



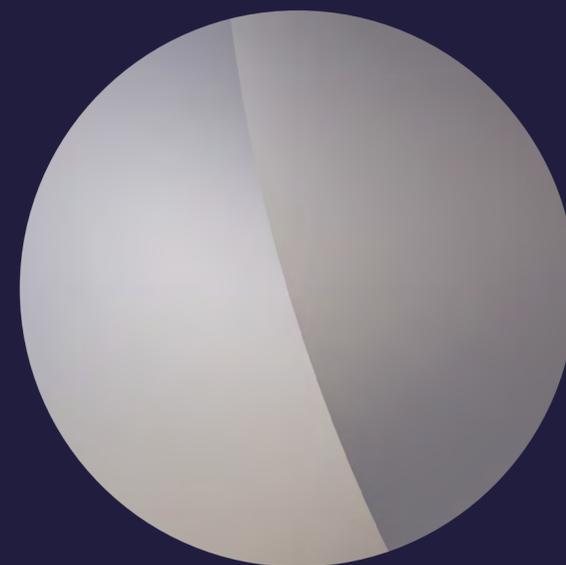
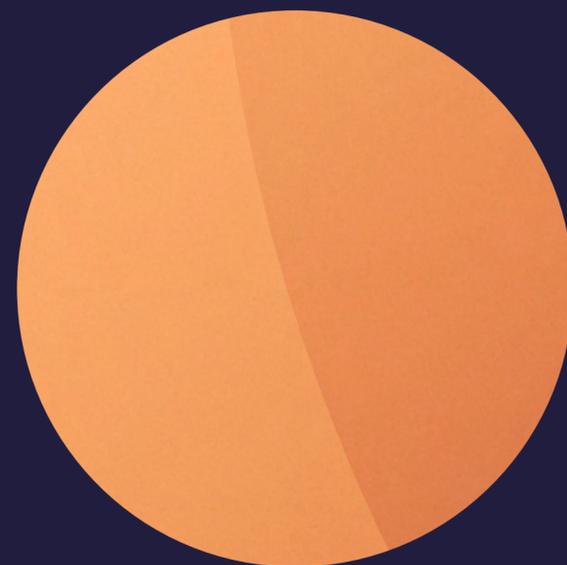
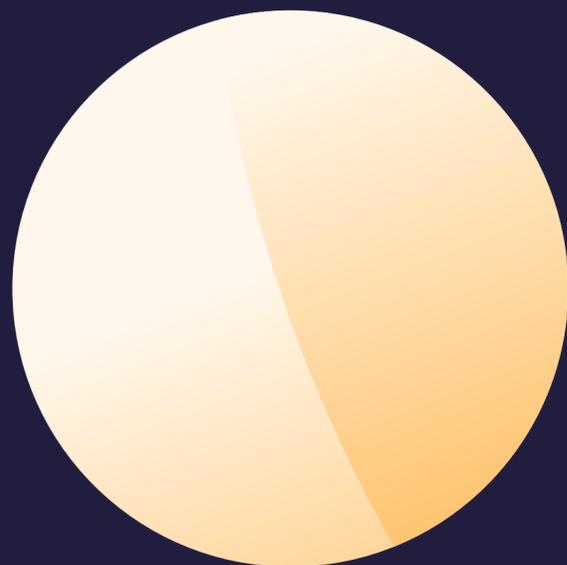
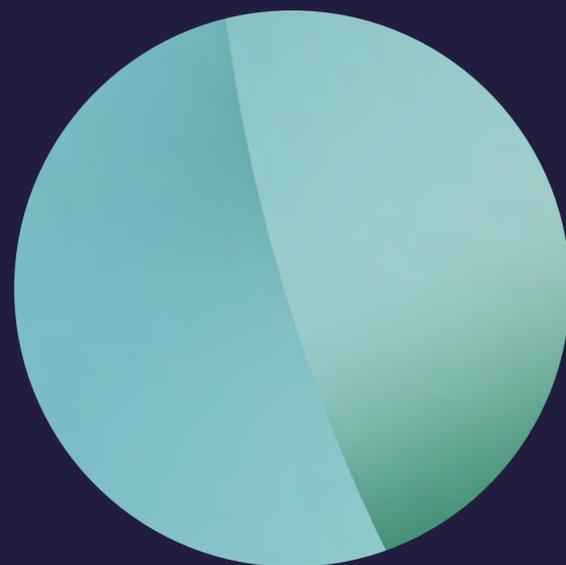
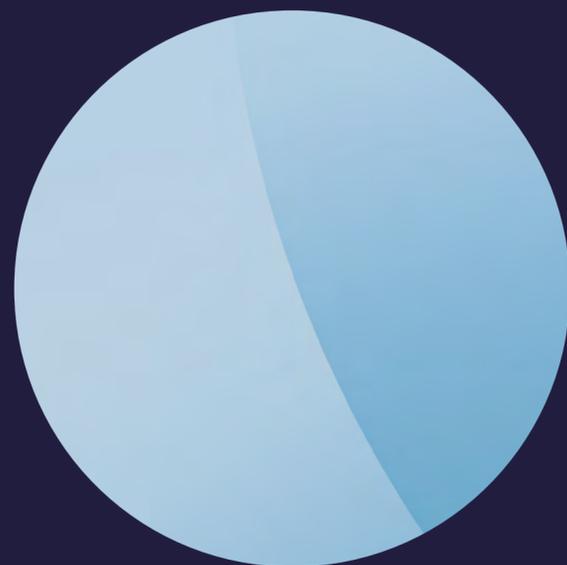
Em direção ao Futuro

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2024



Em direção ao Futuro

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2024



01



Plano de Voo

- 1.1 Sobre este relatório
- 1.2 Introdução do nosso Diretor-Presidente do Grupo
- 1.3 Introdução do nosso Diretor de Sustentabilidade do Grupo
- 1.4 Carta dos acionistas

02



Decolagem

- 2.1 Nosso propósito, visão e valores
- 2.2 Sobre a OHI

03



Horizonte

- 3.1 Estratégia
- 3.2 Descarbonização e transição energética
- 3.3 Inovação e tecnologia

04



Torre de controle

- 4.1 Nossa gente
- 4.2 Saúde e segurança
- 4.3 Diversidade, equidade e inclusão
- 4.4 Investimento e desenvolvimento local

05



Pouso

- 5.1 Privacidade de dados e segurança cibernética
- 5.2 Gestão da sustentabilidade
- 5.3 Índice GRI





Em direção ao Futuro

01. Plano de voo

- 1.1 Sobre este relatório
- 1.2 Introdução do nosso Diretor-Presidente do Grupo
- 1.3 Introdução do nosso Diretor de Sustentabilidade do Grupo
- 1.4 Carta dos acionistas

Conhecer nosso destino e nossos objetivos sustentáveis é fundamental para garantir uma viagem segura e avaliar todas as possibilidades.





1.1 SOBRE ESTE RELATÓRIO

Obrigado pelo seu interesse no segundo relatório de sustentabilidade da Omni Helicopters International (OHI). Nas páginas seguintes, compartilharemos o progresso em relação aos nossos compromissos para o exercício de 2024, abrangendo nossas operações no Brasil, Guiana, Moçambique e Portugal.

Este relatório foi compilado com referência aos Padrões da Global Reporting Initiative (GRI). A Gardenia Technologies auxiliou a OHI com a metodologia e a certificação do cálculo de emissões de gases de efeito estufa (GEE).

Por favor, direcione quaisquer perguntas ou comentários sobre este relatório ou nossa abordagem à sustentabilidade ao Diretor de Sustentabilidade do Grupo pelo e-mail: sustainability@ohi.pt.

Detalhes organizacionais

O Grupo OHI é o maior fornecedor de soluções de mobilidade aérea vertical e entrega da América Latina e uma das empresas mais inovadoras do mundo no setor de elevação vertical.

Com sede corporativa em Lisboa, Portugal, prestamos serviços no Brasil por meio das subsidiárias Omni Táxi Aéreo S.A. (OTA), Omni Unmanned S.a.r.l. e Revo S.A., em Moçambique através da Omni Helicopters International Mozambique S.A. (OHIM), e na Guiana através da Omni Helicopters Guyana Inc (OHGI).

Operamos uma ampla rede abrangendo mais de 13 bases, voamos mais de 90 aeronaves de 10 modelos, 2 programas de drones e empregamos mais de 1.800 pessoas para atender a um vasto espectro de necessidades dos clientes.





DISTRIBUIÇÃO DE FUNCIONÁRIOS

KPIs

DISTRIBUIÇÃO DE FUNCIONÁRIOS

Em 2024, expandimos nossa força de trabalho em cerca de 10% em relação ao ano anterior, principalmente por meio do crescimento adicional de nossas operações na Guiana e no Brasil.

GRUPO OHI

Número total de funcionários no final do ano, FTE (Equivalente a Tempo Integral)

2024	2023
1.805	1.635

GUIANA

Omni Helicopters Guyana (OHGI)

2024	2023	
Número de pessoas ¹	59	49
Número de bases operacionais	1	1

¹ Somente funcionários locais. Além disso, aproximadamente 60 funcionários da OTA trabalham na Guiana em rodízio regular.

BRASIL

Omni Táxi Aéreo (OTA) and Revo

2024	2023	
Número de pessoas	1.699	1.545
Número de locais de operação ²	11+2	12+2

² (bases + escritórios)

PORTUGAL

Sede do Grupo

2024	2023	
Número de pessoas	38	32
Número de locais de operação (escritórios)	1	1

MOÇAMBIQUE

Omni Helicopters International Mozambique (OHIM)

2024	2023	
Número de pessoas	9	9
Número de locais de operação ²	1+1	1+1



ESTRUTURA DO GRUPO

A estrutura do OHI Group S.A. reflete sua presença global em Portugal, Brasil, Moçambique e Guiana.





1.2 INTRODUÇÃO DO NOSSO DIRETOR-PRESIDENTE DO GRUPO

“Acreditamos que o setor da aviação tem uma dupla responsabilidade. É preciso equilibrar a indispensabilidade das viagens aéreas com suas consequências ambientais.”



Jeremy Akel
DIRETOR-PRESIDENTE
DO GRUPO



Do nosso Diretor-Presidente do Grupo

A OHI começou a combater incêndios do ar em Portugal na década de 1990. Desde então, conquistamos um nome de liderança no setor no que diz respeito à segurança e excelência operacional. Quando se trata de sustentabilidade, ainda estamos nos estágios iniciais de nossa jornada, mas, seguimos comprometidos em causar um impacto positivo em nosso setor. À medida que avançamos, compartilhamos as lições aprendidas em nossos mercados mais maduros com as novas áreas de negócios para tornar o progresso o mais rápido possível.

Neste relatório, temos o prazer de compartilhar com vocês nossas ambições e conquistas.

Inovando na aviação de elevação vertical

Acreditamos que o setor da aviação tem uma dupla responsabilidade. É preciso equilibrar a indispensabilidade das viagens aéreas com suas consequências ambientais. Assim como recorremos à inovação para impulsionar mudanças positivas em muitas outras áreas do negócio, sabemos que a tecnologia, a ciência e nossa abordagem pioneira nos ajudarão a enfrentar esse desafio também, permitindo que a OHI atenda às ambições financeiras e de sustentabilidade.

Para impulsionar os esforços nessa área, nossas operações se adaptam rapidamente. Por exemplo, estamos expandindo nossa frota com aeronaves mais sustentáveis, introduzindo o novíssimo helicóptero Airbus H160, com consumo de combustível mais eficiente, como a primeira operadora focada em energia na América Latina. De forma mais geral, estamos migrando a frota para máquinas “supermédias”, como os helicópteros Leonardo AW189 e Airbus

H-175, que têm as melhores características de intensidade de emissão.

Fizemos uma parceria com a Eve Air Mobility (Eve) para facilitar a adoção de sistemas avançados de mobilidade aérea no Brasil por meio de eVTOLs, aeronaves que usam energia elétrica para decolagem e pouso verticais. Como exemplo, colaboramos com a Eve para simular o gerenciamento e o rastreamento de operações eVTOL em um ambiente urbano.

Vemos um enorme potencial em veículos aéreos não tripulados (VANT), que podem desbloquear novos casos de uso, além de ajudar a melhorar a eficiência operacional e minimizar as emissões de gases de efeito estufa. Enxergamos aplicações importantes para nossos VANTs no setor de energia e construção, proteção ambiental e entregas de cargas críticas, para citar alguns.

A inovação não se encerra com tecnologia inovadora. Também estamos diversificando nossos negócios e aumentando o impacto local.

Isso inclui apoiar missões de patrulhamento e preservação florestal que contribuem para a meta do Brasil de eliminar o desmatamento ilegal até 2030, bem como desenvolver um centro de excelência em Busca e Resgate na operação na Guiana.

Nossa gente vivendo o “Omni Way”

Tenho orgulho de como nosso pessoal personifica o “Omni Way” — um conjunto de valores e comportamentos compartilhados que estão nos ajudando a criar uma cultura coesa, resiliente e inovadora em todas as unidades de negócios. Este ano, fizemos grandes avanços em direção à integração cultural de nossas diversas entidades ao redor do mundo, para que o “Omni Way” molde a maneira como fazemos negócios em todos os lugares e ganhe vida por meio das funções e responsabilidades de cada colaborador.

Nossa gente é a força motriz por trás do progresso e sua mentalidade de crescimento já nos levou a diversas ideias pioneiras. Sua visão e experiência nos levaram a introduzir métodos mais conscientes, do ponto de vista ambiental, para construção e manutenção de redes elétricas na América Latina, usando técnicas de içamento pesado de precisão por helicópteros para evitar o desmatamento.

Sua criação de valor não é reconhecida apenas dentro do Grupo. Digo com grande satisfação que nossas equipes foram reconhecidas com vários prêmios por seu trabalho, incluindo o Prêmio de Impacto da ExxonMobil após apenas um ano de operação na Guiana, onde treinamos e contratamos vários novos funcionários locais este ano.

Estamos desenvolvendo a indústria de aviação na Guiana por meio de parcerias com a Escola de Engenharia Aeronáutica Art Williams & Harry Wendt Aeronautical Engineering School (AES). Iniciativas específicas incluem nosso programa de aprendizagem, onde os primeiros graduados locais estão avançando no programa de treinamento para se tornarem engenheiros licenciados, bem como a criação do primeiro programa de treinamento *ab-initio* de pilotos de helicóptero para desenvolver profissionais offshore licenciados.

Mais forte em sustentabilidade

Nós nos concentramos novamente na gestão de desempenho, garantindo que as metas de sustentabilidade sejam parte do processo de definição de objetivos, e fizemos progressos no aumento da competência em áreas relacionadas a ESG em toda a organização. Como resultado, fortalecemos ainda mais a já robusta governança corporativa, que está em constante evolução. É uma parte natural do nosso movimento para melhorar o perfil institucional após o título de alto rendimento de 5 anos que emitimos em julho de 2024.

Estamos trabalhando em estreita colaboração com parceiros da cadeia de valor, clientes e fornecedores para continuar focando na sustentabilidade, e tenho orgulho de compartilhar nosso progresso com vocês.

Sabemos que temos trabalho pela frente, mas, ao olharmos para o futuro, vemos a riqueza de novas tecnologias e abordagens que melhorarão a sustentabilidade do negócio.



1.3 INTRODUÇÃO DO NOSSO DIRETOR DE SUSTENTABILIDADE DO GRUPO

“ Nossa abordagem em sustentabilidade vai além da descarbonização. Vemos potencial para impacto social positivo nos países e comunidades onde operamos, principalmente no Sul Global. ”



Emin Aleskerov
DIRETOR DE SUSTENTABILIDADE
DO GRUPO



Do nosso Diretor de Sustentabilidade do Grupo

A aviação está em uma encruzilhada em termos de sustentabilidade. A demanda pela aviação está aumentando, e precisamos equilibrar essa tendência com a atual dependência quase exclusiva do setor de combustíveis fósseis.

A descarbonização é um tema central da nossa estratégia de sustentabilidade. Para garantir que estejamos no caminho certo, estamos desenvolvendo um modelo detalhado de previsão de emissões. Trabalhamos com consultores externos para obter uma visão clara das emissões habituais, “business as usual” (“BAU”). Depois de estabelecermos o “BAU”, começaremos a explorar o que é possível em termos de redução da intensidade de emissões e como podemos usar a tecnologia disponível para atingir esse objetivo.

Nossa abordagem em sustentabilidade vai além da descarbonização. Vemos potencial para impacto social positivo nos países e comunidades onde operamos, principalmente no Sul Global. No geral, vemos muitas oportunidades para impulsionar mudanças nas sete áreas prioritárias que formam a Estratégia de Sustentabilidade:

- Descarbonização e transição energética
- Inovação e tecnologia
- Privacidade de dados e segurança cibernética
- Nossa gente
- Saúde e segurança
- Diversidade, equidade e inclusão
- Apoio às comunidades locais

Durante o período deste relatório, também lançamos uma Estratégia de Pessoal formal para todo o grupo, que coloca o pensamento sustentável no centro das práticas laborais e capital humano. Nossa Estratégia de Pessoal descreve como tomamos decisões de maneira ponderada e voltada para o longo prazo e incentivamos nossos parceiros a priorizar a sustentabilidade em seu trabalho sempre que possível.

Estamos muito satisfeitos em termos estendido nossa certificação “Great Place To Work” em 2024 para todo o Grupo: além da recertificação para as operações brasileiras, obtivemos as certificações para a sede da OHI em Lisboa, a subsidiária de Mobilidade Aérea Urbana Revo e a subsidiária guianense OHGI pela primeira vez. Na verdade, temos orgulho de ser a primeira empresa guianense a ser pesquisada e premiada pelo *Great Place To Work*. O que torna essas conquistas ainda mais especiais é que elas são baseadas inteiramente no feedback dos colaboradores, refletindo o engajamento e reconhecendo nossa dedicação consistente com a sua experiência dos colaboradores.

Estamos trabalhando junto com clientes e fornecedores nessas próximas etapas importantes, compartilhando ambições, melhores práticas e dados. Como sempre, a OHI continua a evoluir.

No final de 2023, contratamos um profissional dedicado à Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) para nossa entidade brasileira OTA. Em 2024, trabalhamos em uma política DEI abrangente para todo o grupo, a ser implementada no início de 2025. Temos coletado dados relevantes referentes à força de trabalho, buscando entender questões materiais e criando parcerias com ONGs dedicadas à DEI, ao mesmo tempo em que aumentamos a conscientização sobre esse tópico em toda a organização.

Em nossas comunidades locais, treinamos os primeiros cidadãos guianenses para servir como técnicos da tripulação traseira em missões de Busca e Resgate e começamos a capacitar os dois primeiros pilotos *ab-initio* (programas de treinamento para indivíduos sem experiência anterior em pilotagem). Também participamos de outros esforços de qualificação profissional na Guiana, como programas de bolsas de estudo e treinamento no local de trabalho para estudantes de Engenharia Aeronáutica.

Investir em um futuro sustentável

Nós nos concentramos em práticas sustentáveis em toda a operação e ampliamos nossas capacidades para garantir que podemos entregar. Apoiando-nos nas bases estabelecidas em 2023, nosso plano de ação de sustentabilidade agora está incorporado em todo Grupo, e estou confiante de que o trabalho se fortalecerá cada vez mais.

Além das atividades descritas acima, a OHI está se diversificando para mercados fora do setor de petróleo e gás (O&G). Embora este seja historicamente nosso maior segmento de clientes, estamos cada vez mais comprometidos em aplicar nossa expertise em missões que chamamos de “ESG positivas”, ou seja, que têm um impacto planetário ou social líquido positivo. Para a OHI, isso inclui facilitar a construção de infraestrutura de energia limpa, serviços aéreos de emergência e combate a incêndios florestais.

1.4 CARTA DOS ACIONISTAS

A filosofia de investimento da Stirling Square está enraizada na crença de que o sucesso sustentável é alcançado ao equilibrar o desempenho financeiro com a responsabilidade social e ambiental.

Os esforços da OHI para ser pioneira em avanços que aumentam a excelência operacional e, ao mesmo tempo, contribuem para objetivos sociais e ambientais mais amplos, alinham-se totalmente com os valores e políticas da Stirling Square.

Como acionista comprometida da OHI, a Stirling Square continua dedicada a apoiar a evolução do Grupo por meio de inovação contínua, governança responsável e sustentabilidade. Temos orgulho de testemunhar a mentalidade de crescimento da OHI, demonstrando um compromisso inabalável de se adaptar, aprender e prosperar em meio a desafios e oportunidades globais em rápida mudança.

Ao buscar inovação colaborativa, a OHI está se posicionando para enfrentar desafios críticos, incluindo descarbonização, transição energética e empoderamento da comunidade.

Elogiamos o compromisso contínuo da OHI com investimentos estratégicos em plataformas aéreas com baixo consumo de combustível, soluções avançadas de mobilidade aérea e diversificação em segmentos de clientes que dão suporte a infraestrutura crítica e capital natural. Esses esforços demonstram uma abordagem

proativa para alinhar metas financeiras com a administração ambiental.

Além do impacto ambiental, somos encorajados pelo comprometimento da OHI com as pessoas e as comunidades.

Investir na inclusão da força de trabalho, no desenvolvimento e treinamento de habilidades e em iniciativas locais de capacitação ressalta a sua dedicação da empresa em criar valor compartilhado e promover o crescimento sustentável.

Olhando para o futuro, a Stirling Square continua confiante na capacidade da OHI de capitalizar oportunidades emergentes que se alinham com nossa visão estratégica compartilhada.

Agradecemos a dedicação da liderança e dos funcionários da OHI em impulsionar um progresso significativo e agradecemos aos nossos parceiros e partes interessadas pela confiança contínua em nossa missão coletiva de gerar valor sustentável e impacto positivo duradouro.



Gregorio Napoleone
CO-FUNDADOR E PRESIDENTE EXECUTIVO
DA STIRLING SQUARE CAPITAL PARTNERS



1. PLANO DE VOO





Em direção ao Futuro

02. Decolagem

2.1 Nosso propósito, visão e valores

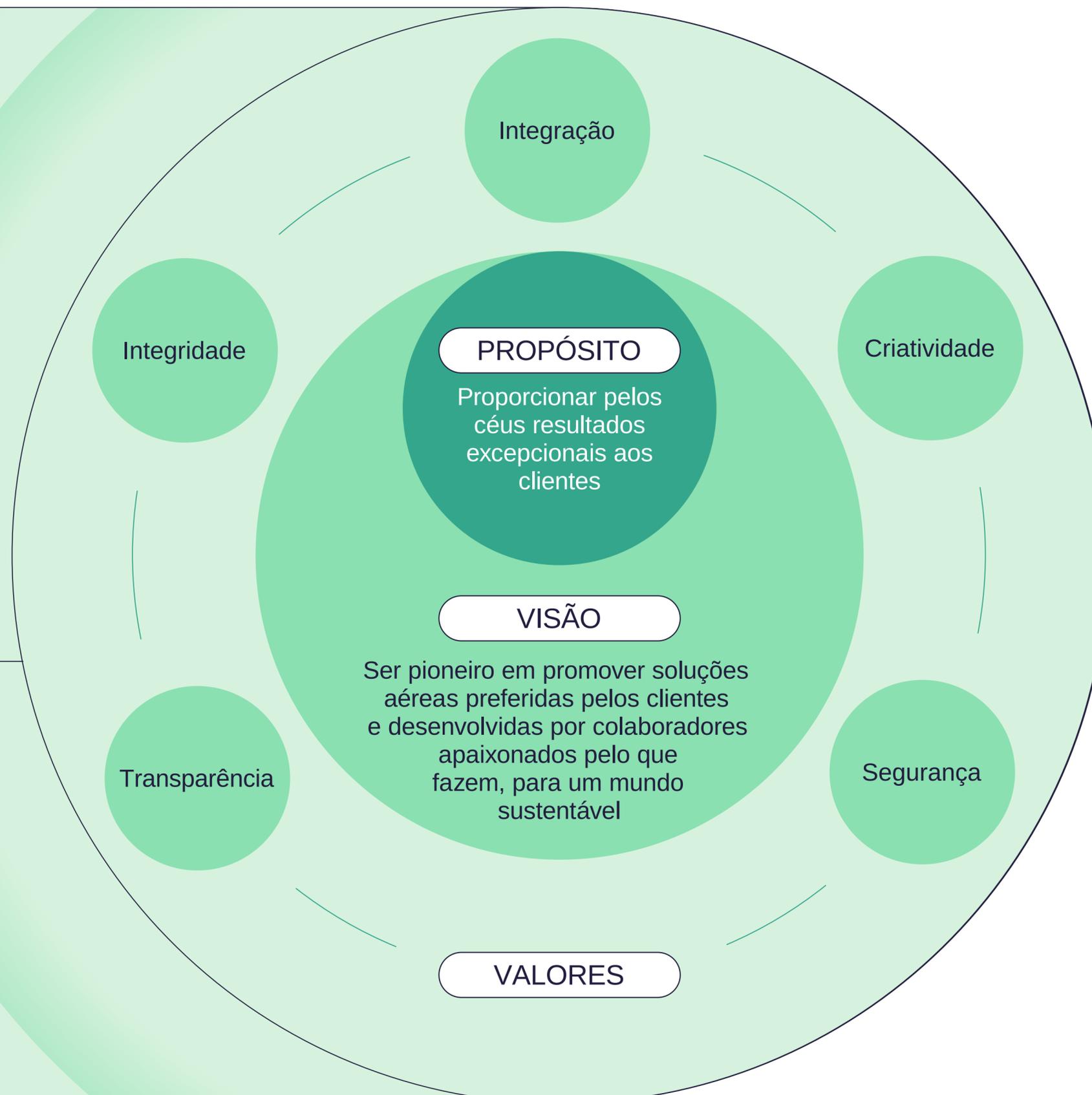
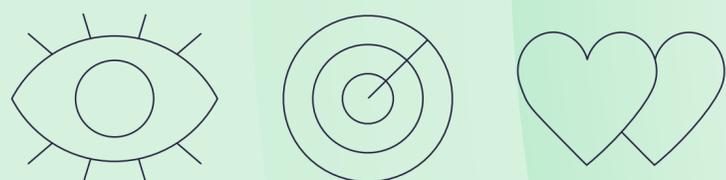
2.2 Sobre a OHI

Ao embarcar em uma nova era, a preparação é fundamental. Neste segmento, reunimos o essencial: quem somos e o que nossas aspirações representam.



2.1 NOSSO PROPÓSITO, VISÃO E VALORES

Na OHI, nossa cultura levanta voo com um propósito compartilhado, uma visão ousada e valores que nos guiam todos os dias.



2. DECOLAGEM



EM DIREÇÃO AO FUTURO



Integrando Objetivo, Visão e Valores e o Omni Way

O Omni Way, nosso propósito, visão e valores sustentam a cultura do Grupo OHI e descrevem como nos esforçamos para trabalhar todos os dias. Por exemplo, cada sessão de estratégia de negócios começa com a reancoragem desses quatro elementos principais, garantindo que naveguemos na tomada de decisões importantes de forma consistente e confiável.

Organizamos regularmente eventos internos que envolvem nosso pessoal em torno da visão, estratégia e progresso da OHI. Os “Omni Talks” globais, onde nossos líderes empresariais mais experientes fornecem atualizações abrangentes para a força de trabalho, são transmitidos em todos os escritórios e bases, alinhando todos os parceiros sobre os principais motivadores e valores estratégicos.

As sessões de “OHI Coffee”, na sede em Lisboa, reúnem parceiros para discutir estratégias e desenvolvimentos importantes, ao mesmo tempo em que incentivam a colaboração e ajudam a fortalecer nossa cultura.

Na linha de frente dos negócios, a liderança local também mantém contato próximo com nossa força de trabalho. Por exemplo, a equipe de liderança da OTA no Brasil compartilha regularmente atualizações com os colaboradores por meio de canais de comunicação internos, enquanto a OHGI na Guiana organiza eventos locais.

Juntos, esses eventos em nossos negócios globais são projetados para promover um senso compartilhado de conexão, pertencimento e crença em nossos Valores, Visão e Propósito, onde quer que nossos colaboradores estejam. Quando medimos o seu engajamento, ficamos felizes em ver nossa força de trabalho global compreendendo e apoiando amplamente a narrativa da OHI como uma companhia dinâmica, inovadora e criadora de tendências em nosso setor.

O Omni Way é um conjunto de comportamentos que consideramos fundamentais para a cultura da Omni, porque estão profundamente enraizados em nossos valores compartilhados.

Pensamento criativo
com uma mentalidade
de solução proativa

Aprendizagem
compartilhada
e trabalho em equipe
colaborativo

**O Omni
Way**

Aproveitamento
da **tecnologia** e da
sustentabilidade como
forças de mudança

Comunicação
transparente com
todas as partes
interessadas

“ Nosso pessoal é o maior patrimônio, e suas ideias inovadoras ajudarão a moldar o futuro do negócio. É por isso que queremos incorporar o Omni Way em toda a organização, garantindo que todos os funcionários, em todos os locais, se sintam capacitados para compartilhar opiniões. ”

João Salvador
Gerente Responsável, Moçambique



O OMNI WAY

Os sete comportamentos do Omni Way são:



2. DECOLAGEM



EM DIREÇÃO AO FUTURO



2.2 SOBRE A OHI

Estamos liderando o caminho em novos desenvolvimentos no setor de elevação vertical.

Atividades e serviços

A OHI é a maior fornecedora de soluções de mobilidade aérea e entrega da América Latina e atende a uma ampla gama de clientes na América do Sul e na região do Caribe. Estamos liderando o caminho em novos desenvolvimentos no setor de elevação vertical, como a introdução de novos tipos de aeronaves, a pilotagem de veículos aéreos não tripulados para transporte de carga offshore e o desenvolvimento de novas missões e competências em nossos mercados de operação.

Com a segurança operacional e a inovação fazendo parte do DNA do nosso negócio principal de dar suporte à indústria de petróleo e gás, transportamos mais de cinco milhões de passageiros nas últimas duas décadas. Para os clientes no segmento offshore, oferecemos serviços de troca de tripulação, Medevac (serviços médicos de emergência) e Busca e Salvamento. Seguindo a estratégia de diversificação fora do segmento offshore, a OHI agora também fornece uma gama de serviços essenciais, incluindo evacuação médica em terra, suporte especializado de carga e serviços públicos em áreas remotas em terra e combate a incêndios.

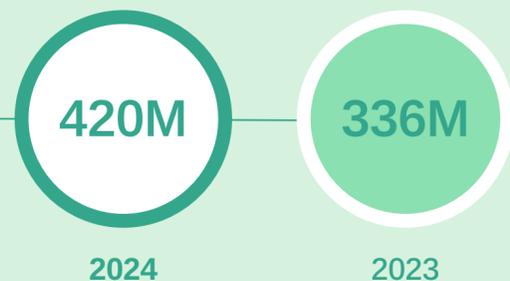
Nossa frota de 10 diferentes modelos de aeronaves é eficiente e, com idade média inferior a dez anos, a mais moderna em nossas regiões de atuação. Investimos constantemente em novas aeronaves; em julho de 2024, emitimos um título de US\$ 400 milhões para nos ajudar a financiar a expansão dos negócios. Somos a primeira operadora na América Latina a receber o helicóptero Airbus H160 para operação offshore, um novo modelo que trará maior eficiência e reduzirá emissões de gases de efeito estufa. Nosso negócio Revo também está expandindo seus serviços, visibilidade e parcerias e se preparando para ser um pioneiro em eVTOLs (decolagem e pouso verticais elétricos).

Também temos orgulho de contribuir para o desenvolvimento da indústria da aviação nos mercados em que atuamos, treinando a próxima geração de aviadores por meio de programas de voo *ab-initio*, treinamento de equipes técnicas de Busca e Resgate e patrocínio financeiro de estudantes de engenharia aeronáutica.

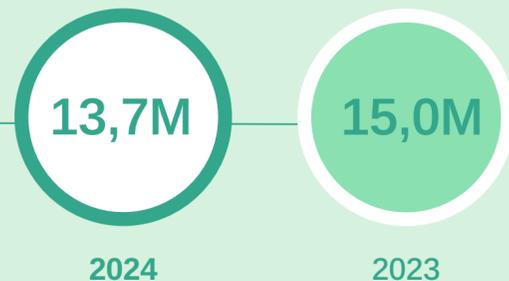


O GRUPO EM NÚMEROS

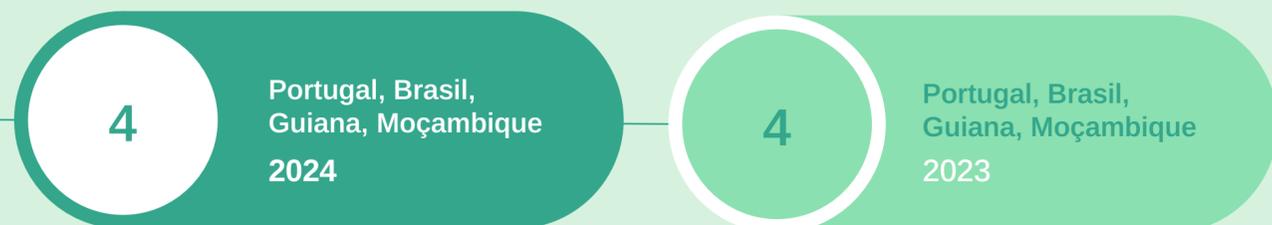
Receitas, em euros



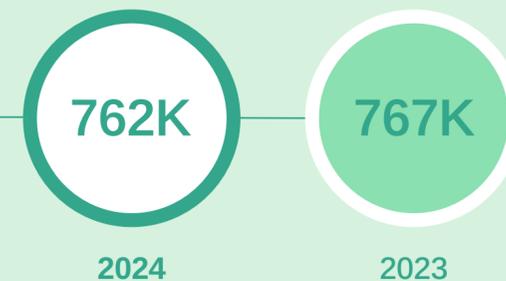
Receita-Toneladas-Quilômetros (RTKs)¹



Países de operação



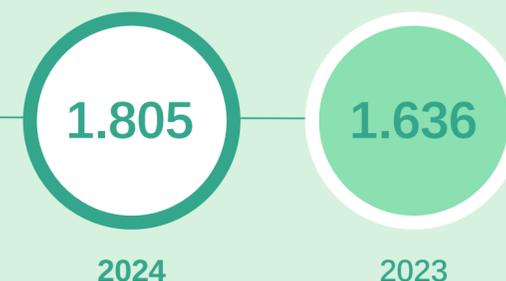
Passageiros transportados (PAX)



Horas de voo MACE²



N.º total de funcionários no final do ano, FTE



¹ A carga comercial (passageiros e carga) multiplicada pela distância percorrida.

² MACE = Equivalente de Aeronave Médio



2. DECOLAGEM





Cadeia de valor

Nosso propósito é ser uma operadora pioneira e preocupada com a sustentabilidade no setor de mobilidade aérea e entrega vertical, e estamos continuamente desenvolvendo capacidades para moldar o futuro do setor e suas práticas de sustentabilidade.

Para alcançar uma mudança sustentável, parceria e colaboração são cruciais. Na OHI, temos o prazer de trabalhar em colaboração com toda a cadeia de valor, buscando um impacto positivo. Em todas as partes da cadeia de valor, as considerações ESG são priorizadas e orientadas por nosso Propósito, Visão, Valores e pelo Omni Way.

Nossa reputação de excelência fortalece esses relacionamentos: a Omni foi finalista em vários prêmios de clientes. Por exemplo, as operações na Guiana foram reconhecidas com o distinto Prêmio Impacto Local da ExxonMobil em 2024. Os fornecedores nos conhecem como um cliente com mentalidade inovadora, que busca tecnologias modernas, eficientes e sustentáveis a serviço de nossas diversas partes interessadas.



Somos um parceiro confiável para clientes grandes e pequenos e construímos relacionamentos sólidos com fornecedores, incluindo fabricantes globais de aeronaves, como Airbus Helicopters, Leonardo e Sikorsky, e Eve para eVTOLs.





Diversificação de negócios

Assim como as prioridades do mundo estão mudando, nós também estamos. Embora tenhamos iniciado nosso negócio focado no setor de petróleo e gás offshore, que continua sendo a maior parte do nosso negócio, estamos nos diversificando cada vez mais para missões mais voltadas à sustentabilidade enquanto trabalhamos em nossa própria transição rumo ao Net Zero. Nosso objetivo é aumentar os negócios não relacionados a petróleo e gás para um terço da receita total em 5 anos.

Como exemplo, durante esse período, fornecemos apoio aéreo para a remoção e construção de torres de energia elétrica em algumas das áreas florestais mais delicadas do Brasil, transportando uma carga média de 2.800 quilos por voo. Com 100% de disponibilidade de serviço, a agilidade aérea de nossos helicópteros evitou a necessidade de danificar o habitat natural para acesso via transporte terrestre no Parque da Serra do Mar.



“ Com uma frota diversificada e pilotos experientes, estamos fornecendo uma gama de serviços essenciais, desde combate a incêndios até transferências médicas, expandindo nossos negócios em novas áreas com impacto positivo. ”

Decio Galvão
Diretor Comercial OTA

Em 2024, assinamos um contrato com o IBAMA (Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis) para fornecer suporte de combate a incêndios na região do Pantanal com um helicóptero Airbus H225. Esta máquina pode transportar até três toneladas de água, aumentando o número de bombeiros transportados por viagem para dezenove. É uma missão importante para a Omni, pois o Brasil tem testemunhado um aumento crítico de incêndios florestais na última década devido às mudanças climáticas, contribuindo para a destruição de ecossistemas e a liberação de carbono na atmosfera. Nosso envolvimento ao longo do tempo pode abrir caminho para um engajamento mais profundo com o tema da natureza, à medida que o monitoramento da saúde e da biodiversidade das florestas, o rastreamento das emissões de CO₂ e a proteção contra a extração ilegal de madeira ascendem gradualmente na agenda de sustentabilidade do estado brasileiro.

Para mencionar outro serviço relacionado a emergências, temos orgulho de fornecer serviços médicos aéreos para trabalhadores envolvidos na construção da Ferrovia de Integração Centro-Oeste, uma ferrovia de 363 km que atravessa uma região do Brasil onde o acesso rodoviário é extremamente precário. Nosso helicóptero AW119 (Koala) é configurado especificamente para tais missões, oferecendo três assentos para especialistas médicos.

Nos últimos dois anos, também lançamos e expandimos a Revo, nosso serviço de mobilidade urbana em São Paulo. Este trabalho é apoiado pela ciência de dados para criar rotas e horários de voos ideais para os passageiros. De forma mais ampla,

a Revo apoia o desenvolvimento do ecossistema necessário para a próxima geração de mobilidade aérea avançada. Refletindo sua proposta ao cliente, a Revo se tornou a Parceira Exclusiva de Mobilidade Aérea Avançada para o Grande Prêmio de F1 em São Paulo em 2024. Ao total, 112 voos foram realizados, sendo 39 deles utilizando helicópteros bimotores e duplamente pilotados, redefinindo o padrão de eficiência e segurança no transporte de passageiros e operações de pouso.

Por fim, nosso segmento de negócios OHI Unmanned fez história na aviação brasileira em julho de 2024 com o voo comercial offshore mais longo usando um VANT para nosso cliente, Petrobras. O drone viajou cerca de 200 km ida e volta em um espaço aéreo altamente ativo.

Em resumo, além de petróleo e gás, nossos serviços incluem:

Mobilidade Aérea Avançada

Construção e monitoramento de serviços públicos críticos

Serviços Médicos de Emergência

Proteção Florestal

Busca e Resgate

Várias missões para veículos aéreos não tripulados



Em direção ao Futuro

03. Horizonte

3.1 Estratégia

3.2 Descarbonização e transição energética

3.3 Inovação e tecnologia

A vista do horizonte revela nosso caminho, indicando o destino e a estratégia. Impulsionados pela inovação e sustentabilidade, voamos mais alto.





3.1 ESTRATÉGIA

Nossa visão

Ser pioneiro em promover soluções aéreas preferidas pelos clientes e desenvolvidas por colaboradores apaixonados pelo que fazem para um mundo sustentável.

Nossa estratégia de sustentabilidade

Nossa estratégia de sustentabilidade faz parte de uma estratégia corporativa mais ampla para alcançar nossa visão, com foco em melhoria contínua e inovação.

Em 2022, realizamos uma avaliação de materialidade e uma análise de risco climático para identificar os principais tópicos que formam a base da nossa estratégia de sustentabilidade. Nosso objetivo é atualizar essa avaliação nos próximos 1 a 2 anos.

Avaliação de materialidade

Por meio de uma avaliação de materialidade estruturada, que identifica os impactos das operações considerando todas as partes interessadas, examinamos e priorizamos as questões de sustentabilidade mais importantes para nossos negócios.

A avaliação de materialidade analisou nosso desempenho ESG e as estratégias de sustentabilidade de empresas semelhantes, antes de se envolver com as partes interessadas internas e externas, para entender suas opiniões. Buscamos contribuições de diversas áreas para compreender as perspectivas financeiras, operacionais e de reputação.

As partes interessadas incluíam a alta liderança da OHI, representantes das equipes financeira, comercial e de engenharia, acionistas, clientes e fornecedores. Essas percepções foram utilizadas para classificar os tópicos prioritários em ordem de importância e relevância.

Os resultados dessa avaliação e da análise de risco climático nos permitiram determinar os tópicos mais importantes e definir metas, ações e KPIs para responder as questões. Eles nos permitiram posicionar melhor a OHI para abordar os tópicos mais pertinentes, fazer as mudanças internas necessárias e trabalhar para atingir os objetivos.



MATRIZ DE MATERIALIDADE

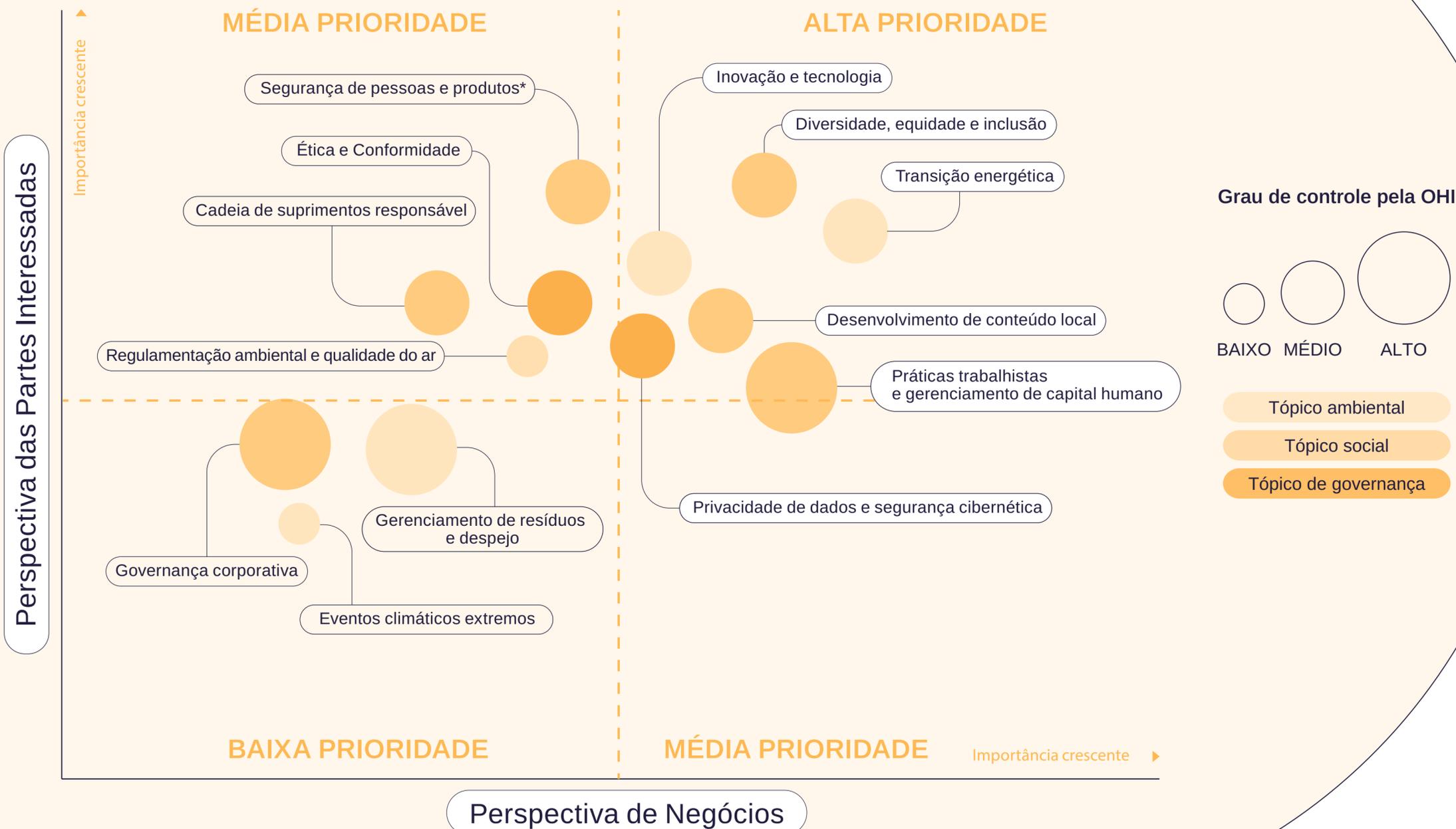
Seis tópicos prioritários

- Transição energética
- Diversidade, equidade e inclusão
- Inovação e tecnologia
- Desenvolvimento de conteúdo local
- Práticas trabalhistas e gerenciamento de capital humano
- Privacidade de dados e segurança cibernética

Nota sobre avaliação de materialidade

Olhando para o futuro, quando atualizarmos nossa avaliação de materialidade, pretendemos alinhar nosso processo com a metodologia de melhores práticas descrita pela *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)* da União Europeia para promover as ambições em sustentabilidade.

* A segurança é considerada um tópico abrangente e fundamental no OHI, uma "licença para operar" e, portanto, não foi classificada pelo OHI como uma área que exigia foco crescente.



3. HORIZONTE



EM DIREÇÃO AO FUTURO

NOSSA ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE

A estratégia de sustentabilidade foi desenvolvida seguindo nossa avaliação de materialidade e análise de risco climático para definir metas, ações e KPIs com base em tópicos prioritários.

Estratégia de sustentabilidade da OHI

PILARES	AMBIENTAL	SOCIAL	GOVERNANÇA
METAS	Apoiar a transição global para um futuro de baixa emissão carbono.	Desenvolver uma força de trabalho diversificada e inclusiva, ao mesmo tempo em que apoia talentos locais.	Promover continuamente a transparência em todas as nossas operações para ajudar a fomentar maior confiança com nossas partes interessadas.
COMPROMISSOS	Tomar medidas para reduzir e minimizar os impactos de nossas operações no meio ambiente por meio de nossa cultura de inovação, operações eficientes e desenvolvendo soluções pioneiras de descarbonização.	Ajudar a desenvolver talentos de comunidades locais onde operamos por meio da transferência de conhecimento e habilidades. Apoiar nossos funcionários para impulsionar ideias, misturando o tangível com o intangível para operacionalizar soluções exclusivas rapidamente.	Aplicar um foco rigoroso em padrões éticos e de segurança a todas as partes do nosso negócio e a toda a cadeia de fornecimento de valor, para priorizar a segurança, a confiabilidade e a continuidade dos negócios.
TÓPICOS PRIORITÁRIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Descarbonização e transição energética • Inovação e tecnologia 	<ul style="list-style-type: none"> • Diversidade, equidade e inclusão • Apoio às comunidades locais • Nossa gente • Saúde e segurança 	<ul style="list-style-type: none"> • Privacidade de dados e segurança cibernética





NOSSAS METAS

Para apoiar nossa estratégia, temos metas detalhadas para formalizar o plano de transformação nos negócios. Nós as mapeamos para tópicos prioritários:

Ambiental

Transição energética

Meta 1.1

Desenvolver uma estratégia abrangente de redução de gases de efeito estufa que cubra 100% das emissões.



Inovação e tecnologia

Meta 2.1

Aprimorar as competências de P&D impulsionar o desenvolvimento de tecnologias inovadoras.



Social

Diversidade, equidade e inclusão

Meta 3.1

Estabelecer uma estrutura de governança de D&I e revisar os processos e sistemas de gestão de RH para identificar áreas de melhoria e eliminar todos os vieses inconscientes.



Meta 3.2

Promover maior diversidade na alta gerência da organização, bem como nas categorias em que possa existir um desequilíbrio.



Meta 3.3

Estabelecer parcerias com organizações locais e nacionais para desenvolver programas para pessoas com necessidades especiais e para combater o desemprego entre os jovens.



Apoio às comunidades locais

Meta 4.1

Fortalecer a governança e o envolvimento da alta gerência em tópicos de desenvolvimento local.



Meta 4.2

Criar uma política de iniciativas sociais e aumentar a conscientização e o engajamento interno e externo.



Meta 4.3

Aumentar a contribuição da OHI para o crescimento econômico e o desenvolvimento social das comunidades nas quais operamos.



Nossa Gente

Meta 5.1

Promover o “Omni Way” em toda a organização para que as pessoas sejam incentivadas a se manifestar e compartilhar ideias.



Meta 5.2

Aprimorar o desenvolvimento profissional dos funcionários.



Meta 5.3

Implementar medidas para promover a flexibilidade e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional no Grupo.



Meta 5.4

Vincular a realização dos objetivos/desempenho de sustentabilidade à remuneração dos executivos.



Meta 5.5

Promover altos padrões nas condições de trabalho na OHI e em toda a cadeia de valor.



Governança

Privacidade de dados e segurança cibernética

Meta 6.1

Fortalecer os processos, sistemas e comunicações de segurança cibernética de acordo com as melhores práticas e requisitos nacionais/internacionais.



Meta 6.2

Fortalecer os processos, sistemas e comunicações de privacidade de dados de acordo com as melhores práticas e a legislação nacional e internacional.



Meta 6.3

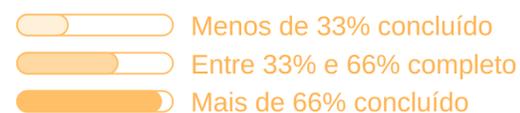
Melhorar a comunicação entre funcionários e liderança e aumentar seu envolvimento em questões relacionadas à privacidade de dados e à segurança cibernética.



Corporativo

Meta 7.1

Estabelecer uma cultura de sustentabilidade profundamente enraizada por meio de melhor governança, treinamento e engajamento.





3.2 DESCARBONIZAÇÃO E TRANSIÇÃO ENERGÉTICA

O setor da aviação, especificamente o de transporte aéreo vertical, enfrenta um desafio claro: equilibrar a resposta às necessidades críticas para a missão, como transportar pessoas para áreas de difícil acesso, entregar mercadorias essenciais ou fornecer serviços de resgate, ao mesmo tempo em que busca reduzir o uso de combustíveis fósseis em linha com o movimento global *Net Zero*.

A descarbonização é uma das áreas-chave da nossa estratégia de sustentabilidade. Estamos comprometidos com a meta de *Net Zero* até 2050, e nossa abordagem compreende três elementos principais:

- Explorar oportunidades de negócios decorrentes da transição global ordenada para fontes de energia renováveis.
- Mitigar e reduzir o impacto ambiental da nossa atividade comercial por meio de novas tecnologias inovadoras e eficiências operacionais.
- Buscar fontes alternativas de combustível, como Combustíveis de Aviação Sustentáveis ou eletrificação, que evitem emissões de gases de efeito estufa.

A descarbonização da aviação, uma indústria difícil de reduzir, continua sendo um trabalho complexo em andamento. Estamos comprometidos em medir e relatar nosso progresso através de divulgação regular, incluindo acreditação de terceiros.

Além deste relatório de sustentabilidade, no ano passado enviamos nosso terceiro questionário sobre Mudanças Climáticas ao CDP (antigo *Carbon Disclosure Project*), uma plataforma global de divulgação e classificação para organizações e outras partes interessadas relatarem seus impactos ambientais. Ambos os relatórios foram produzidos com o suporte do *software* Gardenia Technologies, que fornece um sistema automatizado e em tempo real para contabilização das emissões de carbono para todos os escopos de emissões de GEE. Em 2024, a OHI recebeu uma pontuação CDP de C, uma melhor a em relação ao ano anterior.

Continuamos a explorar oportunidades para reduzir o impacto ambiental das operações e estamos ansiosos para adotar inovações sempre que possível para diminuir a intensidade das nossas emissões a curto e médio prazo e atingir a meta de zero líquido a longo prazo.



“ Para buscar a descarbonização, necessitamos de visibilidade precisa e em tempo real da nossa pegada de carbono. É por isso que implementamos um *software* dedicado ao cálculo de gases de efeito estufa em 2024, para fornecer às equipes os dados e os insights necessários para monitorar o progresso e acelerar a jornada rumo ao *Net Zero* de forma eficaz. ”

Renato Sousa
Gerente Executivo da QSMS, OTA



Apoio à transição energética ordenada

Na OHI, entendemos a importância vital da energia limpa para o mundo e para a aviação, especificamente. Implementar mudanças em larga escala exige colaboração e cooperação de empresas, governos e população. Embora apoiemos regulamentações que reforcem a transição ordenada, nossa abordagem não é esperar por pressões regulatórias, mas contribuir ativamente para o desenvolvimento de energia renovável.

Nosso trabalho com a construção da rede elétrica brasileira é um exemplo disso. Enquanto o Brasil trabalha para renovar e expandir mais de 30.000 km de linhas de transmissão para levar mais energia renovável a um número maior de pessoas, temos apoiado a construção cuidadosa de linhas de energia em áreas florestais com nossas aeronaves de grande porte. Nossa subsidiária OTA desempenhou um papel fundamental para dois clientes, removendo um total de 28 torres de transmissão obsoletas e transportando 33 novas. Nossos helicópteros oferecem uma alternativa às máquinas rodoviárias, reduzindo o tempo e o desmatamento de ecossistemas vitais, ao mesmo tempo em que facilitam o acesso da população à energia em locais remotos.

Continuaremos avaliando como podemos aumentar nossa atuação nessa megatendência crucial.

Descarbonizando nossa oferta de serviços ao cliente

Na OHI, aplicamos inovação e dados para moldar soluções mais eficientes e sustentáveis para nossos clientes.

Exemplos incluem o uso de ferramentas digitais avançadas para melhorar a utilização e a eficiência de ativos, otimizando padrões de voo por meio de *insights* de dados, selecionando a aeronave com menor emissão para a missão ou usando drones para entrega de carga em vez de helicópteros (redução de combustível de até 95%).

Vemos enormes oportunidades para a tecnologia e estamos ansiosos para utilizar o potencial de novas ferramentas avançadas para o benefício dos clientes e outras partes interessadas.

Otimização de frota

Otimizar a frota é um componente central dos esforços de redução da pegada de carbono da OHI. Nossas metas comerciais e de sustentabilidade exigem que mantenhamos uma frota moderna e adequada às missões. Em 2024, expandimos os modelos da frota, "Ideal Fleet Mix", para incluir explicitamente considerações ambientais.

Por exemplo, neste período de relatório, adquirimos sete novos helicópteros 'supermédios', como o Leonardo AW189 e o Airbus H-175. Essas máquinas oferecem eficiência de CO₂ e confiabilidade superiores em comparação com muitas outras aeronaves.

Para missões com distâncias mais curtas, apresentamos o novo Airbus H160 que será usado a partir de 2025. Somos a primeira operadora latino-americana do setor a implantar este novo modelo, que proporciona até 17% mais eficiência de combustível em comparação às máquinas existentes com motores da mesma classe de potência. Isso levará a uma melhoria proporcional na intensidade de GEE

(por exemplo, CO₂ eq por passageiro) em comparação com outros helicópteros da nossa frota. Um benefício adicional é que o novo design da hélice do H160 gera 50% menos ruído percebido, contribuindo para a redução da poluição sonora nas operações.

No que diz respeito aos VANTs, temos realizado testes muito promissores usando drones Classe

1 para entregar cargas em instalações offshore. Quando essa tecnologia for totalmente adotada comercialmente, acreditamos que reduções materiais de emissões poderão ser alcançadas evitando-se a operação de helicópteros de pequeno porte. Isso poderia levar a uma economia de combustível e, portanto, à redução de GEE de aproximadamente 95%.

“ No ano passado, adicionamos novos modelos de helicópteros à frota com menores emissões de gases de efeito estufa devido à melhor eficiência de combustível. Como líder no mercado de mobilidade vertical, comprometido com a inovação e a sustentabilidade, continuaremos a explorar o potencial das novas tecnologias para atender às necessidades dos nossos clientes com segurança e eficiência. ”

Duncan Moore
Diretor de Operações do Grupo





Otimização do uso de combustível

Continuamos trabalhando na otimização dos parâmetros de voo para reduzir o consumo de combustível e, conseqüentemente, o impacto de GEE associado. Acreditamos que podemos alcançar uma melhoria de cerca de 5% apenas com as mudanças de altitude. Em 2024, nos envolvemos neste tópico com clientes selecionados da OHI; um programa de testes mais amplo em nossas operações começará em 2025.

A adaptação bem-sucedida à mudança de comportamento na aviação não é trivial, pois requer certos avanços tecnológicos e um programa de “gerenciamento de mudanças”. Iniciamos esse programa de mudanças estabelecendo novos protocolos e sistemas, por exemplo, contabilidade contínua de GEE e gerenciamento de dados de voo modernizado em toda a nossa frota.

Em 2024, continuamos a realizar análises de dados para explorar como os clientes podem otimizar seus horários de voos ou o número de aeronaves usadas para reduzir ainda mais as emissões.

Combustíveis alternativos

Os Combustíveis Sustentáveis para Aviação (SAFs) estão gerando muito debate na comunidade da aviação, pois representam uma oportunidade de reduzir as emissões de CO₂ em até 80%, de acordo com a Agência Internacional de Energia Renovável (IRENA).

O governo brasileiro aprovou recentemente uma lei para reduzir as emissões da aviação por meio do projeto de lei “Combustível do Futuro”, que exigirá

que as operadoras aéreas reduzam as emissões de GEE em 1% a partir de 2027, aumentando gradualmente para 10% até 2037, principalmente por meio do uso de SAFs. Embora os operadores aéreos, entendidos como empresas que fornecem serviços de transporte aéreo, estejam dentro do escopo, certas exclusões se aplicam, como quando o SAF não está fisicamente disponível.

De fato, a disponibilidade de SAF é uma grande limitação à implantação em larga escala desse tipo de combustível. Os volumes de matéria-prima, as instalações de produção e a energia verde para produzir os volumes necessários são significativamente escassos. De fato, a IATA (*International Air Transport Association*) estimou que em 2023 apenas 0,15% dos cerca de 100 bilhões de galões de combustível de aviação consumidos anualmente estariam disponíveis como SAF. A projeção é que esse número cresça para 18 bilhões de galões até 2028. No médio e longo prazo, o Brasil pretende ser um dos maiores produtores mundiais de combustíveis sustentáveis e está investindo mais de US\$ 1 bilhão para apoiar o desenvolvimento de biorrefinarias, que são essenciais para essa produção.

Continuamos monitorando o desenvolvimento de todos os combustíveis alternativos, como eFuels, propulsão elétrica e hidrogênio, mas estes parecem oferecer soluções potenciais na aviação apenas no longo prazo.

Descarbonização de operações não aéreas: Gestão de Resíduos

Acreditamos que a redução das emissões de GEE deve ser buscada em todas as partes de nossas operações, o que se estende aos resíduos.

Há muito tempo coletamos resíduos perigosos e os descartamos de acordo com as regulamentações. Em uma tentativa de reduzir o volume total, estamos implementando o conceito de “Centrais de Resíduos” em nossas bases. Este conceito/sistema simples nos permite reciclar resíduos não perigosos no local e encaminhá-los para descarte adequado ao nosso parceiro de gerenciamento de resíduos, o que nos fornece informações sobre as quantidades e o destino de cada componente de resíduo.

A primeira Central de Resíduos foi instalada na base de Macaé em 2024 e, futuramente, planejamos expandi-la para todos os outros locais, começando por Maricá, Cabo Frio e Farol de São Tomé em 2025.



“ Em nosso compromisso com a descarbonização, reconhecemos a importância crucial da redução e gestão de resíduos para reduzir as emissões de GEE em operações terrestres. A implementação das centrais de resíduos é parte fundamental para atingirmos nossos objetivos. ”

Joana Moitas
Especialista em Sustentabilidade, OTA.



Medindo nossa pegada de carbono

No centro de qualquer programa de otimização está a medição e a compreensão da linha de base. Monitoramos nossas emissões de GEE anualmente desde 2020 e, em 2024, implementamos um *software* dedicado à contabilização de GEE que nos permite realizar medições em tempo real em relação às metas.

A maior parte da pegada de carbono é gerada pela nossa atividade principal de voar e, como descrito acima, estamos trabalhando para lidar com as emissões por meio de diversas medidas.

Em 2024, a OHI emitiu 206.269 toneladas de CO₂e (tCO₂e) em todos os três escopos. Isso representa um aumento de 8% em relação às emissões de 191.742 tCO₂e da OHI em 2023. A ampliação se deve principalmente ao crescimento de aproximadamente 15.700 tCO₂e nas emissões do Escopo 3, contribuindo para as categorias Bens e serviços adquiridos, e Bens de capital. Ambas as categorias tiveram um aumento na atividade subjacente devido ao crescimento dos negócios e à consequente necessidade de mobilização para novos contratos. Como as emissões do Escopo 3 são geradas em nossa cadeia de valor, vemos a necessidade de um engajamento futuro mais forte com nossos fornecedores sobre a importância da redução das emissões a montante.

Olhando especificamente para nossas operações de voo, o combustível de aviação é o principal contribuinte para as emissões de Escopo 1 (assim como de Escopo 3). O combustível em geral (incluindo automotivo) representa 56% das emissões totais da OHI.

As emissões do Escopo 1 foram ligeiramente reduzidas de 97.061 tCO₂e em 2023 para 96.433 tCO₂e em 2024 após a diminuição do consumo de combustível, que resultou de uma combinação de menos horas de voo e uma mudança para que mais passageiros tenham sido transportados por aeronaves com melhor eficiência de emissões (por exemplo, aeronaves supermédias).

Ao medir a intensidade de carbono de nossas operações de voo, observamos uma ligeira tendência de aumento: as emissões de Escopo 1/RTK aumentaram de 6,2 para 6,9 kgCO₂e em 2024. Isso se deve a uma ligeira redução no número de passageiros e cargas transportados em 2024 em relação a 2023, com uma mudança para aeronaves mais pesadas e que consomem mais combustível.

Essa tendência reforça a necessidade de um maior diálogo com nossos clientes sobre os perfis de emissão das missões que voamos em nome deles.

O diálogo futuro com os clientes será significativamente facilitado pela disponibilidade de informações em tempo real sobre emissões, fornecidas pelo nosso sistema automatizado de contabilização de GEE.

Metas de descarbonização

Antes de definir metas formais de descarbonização, precisamos ter certeza de que temos sistemas e recursos robustos para medir as emissões, implementar planos de ação e monitorar o progresso. Nosso investimento nessas próximas etapas está avançando.



Estudo de caso

colaboração com clientes

A OHI também está trabalhando com clientes para descobrir maneiras de descarbonizar operações, ao mesmo tempo em que traz benefícios em eficiência para os mesmos. De forma encorajadora, em 2024, vimos, mais do que nunca, um interesse perceptível de nossos clientes em incorporar considerações sobre emissões em licitações. Até agora, engajamos com dois clientes globais de energia em comportamentos de voo e um em logística de voo. Um dos testes evoluiu para uma prova de conceito para uma ferramenta para otimizar os comportamentos de voo com o objetivo de reduzir as emissões.

Faremos o possível para colocar a sustentabilidade nas agendas de todos os diálogos com nossos clientes, em pé de igualdade com os tópicos financeiros, comerciais ou técnicos.

Nossa pegada de carbono

A OHI monitorou suas emissões de Escopo 1 e 2 por quatro anos. A partir de 2024, a implementação de um novo *software* permitiu o rastreamento contínuo, fornecendo informações em tempo real que podem embasar a tomada de decisões estratégicas.

Em 2024, recalculamos nossas emissões de 2023, principalmente devido à mudança nos fatores de emissão. Isso levou a um aumento de 2023 de 172.174 tCO₂e para 191.742 tCO₂e no ano seguinte. A tabela abaixo inclui os valores reformulados.

	2024	2023
CONSUMO DE COMBUSTÍVEL DE AVIAÇÃO (LITROS)	37,5m	37,9m
CONSUMO DE ENERGIA (TOTAL (EXCLUINDO COMBUSTÍVEL DE AVIAÇÃO), kWh ^{1,2})	1,62m	1,58m
EMISSIONES TOTAIS DE GEE (tCO ₂ e)	206.268	191.742
ESCOPO GEE 1 (tCO ₂ e)	96.433	97.061
ESCOPO GEE 2 (tCO ₂ e)	202	187
ESCOPO GEE 3 (tCO ₂ e)	109.633	94.494
EMISSIONES DE GEE DE ESCOPO 1 / RTK ³ (kgCO ₂ e)	6,943	6,239
EMISSIONES DE GEE DE ESCOPO 1/PAX ⁴ (kgCO ₂ e)	127	126

¹ Embora atualmente a OHI não opere fontes próprias de energia renovável ou a adquira por meio de Contratos de Compra de Energia (PPAs) ou acordos semelhantes, a grande maioria do nosso consumo de energia ocorre no Brasil, onde a matriz energética do mercado é superior a 90% de natureza renovável.

² O consumo para Revo não estava disponível, mas é considerado de minimis.

³ RTK = Receita-Toneladas-Quilômetros

⁴ PAX = Passageiros transportados

Iniciativas de descarbonização e tabela de etapas de conclusão

Realização de uma avaliação anual de carbono dos Escopos 1, 2 e 3 e divulgação pública dos resultados	CONCLUÍDO
Desenvolvimento de novas propostas de negócios para clientes não-O&G, incluindo geração de energia renovável ou construção de rede elétrica	CONCLUÍDO
Começar a testar drones como alternativa aos helicópteros, quando adequado	EM ANDAMENTO SEM DATA FINAL
Definição de metas de descarbonização	EM ANDAMENTO
Estabelecimento de um Preço Interno de Carbono	EM ANDAMENTO
Criação de um Fundo de Transição interno para financiar iniciativas de descarbonização	EM ANDAMENTO
Uso de tecnologias digitais para reduzir as emissões de GEE das operações de voo	EM ANDAMENTO
Implementação de medidas de aprimoramento do gerenciamento de resíduos	EM ANDAMENTO
Instalação de painéis solares em bases selecionadas	PLANEJADO
Conversão de veículos terrestres movidos a combustíveis fósseis para propulsão elétrica	PLANEJADO ASSIM QUE A CERTIFICAÇÃO ESTIVER DISPONÍVEL
Mudança de helicópteros para aeronaves elétricas de decolagem e pouso vertical (eVTOL) em nossa proposta de Mobilidade Aérea Avançada Revo, após aprovação regulatória	CONSIDERADA, MAS ADIADA DEVIDO À IMATURIDADE DA TECNOLOGIA



3. HORIZONTE



EM DIREÇÃO AO FUTURO

3.3 INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

Por meio do poder da inovação e da tecnologia, estamos desafiando os limites da mobilidade e entrega aérea. Fazemos isso para oferecer um serviço excepcional aos nossos clientes, apoiar um futuro mais sustentável e, ao mesmo tempo, garantir que a OHI construa resiliência empresarial em um mundo em rápida mudança.

A inovação assume muitas formas, desde sistemas digitais e soluções de dados até a introdução de novos modelos de aeronaves ou novas missões. O OHI *Innovation Framework* (Estrutura de Inovação da OHI) orienta nosso processo de inovação, ajudando-nos a dar vida a ideias ousadas, a conscientizar sobre o trabalho dentro da organização e a incentivar os funcionários a criarem conceitos.



Estudo de caso

Nosso primeiro voo noturno não tripulado de longa distância



Em junho de 2024, concluímos o primeiro voo noturno de longa distância da América Latina com um drone civil, marcando o primeiro transporte de carga offshore do país usando uma aeronave não tripulada. Essa também foi a maior distância percorrida por um drone Classe 1.

O voo, realizado pela OTA para a Petrobras, percorreu um trecho de 198 km sobre o mar, da Base de Imbetiba, em Macaé, até uma plataforma offshore.

Essa conquista representa um salto na logística aérea não tripulada, com grande potencial para aumentar a eficiência e a segurança em nossas operações. Voos não tripulados também podem ajudar a reduzir as emissões de CO₂ para cargas menores, substituindo helicópteros e barcos convencionais, e nos permitir responder rapidamente a operações de busca e salvamento ou emergências de derramamento de óleo a qualquer hora do dia ou da noite.



“Concluir o primeiro voo noturno não tripulado de longa distância da América Latina foi um dos destaques de 2024, provando que os drones têm o potencial de nos ajudar a responder com rapidez e com emissões reduzidas.”

João Welsh

Vice-Presidente Executivo de soluções de entrega e mobilidade aérea de última geração e CEO da Revo





Estudo de caso

Programa IdeAção



Em 2023, implantamos o programa 'IdeAção' na OTA, nossa principal unidade operacional no Brasil. O IdeAção demonstra como o OHI Innovation Framework é colocado em prática. O programa, realizado em ciclos regulares, incentiva o pensamento inovador em toda a força de trabalho. Os funcionários da OTA são incentivados a se unir e enviar suas ideias para projetos por meio de uma plataforma on-line dedicada, que é então avaliada por um comitê julgador.

No segundo ciclo do IdeAção, em 2024, focamos o programa em três pilares: integração, melhorias de processos e eficiências. O engajamento superou nossas expectativas e a participação do ano passado, com quase 100 ideias enviadas, 25 pré-selecionadas e 4 finalistas para apresentar ao comitê de jurados.

Todas as quatro iniciativas finalistas foram aprovadas para implementação, e 25 sugestões pré-selecionadas

	2024	2023
NÚMERO DE IDEIAS GERADAS	>100	79
NÚMERO DE IDEIAS QUE PASSARAM PARA A FASE FINAL	25 pré-selecionados	4 finalistas
NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS PARTICIPANTES	97	40

estão em avaliação pelos departamentos responsáveis. A ideia vencedora geral foi um novo sistema distribuído de painéis digitais, projetado para fornecer às nossas equipes informações importantes sobre manutenção, operações e materiais.

As outras três finalistas incluíram uma iniciativa para melhorar o acompanhamento das atividades de manutenção com o objetivo de reduzir o risco de erros, um modelo de rotação de funções que permite aos colegas entenderem melhor os desafios uns dos outros e cooperarem de forma mais eficaz, e um processo para otimizar os produtos recebidos no armazém utilizando etiquetas digitais.

O IdeAção se mostrou tão bem-sucedido em mobilizar equipes para buscar eficiência e inovação que esperamos lançar um programa semelhante em nossa subsidiária na Guiana em breve.



“ O programa IdeAção nos deu a oportunidade de dar vida às nossas ideias, em benefício do negócio. Esta iniciativa reforça o valor corporativo da “criatividade” e é um dos pilares da nossa cultura organizacional. Tenho orgulho de ver o engajamento do Grupo no último ciclo, em que tivemos quase 100 inscrições. ”

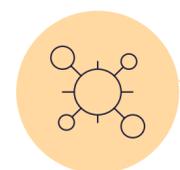
Mariana Ravazzano
Coordenadora de Comunicação e Engajamento, OTA



Soluções de TI e dados

Nosso negócio depende de tecnologia avançada e uma infinidade de sistemas, alguns desenvolvidos pela empresa e outros diretamente do mercado, que viabilizam os principais processos da companhia.

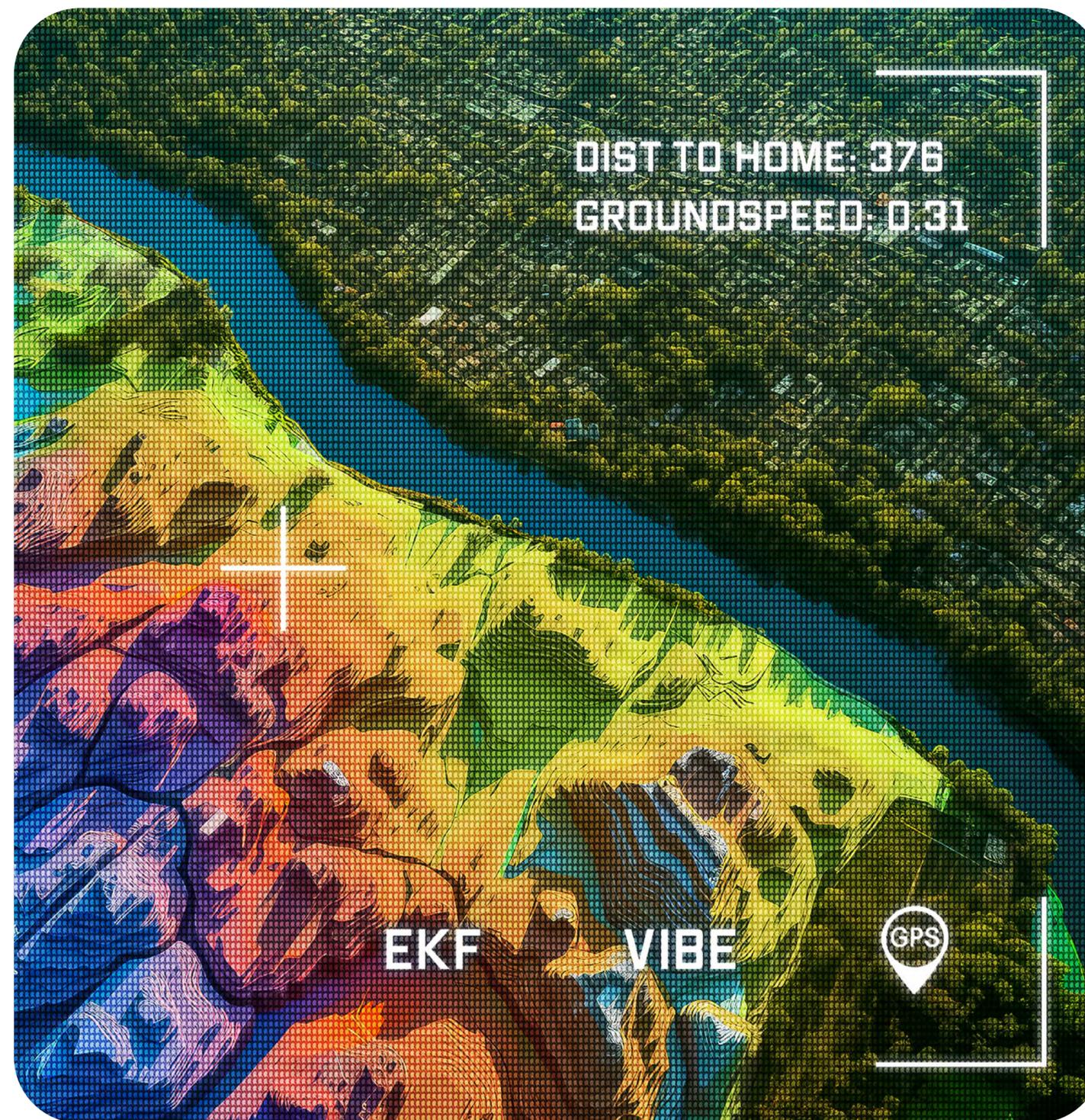
Durante este ano de relatório, renovamos nossos sistemas para melhorar o rastreamento de emissões de GEE. Especificamente, iniciamos um processo de atualização de sistemas de ERP (Planejamento de Recursos Empresariais), o que, com o tempo, melhorará o rastreamento de emissões de GEE em tempo real, pois mais informações serão baseadas em atividades em vez de gastos.



Nas operações de voo, começamos a introduzir um novo sistema de monitoramento de dados que nos fornecerá ferramentas aprimoradas para correlacionar comportamentos de voo com nossas emissões de gases de efeito estufa. O objetivo é usar essas novas medições para impulsionar reduções de GEE a longo prazo.

Na manutenção, estamos aprimorando sistemas existentes para melhor conexão com a cadeia de suprimentos. Também lançamos vários novos projetos. Por exemplo, iniciamos uma cooperação com um fornecedor terceirizado de tecnologia avançada para prever quando os helicópteros precisarão de manutenção não programada. Essa capacidade significa que podemos garantir a disponibilidade de peças e recursos necessários, melhorando assim a experiência dos clientes.

Também estamos usando tecnologia avançada no processo de reportes. Este ano, preparamos uma submissão ao CDP com base em informações do nosso sistema automatizado de contabilidade de GEE Gardenia, bem como no módulo Gardenia's Generative AI, o que nos permitiu reduzir o tempo de preparação de respostas qualitativas. Este sistema está sendo expandido para diminuir nossa carga de trabalho em vários outros cenários de relatórios.





Gestão e segurança de dados

Em toda a OHI, estamos aproveitando a tecnologia para aprimorar capacidades essenciais e tornar nossa organização mais orientada por dados. Prevemos que o gerenciamento de dados se tornará ainda mais importante nos próximos anos, à medida que nossa frota receber mais aeronaves “digitais”. Dados confiáveis também são importantes para impulsionar significativamente os esforços de descarbonização e oferecer novos serviços aos clientes.

A crescente importância dos dados leva ao aumento inevitável da importância da segurança dos dados. A segurança cibernética e de dados está no topo da agenda da OHI há vários anos. Em 2024, alinhamos nossos ambientes de TI em todo o Grupo em torno do Office365 para garantir um cenário de dados mais simplificado, robusto e seguro. A OTA, subsidiária brasileira, é líder em nosso Grupo em proteção de segurança cibernética e, neste ano, começamos a estender sua abordagem a outras empresas do Grupo para garantir as melhores práticas comuns.

Tecnologia de treinamento

Treinamento extensivo para pilotos, mecânicos e engenheiros é essencial para garantir a segurança.



O treinamento ocorre continuamente, tanto no ar quanto em terra. Por exemplo, no solo, os simuladores de voo são indispensáveis para que nossos pilotos experimentem voar com segurança em diversas condições. Para pilotos mais qualificados, utilizamos simuladores profissionais terceirizados para mantê-los atualizados com os requisitos de treinamento.



Para a próxima geração de aviadores, este ano, instalamos nosso próprio simulador de voo na Guiana, o que dá aos estudantes de aviação guianenses uma oportunidade sem precedentes de vivenciar a alegria de voar bem no início de suas carreiras como aviadores.

A tecnologia, principalmente na forma de plataformas on-line, também é usada de forma mais ampla para oferecer treinamento sobre diversos tópicos, como sustentabilidade, DE&I e conformidade.



Em direção ao Futuro

04. Torre de controle

4.1 Nossa gente

4.2 Saúde e segurança

4.3 Diversidade, equidade e inclusão

4.4 Investimento e desenvolvimento local

Nossa confiança vem de uma equipe qualificada e apaixonada que nos impulsiona em direção a ideais mais elevados. Conheça a essência da missão.





4.1 NOSSA GENTE

Nosso negócio é centrado nas pessoas e temos orgulho de promover uma cultura intelectualmente vibrante e solidária que ajuda os indivíduos a serem o melhor que podem.

Capacitando pessoas, moldando cultura

Atuamos em um mercado dinâmico que oferece oportunidades atraentes de crescimento pessoal e econômico aos cidadãos de nossas regiões de atuação. No final de 2024, a OHI empregava 1.805 pessoas, a maioria das quais (1.672) estava baseada na OTA. Desde o lançamento na Guiana em 2023, tivemos um rápido crescimento e agora temos mais de 120 colaboradores operando no país, dos quais 59 são cidadãos guianenses. Também empregamos 38 pessoas na sede em Lisboa, 27 na Revo e 9 em Moçambique.

À medida que continuamos crescendo — com um aumento líquido de 10% na força de trabalho somente neste ano — estamos trabalhando duro nas afiliadas em uma ampla gama de iniciativas para garantir que possamos atingir a meta de ser o empregador preferido do setor. Nosso objetivo é criar uma cultura coesa e distinta em toda a organização, com o The Omni Way em seu cerne, atraindo novos talentos e mantendo a força de trabalho existente energizada.

Nossos esforços estão dando frutos: estamos muito satisfeitos por termos sido reconhecidos como um Great Place To Work, estendendo a certificação durante este período de relatório para cobrir todas as unidades qualificadas no mundo todo. Nossa pontuação geral no GPTW dos colaboradores foi de 73%.

Nosso programa “Omni Cuidando da Gente” no Brasil, que apoia os colaboradores com seu bem-estar físico, mental e financeiro, ganhou a certificação “Great People—Mental Health” concedida pelo grupo Great Place To Work e ficou entre os três finalistas em sua categoria no Shell Excellence in Safety Awards 2024.

Alinhada com essas conquistas qualitativas, nossa taxa de rotatividade voluntária reduziu 4% em relação ao ano de 2023 e em 2024 foi a 9,1%.



“Estamos criando uma cultura unificada com o Omni Way em seu cerne, desenvolvendo talentos e capacidades em cada parte da OHI que nos tornarão um empregador de referência em nosso setor.”

Laura Delgado
Gerente Executiva de Pessoas, OTA

Estamos muito satisfeitos por termos sido reconhecidos como um Great Place To Work, tendo estendido a certificação durante este período de relatório para cobrir todas as nossas unidades de negócios qualificadas no mundo todo.



Estratégia de Pessoas

Conforme compartilhado em nosso relatório anterior, OTA, unidade que emprega a maioria dos nossos colaboradores e situada no Brasil, vinha implementando uma estratégia própria de Recursos Humanos. Este ano, revisamos esta abordagem e a elevamos a uma Estratégia de Pessoas em todo o grupo para alinhar com as necessidades do nosso plano de negócios de 5 anos. A Estratégia de Pessoas é um componente essencial da estratégia corporativa geral da OHI: melhorar o engajamento dos colaboradores e elevar a marca dos nossos empregadores são essenciais para garantir profissionais altamente qualificados que entregarão nossos ambiciosos planos de crescimento.

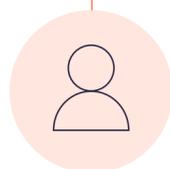
O envolvimento de todos no desenvolvimento das estratégias é fundamental, e é por isso que envolvemos cerca de 100 colaboradores em nossas empresas no Brasil, Guiana e Portugal para elaborar uma Estratégia de Pessoas, verdadeiramente, abrangente para todo o grupo. Isso incluiu pesquisas

e oficinas interdisciplinares dedicadas à atração, retenção, engajamento e desenvolvimento de habilidades de colaboradores. As percepções resultantes dessas sessões, bem como a pesquisa do GPTW, agora estão nos ajudando a moldar planos de ação que se estenderão por muito tempo.

O sucesso da nossa Estratégia de Pessoas depende de uma comunicação forte e do retorno dos colaboradores. Utilizamos vários canais para atingir esse objetivo, como pesquisas e reuniões coletivas, tanto locais quanto globais. Nossos especialistas em RH e a liderança sênior também visitam regularmente os locais de operação para conduzir discussões em grupos menores para obter um feedback mais imediato.

Os eventos regulares *Omni Talks*, são outra maneira importante de reunir os colaboradores com a gerência sênior, compartilhando a visão estratégica da OHI e celebrando as conquistas guiadas pelo *The Omni Way*, os colaboradores de todas as empresas do Grupo.





Com “mentalidade de crescimento” como uma das principais expressões do *Omni Way*, incentivamos o desenvolvimento contínuo entre nossa força de trabalho.

Treinamento

Recursos financeiros significativos são dedicados ao treinamento. No geral, estimamos que o Grupo gastou mais de € 9,8 milhões em treinamento em 2024 contra aproximadamente € 13,9 milhões¹em 2023).

A jornada de cada colaborador na OHI começa com um suporte de integração abrangente para garantir que eles possam trabalhar com altos padrões de segurança e operações. Para manter suas licenças operacionais e regulatórias, os pilotos e mecânicos do OHI devem passar por treinamento especializado contínuo, dentro e fora do trabalho.

O regime de treinamento se estende a uma ampla gama de outros treinamentos anuais de saúde e segurança e iniciativas de conscientização sobre tópicos como políticas, DEI, sustentabilidade etc.

Por exemplo, 88% dos funcionários da OTA concluíram o treinamento sobre a Política de Sustentabilidade da OHI, que apoia a qualificação geral dos colegas em questões de ESG. Além disso, a OTA também emitiu 22 comunicados internos sobre uma série de tópicos de sustentabilidade ao longo do ano.

1) O alto custo de treinamento em 2023 se deve ao início das operações na Guiana.

Um reconhecimento especial pelo desenvolvimento do Capital Humano por meio de treinamento vai para nossa subsidiária OHGI, que fez história na Guiana com três conquistas significativas em 2024:

- Os dois primeiros candidatos iniciaram um treinamento ab-initio de 16 meses para se tornarem pilotos de helicóptero. Eles se tornarão os primeiros pilotos guianenses na OHGI.
- Com a Busca e Resgate (SAR) se tornando uma parte cada vez mais importante de nossa oferta, a OHGI lançou com orgulho um programa abrangente de treinamento da equipe por trás do “SAR”. A primeira turma, de seis cidadãos guianenses, se formou em julho e se tornou a primeira equipe de retaguarda de busca e salvamento do país. A segunda turma, com cinco integrantes, começará o treinamento em 2025. Com essa capacidade, a OHGI se tornou o centro de excelência do Grupo para SAR.
- Por fim, a OHGI iniciou um programa de aprendizagem em mecânica e engenharia para os graduados da Escola de Engenharia Aeronáutica Art Williams e Harry Wendt, oferecendo um caminho direto de emprego para os jovens guianenses.

Em 2024, mais de € 2 milhões foram investidos para treinar a equipe SAR, pilotos *ab-initio*, gerências e demais equipes na Guiana, um país onde empregamos aproximadamente 120 funcionários da OHI (tanto guianenses quanto especialistas em operações brasileiros).

Código de Conduta

O Código de Conduta é um conjunto de princípios para conduzir nossos negócios, incluindo relacionamentos com concorrentes, governos e comunidades. A OTA, que emprega mais de 90% dos funcionários do Grupo, opera um Código de Conduta robusto há vários anos. Em 2024, cerca de 90% dos funcionários da OTA reconheceram o Código de Conduta, incluindo as diversas disposições sobre não discriminação, anticorrupção e anticorrupção.

À medida que nossas operações globais continuam se ampliando, em 2024, formalizamos um Código de Conduta do Grupo. Ele foi desenvolvido com o envolvimento das equipes de gestão e, como em outras políticas da empresa, buscamos contribuições de muitos colegas e todo o Grupo. O código do Grupo será implementado para todos os funcionários em 2025 e conectará todas as afiliadas mais profundamente, garantindo que os melhores padrões éticos sejam mantidos.

No ano passado, além do Código de Conduta, a OHI teve o prazer de implementar uma ferramenta de conformidade para todo o grupo como parte dos esforços para fortalecer as políticas fundamentais do Grupo.



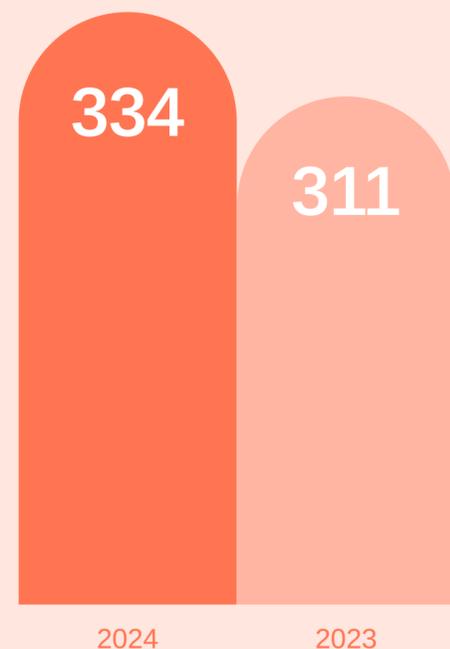
KPIS DO GRUPO

Continuamos medindo e monitorando nossas métricas de pessoas, para orientar nossos esforços de atração, retenção e desenvolvimento de funcionários.

Estrutura da força de trabalho



NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS DO SEXO FEMININO NO FINAL DO ANO, FTE



NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS NÃO PERMANENTES NO FINAL DO ANO, FTE

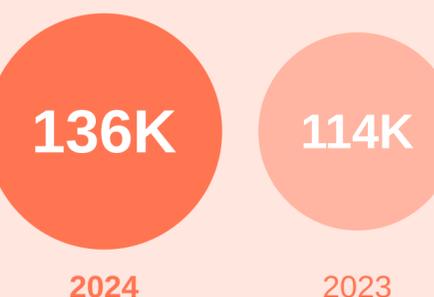


Crescendo com propósito

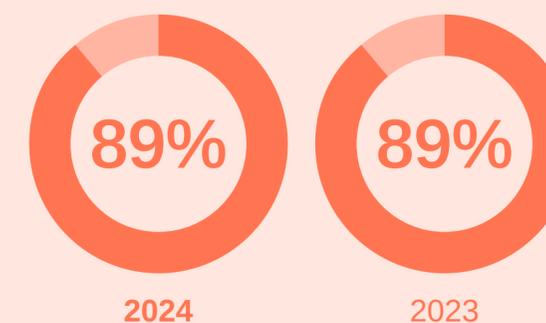


Treinamento & Ética

TOTAL DE HORAS DE TREINAMENTO DE FUNCIONÁRIOS



FUNCIONÁRIOS DA OTA QUE CONCLUÍRAM O RECONHECIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA



4.2 SAÚDE E SEGURANÇA

O foco na segurança é o princípio mais importante na OHI.

Segurança como imperativo

Garantir a segurança e o bem-estar dos colaboradores e clientes não apenas nos dá uma licença para operar, mas também cria um ambiente de trabalho positivo e produtivo, melhora nossa reputação e contribui para o sucesso geral de longo prazo dos negócios. Manter o histórico de zero acidentes fatais enquanto transportamos cerca de 15.000 passageiros por semana é fundamental e exige foco constante para gerenciar os riscos inerentes ao nosso setor.

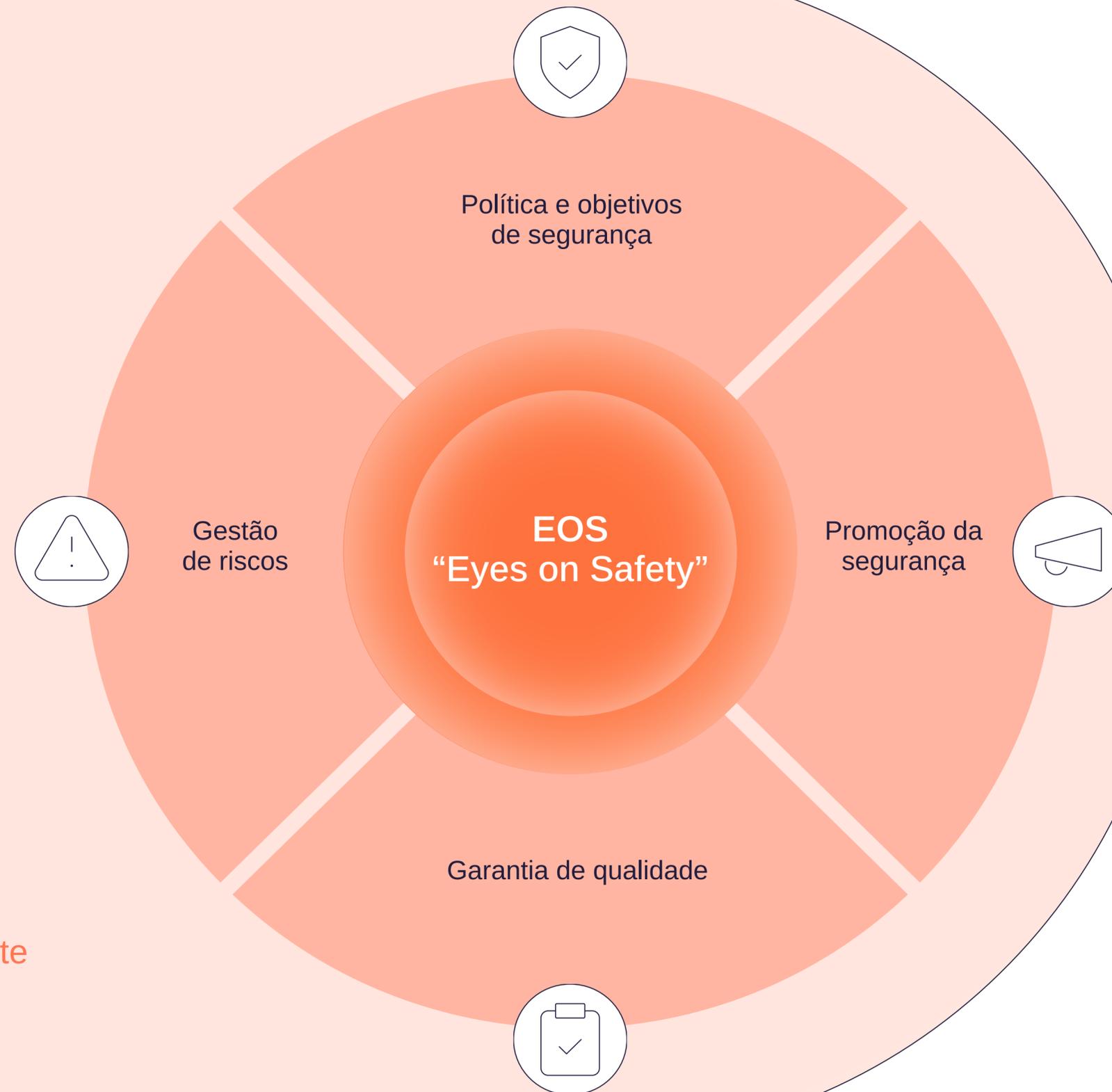
Governança de Saúde e Segurança

Uma governança robusta de Saúde e Segurança e os mais altos padrões operacionais são essenciais para a operação.

Nossa abordagem geral à segurança é regida pelo programa *Eyes on Safety* (EOS) - da OHI.

Ela opera sob a governança do Comitê de Segurança e é certificada pela ISO45001.

O programa define uma estrutura de segurança abrangente que inclui:





Construindo uma cultura de segurança, da governança às operações terrestres

Temos equipes dedicadas de Saúde e Segurança nas nossas empresas no Brasil, na Guiana e em Lisboa, e nossas políticas e procedimentos são supervisionados pelo Diretor de Segurança.

Em 2024, introduzimos uma nova abordagem para comunicar os compromissos de Saúde e Segurança. Essa abordagem consiste em focar nas “12 Regras de Ouro da Segurança”, das quais escolhemos uma mensalmente como a Regra de Ouro do Mês e reforçamos a importância da segurança por meio de campanhas de comunicação.

Nossos clientes valorizam esse compromisso. Por exemplo, nosso trabalho de Auditoria de Segurança de Operações de Linha foi selecionado na categoria Desempenho Humano no Prêmio Shell de Excelência em Segurança de 2024.



“Priorizamos a Saúde e a Segurança todos os dias, pois estamos totalmente comprometidos em manter nosso histórico de zero acidentes fatais. Colocar a segurança acima de tudo é essencial para a conduta empresarial. E compartilhamos as melhores práticas com nossos colegas para o benefício de todo o setor.

Para manter a segurança em primeiro lugar para todos os colaboradores durante todo o ano, cada reunião importante começa com um “Momento de Segurança” que destaca a Regra de Ouro daquele mês.”

Jeff Goyer
Diretor de Segurança do Grupo



Exemplos práticos da nossa abordagem de segurança incluem:

- Colaboramos com toda a indústria em padrões de segurança, compartilhando nossos aprendizados abertamente no fórum HeliOffshore's InfoShare sempre que ocorre um incidente.
- Realizamos Conselhos de Revisão de Segurança (SRB) a cada trimestre, sob uma abordagem de governança rigorosa para garantir que gerenciamos a segurança de forma sistemática e alinhada com nossos valores para cada uma das unidades de negócios.
- Nossa equipe de liderança realiza uma Reunião de Segurança semanal, revisando o desempenho com as equipes de gestão locais. Essas sessões são usadas para compartilhar aprendizados e identificar problemas futuros em tempo real.
- Implementamos um Sistema de Gestão de Risco de Fadiga (FRMS), que se baseia em princípios científicos e na experiência adquirida e visa garantir que as equipes operacionais estejam atuando dentro de níveis adequados de alerta de situação. Este programa foi inicialmente focado em funções críticas de segurança, como pilotos e equipe de manutenção, antes de ser estendido a toda a tripulação, equipes de manutenção de voo e coordenação para contribuir para mitigar a ocorrência de acidentes e incidentes aeronáuticos.
- Avaliamos uma série de ideias sobre o uso de dispositivos vestíveis para garantir que nossos colaboradores tenham o mais alto nível de alerta.
- Nossos helicópteros bimotores têm uma idade média de menos de dez anos e são pilotados por dois pilotos para ajudar a reduzir o risco de acidentes.
- Nossa frota de aeronaves utiliza modernos Sistemas de Alerta e Conscientização de Terreno de Helicópteros (HTAWS), que fornecem aos pilotos um aviso antecipado de uma possível colisão, um facilitador essencial ao reconhecer e responder a condições inseguras de trajetória de voo.
- Nossos pilotos têm ampla experiência de voo na indústria de petróleo e gás offshore e atendem aos mais rigorosos requisitos de experiência do cliente definidos pela Associação Internacional de Produtores de Petróleo e Gás, incluindo mais de 500 horas de voo.



Estudo de caso

Promovendo o bem-estar: OTA – Programa Omni Cuidando da Gente

Nossos esforços de saúde e segurança vão além da prevenção de acidentes; o objetivo é garantir o cuidado adequado para o bem-estar dos profissionais.

Alinhado a isso, nossa operação brasileira desenvolveu o “Omni Cuidando da Gente”, um programa criado para apoiar os colaboradores de forma holística, cuidando do seu bem-estar físico, mental e financeiro.

Este programa é certificado como um programa de “Great People Mental Health”. Os funcionários podem ter acesso a profissionais como médicos, enfermeiros e nutricionistas. Eles podem buscar aconselhamento de consultores financeiros e marcar uma consulta com um psicólogo ou terapeuta para discutir quaisquer preocupações emocionais ou de saúde mental. Por meio de um ‘Wellhub’ dedicado, nosso pessoal também pode descobrir como participar de clubes para atividades como corrida ou ioga.

KPIs

	2024	2023
Passageiros transportados	761.500	767.400
Horas de voo MACE ¹	83.900	83.400
Número de fatalidades	0	0
Taxa total de Acidentes Registráveis ²	0,91	1,26

1) MACE = Equivalente de Aeronave Médio

2) TRIR (Taxa Total de Acidentes Registráveis) = número de incidentes reportáveis * 1.000.000 / total de horas de trabalho; conforme representado pela maior entidade, OTA





4.3 DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO (DEI)

Incorporar DEI em nossa cultura fortalece nossa gente, nosso desempenho e nosso propósito.

Impulsionado por mentes diversas

A aviação depende da diversidade de pensamento e da segurança psicológica para realizar missões seguras, inovadoras e sustentáveis. Um programa bem elaborado de diversidade, equidade e inclusão pode ajudar as organizações a criarem esse ambiente.

Este compromisso está entrelaçado na nossa cultura. À medida que crescemos, levamos essa mentalidade inclusiva a todas as partes da OHI, garantindo que a equipe internacional se beneficie do poder de diversas vozes e experiências. Na OHI dizemos: “Juntos voamos mais alto!”.

Diversidade, equidade e inclusão podem ser contabilizadas por meio de várias dimensões, as chamadas “características protegidas”. As mais comumente usadas são gênero, raça, orientação sexual, origem socioeconômica e deficiência. Estamos aprimorando os processos para mapear a demografia de nossos colaboradores e entender suas características.

Como uma organização geograficamente diversa, somos bastante diversificados em termos de raça. Mais de 44% dos nossos profissionais se identificam como não brancos, um KPI que permaneceu estável desde 2023. Também temos um perfil etário equilibrado, com 54% dos nossos profissionais entre 30 e 50 anos (57% em 2023). No entanto, ainda temos um longo caminho a percorrer na dimensão de gênero (as mulheres representam 19% da força de trabalho, número inalterado desde 2023), uma questão sistêmica em nosso setor. Em 2025, pretendemos dar mais destaque a esse tópico, definir metas específicas para trabalhar e elaborar ações eficazes para atingir essas metas. Também estamos cientes de que precisamos ampliar nossa representação entre os altos escalões da liderança sênior. Temos o prazer de informar que aumentamos a participação de mulheres na gerência sênior de 22% para 31%.





Nossa estratégia DEI

Em 2024, aprimoramos o Código de Conduta da OHI, que define regras e responsabilidades claras que complementam e se alinham com nossa política de sustentabilidade e a política DEI, desenvolvida em 2023 e baseada no Pacto Global da ONU.



Política

Em 2024, formulamos uma política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) para o Grupo, baseada no Pacto Global das Nações Unidas. Prevedemos iniciar a sua implementação alargada, incluindo a formação associada, em 2025.

Isso inclui o comprometimento da nossa equipe de liderança em usar uma comunicação inclusiva, promovendo um ambiente de trabalho livre de discriminação e assédio, reconhecendo seus próprios preconceitos e tomando medidas para minimizá-los na tomada de decisões diárias.

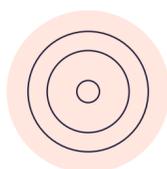
Nossa equipe de RH está agindo para monitorar indicadores e supervisionar a comunicação e a execução da política de DEI e atuar em caso de quaisquer violações.



“ Nossa nova abordagem DEI, introduzida em 2024, incentiva os funcionários a desafiarem seus preconceitos inconscientes e a agir para ajudar a criar uma cultura de inclusão e respeito onde todos possam prosperar. ”

Sabrina Espíndola
Especialista em DEI, OTA





Conscientização

Aumentamos a conscientização sobre nossas metas de DEI com funcionários no mundo todo por meio de eventos, treinamentos on-line e apresentações de líderes seniores. Por exemplo, a gerência sênior e intermediária da OTA participou de oficinas de treinamento com o objetivo de expandir sua compreensão dos conceitos. Os tópicos abordados incluíram vocabulário DEI, reconhecimento de grupos minoritários e preconceito inconsciente, entre outros. Esses líderes agora espalham a importância da DEI dentro das suas unidades.

Também cooperamos com entidades públicas para aumentar a conscientização: nossa organização na Guiana, por exemplo, fez uma parceria com a Comissão de Relações Étnicas para conduzir sessões de conscientização sobre DEI.



Compromissos

Estamos interagindo com os funcionários da OHI para aprimorar os esforços de DEI e garantir que todos se sintam apoiados no trabalho. A próxima pesquisa Great Place To Work incluirá uma análise de todo o grupo para obter uma melhor compreensão de nosso desempenho e onde podemos melhorar. Também assinamos a carta de compromisso DEI como fornecedor da Shell.

Além disso, somos participantes ativos do grupo de trabalho HeliOffshore's Leadership and Inclusion for Future Transformation (LIFT), que se concentra no fortalecimento da diversidade no setor de aviação de transporte vertical.





A OHI está promovendo uma cultura onde a diversidade prospera e os talentos do futuro têm a oportunidade de crescer.



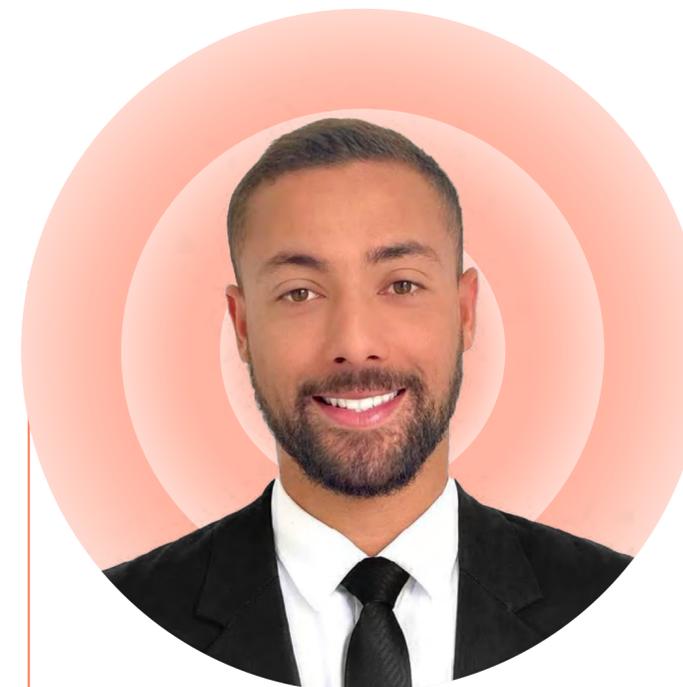
Engajamento

Na OTA, estabelecemos um Comitê e uma rede de campeões – voluntários que contribuirão para o desenvolvimento da agenda DEI em todo o Grupo e serão embaixadores de nossos valores e iniciativas. Nossa Analista Sênior de RH coordena o grupo, que se reúne bimestralmente para discutir e propor iniciativas e ações para garantir um ambiente de trabalho mais inclusivo e diverso.

Durante este período de relatório, realizamos eventos em três de nossos locais ao redor do mundo para mostrar como as mulheres prosperam em suas carreiras na indústria da aviação. Também buscamos aumentar a participação feminina no setor de forma mais ampla, compartilhando vagas de emprego com uma ONG especializada em carreiras de aviação para mulheres. Olhando para a próxima geração, tivemos o prazer de receber muitas meninas no nosso dia “Bring your kids to work (Traga seus filhos para o trabalho)” na Guiana.

Para fortalecer nossa diversidade e sinergias globais, apoiamos os colaboradores com cursos de idiomas para promover a integração e melhorar a colaboração entre os pilotos e mecânicos brasileiros e as equipes locais na Guiana.

Em 2025, pretendemos intensificar nosso engajamento a fim de provocar mudanças positivas significativas em várias características da DEI.



“ Nosso Comitê DEI é um grupo de voluntários comprometidos em promover e celebrar a inclusão na OHI. Tenho orgulho de fazer parte de um coletivo que trabalha para aumentar a representatividade. ”

José Fellipe Lisboa
Comissário de bordo, OTA

KPIS DO GRUPO

Diversidade de gênero

Temos esforços contínuos para aumentar a diversidade da nossa força de trabalho. Na diversidade de gênero, que é um desafio de todo o setor, fizemos algum progresso no nível de liderança sênior, passando de 7 para 11 mulheres em cargos sênior, representando agora 31% da administração.

Diversidade de gênero

FTE FEMININO (%)



2024



2023

FTE MASCULINO (%)



2024



2023

NÚMERO DE GESTORES SENIORES DO SEXO FEMININO

11

7

2024

2023

¹ A Gerência Sênior é definida como a C-Suite da sede, além da liderança sênior das entidades legais.

Pessoas com deficiência

2024

2023

FUNCIONÁRIOS COM DEFICIÊNCIAS INFORMADAS, FTE

12

9

Diversidade racial

FUNCIONÁRIOS QUE SE IDENTIFICAM PREDOMINANTEMENTE COMO NÃO BRANCOS (%)

44%

44%

2024

2023

Diversidade etária

FTE COM MENOS DE 30 ANOS (%)

2024

18%

18%

2023

FTE ENTRE 30-50 ANOS (%)

2024

54%

57%

2023

FTE COM MAIS DE 50 ANOS (%)

2024

54%

57%

2023

TOTAL DE CARGOS DE GERÊNCIA SENIORES FTE¹

35

32

2024

2023

PROPORÇÃO DE MULHERES COMO % DE GESTORES SENIORES

31%

22%

2024

2023



4. TORRE DE CONTROLE



EM DIREÇÃO AO FUTURO

4.4 INVESTIMENTO E DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO

A gênese da OHI é de uma organização profundamente local

A sociedade foi construída no Brasil por brasileiros e depois se expandiu globalmente, contando com mão de obra local sempre que possível.

Recrutar talentos e apoiar as comunidades locais é essencial para nossa abordagem de negócios: fazer crescer a indústria da aviação e, ao mesmo tempo, oferecer oportunidades de carreira, com inúmeros benefícios para todos os envolvidos.

Vemos isso como parte do legado do OHI.



“ Ter a chance de me tornar um piloto através do primeiro programa *ab-initio* da OHI na Guiana foi uma oportunidade incrível. Agora estou na metade do curso e ansioso por uma carreira nos céus. ”

Somant Heeralall
Piloto Trainee, OHGI



4. TORRE DE CONTROLE



EM DIREÇÃO
AO FUTURO



Apoiando a próxima geração de aviadores

Com a previsão de que a demanda por viagens aéreas dobrará até 2040, o setor de aviação está enfrentando o crescente desafio da escassez de pilotos e mecânicos qualificados. A empresa de treinamento de aviação CAE estima a necessidade de mais 250.000 pilotos e 170.000 mecânicos nos próximos oito anos.

Continuamos trabalhando em um programa global que é ativado localmente, centrado em iniciativas de educação e desenvolvimento de habilidades, para garantir que a população tenha acesso a melhores oportunidades educacionais e de emprego.

Na Guiana, nossa localização mais recente, patrocinamos financeiramente 10 alunos da Art Williams & Harry Wendt Aeronautical Engineering School ("AES"), fornecemos acesso a um simulador de voo e oportunidades de aprendizagem de mecânica e programas de treinamento para pilotos *ab-initio* e equipes técnicas de Busca e Resgate (SAR). Convidamos ainda os filhos dos nossos funcionários para visitar o hangar para despertar o interesse precoce por uma carreira na aviação. No geral, a OHI gastou mais de € 2 milhões em treinamento local na Guiana em 2024.

Estamos felizes que os clientes tenham reconhecido nossos esforços de impacto local. Nossa equipe recebeu o prestigioso prêmio *Guyana Local Impact Award* (Prêmio de Impacto Local da Guiana) no evento anual Exxon Supplier. Este reconhecimento, destaque do evento, reconhece a dedicação em investir em competências locais.



No Brasil, promovemos oportunidades para jovens por meio de estágios ou do programa de jovens aprendizes com o PROA, um instituto criado para apoiar jovens de baixa renda a progredirem em suas carreiras. Em 2024, conseguimos contratar com sucesso três aprendizes para se juntar à nossa equipe.



“ O *Guyana Local Impact Award* é uma prova do nosso comprometimento coletivo em desenvolver talentos nacionais em um prazo acelerado e do trabalho que estamos fazendo na comunidade aqui. ”

Peter Gay
Administrador Nacional da Guiana



Ação social

Em cada uma das unidades regionais, nosso pessoal contribui para causas locais que são importantes por meio de voluntariado, arrecadação de fundos e doações.

No escritório de Lisboa, em 2024, pedimos aos colaboradores que determinassem quais causas e instituições filantrópicas eles gostariam de apoiar regularmente como parte das atividades de formação de equipe. Também apoiamos uma campanha de arrecadação de alimentos para os bombeiros que lutam contra incêndios florestais devastadores no centro de Portugal durante o outono. No Natal, contribuimos com a instituição de caridade Movimento

de Defesa da Vida (MDVida), criando e fornecendo cestas básicas e presentes para dez famílias carentes.

No Brasil, a OTA participa de diversas atividades locais que são queridas pelos nossos colegas. Por exemplo, após as enchentes no Rio Grande do Sul, foram doadas aproximadamente 60 toneladas de água, roupas, alimentos e itens de higiene para os afetados pela devastação, enquanto os pilotos apoiaram com o transporte de medicamentos e equipamentos essenciais para áreas isoladas pelas águas da enchente.

Nossa equipe também doou cinco paletes de roupas para crianças e jovens do orfanato Santa Rita de Cássia, no Rio de Janeiro.



“ Desde o apoio a comunidades locais e instituições filantrópicas até o treinamento de pilotos e aprendizes, consideramos essencial investir nas comunidades ao nosso redor, tanto como uma forma de responsabilidade corporativa quanto como uma fonte de valor para a OHI. Não teríamos sucesso no futuro sem a formação constante de talentos nacionais diversos ou economias locais prósperas. Para nós, é aqui que “fazer o bem” e “fazer sentido nos negócios” se alinham perfeitamente. ”

Janaína Loureiro
CFO (Diretora Financeira), OTA



Em direção ao Futuro

05. Pouso

5.1 Privacidade de dados e segurança cibernética

5.2 Gestão da sustentabilidade

5.3 Índice GRI

Cada jornada traz realização à medida que buscamos um futuro melhor, com metas mais altas estabelecidas a cada ano.



5.1 PRIVACIDADE DE DADOS E SEGURANÇA CIBERNÉTICA

Ao apoiar empresas de energia, a OHI desempenha um papel essencial no aprimoramento da segurança energética global, um domínio estratégico crítico.

A OHI reconhece os riscos e responsabilidades inerentes a esta missão, especialmente nas áreas de segurança cibernética e proteção de dados.

À medida que os ataques cibernéticos continuam a crescer em frequência e sofisticação em todo o mundo, reconhecemos a importância da adaptabilidade operacional para proteger seus interesses comerciais e manter a resiliência em um cenário digital cada vez mais dinâmico.

Para garantir que mantemos um foco intenso em nossos compromissos nesta área, introduzimos três objetivos:

- Fortalecer os processos, sistemas e comunicação de segurança cibernética de acordo com as melhores práticas. Monitoramos KPIs em eventos, conforme descrito mais adiante nesta seção.
- Fortalecer os processos e sistemas de privacidade de dados realizando análises de lacunas em estruturas relevantes e buscando continuamente

maneiras de corrigir quaisquer problemas identificados.

- Melhorar a comunicação interna sobre este tópico, especialmente entre a gerência e nossos funcionários da linha de frente.

Governança

A segurança cibernética faz parte da nossa governança digital supervisionada pelo Diretor de Transformação, apoiado pelo de Sustentabilidade. Nossas equipes executivas seniores e o conselho discutem frequentemente a prevenção de violações de TI e privacidade, perdas de dados e danos financeiros, e somos regularmente avaliados por terceiros para identificar áreas que podemos melhorar.

Reconhecendo a importância de aprimorar continuamente nossa abordagem à privacidade de dados e à segurança cibernética, revisamos e atualizamos a

política de segurança de TI em 2024, garantindo total conformidade com estruturas de melhores práticas, como ISO/IEC 27001, ISO/IEC 27002 e NIST. As principais atualizações em nossa governança abrangeram as seguintes áreas: avaliação contínua de vulnerabilidades e gerenciamento proativo de falhas, padronização do gerenciamento de identidade no Grupo, testes de penetração, Centro de Operações de Segurança e eventos de segurança e gerenciamento de informações.

Em 2024, um de nossos profissionais seniores de TI recebeu a certificação CISO para ser responsável pela segurança cibernética e privacidade de dados, e continuamos a trabalhar em estreita colaboração com um grupo internacional de segurança cibernética para avaliar e aprimorar as medidas de proteção de forma abrangente.





Principais iniciativas de 2024

Continuamos a operar um programa abrangente de segurança cibernética na OTA em cooperação com um importante provedor global de serviços cibernéticos gerenciados. Temos orgulho de informar que não temos conhecimento de nenhuma penetração maliciosa bem-sucedida em nossos sistemas.

Um desenvolvimento em direção a uma proteção ainda mais robusta e holística foi iniciar o processo de extensão do provedor de serviços cibernéticos gerenciados para cobrir todas as entidades do OHI. A conclusão desse processo está prevista para 2025 e oferecerá a melhor proteção possível para todo o Grupo.

Migramos da plataforma Google para o Microsoft Office em todo o Grupo, buscando maior segurança devido à padronização de ambientes.

Implementamos uma campanha de conscientização sobre phishing, que incluiu ataques cibernéticos simulados aleatórios contra nossos funcionários.



“ Os riscos cibernéticos estão aumentando constantemente. Estamos tomando medidas para melhorar a tecnologia, o treinamento e a governança para garantir que nossas medidas de segurança cibernética resistam às ameaças enfrentadas agora e no futuro. ”

Frederico Freitas

Administrador Executivo de TI, OTA

KPIS DO GRUPO

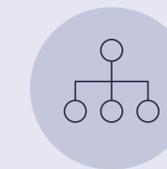
Reconhecemos que as ameaças à segurança cibernética estão em constante evolução, exigindo que permaneçamos vigilantes o tempo todo. Para ficar à frente das ameaças cibernéticas cada vez mais sofisticadas, implementamos programas de treinamento robustos e sistemas avançados projetados para evitar violações e vazamentos de dados. Nossa abordagem proativa e rigorosa para enfrentar esses desafios nos permite manter a confiança das partes interessadas.





5.2 GESTÃO DA SUSTENTABILIDADE

Nossos esforços de sustentabilidade são gerenciados como uma combinação de abordagens de cima para baixo e de baixo para cima.



Organização

O Conselho de Administração tem a responsabilidade final de garantir que as considerações ESG sejam efetivamente integradas às atividades do grupo. Vários grupos internos apoiam o desenvolvimento, a formulação e a implementação da estratégia de sustentabilidade da OHI, com o Diretor de Sustentabilidade do Grupo coordenando e orientando esses esforços como parte das operações comerciais regulares.

Nossos líderes seniores se reúnem regularmente para revisar e alinhar a organização às principais prioridades e atividades de sustentabilidade. Estamos dedicados a aprimorar a abordagem à sustentabilidade em toda a OHI e a explorar continuamente os métodos mais eficazes para melhorar os resultados.

Na OTA, temos um Comitê ESG atuando desde 2022. Durante o período do relatório, o Comitê ESG se expandiu para incluir mais colegas das equipes de Operações e Manutenção, com a Gerente Executiva de *Compliance* da OTA atuando como presidente do Comitê.

A integração e o alinhamento com a agenda geral de sustentabilidade do Grupo são garantidos pela participação do Diretor de Sustentabilidade da OHI no comitê. O Comitê ESG da OTA foi reconhecido por manter as melhores práticas na auditoria PEOTRAM (Programa de Excelência Operacional para Transporte Aéreo e Marítimo) pelo nosso maior cliente, a Petrobras.

Em 2024, a OTA também assinou o “Pacto Empresarial pela Integridade e Contra Corrupção”. Ao se tornar signatária, se comprometeu a divulgar informações em conformidade com a legislação anticorrupção brasileira, prevenindo qualquer forma de suborno, garantindo a transparência das informações e colaborando com as investigações quando e conforme necessário. Esses compromissos reforçam os valores de integridade e transparência da OHI.

Na operação na Guiana, um representante ESG foi nomeado em 2024 para supervisionar a implementação da estratégia de sustentabilidade em conjunto com a liderança regional.



“ Nosso Comitê ESG garante que as questões relacionadas à sustentabilidade sejam abordadas em conjunto por vários departamentos e com a adesão dos principais líderes seniores. ”

Viviane Almeida

Gerente Executiva de *Compliance*, OTA



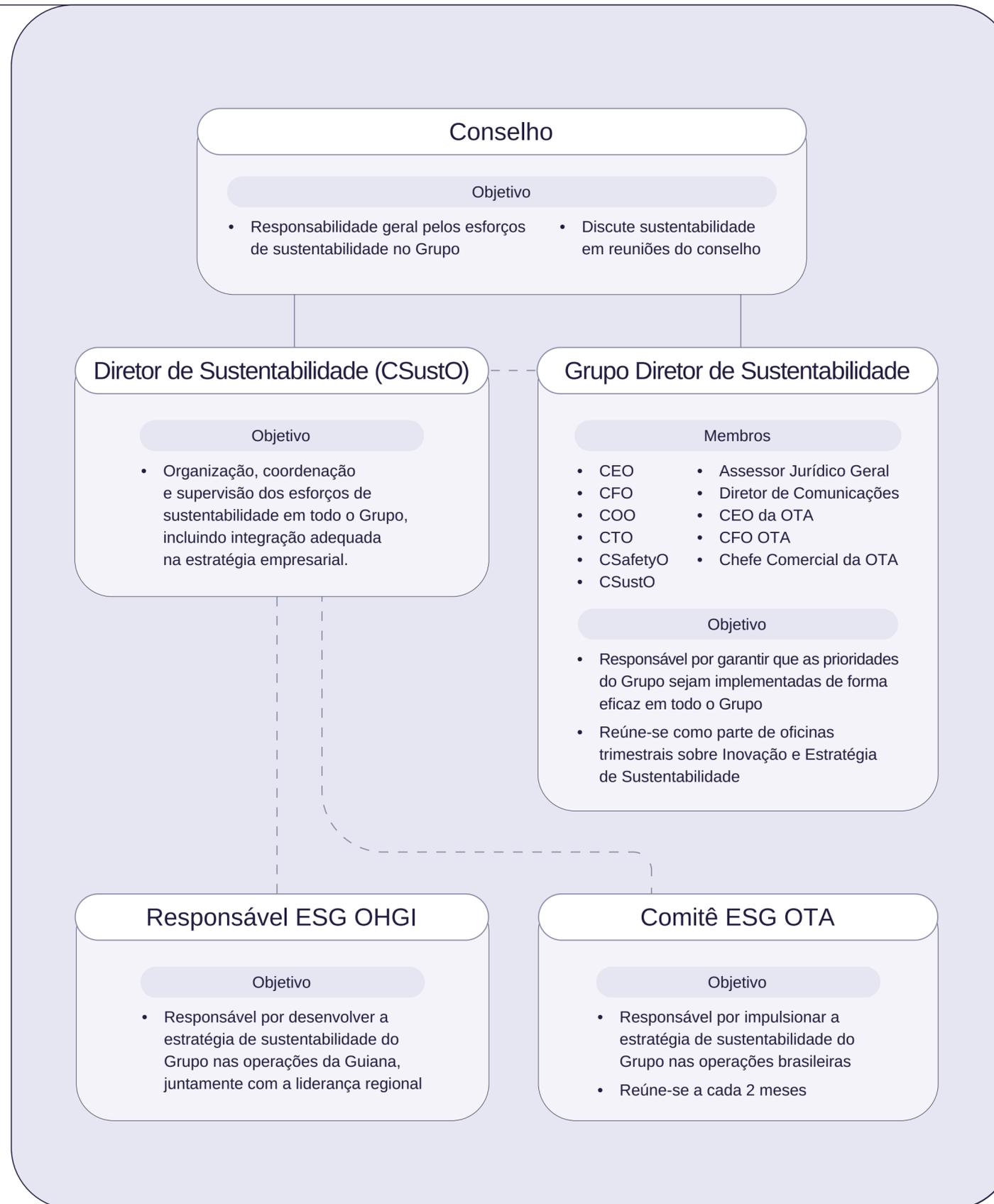
Painel de desempenho de ESG

Como um Grupo orientado por KPIs, revisamos e monitoramos nosso desempenho em relação às metas. Isso inclui a sustentabilidade, que é considerada uma prioridade estratégica na OHI. Usamos uma solução tecnológica de terceiros para monitorar continuamente todos os nossos indicadores relacionados a ESG.

Em junho de 2024, publicamos o primeiro relatório de sustentabilidade e estamos comprometidos com relatórios transparentes e regulares, usando os dados que coletamos sistematicamente.

Liderança de pensamento

Desde a nomeação do Diretor de Sustentabilidade do Grupo em 2023, a OHI começou a se destacar como líder de opinião em tópicos pertinentes à companhia, incluindo sustentabilidade. Publicamos artigos de liderança inovadora sobre questões como a transição para a aviação sustentável, o desenvolvimento de futuros talentos diversos na aviação e a interação entre inovação e sustentabilidade.



5. POUSO

EM DIREÇÃO AO FUTURO

5.3 ÍNDICE DE CONTEÚDO GRI

A OHI relatou as informações citadas neste índice de contexto GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024 com referência aos Padrões da Global Reporting Initiative (GRI). Os pontos de dados divulgados para os indicadores estão alinhados com a compreensão da OHI sobre as expectativas de suas principais partes interessadas.

NÚMERO GRI	SEÇÃO NO RELATÓRIO	N.º DE PÁGINA
2-1: Detalhes organizacionais	Detalhes organizacionais	04
2-2: Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	Sobre este relatório	04
2-3: Período de relatório, frequência e ponto de contato		04
2-22: Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Introdução do CEO	08
2-6: Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Sobre a OHI	16-18
2-29: Processo para determinar tópicos materiais	Avaliação de materialidade	01
3-1: Lista de temas materiais		21
3-2: Gestão dos temas materiais		22
3-3: Abordagem para o envolvimento das partes interessadas		23-24

NÚMERO GRI	SEÇÃO NO RELATÓRIO	N.º DE PÁGINA
2-9: Estrutura e composição de governança	Gestão da sustentabilidade	55
2-12: Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos		54
2-13: Delegação da responsabilidade pela gestão de impactos		54
2-23: Compromissos de política		54
2-24: Incorporando compromissos de política		54
2-28: Associações de membros		54
302-1: Consumo de energia dentro da organização		Descarbonização e transição energética
302-3: Intensidade energética	30	
305-1: Emissões de GEE (Escopo 1) diretas	30	
305-2: Emissões de GEE (Escopo 2) indiretas de energia	30	
305-3: Outras emissões de GEE (Escopo 2) indiretas	30	
2-7: Funcionários	Nosso pessoal	39
2-8: Trabalhadores que não são funcionários		39
401-1: Novas contratações de colaboradores e rotatividade de colaboradores	Saúde e segurança	39
403-9: Lesões relacionadas ao trabalho		42
403-10: Doenças relacionadas ao trabalho		42





OHI Group SA,
42, Rue de la Vallée
L-2661 Luxembourg, Luxembourg

www.omnihelicoptersinternational.com

