos	4.342	557	0,13	1.719	0,40	3.148	357	11,34	1.659	32,02	2.214	106	4,79	873	22,11
Acima de 50 anos	1.281	42	0,03	227	0,18	876	35	4	461	28,31	797	26	3,26	372	24,97
Total	6.189	886	0,14	2.610	0,42	4.351	561	12,89	2.415	34,2	3.209	164	5,11	1.329	23,26

TOTAL DE EMPREGADOS E CONTRATAÇÕES NO PERÍODO, POR GÊNERO GRI 401-1

GÊNERO	2023					2024				
	TOTAL DE EMPREGADOS	CONTRATAÇÕES	TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE OU *TURNOVER*	TOTAL DE EMPREGADOS	CONTRATAÇÕES	TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE OU *TURNOVER*
Homens	2.672	358	13,4	1.535	35,42	1.990	49	2,46	519	14,27
Mulheres	1.679	203	12,09	880	32,25	1.219	115	9,43	810	37,94
Total	4.351	561	12,89	2.415	34,2	3.209	164	5,11	1.329	23,26

Menu de indicadores

2-6 306-1
2-7 306-2
2-8 306-3
2-10 306-5
2-11 308-1
2-12 401-1
2-13 401-2
2-15 401-3
2-16 403-1
2-17 403-2
2-18 403-3
2-19 403-4
2-20 403-7
2-21 403-8
2-23 403-9
2-24 403-10
2-25 404-1
2-26 404-3
2-27 405-1
2-30 405-2
201-2 406-1
201-4 407-1
202-1 408-1
202-2 409-1
204-1 413-1
205-1 413-2
205-2 414-1
205-3 415-1
303-3 417-3
303-5 418-1

Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

TOTAL EMPREGADOS E CONTRATAÇÕES NO PERÍODO, POR REGIÃO GRI – 401-1

REGIÃO	2022					2023					2024				
	TOTAL DE EMPREGADOS	CONTRATAÇÕES	TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE OU *TURNOVER*	TOTAL DE EMPREGADOS	CONTRATAÇÕES	TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE OU *TURNOVER*	TOTAL DE EMPREGADOS	CONTRATAÇÕES	TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE OU *TURNOVER*
Norte	287	72	0,25	137	0,48	173	41	23,7	162	58,67	124	6	4,84	52	23,39
Nordeste	870	157	0,18	608	0,70	629	145	23,05	436	46,18	477	35	7,34	191	23,69
Centro--Oeste	751	138	0,18	242	0,32	562	53	9,43	230	25,18	426	35	8,22	175	24,65
Sudeste	3.623	413	0,11	1.330	0,37	2.588	240	9,27	1.227	28,34	1.892	69	3,65	780	22,44
Sul	658	86	0,13	293	0,45	399	82	20,55	360	55,39	290	19	6,55	131	25,86
Total	6.186	866	0,14	2.610	0,42	4.351	561	12,89	2.415	34,2	3.209	164	5,11	1.329	23,26

O total de empregados reflete o último período de 2024, as contratações e desligamentos refletem todo o ano de 2024.

Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial GRI 401-2

Os benefícios que a empresa oferece são para empregados em tempo integral, parcial e temporário, contemplando todas as unidades operacionais.

Licença-maternidade/paternidade GRI 401-3

	2022	2023	2024
[NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS COM DIREITO A TIRAR LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE]			
Homens	3.837	2.868	1.990
Mulheres	2.352	1.930	1.219
[TOTAL DE EMPREGADOS QUE TIRARAM A LICENÇA--MATERNIDADE/PATERNIDADE NO ANO VIGENTE]			
Homens	185	76	41
Mulheres	92	117	52
[TOTAL DE EMPREGADOS COM EXPECTATIVA DE RETORNO NO ANO VIGENTE]			
Homens	186	77	41
Mulheres	114	101	76

	2022	2023	2024
[TOTAL DE EMPREGADOS QUE RETORNARAM AO TRABALHO, NO PERÍODO DO RELATÓRIO, APÓS O TÉRMINO DA LICENÇA--MATERNIDADE/PATERNIDADE]			
Homens	186	77	41
Mulheres	114	80	76
[TOTAL DE EMPREGADOS QUE VOLTARAM A TRABALHAR APÓS A LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE E QUE AINDA ESTIVERAM EMPREGADAS 12 MESES APÓS O RETORNO AO TRABALHO]			
Homens	3	58	34
Mulheres	2	9	18
[TAXA DE RETORNO]			
Homens	100	100	100
Mulheres	100	79,21	100
[TAXA DE RETENÇÃO]			
Homens	100	55,24	44,16
Mulheres	40	7,89	29,51

Menu de indicadores

2-6 306-1
2-7 306-2
2-8 306-3
2-10 306-5
2-11 308-1
2-12 401-1
2-13 401-2
2-15 401-3
2-16 403-1
2-17 403-2
2-18 403-3
2-19 403-4
2-20 403-7
2-21 403-8
2-23 403-9
2-24 403-10
2-25 404-1
2-26 404-3
2-27 405-1
2-30 405-2
201-2 406-1
201-4 407-1
202-1 408-1
202-2 409-1
204-1 413-1
205-1 413-2
205-2 414-1
205-3 415-1
303-3 417-3
303-5 418-1

Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho GRI 403-1

A empresa possui um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho que atende as seguintes exigências legais: leis trabalhistas, convenções da organização internacional do trabalho (OIT), código civil e código penal, acordos e convenções coletivas, regulamentações setoriais, requisitos de licenciamento e autorizações, Ministério Público do Trabalho (MPT), requisitos de fiscalização e inspeção, de responsabilidade civil e criminal, e aplicáveis aos processos internos da companhia

As normas em que o sistema se baseia são a ISO 45001, 31000, 31010, 9001 e 14001, além das normas regulamentadoras do ministério do trabalho e emprego (NRs). Todos os trabalhadores, todas as atividades e todos os locais de trabalho são cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho.

Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes GRI 403-2

A organização identifica perigos e avalia riscos em atividades rotineiras e não rotineiras, aplicando medidas para eliminar perigos e minimizar riscos. Na Oi todo gerenciamento dos riscos é pautado pela ISO 31.000, sendo a principal referência do POP-344 (Gerenciamento de Riscos de Saúde e Segurança do Trabalho). Seguimos metodologias de mapeamento dos Riscos, APR - Análise Preliminar dos Riscos, procedimentos e diretrizes, treinamentos e capacitações e envolvimento da alta direção.

A organização possui uma Política de SST sólida e conhecida por todos os níveis da companhia, designação de responsabilidades, promoção de uma cultura de SST, tomada de decisões estratégicas, participação em revisões estratégicas de riscos e em auditorias, e revisões de conformidades e demonstração de compromisso com a melhoria contínua.

Há revisões periódicas de desempenho em SST, com avaliação de riscos, acompanhamento de indicadores de desempenho, revisão dos planos de contingência, melhoria dos processos, investimento em tecnologia e equipamentos, revisão de políticas e procedimentos e treinamentos e capacitações contínuas.

A empresa disponibiliza estrutura e divulga canais de comunicação para que os trabalhadores relatem perigos e situações de periculosidade nos locais de trabalho e nas atividades desenvolvidas, por meio de e-mail corporativo, App, *chatbot*, comunicação direta com o time de Saúde, Segurança do Trabalho e Bem-Estar e comunicação por meio da liderança.

Os trabalhadores são protegidos contra represálias, por meio da Política de Saúde e Segurança do Trabalho, Normas Regulamentadoras TEM, Procedimentos Operacionais Padrões e Código de Ética.

A empresa possui ainda políticas e processos que garantem ao trabalhador o direito de se retirar de situações de trabalho que possam lhe causar acidente de trabalho ou doença profissional, por meio da rotina de trabalho, inspeção do local e condições de trabalho, *checklist* de trabalho, registros de não conformidades e registros de ocorrências. Caso isso aconteça, ele é protegido contra represálias pela legislação e pelo Código de Ética da Companhia.

Os processos que a organização possui para identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes, são: Investigar incidentes de trabalho; identificar periculosidade e avaliar riscos relativos aos incidentes; determinar medidas corretivas usando a hierarquia de controles; determinar melhorias necessárias no sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho.

Serviços de saúde do trabalho GRI 403-3

A empresa disponibiliza aos trabalhadores serviços de proteção da saúde do trabalhador e prevenção e acidentes, com foco na melhoria da qualidade de vida, redução de custos, aumento de produtividade, fomento de cultura de SST e acompanhamento da saúde dos trabalhadores.

A organização garante a qualidade desses serviços por meio do registro dos profissionais responsáveis no Ministério do Trabalho, no Conselho Regional de Medicina (CRM), especialização em medicina do trabalho, especialização em engenharia de segurança do trabalho reconhecido pelo Crea e curso técnico em segurança do trabalho reconhecido pelo CRT.

Esses serviços são disponibilizados e acessados pelos trabalhadores da organização por meio de canais de comunicação, e-mail corporativo, campanhas de SST, treinamentos e capacitações, *links* e canais na intranet, *apps* e plataformas on-line e comitês.

Os serviços incluem exames médicos ocupacionais, avaliação de riscos ocupacionais, treinamento em segurança do trabalho, programas de prevenção de acidentes, acompanhamento da saúde do

Menu de indicadores

2-6 306-1
2-7 306-2
2-8 306-3
2-10 306-5
2-11 308-1
2-12 401-1
2-13 401-2
2-15 401-3
2-16 403-1
2-17 403-2
2-18 403-3
2-19 403-4
2-20 403-7
2-21 403-8
2-23 403-9
2-24 403-10
2-25 404-1
2-26 404-3
2-27 405-1
2-30 405-2
201-2 406-1
201-4 407-1
202-1 408-1
202-2 409-1
204-1 413-1
205-1 413-2
205-2 414-1
205-3 415-1
303-3 417-3
303-5 418-1

Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

trabalhador, gestão de atestados e licenças, investigação de acidentes e incidentes, campanhas de saúde e bem-estar, auditorias de saúde e segurança, elaboração de documentação legal, gestão de EPIs e programa de reabilitação

Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho GRI 403-4

A organização envolve os trabalhadores no processo de desenvolvimento, implementação e avaliação do sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho, por meio de participação direta, da liderança, de representantes, comitês e consulta aos próprios trabalhadores.

Os trabalhadores são envolvidos principalmente nos DS - Diálogos de Segurança, Inspeções de Rotina, Comitês, também na identificação de periculosidade, avaliação de riscos, investigação de incidentes e auditorias internas.

Os canais de comunicação utilizados para acesso de informações relevantes sobre saúde e segurança são o e-mail corporativo, campanhas de SST, treinamentos e capacitações, *links* e canais na intranet, *apps* e plataformas on-line e comitês.

A empresa conta com comitês formais de saúde e segurança compostos por empregadores e trabalhadores, responsáveis por diversas atividades voltadas à promoção de um ambiente laboral seguro e saudável. Entre suas atribuições, destacam-se o acompanhamento do processo de identificação de perigos e riscos nos locais de trabalho, a proposição de medidas para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, e a participação ativa na implementação dessas medidas. Esses comitês também atuam na investigação e análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, promovendo ações de conscientização, educação e treinamento dos trabalhadores sobre a importância da prevenção.

Além disso, os comitês têm a prerrogativa de requisitar ao empregador todas as informações e meios necessários para o desempenho eficaz das funções dos trabalhadores. Em colaboração com o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), os comitês promovem atividades voltadas à conscientização, educação e capacitação dos trabalhadores, com o objetivo de reduzir acidentes e doenças no ambiente laboral.

Outras ações incluem a realização de inspeções periódicas nos locais de trabalho, a promoção de campanhas educativas sobre segurança e saúde, bem como o fornecimento de informações aos trabalhadores sobre seus direitos e deveres nesse âmbito, reforçando uma cultura organizacional voltada à prevenção e ao bem-estar de todos.

Os comitês costumam se reunir bimestralmente e possuem poder relevante de decisão e a autoridade nos processos de tomada de decisões relacionadas à saúde e segurança no trabalho.

Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios GRI 403-7

A empresa realiza o mapeamento dos perigos e riscos envolvidos nas atividades desenvolvidas pelos trabalhadores de operações ou parcerias de negócios sobre os quais a empresa não exerce controle por meio de uma variedade de práticas e ferramentas. Entre esses instrumentos, destaca-se o mapeamento detalhado das atividades realizadas, aliado à Análise Preliminar de Riscos (APR) e ao gerenciamento contínuo de riscos, que permitem a identificação e o controle de situações perigosas antes que se concretizem. Auditorias e inspeções, tanto documentais quanto em campo, também são conduzidas periodicamente para verificar a conformidade com as normas de segurança e identificar oportunidades de melhoria.

Outro recurso utilizado é o IQF – Índice de Qualificação do Fornecedor, que avalia os fornecedores com base em critérios de segurança e qualidade. Além disso, são empregados equipamentos de proteção individual (EPIs) e coletiva (EPCs), fundamentais para a prevenção de acidentes, acompanhados de treinamentos e capacitações constantes para garantir o uso adequado desses recursos. A sinalização de segurança é implementada de forma estratégica, reforçando a comunicação visual de riscos e orientações preventivas no ambiente de trabalho.

A empresa também investe em programas de segurança no trabalho e manutenção preventiva, além de planos de emergência e evacuação. O acompanhamento da conformidade das ações implementadas é

Menu de indicadores

2-6 306-1
2-7 306-2
2-8 306-3
2-10 306-5
2-11 308-1
2-12 401-1
2-13 401-2
2-15 401-3
2-16 403-1
2-17 403-2
2-18 403-3
2-19 403-4
2-20 403-7
2-21 403-8
2-23 403-9
2-24 403-10
2-25 404-1
2-26 404-3
2-27 405-1
2-30 405-2
201-2 406-1
201-4 407-1
202-1 408-1
202-2 409-1
204-1 413-1
205-1 413-2
205-2 414-1
205-3 415-1
303-3 417-3
303-5 418-1

Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

realizado de forma contínua, assim como a promoção da saúde ocupacional por meio de programas de monitoramento da saúde dos trabalhadores, com foco na detecção precoce de problemas relacionados ao trabalho. Por fim, destacam-se a comunicação e o envolvimento ativo dos trabalhadores em todas as etapas desse processo, promovendo uma cultura de segurança participativa e integrada.

Entre os riscos identificados, destacam-se as quedas, que podem ocorrer em diferentes níveis, e as lesões musculoesqueléticas, geralmente associadas a esforços repetitivos, posturas inadequadas ou levantamento de cargas. Também são considerados os acidentes com veículos, comuns em áreas operacionais ou de transporte interno, e as quedas de objetos, que representam risco especialmente em atividades com movimentação de materiais.

A exposição a substâncias químicas e a agentes biológicos é outro fator de preocupação, podendo ocasionar intoxicações, alergias ou doenças ocupacionais. As queimaduras, provocadas por contato com superfícies quentes ou produtos químicos, bem como os acidentes com equipamentos, que podem resultar em cortes, amputações ou esmagamentos, também estão entre os principais riscos. Lesões por choque elétrico, associadas ao trabalho com eletricidade, e lesões traumáticas diversas, decorrentes de impactos ou movimentações inadequadas, compõem ainda esse mapeamento de perigos.

Acidentes em altura, incêndios e explosões são considerados de alto impacto, exigindo medidas específicas de controle e resposta. Além disso, são monitorados os riscos relacionados à exposição prolongada a vibração e ruído, que podem causar danos auditivos ou neurológicos, assim como à exposição a radiações, que exige controle rigoroso por seus efeitos nocivos à saúde.

Nossas metas e objetivos incluem continuar estabelecendo o direcionamento estratégico nas decisões relativas à Gestão de Saúde e Segurança para prover e manter um ambiente de trabalho saudável e seguro de forma a prevenir e controlar os aspectos e perigos relacionados à saúde e segurança do trabalho, atendendo aos requisitos aplicáveis e melhorando continuamente o sistema de gestão em saúde e segurança dos trabalhadores.

Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho GRI 403-8

	2023	2024
	EMPREGADOS	EMPREGADOS
Número total de indivíduos	4.351	3.200
Número de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	4.351	3.173
Percentual de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	100	99,16
Número de indivíduos cobertos por um sistema que tenha sido auditado internamente	752	394
Percentual de indivíduos cobertos pelo sistema, que foi auditado internamente	17,28	12,31

Nota: Nenhum trabalhador foi excluído do sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho.

Menu de indicadores

2-6 306-1
2-7 306-2
2-8 306-3
2-10 306-5
2-11 308-1
2-12 401-1
2-13 401-2
2-15 401-3
2-16 403-1
2-17 403-2
2-18 403-3
2-19 403-4
2-20 403-7
2-21 403-8
2-23 403-9
2-24 403-10
2-25 404-1
2-26 404-3
2-27 405-1
2-30 405-2
201-2 406-1
201-4 407-1
202-1 408-1
202-2 409-1
204-1 413-1
205-1 413-2
205-2 414-1
205-3 415-1
303-3 417-3
303-5 418-1

Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

Acidentes de trabalho GRI 403-9

	2022		2023		2024	
	EMPREGADOS	TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS (TERCEIROS)	EMPREGADOS	TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS (TERCEIROS)	EMPREGADOS	TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS (TERCEIROS)
Número de horas trabalhadas	12.640.000	149.198.000	833.812	8.149.333	7.134.624	62.602.578
Base de número de horas trabalhadas (200.000 ou 1.000.000)	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	1	0	0	0	1
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0,01	0	0	0	0,02
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	1	0	0	2		2
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0,08	0	0	0,25	0	0,03
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	6	54	12	19	4	33
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	0,47	0,36	14,39	2,33	0,56	0,53
Dias perdidos (Requisito VSA)	-	-	-	-	79	403
Taxa de gravidade de acidentes	-	-	-	-	11,73	6,43

Os tipos de acidentes de trabalho ocorridos foram de trajeto, que haviam sido mapeados, identificados e classificados como perigos e riscos à segurança dos trabalhadores. Dos 37 ocorridos em 2024 – 18 foram com afastamentos, sendo 4 próprios e 14 terceiros. Os dois acidentes classificados como graves foram com terceiros, e tiveram dias perdidos superiores aos 90 dias.

Nenhum trabalhador foi excluído dos dados de acidentes de trabalho e a compilação desses dados seguiu rigorosamente normas e premissas reconhecidas. O processo foi conduzido com base em Análise de Riscos, Gerenciamento de Riscos e aplicação de metodologias específicas de investigação de acidentes, como a técnica das Árvores de Causas, que considera a combinação entre ações e condições.

Os treinamentos legais relacionados a saúde e segurança do trabalho têm como objetivo aumentar a cultura e a percepção do risco de todos os colaboradores.

Doenças profissionais GRI 403-10

A organização não registrou no período de relato doenças profissionais em empregados e trabalhadores. Na Oi todo gerenciamento dos riscos é pautado pela ISO 31.000, sendo a principal referência do POP-344 (Gerenciamento de Riscos de Saúde e Segurança do Trabalho).

Menu de indicadores

2-6 306-1
2-7 306-2
2-8 306-3
2-10 306-5
2-11 308-1
2-12 401-1
2-13 401-2
2-15 401-3
2-16 403-1
2-17 403-2
2-18 403-3
2-19 403-4
2-20 403-7
2-21 403-8
2-23 403-9
2-24 403-10
2-25 404-1
2-26 404-3
2-27 405-1
2-30 405-2
201-2 406-1
201-4 407-1
202-1 408-1
202-2 409-1
204-1 413-1
205-1 413-2
205-2 414-1
205-3 415-1
303-3 417-3
303-5 418-1

Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

Média de horas de capacitação por ano, por empregado GRI 404-1

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO REALIZADA PELOS EMPREGADOS DA ORGANIZAÇÃO DURANTE O PERÍODO COBERTO PELO RELATÓRIO POR GÊNERO GRI 404-1

GÊNERO	2022			2023			2024		
	NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS	HORAS DE TREINAMENTO	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO	NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS	HORAS DE TREINAMENTO	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO	NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS	HORAS DE TREINAMENTO	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO
Homens	3.837	46.108	12,02	2.672	43.783,82	16,39	1.990	12.756	6,41
Mulheres	2.352	22.517	9,57	1.679	21.398,22	12,74	1.219	6.363	5,22
Total	**6.189**	**68.625**	**11,09**	**4.351**	**65.182,04**	**14,98**	**3.209**	**19.119**	**5,96**

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO REALIZADA PELOS EMPREGADOS DA ORGANIZAÇÃO DURANTE O PERÍODO COBERTO PELO RELATÓRIO POR CATEGORIA FUNCIONAL GRI 404-1

CATEGORIA FUNCIONAL	2022			2023			2024		
	NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS	HORAS DE TREINAMENTO	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO	NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS	HORAS DE TREINAMENTO	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO	NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS	HORAS DE TREINAMENTO	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO
Diretoria	61	733	12,02	61	538,27	8,82	43	52	1,21
Gerência	366	7.576	20,70	294	4.704,3	16	224	941	4,2
Supervisão/coordenação	193	1.702	8,82	65	910,16	14	42	73	1,74
Consultor	169	1.789	10,59	143	3.164,51	22,13	99	347	3,51
Assistentes/técnicos	2.193	22.637	10,32	1.189	16.960,63	14,26	891	5.308	5,96
Quadro funcional	3.207	32.503	10,14	2.599	38.904,17	14,97	1.910	12.398	6,49
Total	**6.189**	**66.940**	**10,92**	**4.351**	**65.182,04**	**14,98**	**3.209**	**19.119**	**5,96**

Estão considerados apenas os colaboradores efetivos e ativos em dezembro/24 para que os dados fiquem coerentes com os que são imputados nas questões sobre número de colaboradores. Se formos considerar o volume total de carga horária no ano, estamos falando de 25.287 horas.

Menu de indicadores

2-6 306-1
2-7 306-2
2-8 306-3
2-10 306-5
2-11 308-1
2-12 401-1
2-13 401-2
2-15 401-3
2-16 403-1
2-17 403-2
2-18 403-3
2-19 403-4
2-20 403-7
2-21 403-8
2-23 403-9
2-24 403-10
2-25 404-1
2-26 404-3
2-27 405-1
2-30 405-2
201-2 406-1
201-4 407-1
202-1 408-1
202-2 409-1
204-1 413-1
205-1 413-2
205-2 414-1
205-3 415-1
303-3 417-3
303-5 418-1

Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira GRI 404-3

Não houve Ciclo de Desempenho realizado em 2024 devido às intensas mudanças estruturais.

Diversidade em órgãos de governança e empregados GRI 405-1

PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM OS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA DA ORGANIZAÇÃO POR GÊNERO GRI 405-1

	2022			2023			2024		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Percentual de membros de órgãos de governança por gênero	77,78	22,22	100	88,89	11,11	100	100	0	100

PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM OS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA DA ORGANIZAÇÃO POR FAIXA ETÁRIA GRI 405-1

	2022	2023	2024
	PERCENTUAL	PERCENTUAL	PERCENTUAL
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	22,22	22,22	28,57
Acima de 50 anos	77,78	77,78	71,43
Total	100	100	100

PERCENTUAL DE EMPREGADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO GRI 405-1

	2022			2023			2024		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
DIRETORIA									
Percentual	73,77	26,23	100	75,41	24,59	100	76,74	23,26	100
GERÊNCIA									
Percentual	66,94	33,06	100	62,93	37,07	100	63,39	36,61	100
SUPERVISÃO/COORDENAÇÃO									
Percentual	80,31	19,69	100	89,23	10,77	100	90,48	9,52	100

Menu de indicadores

2-6 306-1
2-7 306-2
2-8 306-3
2-10 306-5
2-11 308-1
2-12 401-1
2-13 401-2
2-15 401-3
2-16 403-1
2-17 403-2
2-18 403-3
2-19 403-4
2-20 403-7
2-21 403-8
2-23 403-9
2-24 403-10
2-25 404-1
2-26 404-3
2-27 405-1
2-30 405-2
201-2 406-1
201-4 407-1
202-1 408-1
202-2 409-1
204-1 413-1
205-1 413-2
205-2 414-1
205-3 415-1
303-3 417-3
303-5 418-1

Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

	2022			2023			2024		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
CONSULTOR									
Percentual	53,25	46,75	100	55,24	44,76	100	52,53	47,47	100
ASSISTENTES/TÉCNICOS									
Percentual	67,76	32,24	100	68,88	31,12	100	71,49	28,51	100
QUADRO FUNCIONAL									
Percentual	56,63	43,37	100	57,14	42,86	100	56,96	43,04	100
TOTAL									
Percentual	62	38	100	61,41	38,59	100	62,01	37,99	100

PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA GRI 405-1

	2022	2023	2024
	PERCENTUAL	PERCENTUAL	PERCENTUAL
DIRETORIA			
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	63,93	60,66	53,49
Acima de 50 anos	36,07	39,34	46,51
Total	100	100	100
GERÊNCIA			
Abaixo de 30 anos	0,27	0	0
Entre 30 e 50 anos	78,14	73,81	71,43
Acima de 50 anos	21,58	26,19	28,57
Total	100	100	100
SUPERVISÃO/COORDENAÇÃO			
Abaixo de 30 anos	6,74	0	0
Entre 30 e 50 anos	68,39	58,46	59,52
Acima de 50 anos	24,87	41,54	40,48
Total	100	100	100

	2022	2023	2024
	PERCENTUAL	PERCENTUAL	PERCENTUAL
CONSULTOR			
Abaixo de 30 anos	1,18	0,7	0
Entre 30 e 50 anos	81,07	78,32	71,72
Acima de 50 anos	17,75	20,98	28,28
Total	100	100	100
ASSISTENTES/TÉCNICOS			
Abaixo de 30 anos	15,09	12,2	10,55
Entre 30 e 50 anos	61,92	59,55	60,04
Acima de 50 anos	22,98	28,26	29,41
Total	100	100	100
QUADRO FUNCIONAL			
Abaixo de 30 anos	3,75	6,96	5,45
Entre 30 e 50 anos	74,32	74,11	73,3
Acima de 50 anos	21,93	18,93	21,26
Total	100	100	100

Menu de indicadores

2-6 306-1
2-7 306-2
2-8 306-3
2-10 306-5
2-11 308-1
2-12 401-1
2-13 401-2
2-15 401-3
2-16 403-1
2-17 403-2
2-18 403-3
2-19 403-4
2-20 403-7
2-21 403-8
2-23 403-9
2-24 403-10
2-25 404-1
2-26 404-3
2-27 405-1
2-30 405-2
201-2 406-1
201-4 407-1
202-1 408-1
202-2 409-1
204-1 413-1
205-1 413-2
205-2 414-1
205-3 415-1
303-3 417-3
303-5 418-1

Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

	2022	2023	2024
	PERCENTUAL	PERCENTUAL	PERCENTUAL
TOTAL			
Abaixo de 30 anos	6,41	7,52	6,17
Entre 30 e 50 anos	71,33	69,82	68,99
Acima de 50 anos	22,26	22,66	24,84
Total	100	100	100

PERCENTUAL DE EMPREGADOS DE GRUPOS MINORITÁRIOS E/OU VULNERÁVEIS POR CATEGORIA FUNCIONAL GRI 405-1

	2022	2023	2024
	PERCENTUAL	PERCENTUAL	PERCENTUAL
NEGROS			
Diretoria	0	8,2	6,98
Gerência	0	17,69	17,41
Supervisão/coordenação	0	44,62	40,48
Consultor	0	18,88	16,16
Assistentes/técnicos	0	59,71	59,93
Quadro funcional	0	34,59	36,81
Total	**0**	**39,58**	**40,89**
PCDS			
Diretoria	0	0	0
Gerência	0	0	0
Supervisão/coordenação	0	0	0
Consultor	0	0	0
Assistentes/técnicos	0	14,89	13,92
Quadro funcional	13,93	1,85	1,83
Total	**6,59**	**5,17**	**4,95**

A empresa não mantém registro ou contabiliza público LGBT.

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens GRI 405-2

PROPORÇÃO SALARIAL ENTRE HOMEM E MULHER POR CATEGORIA FUNCIONAL

GRI 405-2

	2022		2023		2024	
	SALÁRIO-BASE (R$)	REMUNERAÇÃO (R$)	SALÁRIO-BASE (R$)	REMUNERAÇÃO (R$)	SALÁRIO-BASE (R$)	REMUNERAÇÃO (R$)
DIRETORIA						
Proporção salarial Mulher x Homem	0,96	0,96	0,84	0,83	0,8	0,98
GERÊNCIA						
Proporção salarial Mulher x Homem	1,02	1,02	0,97	0,97	1	1
SUPERVISÃO/COORDENAÇÃO						
Proporção salarial Mulher x Homem	1,02	1,02	0,91	0,91	0,83	0,83
CONSULTOR						
Proporção salarial Mulher x Homem	1,12	1,12	0,98	0,98	0,98	0,97
ASSISTENTES/TÉCNICOS						
Proporção salarial Mulher x Homem	0,98	0,98	0,77	0,76	0,8	0,8
QUADRO FUNCIONAL						
Proporção salarial Mulher x Homem	1,02	1,02	0,98	0,99	0,91	0,91

Para o cálculo a empresa considera todas as unidades operacionais.

Menu de indicadores

2-6 306-1
2-7 306-2
2-8 306-3
2-10 306-5
2-11 308-1
2-12 401-1
2-13 401-2
2-15 401-3
2-16 403-1
2-17 403-2
2-18 403-3
2-19 403-4
2-20 403-7
2-21 403-8
2-23 403-9
2-24 403-10
2-25 404-1
2-26 404-3
2-27 405-1
2-30 405-2
201-2 406-1
201-4 407-1
202-1 408-1
202-2 409-1
204-1 413-1
205-1 413-2
205-2 414-1
205-3 415-1
303-3 417-3
303-5 418-1

Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

Casos de discriminação GRI 406-1

Ocorreram dois casos de discriminação durante o período de relato. No primeiro, não foi possível realizar a apuração devido à falta de retorno de informações solicitadas para o denunciante. O relato não trouxe detalhes do caso, indicação de testemunhas ou qualquer fato que fosse possível identificar os envolvidos e iniciar a apuração. No segundo, o relato não trouxe a informação do nome completo do terceiro denunciado e não foi possível identificar junto ao parceiro a pessoa apontada no caso. Não foi possível realizar a apuração, diante de dados insuficientes pelo denunciante, sendo assim, não foram registrados planos de ação.

Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco GRI 407-1

A empresa não tem operações e/ou fornecedores com riscos de violação do direito dos trabalhadores de exercer liberdade sindical ou negociação coletiva.

Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil GRI 408-1

A empresa não tem ou teve operações que apresentam riscos de ocorrência de casos de trabalho infantil. Monitoramos os nossos maiores fornecedores por meio das avaliações do Índice de Qualificação de Fornecedores – Pilar RH (IQF-RH) e, em 2024, não foram identificados casos de trabalho infantil ou trabalhadores jovens expostos a trabalho perigoso.

Operações e fornecedores com risco significativo de trabalho forçado ou análogo ao escravo GRI 409-1

A empresa e seus fornecedores (os maiores são monitorados por meio das avaliações do Índice de Qualificação de Fornecedores) não têm ou tiveram em 2024 operações que apresentam riscos de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo.

Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local GRI 413-1

A empresa desenvolve e implementa ações de engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local, com o objetivo de contribuir de forma efetiva para seu progresso. Para isso, conta com planos de desenvolvimento local estruturados com base nas reais necessidades das comunidades onde atua. Além disso, adota planos específicos de engajamento com os *stakeholders*, promovendo o diálogo e a colaboração com diferentes públicos de interesse.

A organização também dispõe canais de queixas e sugestões da comunidade, como linha direta de atendimento ao cliente, e-mail de contato, caixa de sugestões, redes sociais, mídias digitais e pesquisas de satisfação. Esses mecanismos permitem uma escuta ativa e contínua.

Operações com impactos negativos significativos, reais e potenciais, nas comunidades locais GRI 413-2

A empresa não possui operações que geram impactos negativos significativos nas comunidades locais. O impacto negativo potencial é a poluição ambiental.

Menu de indicadores

2-6 306-1
2-7 306-2
2-8 306-3
2-10 306-5
2-11 308-1
2-12 401-1
2-13 401-2
2-15 401-3
2-16 403-1
2-17 403-2
2-18 403-3
2-19 403-4
2-20 403-7
2-21 403-8
2-23 403-9
2-24 403-10
2-25 404-1
2-26 404-3
2-27 405-1
2-30 405-2
201-2 406-1
201-4 407-1
202-1 408-1
202-2 409-1
204-1 413-1
205-1 413-2
205-2 414-1
205-3 415-1
303-3 417-3
303-5 418-1

Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais GRI 414-1

Em 2024 tivemos 95,92% de fornecedores selecionados com base em critérios sociais, contra 76,62% em 2023.

Contribuições políticas GRI 415-1

A Oi não apoia e não contribui com partidos políticos ou instituições relacionadas, enquanto concessionária de serviço público, conforme a Lei nº 9.504/1997.

Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing GRI 417-3

No ano de 2024, a organização não teve nenhum caso de não conformidade com o Código Brasileiro de Autorregulamentação Publicitária do Conar (Conselho Nacional de Autorregulamentação Publicitária).

Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes GRI 418-1

A Oi não recebeu ofícios nem outras reclamações comprovadas referentes a violações de privacidade, tampouco ocorreram incidentes que representassem risco ou dano relevantes aos Titulares de Dados, conforme estabelece a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). No ano de 2024, foram analisadas mais de 700 demandas internas, abrangendo contratos, editais, dúvidas, pedidos de acesso a dados, além da elaboração de pareceres e relatórios de impacto relacionados à proteção de dados pessoais.

No campo educacional, revisamos nosso *e-learning* e realizamos mais de 30 iniciativas voltadas à educação, incluindo cartilhas, encontros com diversas áreas e outras ações de comunicação. Essas atividades tiveram como objetivo reforçar e disseminar a cultura de proteção de dados dentro da organização.

Sumário GRI

Declaração de uso	OI relatou em conformidade com as Normas GRI para o período 01/01/2024 a 31/12/2024
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI /OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ODS
CONTEÚDOS GERAIS						
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	10				
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	3				
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	3				
	2-4 Reformulações de informações	21				
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	10, 62 e 80				
	2-7 Funcionários	80, 81 e 82				
	2-8 Trabalhadores que não são funcionários	82				
	2-9 Estrutura e composição da governança	34				
	2-10 Nomeação e seleção do principal órgão de governança	83				
	2-11 Presidente do principal órgão de governança	83				
	2-12 Papel do principal órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	83				
	2-13 Delegação de responsabilidade na gestão de impactos	83				
	2-14 Papel do principal órgão de governança no relatório de sustentabilidade	34				
	2-15 Conflitos de interesse	83				
	2-16 Comunicado sobre questões críticas	84				
	2-17 Conhecimento coletivo do principal órgão de governança	84				
	2-18 Avaliação do desempenho do principal órgão de governança	84				
	2-19 Políticas de remuneração	84				
	2-20 Processo para determinar a remuneração	85				
	2-21 Índice de remuneração total anual	85				
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4				
	2-23 Compromissos da política	85				

NORMA GRI /OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ODS
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-24 Incorporação de compromissos de política	86				
	2-25 Processos para reparação dos impactos negativos	41 e 86				
	2-26 Mecanismos para consulta e levantamento de questões	87				
	2-27 Cumprimento das leis e regulamentos	87				
	2-28 Filiação em associações	18				
	2-29 Abordagem ao engajamento do *stakeholder*	9				
	2-30 Acordos de negociação coletiva	87				
TEMAS MATERIAIS						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	8				
	3-2 Lista de temas materiais	8				
ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE COLABORADORES						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	46				
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	93 e 94				4, 5, 8, 10
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	94				3, 5, 8
GRI 401: Emprego 2016	401-3 Licença-maternidade/paternidade	94				5, 8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	99				4, 5, 8, 10
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	44 e 45				8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	100				5, 8, 10
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	103				5, 8
INCLUSÃO DIGITAL E CONECTIVIDADE						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	65				
PRIVACIDADE E SEGURANÇA DOS DADOS						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	60				
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	60 e 104				16

NORMA GRI /OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ODS
INOVAÇÃO E TECNOLOGIA						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	14				
RELACIONAMENTO E TRANSPARÊNCIA COM OS CLIENTES						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	56				
EFICIÊNCIA ENERGÉTICA E CLIMA						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	53				
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	73 e 87				13
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	73				7, 8, 12, 13
GRI 302: Energia 2016	302-4 Redução do consumo de energia	73				7, 8, 12, 13
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	74				3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	74				3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	74				3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	75				13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	75				13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	75				3, 12
ÉTICA, INTEGRIDADE E COMPLIANCE						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	38				
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	21				8, 9
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-4 Apoio financeiros recebido do governo	87				
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	88				5, 8
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	88				8
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	88				16

NORMA GRI /OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ODS
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	39, 88 e 89				16
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	90				16
GRI 415: Políticas públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	104				16
SAÚDE, BEM-ESTAR E SEGURANÇA						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	48				
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	95				8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	95				8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-3 Serviços de saúde do trabalho	95				8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	96				8, 16
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	48				9
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	49				3
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	96				8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	97				8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-9 Acidentes de trabalho	98				3, 8, 16
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-10 Doenças profissionais	98				3, 8, 16
QUALIDADE E SEGURANÇA DOS SERVIÇOS						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	59				
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	66				5, 9, 11
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	88				8
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	93				

NORMA GRI /OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ODS
GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	103				8
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	103				5, 8, 16
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	103				5, 8
GRI 414:Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	104				5, 8, 16
GRI 417: Marketing e rotulagem 2016	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	104				16
TEMAS NÃO MATERIAIS						
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interação com a água como um recurso compartilhado	78				6, 12
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-3 Captação de água	90				6
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-5 Consumo de água	91				6
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativo relacionados a resíduos	91				3, 6, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	91				3, 6, 8, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-3 Derramamentos significativos	91 e 92				3, 12, 15
GRI 306: Resíduos 2020	306-5 Resíduos destinados para disposição final	92				3, 6, 11, 12, 15
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	50, 100, 101 e 102				5, 8
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	102				5, 8, 10
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	103				
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	103				1, 2

créditos

Realização: Oi
Materialidade: Grupo Report
Consultoria, Gestão de Projetos, Conteúdo e Design: Grupo Report
Coleta de indicadores: Grupo Report (Central ESG)