globo

Relatório de Sustentabilidade

ESG

Fazer diferença
todo dia.



Sumário

Sobre este relatório

Conversa com a liderança

Destaques do ano

A Globo
- Estúdios Globo
- Afiliadas
- Inovação e tecnologia
- Globo na COP30

Governança ESG
- Materialidade

Prêmios e reconhecimentos ESG

1 Impacto social do conteúdo
- Nosso alcance
- Jornalismo
- Esporte
- Entretenimento
- Campanhas e publicidade responsável

2 Diversidade & inclusão
- Nossa estratégia
- Combate ao assédio e à discriminação
- Pluralidade nos times criativos

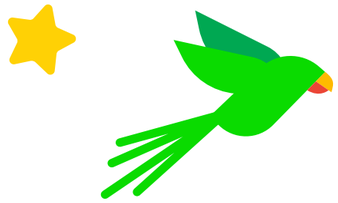
3 Desenvolvimento & bem-estar dos colaboradores
- Nossa cultura
- Desenvolvimento e aprendizagem
- Remuneração, benefícios e relações trabalhistas
- Saúde e segurança do trabalho
- Gestão de fornecedores

4 Biodiversidade & consciência ambiental
- Nossa abordagem
- Produções Verdes
- Temas ambientais nas telas
- Mudanças climáticas
- Gestão ambiental
- Compras Sustentáveis

5 Governança transparente e responsável
- Nossa governança
- Gestão de Riscos
- Privacidade e proteção de dados pessoais
- Segurança da informação
- Proteção da propriedade intelectual

6 Educação como vetor de transformação do país
- Nossa perspectiva
- Movimento LED Globo
- Sensibilização pela educação
- Parcerias estratégicas

Anexos
- Indicadores
- Carta de asseguração



Sobre este relatório

GRI 2-2 | 2-3 | 2-5

O Relatório de Sustentabilidade de 2025 da Globo apresenta nosso desempenho e evolução em temas ambientais, sociais e de governança, agora estruturados sob a perspectiva da dupla materialidade (leia mais na página 15).

Os nossos seis compromissos seguem como direcionadores das informações e resultados apresentados, dialogando com as partes interessadas e refletidos em nossa materialidade. Alinhados à agenda global de sustentabilidade, nossos temas materiais permanecem relacionados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

Desde o Relatório Jornada ESG Globo 2022, trabalhamos em prol das nossas ambições e metas estratégicas para 2030. Assim como nas edições anteriores, apresentamos nesta publicação os principais avanços obtidos em 2025 para cada um dos nossos seis compromissos.

O relatório está em conformidade com as normas da Global Reporting Initiative (GRI) e inclui a divulgação dos indicadores do segmento de Mídia e Entretenimento do Sustainability Accounting Standards Board (SASB). O documento foi assegurado pela Bureau Veritas (clique aqui).

Os dados apresentados referem-se ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025 e abrangem a TV Globo (canal aberto), os 18 canais por assinatura, nossas plataformas digitais (g1, ge, gshow e Cartola) e o Globoplay (*streaming*).

Nossas Demonstrações Financeiras são auditadas pela Ernst & Young e divulgadas anualmente. Elas abrangem a Globo e suas subsidiárias integrais, incluindo a Eletromidia. Já este Relatório, divulgado aproximadamente um mês depois das Demonstrações Financeiras, considera em seu escopo a Globo e suas subsidiárias integrais, com exceção da Eletromidia.

Para comentários ou sugestões, entre em contato: ir@g.globo.

Clique aqui para ver os relatórios anteriores.



Conversa com a liderança

GRI 2-22

Em 2025, celebramos um ciclo simbólico e estratégico: 100 anos do Jornal *O Globo*, 60 anos da TV Globo e 10 anos do Globoplay. Também chegamos à metade da jornada rumo às metas ESG 2030. São marcos que reafirmam nosso compromisso com ética, inovação, impacto positivo e visão de futuro.

Nesta conversa, Paulo Marinho, diretor-presidente da Globo, e Manuel Belmar, diretor de Produtos Digitais, Financeiro, Jurídico e Infraestrutura, abordam como a sustentabilidade se consolidou como pilar estratégico, influenciando decisões, operações e conteúdos que informam, emocionam e transformam o Brasil.

Paulo Marinho e Manuel Belmar





Manuel Belmar: Paulo, ao completar metade do ciclo das metas ESG 2030, como essa agenda tem moldado a estratégia de crescimento da Globo?

Paulo Marinho: Em um ano tão simbólico como foi 2025, refletimos sobre legado e futuro e entendemos que nossa essência sempre foi a capacidade de conectar pessoas, ampliar impacto e contribuir para um país mais informado e sustentável. Nossa cobertura da COP30, com mais de 170 horas de conteúdo e quase 500 matérias no g1, tornou urgente o debate ambiental para milhões de brasileiros. No entretenimento, 'Vale Tudo' reiterou como a ficção pode gerar impacto real: vimos aumentar em 50% os pedidos de pensão alimentícia no Brasil e um crescimento de 150% nas buscas sobre Alcoólicos Anônimos. Esses resultados evidenciam que a nossa agenda ESG não é sobre a Globo, mas sobre essa nossa capacidade de crescer e manter relevância, construindo impacto social, cultural e ambiental.

Paulo Marinho: E o que você destacaria nessa caminhada até aqui?

Manuel Belmar: Chegamos à metade do nosso ciclo e este é um momento de consolidação. Avançamos muito em nossas metas e indicadores. Mostramos que é possível construir uma atuação responsável, com o mundo e com todo mundo, mantendo solidez empresarial. Em 2025, ampliamos a diversidade nos times criativos, com 72% dos nossos talentos sendo de grupos sub-representados. Atualmente, nossos times de criação e elenco são formados, respectivamente, por 52% e 48% de mulheres, além de 38% de talentos negros formando o elenco de novelas. No último ano, também conquistamos a Medalha de Prata do EcoVadis, um reconhecimento global da consistência do nosso sistema de gestão ESG. Expandimos iniciativas que aproximam o público dos nossos temas prioritários. O Festival LED Globo (Luz na Educação) se ampliou e levou debates sobre educação, de forma inédita, a Belo Horizonte, e o Negritudes Globo chegou pela primeira vez a Brasília.

Manuel Belmar: Quais princípios estruturais serão decisivos para alcançarmos nossas metas?

Paulo Marinho: Temos três frentes principais: modelo de negócios, cultura e governança. No modelo de negócios, ampliamos investimentos em tecnologia e digitalização. Lançamos a Ge TV, que tem vocação de multidistribuição e reúne o melhor do esporte com uma linguagem descontraída, irreverente e conectada com o público. Na cultura organizacional, fortalecemos iniciativas de diversidade, inclusão e desenvolvimento de talentos, encerrando o ano com um índice de 83% das pessoas recrutadas de grupos sub-representados (mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e LGBTQIA+). Em governança, nosso Programa de Compliance completou dez anos em uma jornada de aprendizado, evolução, amadurecimento e compromisso com uma atuação ética e íntegra em todas as nossas relações, fortalecendo a Globo de forma confiável e responsável. Esses fundamentos garantem que nossas metas se traduzam em resultados concretos, não apenas compromissos públicos.

Paulo Marinho: Como a dupla materialidade fortalece nossa estratégia?

Manuel Belmar: Ela aprofunda nosso olhar sobre riscos, oportunidades e impactos, conectando o que fazemos, como impactamos a sociedade e como fatores externos afetam nossa *performance* financeira. É uma abordagem madura, alinhada às melhores referências globais, que direciona oportunidades de inovação e alinha os negócios com as expectativas dos nossos *stakeholders*. Nesse processo, ampliamos de forma relevante a nossa escuta: além de acionistas, investidores, colaboradores, consumidores, anunciantes e fornecedores, passamos a incluir nossa rede de afiliadas e organizações externas. Isso confere ainda mais consistência, relevância e acurácia aos resultados e fortalece a tomada de decisão estratégica.

Paulo Marinho: Como frente estratégica, quais conquistas ambientais você destacaria?

Manuel Belmar: No último ano, fizemos o BBB mais sustentável da história com 100% economia circular e zero consumo de *diesel* após a implantação de baterias e *nobreaks*, evitando o consumo de mais de 5 mil litros do combustível por mês e impedindo a emissão de 69 toneladas de CO_2. Um *case* para a indústria audiovisual. Mais de 99% da energia utilizada na Globo é proveniente de fontes renováveis. Avançamos em nossa estratégia de economia circular e alcançamos o nosso menor percentual histórico de resíduos enviados a aterros, com menos de 10% de todo resíduo gerado. As nossas transmissões esportivas passaram também a adotar o Guia de Produções Verdes e firmamos uma parceria com a Associação Cultural Panvision para acordo de cooperação latino-americana e criação do selo Ecovision, visando à transferência de conhecimento técnico.

Manuel Belmar: Como seguimos relevantes em um ambiente cada vez mais competitivo?

Paulo Marinho: Com inovação responsável, combate à desinformação e fortalecimento da segurança da informação. Desafios já postos para 2026, ano importante para muitos desses fatores. Com as eleições presidenciais, nosso Jornalismo responsável, ético e comprometido ganha ainda mais relevância. O Fato ou Fake, que em 2025 registrou um aumento de 304% nas checagens e 76% na audiência do *site*, reforça a importância do trabalho que realizamos e o reconhecimento por parte dos brasileiros. Daremos início à operação da DTV+, o futuro da TV aberta no Brasil, durante a Copa do Mundo, momento em que estaremos, juntos, torcendo pela Seleção Brasileira. Precisamos perseguir a nossa ambição de construir uma organização resiliente, inovadora, sustentável e preparada para os desafios de um ambiente altamente competitivo e em constante transformação.

Destaques do ano

Governança ESG

A adoção da **Dupla Materialidade** ampliou a capacidade da Globo de conectar impactos socioambientais e riscos financeiros, fortalecendo decisões estratégicas e a **criação de valor sustentável.**

Compromisso 1

Jornalismo

A cobertura da **COP30** aproximou milhões de brasileiros das discussões sobre meio ambiente e emergência climática, com conteúdo acessível e integrado em todas as plataformas.

Esporte

O lançamento da **Ge TV** reforçou a expansão digital da Globo, levando o esporte a novos públicos e fortalecendo a presença feminina nas transmissões.

Entretenimento

A novela **Dona de Mim** ampliou a representação de pessoas com deficiência ao incluir Pam (Haonê Thinar) e Peter (Pedro Fernandes) no núcleo principal sem que a deficiência fosse o eixo central de suas trajetórias. A presença dos personagens em horário nobre contribui para amplificar o debate sobre inclusão.

Compromisso 2

83% das pessoas recrutadas possuem marcadores dos **grupos sub-representados**[1]

[1] Mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIA+.

Compromisso 3

33% dos coordenadores da Globo foram **capacitados em saúde mental.**

Compromisso 4

BBB25 foi a edição mais sustentável da história, com **100% de economia circular** na destinação de resíduos, recorde na eficiência da coleta seletiva e zero consumo de *diesel* após a implantação de baterias e *nobreaks*.

Compromisso 5

O **Programa de Compliance celebrou 10 anos** de uma jornada de aprendizado, evolução, amadurecimento e compromisso.

Compromisso 6

Lançamento da **Academia LED Globo,** nova frente do Movimento focada no relacionamento com universidades.

A Globo GRI 2-6

Somos a maior empresa de comunicação da América Latina, a principal produtora de conteúdo *premium* em língua portuguesa e estamos entre os maiores *players* da indústria audiovisual global.

A nossa Visão é ser o ambiente onde todos se encontram e se reconhecem. Por isso, a nossa atuação é guiada pela ambição de estar onde o público está. Contamos com um ecossistema que integra TV aberta, com cinco emissoras próprias e uma rede de 117 afiliadas, 18 canais por assinatura, plataformas digitais, serviços de *streaming* e a maior empresa de *Out of Home* (Eletromidia). Em 2025, avançamos na estratégia de multidistribuição com iniciativas relevantes no mercado, como o lançamento da Ge TV, canal digital gratuito de entretenimento esportivo, e a produção de novelas verticais, desenvolvidas para consumo em celular. Cada uma dessas iniciativas reforça nossa Missão de oferecer experiências de qualidade, informando, divertindo e contribuindo para a educação dos brasileiros.

Com esse alcance, chegamos a 98% da população brasileira, reafirmando nosso papel como referência no setor. Essa atuação é possível graças ao comprometimento de profissionais criativos e apaixonados, que trabalham em um ambiente seguro, plural e inovador para contar histórias que refletem a sociedade brasileira e promovem debates relevantes para o desenvolvimento do país.



João Roberto Marinho no Emmy International recebendo o troféu 'Personalidade Mundial da Televisão', em reconhecimento por sua liderança no ano do centenário do Grupo e dos 60 anos da TV Globo

Conheça as nossas frentes de negócio. GRI 2-6

Destaques do negócio

João Roberto Marinho recebe o **troféu 'Personalidade Mundial da Televisão'**, e Globo chega a **20 Emmys** Internacionais

Globo conquista o **primeiro Oscar** com Ainda Estou Aqui, produção original Globoplay

Globo lança **estação-piloto da DTV+,** que marca o início das transmissões experimentais com a nova tecnologia

Em todas as telas, **mais de um terço (37%)** de todo o consumo de vídeo no Brasil é da TV Globo

80% da grade da TV Globo é composta por programas próprios

59% de programas ao vivo dentro de toda a grade

100 anos de GLOBO – um futuro que já começou

Em 2025, celebramos os 100 anos de Globo, uma história guiada por inovação, transformação e uma profunda conexão com o Brasil. Há um século, a Globo é guiada pelo compromisso de ampliar impactos positivos e fortalecer seu papel no desenvolvimento cultural e social do Brasil. Jornada que combina capacidade de produção e distribuição em larga escala com práticas sustentáveis e a promoção da diversidade nas telas e nas equipes, refletindo o país que inspira nossas histórias.

Fotos:
1925 – Primeira edição do jornal *O GLOBO*
1944 – Anúncio de inauguração da Rádio Globo
1965 – Fachada do primeiro prédio da TV Globo, no Jardim Botânico, Rio de Janeiro
1995 – Roberto Marinho inaugura os Estúdios Globo (antigo Projac)
2000 – Lançamento do *Valor Econômico* | Lançamento da globo.com

1925

Fundação do jornal *O GLOBO*
Ponto de partida do Grupo Globo, marcando a criação de um veículo que se tornaria referência nacional em informação.



1944

Inauguração da Rádio Globo
Expansão para o rádio, ampliando o alcance e fortalecendo a relação da Companhia com milhões de brasileiros.



1965

Criação da TV Globo
Início de uma nova era no audiovisual, consolidando a empresa como protagonista da comunicação no país.



1991

Criação da Globosat
Primeira programadora de TV por assinatura do Brasil, marcando a entrada do Grupo Globo na TV paga.

Inauguração dos Estúdios Globo
Modernização da produção com o maior complexo audiovisual da América Latina, impulsionando escala e inovação.



1995

Lançamento do *Valor Econômico*
Jornal de economia, finanças e negócios.

Lançamento da globo.com
Portal digital oficial da Globo, reunindo jornalismo, entretenimento e esportes em um só ambiente.



2000

2015

Lançamento do Globoplay
Entrada no *streaming*, conectando o público a novos formatos e acelerando a transformação digital do ecossistema.



2025

Comemoração dos 100 anos de Globo
Legado e futuro se uniram em uma celebração grandiosa: mais de 300 peças criativas, 15 eventos presenciais, um *show* histórico pelos 60 anos da TV Globo, séries e livros lançados, e uma homenagem emocionante aos 14 mil colaboradores, eternizados nos créditos da programação.

globo | 100 ANOS DE GLOBO

Estúdios Globo

Maior complexo de produção audiovisual da América Latina, há 30 anos, os Estúdios Globo impulsionam a criação de novas narrativas ao integrar tecnologia e processos criativos. Localizados no Rio de Janeiro, ocupam 1,76 milhão de m², reunindo 13 estúdios, três cidades cenográficas, fábrica de cenários, acervo de figurinos e centro de pós-produção. Essa estrutura sustenta uma operação que produz mais de 2.799 episódios por ano e movimenta quase 4.800 pessoas pessoas diariamente.

2.799
episódios produzidos, por ano

4.761
pessoas, em média, circulando diariamente



Claquete que fica em uma das entradas dos Estúdios Globo com mensagem comemorativa dos 30 anos

Instalados no coração da Mata Atlântica, os Estúdios Globo operam com responsabilidade ambiental, adotando práticas que preservam a fauna e a flora do local. Todas as produções seguem o Guia de Produções Verdes, lançado em 2023, que orienta ações sustentáveis em cenografia, figurinos, caracterização, tecnologia, produção e arte. A diversidade também é prioridade: nossas telas e equipes refletem a pluralidade do Brasil, com novos talentos e narrativas que ampliam representatividade.

Calçada da Fama marca os 30 anos dos Estúdios Globo

A inauguração da nossa Calçada da Fama homenageia o legado daqueles que fazem e fizeram parte da história da Globo, como Fernanda Montenegro, Tony Ramos, Antônio Pitanga, Lima Duarte, Walcyr Carrasco, Renato Aragão, Neusa Borges, Laura Cardoso, Betty Faria, Ary Fontoura, Rosamaria Murtinho, Nathália Timberg, Serginho Groisman, Dennis Carvalho e Mauro Mendonça, marcando o início de uma galeria permanente dedicada à valorização dos grandes artistas que deixaram sua marca na cultura brasileira.



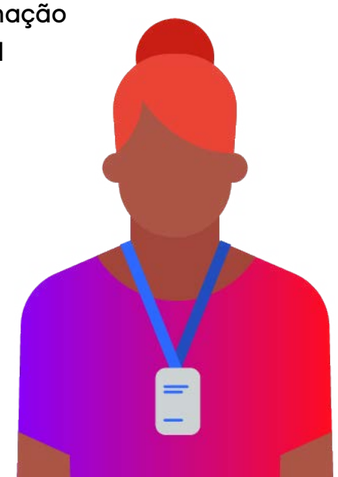
Homenagem a veteranos na Calçada da Fama dos Estúdios Globo

Afiliadas GRI 2-29

As emissoras afiliadas são parte essencial do ecossistema da Globo. É principalmente por meio delas que o sinal da TV Globo chega a 98% da população brasileira, assegurando presença nacional com forte diversidade regional. Além da distribuição do sinal, as afiliadas desempenham papel estratégico na produção de conteúdo local, conectado às realidades, culturas e vozes de cada comunidade, garantindo que os brasileiros se vejam e se reconheçam nas telas.

Em 2023, a Globo estendeu às afiliadas a Jornada ESG com o lançamento do programa ESG Globo e Afiliadas, promovendo visão integrada, engajamento e ações conjuntas. Foram nomeados embaixadores, realizados treinamentos e estruturadas trocas nas frentes Ambiental, Social e de Governança, com grupos de trabalho e canais permanentes de colaboração. Em 2024, a jornada foi celebrada em encontro presencial com os embaixadores nos Estúdios Globo, reforçando o compromisso com práticas mais sustentáveis, diversas, inclusivas e éticas. No mesmo ano, as afiliadas passaram a compartilhar *cases* de evolução e iniciaram programas de mentoria nas frentes ambiental e de governança.

Em 2025, a agenda evolui com a continuidade das mentorias, conversas mais individualizadas para aprofundar a metodologia e trocas mais alinhadas às realidades regionais. A evolução de 2023 a 2025 reforça o crescente comprometimento das afiliadas com a agenda ESG, destacando integração, aprendizagem contínua e ações conjuntas que fortalecem a governança, ampliam o impacto social e aceleram a transformação ambiental da Rede.



> A jornada ESG com a Globo tem sido marcada pelo aprendizado que nasce do diálogo entre as afiliadas. Compartilhar experiências, desafios e soluções nos ajuda a evoluir juntos. Para a TV Tribuna, essa troca constante fortalece nossa atuação e amplia nosso compromisso com práticas mais responsáveis e conectadas com a comunidade.
>
> **Arminda Augusto,**
> Gerente de Projetos e R.I. – TV Tribuna

> O Programa Embaixadores ESG foi fundamental para acelerar a maturidade da agenda ESG na EPTV. Mais do que aprofundar conceitos, ele criou um ambiente consistente de troca, aprendizado e colaboração entre as afiliadas, refletido em avanços concretos na cultura, na governança e na tomada de decisão. Esse processo orientou ações na área ambiental, como a realização do primeiro inventário de carbono, a adoção de etanol na frota, a redução do uso de copos plásticos e a implementação efetiva da coleta seletiva.
>
> **Fellipe Fernandes,**
> Diretor Jurídico, de Pessoas e Administrativo – EPTV

> O Programa Embaixadores ESG impulsionou a evolução da agenda ESG na RBS a partir dos *cases* e das melhores práticas compartilhadas pela Globo e pelas afiliadas. Esse ambiente colaborativo contribuiu para a organização das ações ambientais, o fortalecimento da governança – sustentada por um guia de ética e conduta – e a incorporação do tema às discussões estratégicas do negócio.
>
> **Marco Gomes,**
> Diretor-Executivo de Operações – RBS

> O Programa Embaixadores ESG fortalece uma parceria estratégica baseada em diálogo, aprendizado contínuo e propósito comum. Essa troca amplia repertório, impulsiona práticas mais inclusivas e responsáveis e gera impactos concretos em diversidade, governança e impacto social, contribuindo para o amadurecimento da agenda ESG e reforçando o compromisso da Rede Bahia com uma atuação ética, plural e sustentável.
>
> **Guilherme Lopes,**
> Diretor de Relações Institucionais – Rede Bahia

Inovação e tecnologia

GRI 3-3 INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

No cenário dinâmico da indústria de mídia e entretenimento, a inovação e a tecnologia emergem como um tema material para a Globo, refletindo nossa capacidade de criar valor e impactar positivamente a sociedade brasileira. Alinhado à nossa abordagem de dupla materialidade, este capítulo explora como a inovação impulsiona tanto nosso desempenho financeiro quanto a relevância de nosso impacto socioambiental.

Com a iminente chegada da DTV+, estamos na vanguarda da transformação da experiência televisiva, integrando tecnologia de ponta para oferecer conteúdos mais imersivos, interativos e personalizados, com ampliação dos recursos de acessibilidade. Essa evolução tecnológica não apenas garante nossa competitividade e o desenvolvimento de novos modelos de negócio, mas também amplia nossa capacidade de oferecer serviços ao cidadão, fortalecer o acesso à informação e engajar audiências diversas.

A Inteligência Artificial (IA), por sua vez, revoluciona a forma como criamos, produzimos e distribuímos conteúdo. Desde a otimização de processos nos Estúdios Globo – como a produção virtual e a redução da pegada ambiental de nossas operações – até o aprimoramento de nossa capacidade jornalística com ferramentas de checagem e personalização. Nosso compromisso se estende ao uso ético e responsável dessas tecnologias, com diretrizes claras para o jornalismo e investimentos em privacidade e proteção de dados, assegurando que a inovação sirva ao desenvolvimento humano e à proteção de nossos públicos.

Estamos avançando na ampliação do conhecimento sobre o consumidor, no fortalecimento do portfólio de dados, na adoção estruturada de IA, retratada no Programa de IA lançado em 2025, e na evolução da TV aberta por meio da DTV+.



Lideranças Globo reunidas na edição 2025 do PDG+IA

Programa de IA

A Inteligência Artificial é uma parceira estratégica para potencializar a criatividade, a eficiência e o impacto na Globo. Nesse contexto, o Programa de IA da Globo conecta iniciativas, projetos e pessoas em torno de um objetivo comum: gerar valor para toda a cadeia, dos colaboradores aos consumidores, dos anunciantes ao mercado, sempre com ética, responsabilidade e inovação. Estruturado a partir de ambições alinhadas à estratégia da Companhia, o Programa de IA atua em frentes-chave como Conteúdos Globo, Jornadas do Anunciante e do Consumidor, AI-nalytics, gestão corporativa e desenvolvimento dos colaboradores.

Orientada por dados, a Globo entende que a transformação vai além da tecnologia e se sustenta nas pessoas e na cultura. Por isso, desenvolveu um ecossistema de dados e IA que promove capacitação, troca de experiências e engajamento, apoiando cada colaborador a compreender, aplicar e se reconhecer como parte dessa jornada. Esse ecossistema conta, por exemplo, com o Programa de capacitação Datalab+IA, que completou cinco anos em 2025; com a Comunidade de Dados+IA, dedicada à troca de experiências entre colaboradores, além de iniciativas como o Festival Datalab+IA e a Semana de Uso Consciente de Dados e IA, que mobilizam pessoas de todas as áreas da Globo em torno dos temas-chave relacionados ao uso dessas tecnologias, com palestras, oficinas e ações especiais.

Essas agendas envolvem riscos relacionados à ética digital, privacidade e uso responsável de dados, vieses em IA, segurança cibernética, dependência tecnológica e possíveis desigualdades no acesso ou na capacitação tecnológica. Para mitigar esses impactos, mantemos uma estrutura formal de Cultura e Governança de Dados e IA, com políticas específicas, princípios de uso responsável de dados e IA, avaliações técnicas, jurídicas e éticas prévias, além de controles de segurança da informação e conformidade com a legislação aplicável, como a LGPD.

Em 2025, avançamos com o portfólio do Programa de IA, e o engajamento em ações de letramento demonstrou evolução consistente de maturidade e geração de valor. A evolução regulatória da DTV+ e a realização de pilotos controlados também contribuíram para aprendizado institucional, redução de incertezas e aprimoramento contínuo das práticas adotadas.

Ao longo do ano, a Globo também consolidou sua posição como um polo de inovação, explorando as fronteiras tecnológicas para criar histórias que emocionam, informam e conectam. Este capítulo ressalta como nossa estratégia de inovação e tecnologia, permeando todas as nossas plataformas e operações, contribui para um futuro mais sustentável, engajador e justo para o Brasil.



Paulo Marinho durante a inauguração da estação-piloto da DTV+

DTV+

A DTV+, também chamada de TV 3.0, é o novo padrão da televisão digital brasileira, que tornará a experiência mais interativa, personalizada e com qualidade superior de imagem e som. Oficializada por decreto presidencial em agosto de 2025, a tecnologia deve chegar ao público durante a Copa do Mundo de 2026, com transmissões previstas para iniciar no primeiro semestre em grandes capitais. A expansão nacional deve ocorrer ao longo dos próximos 15 anos.

Ao integrar a TV aberta ao ambiente da internet, a DTV+ amplia as possibilidades de interação, conectividade e acessibilidade. Essa evolução pode favorecer, por exemplo, a oferta de conteúdos jornalísticos contextualizados, com informações localizadas e serviços de utilidade pública, além de viabilizar alertas de emergência, reforçando o papel da televisão como infraestrutura essencial de informação e serviço ao cidadão, ao mesmo tempo em que traz desafios relacionados à segurança digital.

Para proteger os consumidores nesse novo ecossistema, foram aplicados os mesmos princípios e práticas de segurança da informação já consolidados na distribuição digital de conteúdo, assegurando confiabilidade, privacidade e uso responsável da tecnologia.

A Globo participou ativamente da construção da norma brasileira da DTV+, contribuindo especialmente para a definição dos requisitos de segurança e diretrizes técnicas, reforçando seu compromisso com a inovação responsável, a ampliação do acesso à informação e a proteção do público.



Entenda o que muda com a nova TV.

Globo na COP30

A COP30 em Belém reforçou o papel do Brasil na construção de consensos internacionais e na articulação de soluções para desafios climáticos com impacto econômico, social e ambiental. Para a Globo, a Conferência integrou uma agenda institucional estratégica, orientada ao fortalecimento do diálogo com diferentes setores da sociedade. Movimento realizado por meio da ampla cobertura em nossos canais, detalhada mais à frente neste Relatório, e da participação qualificada de executivos da empresa em fóruns relacionados à sustentabilidade e à governança corporativa.

Ao longo do evento, participamos de encontros, debates e iniciativas que reuniram lideranças empresariais, representantes da sociedade civil e organizações nacionais e internacionais. Fomos patrocinadores do evento do Pacto Global da ONU no Brasil, que reuniu o mercado empresarial para discutir compromissos e caminhos voltados à sustentabilidade e ao clima. Responsáveis de áreas centrais da nossa agenda ESG, como Educação, Diversidade e Inclusão, Biodiversidade e Consciência Ambiental, nos representaram com excelência e garantimos participação institucional em encontros promovidos pela World Climate Foundation e pelo Instituto Ethos, dos quais somos parceiros institucionais.

E ampliamos nossa atuação no território amazônico após a COP30, com a realização da 2ª edição do Festival LED Globo em Belém, reiterando nossa presença contínua em territórios estratégicos e conectando temas como educação, inovação e desenvolvimento sustentável às agendas debatidas durante a Conferência.

Nossa atuação institucional foi destacada pelo Meio&Mensagem, que reconheceu a presença qualificada da Globo no contexto da COP30. Paralelamente, parceiros comerciais estiveram integrados a ações multiplataforma estruturadas e contínuas, com ativações e iniciativas contextualizadas ao tema climático, reforçando relações estratégicas de longo prazo.

A participação da Globo na COP30 consolidou uma estratégia institucional baseada em presença, relacionamento e responsabilidade, alinhada aos princípios ESG da Companhia e ao nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável do Brasil e com agendas globais.





Globo marca presença no painel 'Descarbonização e mudanças climáticas nas cadeias de valor' | Estúdio da Globonews na COP30, com a presença de Fafá de Belém



Assista ao vídeo sobre a cobertura sustentável da Globo na COP30 clicando na imagem ao lado.

Governança ESG

GRI 2-23 | 2-24 | 2-25

A Agenda ESG segue integrada à Estratégia da Globo, como um direcionador transversal do negócio e parte essencial da forma como conduzimos nossas decisões e operações. Em 2025, chegamos à metade da jornada 2030 desenvolvendo os seis Compromissos Globo e consolidando a Governança ESG da Companhia.

O sistema de gestão de indicadores, implementado e aprimorado nos últimos ciclos, permanece fundamental para a coleta, análise e monitoramento de resultados, permitindo mais visibilidade dos avanços obtidos e das oportunidades de melhoria.

Nossos reportes ESG são elaborados periodicamente e submetidos ao Diretor de Finanças, Jurídico & Infraestrutura, ao Comitê Executivo, ao Comitê de Pessoas, Cultura & ESG e ao Conselho de Administração, garantindo que os temas de sustentabilidade estejam alinhados ao mais alto nível de governança corporativa da Companhia. Para acompanhar e executar o plano de ação dessa agenda, mantemos um Grupo de Trabalho multidisciplinar, que reúne cerca de 100 profissionais de diferentes áreas.

Em 2025, avançamos de forma significativa na gestão dessa governança ao realizar a revisão da nossa materialidade, agora sob a perspectiva da dupla materialidade. Essa nova abordagem, que descreveremos nas próximas páginas, amplia o olhar da Companhia sobre seus impactos, riscos e oportunidades.



Participantes do Grupo de Trabalho ESG no encontro anual

Uniões que impulsionam

GRI 2-23 | 2-28

A Globo integra iniciativas e redes reconhecidas que fortalecem sua atuação em responsabilidade social, sustentabilidade e governança.

2016
GIFE – Pelo Impacto do Investimento Social

2022 – Junho
Pacto Global – Rede Brasil

2023 – Junho
cebds

Abril
Movimento Ambição Net Zero

2024 – Maio
Movimento Educa2030

Setembro
Movimento Conexão Circular

2025
instituto ethos

Associados desde a criação, em 1998, e parceiros institucionais em 2025

Materialidade GRI 3-1 | 2-29

Em 2025, a Globo realizou um novo processo de materialidade, estruturado segundo o princípio da **Dupla Materialidade** e alinhado às melhores práticas internacionais. O objetivo foi identificar e priorizar os temas mais relevantes para a sustentabilidade do negócio, considerando tanto os impactos gerados pela empresa na sociedade e no meio ambiente quanto os efeitos desses temas na *performance* financeira e na geração de valor da Companhia.

O processo incluiu análise de contexto e *benchmarking* setorial, mapeamento de impactos positivos e negativos (reais e potenciais) nas dimensões econômica, social e ambiental, além da escuta ativa de *stakeholders* internos e externos. Também foram consideradas as atividades da Globo ao longo da cadeia de valor, incluindo operações próprias, atividades *upstream* e atividades *downstream*.

Na materialidade de impacto, os impactos de cada tema foram avaliados de acordo com a probabilidade e severidade, considerando intensidade, extensão e reversibilidade dos efeitos. Na materialidade financeira, a análise combinou probabilidade e magnitude dos riscos e oportunidades e o seu efeito no desempenho econômico.

A relevância para *stakeholders* foi incorporada por meio de consultas direcionadas, envolvendo fornecedores, consumidores, rede de afiliadas, colaboradores e anunciantes, além de especialistas internos, organizações do setor, investidores, bancos e agências de *rating*. O Conselho de Administração participou da validação final dos resultados. Os critérios para identificação e priorização de *stakeholders* foram a dependência, a influência e o grau de relacionamento com a empresa. Em relação aos *stakeholders* priorizados na escuta de 2021, ampliamos a abrangência, incluindo afiliadas e organizações.



Escuta de *stakeholders* internos e externos:

760 respostas sobre a relevância dos temas e a avaliação de riscos

8 grupos de *stakeholders* consultados

13 executivos de alta liderança entrevistados

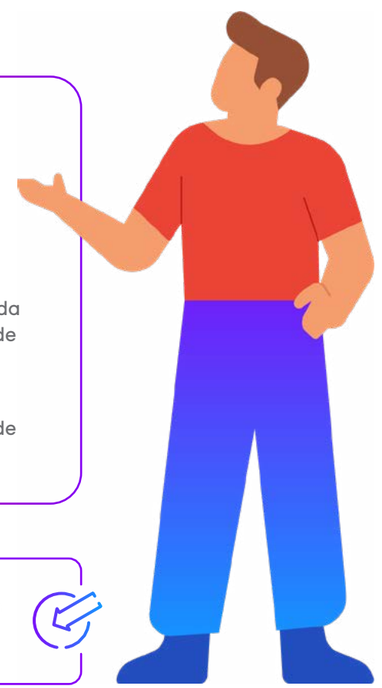
30 especialistas envolvidos na análise de impactos, riscos e oportunidades

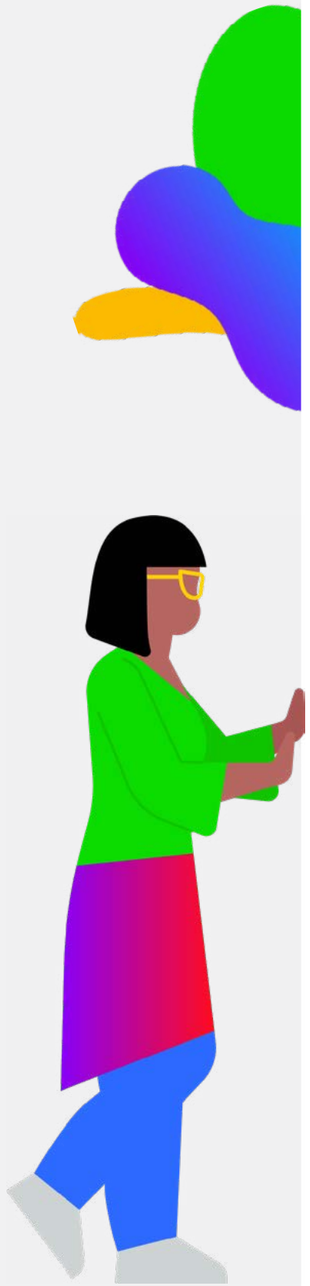
Temas materiais	
2021	30
2022	30
2023	30
2024	15
2025	10

Priorização da materialidade de impacto

Dupla materialidade

Clique aqui para conferir as alterações na lista de temas materiais.





Materialidade 2025

Tema material	Descrição	ODS relacionados
Mudanças climáticas	Gestão das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) bem como da queima de combustíveis fósseis para geração de energia, consumida no funcionamento de veículos, instalações e maquinários ao longo das operações. Gestão de riscos (físicos e de transição) e oportunidades associadas à materialização das Mudanças Climáticas.	7 11 12 13 15
Atração, desenvolvimento e retenção de Colaboradores	Oportunidades de carreira, reconhecimento, remuneração, benefícios, engajamento e estratégias de capacitação de colaboradores. *Performance* da Companhia como marca empregadora quando comparada ao mercado.	5 10 16
Diversidade, equidade, inclusão e representatividade nas telas	Promoção da equidade e do respeito à pluralidade de raça, gênero, idade, origem regional, Pessoa com Deficiência e orientação sexual. Envolve ações externas, refletidas no conteúdo, e/ou internas, como políticas e treinamentos para colaboradores, promovendo representatividade em equipes e nas telas.	5 10 16 18
Conteúdo responsável e Jornalismo que informa com isenção, correção e agilidade	Compromisso de produção e curadoria de conteúdos que respeitem valores éticos, protejam públicos vulneráveis e contribuam para um consumo seguro, inclusivo e de qualidade, mitigando riscos como desinformação e discurso de ódio.	10 16 17
Responsabilidade social corporativa	Promoção da educação como ferramenta estratégica para o desenvolvimento humano e social, com foco na ampliação do acesso ao conhecimento, na valorização da diversidade e na construção de uma cidadania ativa. O tema abrange a visibilidade a causas sociais relevantes, o estímulo à participação coletiva e o fortalecimento de iniciativas que gerem impacto positivo na sociedade.	1 4 10 11 16 17
Ética, integridade e *compliance*	Transparência contábil, conformidade com normas e leis, combate à corrupção, ao assédio, à discriminação e a práticas anticompetitivas, além da promoção do código de ética e conduta. Inclui a integridade jornalística, assegurando publicidade responsável.	16
Gestão da cadeia de fornecedores	Exigência, controle e monitoramento do padrão de qualidade dos fornecedores, incluindo políticas e procedimentos que incluem critérios socioambientais na contratação de insumos e serviços.	8 16
Segurança da informação, privacidade e proteção de dados	Gestão segura da coleta, retenção e uso de dados sensíveis e confidenciais, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e demais legislações aplicáveis. Inclui a garantia de cibersegurança e privacidade no tratamento das informações, prevenindo riscos de vazamentos, acessos indevidos e uso inadequado de dados, protegendo tanto a operação da empresa quanto a confiança dos usuários e da sociedade.	16
Inovação e Tecnologia	Investimento em inovação e desenvolvimento de tecnologias, incluindo soluções em inteligência artificial, que ampliem a capacidade de adaptação a novos cenários, tendências de mercado e transformações no modelo de negócio, com foco na melhoria contínua dos serviços atualmente ofertados.	9 16
Proteção da propriedade intelectual e combate à pirataria	Defesa dos direitos autorais e de propriedade intelectual sobre conteúdos e marcas, assegurando reconhecimento e sustentabilidade do setor. Inclui o combate à pirataria de mídia por meio de medidas legais, tecnológicas e de conscientização, prevenindo perdas econômicas e riscos aos consumidores.	16
Tema não material mas relevante para a empresa		
Saúde e bem-estar	Garantia do bem-estar e da saúde do trabalhador por meio da gestão do ambiente organizacional, prezando pela preservação da saúde mental e física dos colaboradores e terceiros.	3 8

Prêmios e reconhecimentos ESG

Governança ESG

Medalha de Prata

Reforçando nosso compromisso com a evolução contínua das práticas ESG, participamos novamente da avaliação da EcoVadis, uma das principais plataformas globais de classificação de sustentabilidade empresarial. Em 2025, conquistamos pela primeira vez a Medalha de Prata, reconhecimento concedido às 15% empresas com melhor desempenho entre todas as avaliadas nos 12 meses anteriores à emissão do resultado. A conquista evidencia a consistência do nosso sistema de gestão em temas como meio ambiente, práticas trabalhistas e direitos humanos, ética e compras sustentáveis, além de reafirmar nosso compromisso com transparência, governança e aprimoramento contínuo.

Clique aqui para acessar nossa medalha.

Compromisso 1

Globo vence na categoria Melhor Telenovela do Rose d'Or

A novela Guerreiros do Sol, produzida nos Estúdios Globo e exibida no Globoplay, foi reconhecida internacionalmente como Melhor Telenovela. A obra superou concorrentes internacionais de peso, como a alemã Crystal Wall, a britânica EastEnders, a turca Eshref Ruya, a belga Life Happens e a espanhola Valle Salvaje. Ambientada no sertão nordestino, a obra valoriza identidades culturais brasileiras e demonstra o alcance global de narrativas locais.

Prêmio Vladimir Herzog de Anistia e Direitos Humanos

O documentário Oito de Janeiro: A Democracia Resiste venceu o prêmio. A produção da **GloboNews** ganhou na categoria Defesa da Democracia. A obra dirigida por Julia Duailibi e Rafael Norton mostra os bastidores da tentativa de golpe em janeiro de 2023, com imagens inéditas e entrevistas exclusivas de autoridades dos Três Poderes. A produção revela como as instituições reagiram aos ataques em Brasília – e reconstrói os momentos mais tensos daquele dia. A produção está disponível no Globoplay.

New York Festival reconhece diferentes produções

O estúdio virtual dos Jogos Olímpicos de Paris ganhou ouro em inovação, prata em produção e direção de arte, além do ouro e o Grande Prêmio em uso de tecnologia. Os estúdios dos jornais Hora 1, Jornal Hoje e Jornal da Globo receberam prata por uso de tecnologia e por produção e direção de arte. Também foram finalistas em inovação. Em esportes e justiça social, a reportagem "Negritude Futebol Clube" recebeu prata.

Grande Otelo 2025 – Melhor Série Documental Brasileira

A 4ª temporada da série Falas Negras foi reconhecida como Melhor Série Documental Brasileira em premiação concedida pela Academia Brasileira de Cinema e Artes Audiovisuais. A produção aborda temas como identidade, racismo estrutural e representatividade, ampliando o debate público sobre justiça racial no país e reforçando o papel do audiovisual como ferramenta de reflexão e transformação social.

Compromisso 2

Prêmio Mulheres Inspiradoras do Ano destaca o protagonismo feminino

Kellen Julio, Diretora de Diversidade e Inovação em Conteúdo dos Estúdios Globo, foi uma das mulheres reconhecidas pela maior premiação de alta liderança feminina do país.



Kellen Julio recebendo Prêmio Mulheres Inspiradoras do Ano

Compromisso 3

Aprende Globo conquistou o 1º lugar no Prêmio Ser Humano 2025 – ABRH RJ

A conquista consolida o Aprende Globo como referência em inovação e desenvolvimento de talentos. A iniciativa conecta pessoas, conhecimento e tecnologia para democratizar o aprendizado de 15 mil colaboradores, e reforça o papel estratégico do RH na preparação para o futuro.

Vencemos o Prêmio de Excelência em Gestão de Terceiros no GT360

A Globo participou do evento nacional sobre gestão de terceiros, apresentando sua jornada e boas práticas, concorrendo com organizações de grande porte e consolidando sua posição como referência no tema.



Bárbara Ferrão e Leonardo Santos Abreu com troféu do Prêmio GT360

Compromisso 4

Produções audiovisuais sustentáveis no Corporate Star Awards

A Globo foi reconhecida com o prêmio na categoria Redução Pioneira de Carbono, com o *case* da Economia Circular nas Produções Globo, que destaca o Guia de Produções Verdes. A premiação internacional de sustentabilidade é realizada anualmente durante a International Broadcasting Convention (IBC).



Fábio Ferraz no Corporate Star Awards

Compromisso 5

Globo conquista Certificação ISO/IEC 27001

Padrão internacional para Sistemas de Gestão de Segurança da Informação, a certificação chancela a maturidade dos processos existentes no programa de Segurança da Informação da Globo e a responsabilidade com que protegemos os dados de quem confia nos nossos produtos.

Compromisso 6

Prêmio LIDE Rio – Criança Esperança

O Prêmio Líderes Regionais 2025, realizado pelo LIDE Rio de Janeiro, reconheceu o Criança Esperança como Destaque Social. A premiação é concedida a empresas, instituições e personalidades que demonstram liderança transformadora e impacto positivo na sociedade.



Globo e Unesco recebem prêmio LIDE Rio pelo Criança Esperança

Confira todos os prêmios e reconhecimentos ESG em 2025 aqui.

Impacto social do conteúdo

Produzir e distribuir conteúdos em sintonia com a sociedade, contribuindo para o desenvolvimento social e ambiental.



Impacto social do conteúdo

Meta em andamento | Meta alcançada | Veja como chegamos nessas metas

Metas 2030	*Status* 2025		Temas materiais	ODS
Promoveremos uma produção relevante[1] de matérias sobre temas sociais e ambientais, com o suporte de um sistema já implantado de monitoramento que permite acompanhar a presença desses temas nos nossos produtos jornalísticos.	**125.128** minutos de matérias sobre temas sociais e ambientais e **18.187** matérias digitais publicadas.		Conteúdo responsável e Jornalismo que informa com isenção, correção e agilidade Diversidade, equidade, inclusão e representatividade nas telas	10 16 17
Garantiremos que 100% dos novos jornalistas contratados sejam treinados sobre nossos Princípios Editoriais.	**100%** dos novos contratados treinados e **92%** da estrutura total de jornalistas.		Conteúdo responsável e Jornalismo que informa com isenção, correção e agilidade	16 17
Realizaremos ações de desenvolvimento nos temas de diversidade e representatividade dos profissionais que lideram nossos talentos artísticos.	**+ 450** impactados por duas peças nos Estúdios Globo **+150** impactados por *workshop* de diversidade para o time de Três Graças **+1.200** impactados por Mergulho no Universo, veja mais na página 43 **+250** impactados por *workshops* de diversidade religiosa		Conteúdo responsável e Jornalismo que informa com isenção, correção e agilidade Diversidade, equidade, inclusão e representatividade nas telas	10 16
Fomentaremos produções de reportagens dedicadas à valorização da educação e do uso do esporte como ferramenta de valor social.	**96** minutos veiculados sobre educação. Para o esporte, seguimos em processo de viabilizar a mensuração da minutagem dos programas.		Conteúdo responsável e Jornalismo que informa com isenção, correção e agilidade Diversidade, equidade, inclusão e representatividade nas telas	10 16 17
Manteremos nossa política comercial, incluindo seu Manual de Práticas, sempre atualizada, em sintonia com a sociedade, e garantiremos que 100% dos profissionais contratados da área comercial sejam treinados para aplicá-los no dia a dia.	O Manual de Práticas faz parte do onboarding da área comercial, e todos os novos funcionários recebem esse treinamento. Política Comercial em fase de aprovação.		Conteúdo responsável e Jornalismo que informa com isenção, correção e agilidade	16 17
Criaremos, produziremos e veicularemos pelo menos uma campanha anual, ampla e nacional para cada uma das nossas causas prioritárias.	**Três** campanhas veiculadas e descritas na página 33.		Conteúdo responsável e Jornalismo que informa com isenção, correção e agilidade Diversidade, equidade, inclusão e representatividade nas telas	10 16 17
Seremos parceiros de organizações de referência e signatários de pactos e alianças relacionados às nossas causas prioritárias, fomentando cada vez mais esses temas em nossos projetos e produtos.	Somos associados ao Pacto Global, ao Gife, ao CEBDS e ao Ethos.		Conteúdo responsável e Jornalismo que informa com isenção, correção e agilidade Diversidade, equidade, inclusão e representatividade nas telas	10 16 17
Faremos, em alinhamento com nossa estratégia e plano de negócios, transmissão e cobertura de eventos esportivos que promovam causas prioritárias para a empresa, como competições paralímpicas ou de cunho social, e que ajudem a quebrar preconceitos, como campeonatos femininos de futebol.	Transmitimos **211** eventos relacionados às nossas causas prioritárias, como partidas de futebol feminino e campeonatos paralímpicos.		Conteúdo responsável e Jornalismo que informa com isenção, correção e agilidade Diversidade, equidade, inclusão e representatividade nas telas	10 16 17

[1] O texto da meta foi revisado – a redação anterior, ao mencionar 'produção crescente', poderia sugerir um aumento contínuo e ilimitado, o que não reflete a dinâmica da produção de conteúdo jornalístico. A substituição por 'produção relevante' reforça nosso compromisso com um volume expressivo de matérias ligadas à agenda ESG, alinhando a meta à nossa realidade editorial e à natureza da cobertura jornalística.

Nosso alcance

GRI 3-3 CONTEÚDO RESPONSÁVEL E JORNALISMO QUE INFORMA COM ISENÇÃO, CORREÇÃO E AGILIDADE

O conteúdo produzido pela Globo alcança 98% da população brasileira ao longo do ano, o que nos posiciona como figura central no ecossistema de comunicação do país. Essa amplitude de alcance, sustentada por uma distribuição multicanal, formada por TV aberta, canais por assinatura, *streaming* e plataformas digitais – reforça nossa responsabilidade em garantir informação de qualidade, plural e confiável para toda a sociedade.

Conscientes do impacto e da influência em nos comunicarmos com milhões de pessoas, buscamos constantemente promover acesso democrático à informação e produzir conteúdos que dialoguem com a diversidade cultural, regional e social do Brasil. Atuamos com integridade, isenção e agilidade no jornalismo e com consciência e propósito nas produções de entretenimento, ampliando perspectivas e estimulando o pensamento crítico.

Da mesma forma, tratamos com rigor e transparência a publicidade que veiculamos, assegurando que nossas práticas estejam alinhadas a princípios éticos e às diretrizes de responsabilidade socioambiental. Também buscamos dar visibilidade a causas relevantes, apoiando agendas que contribuem para o desenvolvimento sustentável e para a construção de uma sociedade mais informada, justa e inclusiva.



183 milhões de pessoas assistiram a algum conteúdo de jornalismo da Globo

164 milhões de pessoas assistiram a algum jogo de futebol na Globo

179 milhões se emocionaram com as novelas da Globo em 2025

Pesquisa e conhecimento

A Diretoria de Pesquisa & Conhecimento produz, para todas as nossas verticais de conteúdo, estudos sobre a sociedade brasileira, o comportamento da sua população e percepção de marcas, assim como desenvolve análises avançadas de audiência e consumo. Em 2025, investimos em 290 projetos de pesquisa e análises de mercado, ouvindo mais de 300 mil brasileiros e incluindo diversas ferramentas e estudos, que lançam mão de diferentes métodos e abordagens.

Entre os destaques do ano, publicamos "Brasil no Espelho", a maior pesquisa de valores já realizada no país, disponível na Plataforma Gente. O estudo também deu origem a um livro homônimo e foi apresentado a mais de 1.800 profissionais de marcas e do mercado publicitário. Desenvolvemos ainda o "Cultura no Espelho", com quase 10 mil entrevistas domiciliares presenciais, aprofundando a relação dos brasileiros com a cultura e suas vivências no cotidiano.

No eixo ESG, impulsionados pela realização da COP30 no bioma amazônico, avançamos em pesquisas estratégicas, como "Amazônia brasileira: potência econômica", que analisa as contradições entre a abundância de recursos naturais e a escassez de infraestrutura, apontando caminhos para o desenvolvimento sustentável da região. O estudo foi apresentado a lideranças do Earthshot Prize e ao público do Festival LED Globo de Belém. Também lançamos, no evento Negritudes Belo Horizonte, a pesquisa "Ações afirmativas: trajetórias, experiências e percepções sobre as cotas étnico-raciais no Brasil", que avalia os impactos das políticas de cotas no ensino superior após duas décadas de implementação.

Assim, de forma integrada, as pesquisas desenvolvidas analisam tendências, mapeiam sentimentos, valores, opiniões, comportamentos e hábitos de consumo dos brasileiros, inspirando decisões de impacto positivo.

Jornalismo

GRI 3-3 CONTEÚDO RESPONSÁVEL E JORNALISMO QUE INFORMA COM ISENÇÃO, CORREÇÃO E AGILIDADE | SV-ME-260a.2

Fazemos uma cobertura responsável, comprometida em destacar e promover matérias que abordem temas sociais e ambientais, contribuindo para o fortalecimento da democracia e o combate à desinformação.

O ano de 2025 impôs grandes desafios às redações – de eventos políticos e geopolíticos à cobertura de desastres naturais e fatos históricos. Mesmo em um cenário de forte demanda factual, mantivemos nosso compromisso com a pauta ESG, demonstrando capacidade de equilibrar agilidade noticiosa e profundidade analítica.

Evoluímos nossa metodologia de mensuração de conteúdo ESG, padronizando a classificação dos temas entre as plataformas para garantir resultados ainda mais precisos e consistentes. De janeiro a dezembro, exibimos mais de 125 mil minutos de reportagens sobre pautas ambientais e sociais na **TV Globo** e **Globonews** – um crescimento de 23% em relação ao ano anterior. No **g1**, o volume médio mensal de publicações cresceu de 700 para 1.800, sendo este último a partir de abril de 2025 em comparação aos anos anteriores.

Também redefinimos nossas metas: o compromisso passa a ser com uma produção relevante, e não apenas crescente, reconhecendo que o valor do jornalismo está na consistência e na qualidade do debate, mesmo diante de agendas factuais intensas e imprevisíveis.

Outro destaque do ano foi a consolidação do projeto Fato ou Fake como ferramenta fundamental no combate à desinformação. Registramos um crescimento expressivo no trabalho da equipe do **g1**, com aumento de 304% nas checagens realizadas e de 76% na audiência do *site*. O conteúdo ganhou espaço em telejornais, programas e afiliadas, ampliando seu alcance nacional.

Esses compromissos estão expressos nos Princípios Editoriais do Jornalismo da Globo, que orientam a prática profissional desde 2011. Desde a sua publicação, o documento passou por atualizações relevantes – como as diretrizes para uso de redes sociais (2018), orientações para cobertura de massacres (2023) e regras sobre uso de inteligência artificial (2024) – sempre debatidas e aprovadas pelo Conselho Editorial do Grupo Globo, garantindo a constante evolução das práticas jornalísticas diante das transformações sociais e tecnológicas.

Desde 2024, evoluímos com o uso responsável de inteligência artificial no jornalismo. Feita sempre sob supervisão humana e com transparência ao público, a tecnologia vem sendo utilizada em etapas de produção e edição, com treinamentos específicos e camadas adicionais de segurança editorial, respeitando integralmente direitos autorais e propriedade intelectual.

Combate à desinformação



A Globo lançou uma campanha que reforça o seu compromisso no combate à desinformação e o seu comprometimento com uma apuração rigorosa dos fatos. "O Jornalismo Globo está sempre aqui por você" destaca os riscos das *fake news* que podem gerar golpes virtuais e ameaças à saúde pública e ao convívio social. Com a assinatura "Jornalismo Globo. Uma ponte segura entre fatos e pessoas", a Companhia reitera a importância do jornalismo íntegro.



César Tralli e Renata Vasconcellos, apresentadores do Jornal Nacional

Acesse os nossos Princípios Editoriais aqui. SASB SV-ME-270a.3

Conferência do clima na Amazônia

A cobertura da COP30 foi estabelecida como o principal projeto jornalístico da Globo em 2025, refletindo nosso compromisso com informação de qualidade e com valores fundamentais como direitos humanos, avanço da ciência e proteção da natureza. O planejamento começou ainda em 2024 para garantir profundidade, isenção e amplitude, em sintonia com os princípios editoriais do Grupo Globo.

Com uma estratégia multiplataforma, multiformato e multigeracional, aproximamos um tema complexo como a emergência climática do cotidiano dos brasileiros. A linguagem foi acessível e inovadora, com foco em soluções e forte presença digital, para não apenas informar, mas também engajar e tornar o debate ambiental relevante para todas as gerações.

Durante a conferência, 41 profissionais da Globo, em parceria com a afiliada, atuaram de forma integrada em Belém, garantindo cobertura completa com reportagens e análises nos telejornais e programas da **TV Globo**, **GloboNews** e **g1**.

Toda a operação seguiu as diretrizes do programa Produções Verdes, garantindo práticas sustentáveis em tecnologia, produção e logística. Entre as iniciativas, destacam-se o uso de geradores sem uso de combustível fóssil, transporte com baixa emissão e canoplas biodegradáveis, reforçando nosso compromisso com coerência entre discurso e prática.

Cobertura da COP30

41 funcionários enviados a Belém;

16 dias de cobertura *in loco*;

Estúdio montado em Belém – entrevistas exclusivas e ancoragens do Estúdio I, Globonews Mais, Em pauta e J10, diretamente da Blue Zone.

Três edições ao vivo do Cidade e Soluções, transmitidas de diferentes pontos da capital paraense;

77 episódios de séries e reportagens especiais;

Mapa do tempo especial, com uso de **realidade aumentada** para explicar fenômenos climáticos e contextualizar dados meteorológicos; e

170 horas de conteúdo exibido na TV Globo e Globonews, além de **491 matérias** publicadas no g1 sobre meio ambiente ao longo do mês do evento.



Ônibus elétrico utilizado pelos profissionais da Globo durante a COP30

> Os telejornais da Globo e de suas afiliadas cumprem um papel essencial para a sociedade brasileira, especialmente na cobertura de meio ambiente, impacto social e sustentabilidade. A preparação para a COP30, com séries especiais e jornalismo contínuo antes, durante e depois do evento, reafirma o valor da informação confiável num mundo saturado de *fake news*, desinformação e fragmentação.
>
> **Tasso Azevedo**
> Engenheiro Florestal – Coordenador Geral do MapBiomas

Sensibilizando a audiência

O planejamento da cobertura da COP30 incluiu uma estratégia para preparar e engajar a audiência antes do evento, com conteúdos especiais em todas as plataformas da Globo. O objetivo foi aproximar o tema climático do cotidiano das pessoas, tornando-o compreensível e relevante.

No **g1**, uma série inédita de 100 vídeos curtos foi publicada diariamente nos 100 dias que antecederam a conferência. Os conteúdos explicaram, de forma didática, os principais desafios ambientais e o que estava em jogo na COP30, abordando temas como aquecimento global, transição energética e justiça climática.

A programação da **GloboNews**, além de uma cobertura intensa e em tempo real, incluiu a exibição da série Amazônidas: em 2019, passamos mais de um mês na Amazônia ouvindo a população local sobre o futuro da floresta. Seis anos depois, a produção retorna à região para revisitar, em dez episódios, histórias e revelar os dilemas que marcam o presente do bioma.

A **TV Globo** desenvolveu uma programação abrangente e diversificada para sensibilizar e informar a audiência sobre os temas centrais da COP30. Os telejornais e programas exibiram séries e reportagens especiais sobre questões ambientais prioritárias, abordando desafios e soluções relacionados às mudanças climáticas, preservação dos biomas, gestão de recursos naturais e práticas sustentáveis no campo e na cidade, além de avanços tecnológicos e científicos para redução de emissões. Com narrativas aprofundadas, uso de recursos visuais avançados e reportagens realizadas em diversas regiões do país e no exterior, a emissora reforçou o papel do Brasil no enfrentamento do aquecimento global e contribuiu para ampliar o debate público sobre o futuro do planeta.



Marina Silva concedendo entrevista ao GloboNews durante COP30

Academia do Jornalismo

A Academia do Jornalismo, iniciativa de desenvolvimento e capacitação dos jornalistas da Globo e afiliadas, completou dois anos de atividades.
Os eventos de treinamento abordaram, principalmente, o uso da Inteligência Artificial na rotina das redações e as novas linguagens do audiovisual. Em 2025, a Academia voltou-se também para a formação dos jornalistas do futuro, lançando, em parceria com a área de Valor Social, a Academia LED Globo – Jornalismo Globo na Universidade, com aulas abertas, editais, imersões e mentorias de jovens nas redações do Rio de Janeiro e São Paulo (leia mais no Compromisso 6).



Jornalismo Globo na Universidade: aula aberta com Aline Oliveira, Bianka Carvalho e Sonia Bridi

Esporte

Em 2025, mesmo sem grandes eventos globais, o Esporte da Globo manteve uma presença consistente na agenda socioambiental, demonstrando maturidade editorial e aprofundando sua capacidade de conectar o esporte aos temas relevantes para a sociedade. Ao longo do ano, fortalecemos a produção de reportagens e coberturas que evidenciam o impacto positivo do esporte, seja por meio de pautas dedicadas, seja pela transmissão de eventos que ampliam debates importantes.

Apesar desse avanço, ainda não mensuramos de forma totalmente integrada a presença desses temas em nossa programação. Alguns formatos, especialmente os programas de debate, têm uma dinâmica mais espontânea e dificultam o acompanhamento preciso do tempo dedicado às pautas socioambientais.

Para dar mais precisão ao processo, e sabendo da importância desse monitoramento, estamos implantando um novo sistema de gerenciamento de redação, que trará maior automatização e permitirá uma leitura mais sistemática e estruturada dos conteúdos produzidos. Essa evolução reforça nosso compromisso com uma agenda que acompanha as transformações sociais e amplia o impacto positivo do Esporte.



Karine Alves e Fernando Fernandes, apresentadores do Esporte Espetacular



Academia do Esporte: conhecimento e inspiração para o futuro

Em 2025, a Academia do Esporte avançou como um espaço de aprendizado e troca de experiências, promovendo reflexões sobre nosso ofício e as tendências do mercado esportivo, alcançando mais de 700 profissionais. Entre os temas abordados, destacaram-se a inteligência artificial aplicada à mídia e a relevância da pauta ambiental no jornalismo esportivo, discutidos em painéis com especialistas internos. Todo o conteúdo, com oito horas de duração, está disponível sob demanda no LinkedIn Learning, reforçando nosso compromisso com a formação contínua, a inovação e a integração de práticas sustentáveis no negócio.



Sônia Bridi e Maurício Gonzalez em painel na Academia do Esporte

Cobertura com posicionamento

A presença do futebol feminino avança na nossa programação de forma estrutural. A Copa Libertadores Feminina teve cobertura diária em programas e telejornais, com transmissões completas no **sportv**. O futebol feminino ganhará ainda um horário fixo na grade da **TV Globo** aos sábados, a partir de 2026. Além disso, firmamos um acordo de três anos com a CBF para transmissão de todos os jogos da seleção feminina e ampliamos a cobertura de categorias de base, como o Brasileirão Sub-17 e Sub-20 e a Copa do Brasil Sub-17. As novidades representam um salto de visibilidade e valorização da modalidade.

No esporte paralímpico, a evolução da narrativa foi igualmente relevante. A cobertura valoriza o desempenho e o profissionalismo dos atletas, deixando de lado estereótipos de superação. As competições ganharam espaço em horários nobres e tratamento editorial equivalente ao das modalidades olímpicas, evidenciando o amadurecimento da abordagem e o reconhecimento da excelência esportiva desses atletas.

O nosso portfólio de transmissões esportivas evidencia o compromisso com uma produção de conteúdo que contribua para o desenvolvimento da sociedade. A programação incluiu competições nacionais e internacionais do calendário paralímpico, campeonatos femininos em diferentes categorias e modalidades, além de iniciativas com forte impacto social, como a Taça das Favelas. Esse conjunto de transmissões democratiza o acesso do público a conteúdos que estimulam o reconhecimento do esporte como espaço de inclusão, representatividade e desenvolvimento humano, além de ampliar a visibilidade de modalidades, atletas e narrativas historicamente sub-representadas.



Taça da Libertadores Feminina de 2025



Elenco da Ge TV

Ge TV

Em 2025, lançamos a Ge TV, novo canal de entretenimento esportivo da Globo que marca um passo estratégico na expansão digital da empresa. A iniciativa já nasce alinhada aos compromissos ESG da empresa, com um elenco diverso e a presença de vozes femininas nos comentários e nas equipes de produção.

O canal digital gratuito vai transmitir o Brasileirão Feminino e os amistosos da seleção feminina, reforçando o compromisso de levar o esporte a novos públicos e consolidar a integração da agenda de diversidade e inclusão também nas novas frentes de negócio.

Iniciativas de engajamento e desenvolvimento

Em parceria com a CUFA e a Adidas, a equipe do **sportv** ativou diversas ações de engajamento social, como a que garantiu a reforma de uma quadra poliesportiva em uma comunidade da zona norte de São Paulo. A nova estrutura foi equipada para a prática de futsal, vôlei e basquete, com pintura nova e iluminação moderna, que vai beneficiar cerca de 1.500 crianças da região.

O **sportv** também lidera uma iniciativa chamada "Doe Gols", em que a cada gol marcado no Brasileirão feminino e masculino são doados três pares de tênis para crianças e jovens de todo o Brasil. O projeto atende a cerca de 100 instituições espalhadas pelo Brasil.

Em 2025

30 instituições contempladas, em **11 estados** do país

5.130 pares de tênis doados



Evento beneficente da ação Doe Gols e parceria com a Dionisio Arte em São Paulo

Conteúdo de impacto

A agenda de impacto positivo também se expressa nas nossas produções e reportagens. Veja a seguir:

Clima em jogo: quadro exibido no programa Redação sportv traz pautas sobre sustentabilidade na gestão esportiva, como o uso de água de reúso em estádios e a gestão de resíduos, bem como ações esportivas de engajamento pela agenda climática.

Copa Xingu: o Esporte Espetacular mostrou o campeonato que colocou frente a frente times de aldeias e idiomas diferentes, no Parque Indígena do Xingu, no Mato Grosso.



Taça das favelas: transmissão das finais nacionais feminina e masculina do maior torneio de futebol entre comunidades do país, realizado pela CUFA com o apoio da Globo.

Melgaço: projeto social que ensina crianças e adolescentes a jogar futsal na cidade com pior IDH do Brasil, no Arquipélago do Marajó, é apresentado pelo Esporte Espetacular.

Não era só mais um Silva: programa do jornalista Rene Silva, que conta a história de pessoas comuns e de famosos de origem popular unidos pelo sobrenome, dedicou um episódio aos apaixonados por futebol e pela comunicação, como o apresentador Alex Escobar da Silva.



Tenista Rafael Padilha: história de jovem gaúcho quilombola que aprendeu tênis em um projeto social e, por meio do esporte, ganhou uma bolsa para estudar nos EUA.

Entretenimento

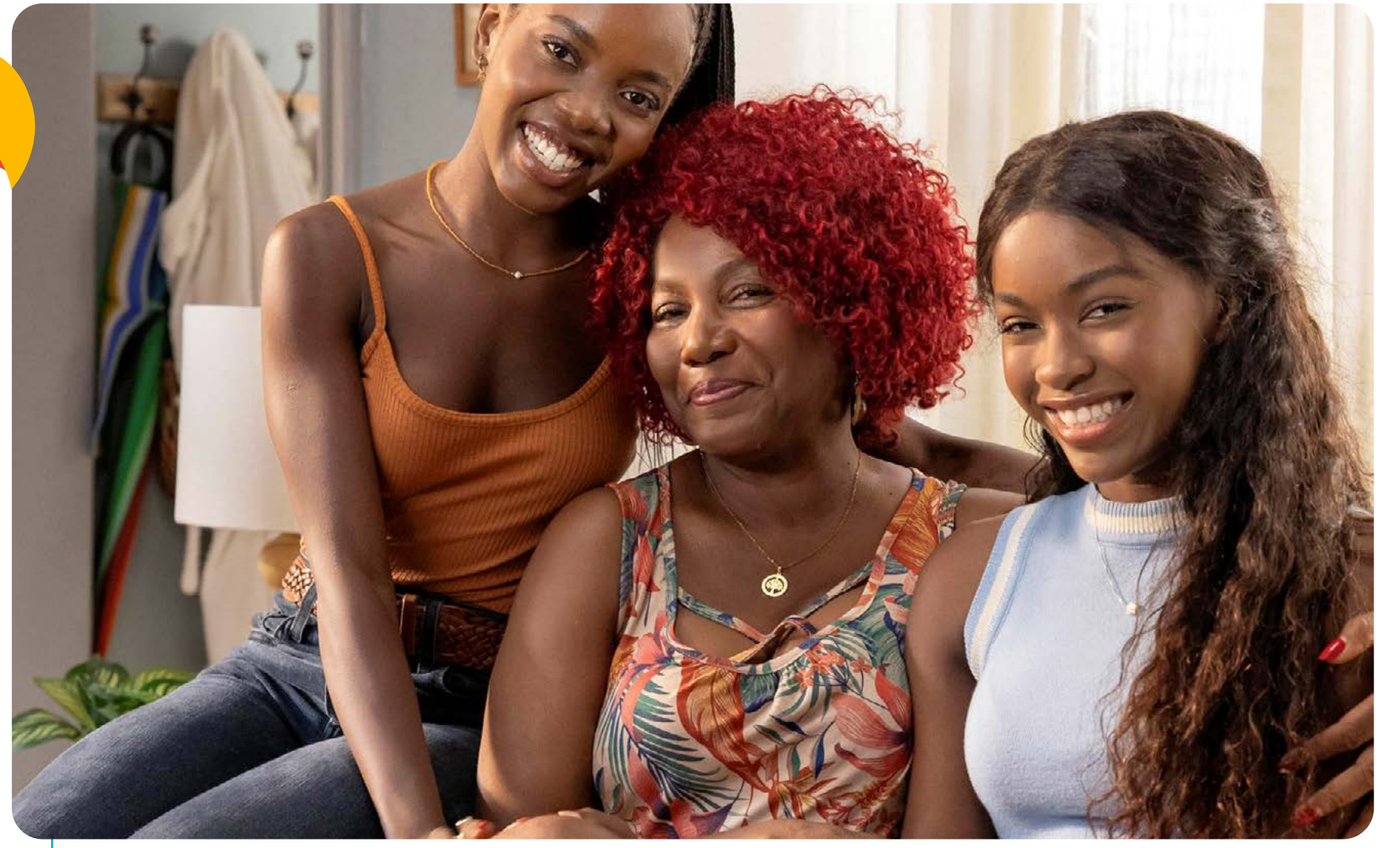
GRI 3-3 DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E REPRESENTATIVIDADE NAS TELAS

A Globo busca representar o Brasil em toda a sua pluralidade por meio de suas narrativas e produções. Ao ampliar a visibilidade e qualificar a forma como diferentes grupos da sociedade brasileira são retratados, contribui para promover reconhecimento e valorização da diversidade. Nesse contexto, seus conteúdos também se consolidam como espaços de diálogo social, capazes de estimular reflexão e ampliar a compreensão sobre temas relevantes para o país.

Reconhecemos o papel da mídia na ampliação de debates e na construção de novos imaginários e representações livres de estereótipos, tanto em produtos de ficção quanto de não ficção. Esse entendimento orienta nossas práticas editoriais e o desenvolvimento contínuo de nossas narrativas.

Em 2025, a Diretoria de Diversidade e Inovação em Conteúdo dos Estúdios Globo revisou sua estratégia e ampliou seu escopo de atuação. A agenda, antes centrada principalmente na sub-representação de determinados grupos, passou a adotar uma abordagem mais abrangente, voltada à qualificação da representação do Brasil, com atenção às interseccionalidades que atravessam nossa população e cultura.

Para apoiar esse processo, o *Hub* de Diversidade e Inovação avalia conteúdos, identificando possíveis sensibilidades e recomenda abordagens alinhadas às transformações sociais. Essa atuação ampliou a presença da diretoria nos processos de criação e consolidou seu papel consultivo nas obras de ficção. Em 2025, realizamos leituras integrais dos roteiros dessas produções e aprofundamos o diálogo com autores, diretores e produtores de dramaturgia e humor.



Família central da trama da novela 'Dona de Mim'

Como parte desse movimento, iniciamos também uma série de *workshops* dedicados à diversidade religiosa. O tema foi identificado em pesquisas internas e externas como elemento central da cultura brasileira, influenciando valores, linguagem, costumes e práticas sociais. A iniciativa amplia o conhecimento das equipes sobre as diferentes expressões de fé presentes no país e fortalece a capacidade da Globo de incorporar, em seus conteúdos, a fé como dimensão fundamental para compreender e representar a identidade brasileira.



Impacto das telas

Contamos histórias em múltiplos formatos que refletem a riqueza e as complexidades da cultura brasileira, ao mesmo tempo em que avançamos, de forma contínua, na ampliação da diversidade em nossas equipes e processos criativos.

Seja em produções de época, *remakes* ou narrativas contemporâneas, nossa dramaturgia tem promovido reflexões e aprofundado debates relevantes, alcançando diferentes perfis de audiência em diversas plataformas.

Programas de humor, de não ficção e os especiais de música também reforçaram nossos valores e o compromisso com a representatividade, consolidando um entretenimento diverso, acessível e de qualidade.

Veja os destaques do ano e as principais temáticas trabalhadas em produções de ficção e não ficção na próxima página.



Projeto Telefilmes Regionais

O projeto de Telefilmes Regionais nasce como uma coprodução da TV Globo com suas afiliadas, com apoio dos Estúdios Globo, e tem como objetivo valorizar a cultura, os sotaques e as tradições locais, ao mesmo tempo em que fortalece o desenvolvimento do audiovisual em diferentes regiões do país.

A iniciativa apoia talentos locais em todas as etapas, com elencos, roteiristas, diretores e equipes integralmente formados por profissionais das próprias regiões, estimulando a cadeia produtiva local e garantindo autenticidade às histórias.

A curadoria é orientada por narrativas que ativem a cultura local, tragam temas contemporâneos de relevância social e estimulem a conexão entre os brasileiros. São histórias pensadas para gerar identificação, engajamento e bons sentimentos, com foco em gêneros variados, garantindo conteúdos acessíveis para toda a família.

Mais do que retratar o Brasil, o projeto propõe aproximar o público de diferentes realidades do país, por meio de histórias brasileiras para brasileiros, reforçando o papel da TV Globo como plataforma de encontro, emoção e reconhecimento. Os telefilmes foram exibidos na Tela Quente.



TV Asa Branca, Caruaru



TV Verdes Mares, Fortaleza



TV Anhanguera, Goiânia



EPTV, Campinas



RBS, Porto Alegre



Rede Liberal, Belém



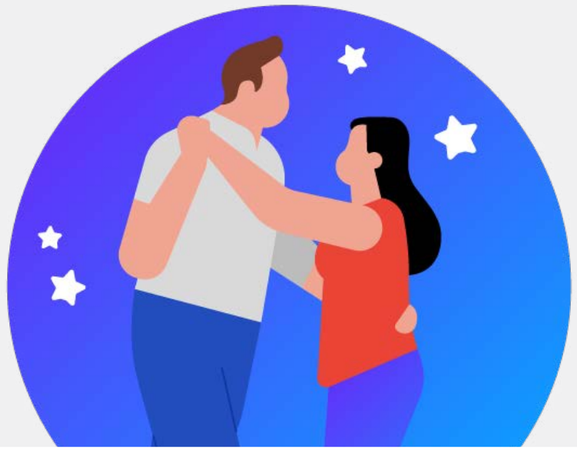
Rede Paraíba, João Pessoa

Produções de ficção

Clique na capa do produto para saber mais sobre ele.

Quer assistir a um vídeo sobre a produção? Clique no ▷

Clique aqui para rever o que cada ícone da legenda representa.



JAN



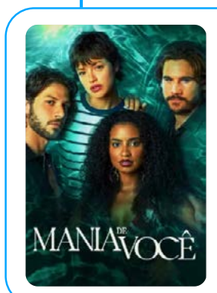
FEV



MAR



ABR



MAI



JUN





JUL





AGO





SET



OUT



NOV



DEZ



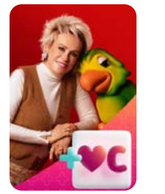
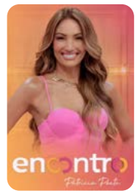
Produções de não ficção

Clique na capa do produto para saber mais sobre ele.

Quer assistir a um vídeo sobre a produção? Clique no ▷

Clique aqui para rever o que cada ícone da legenda representa.

De janeiro a dezembro





JAN



FEV




MAR



ABR




MAI




JUN




JUL




AGO




SET



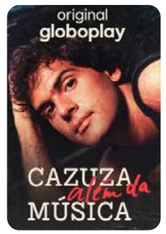


OUT





NOV



DEZ



Projeto Falas

O Projeto Falas integra a estratégia da Globo de promover diálogo social e ampliar a representatividade nas telas por meio de conteúdos que abordam temas cruciais para a sociedade brasileira. Em 2025, os especiais do projeto adotaram o humor como principal linguagem narrativa, com formatos como *stand-up*, esquetes e *performances* para tratar questões sociais de forma leve e, por vezes, irônica, estimulando o debate público.

O Falas Femininas, exibido em março, abriu o calendário de especiais com reflexões sobre a experiência diária das mulheres, abordando temas como padrões de beleza, relações afetivas, maternidade e saúde. O Falas da Terra trouxe discussões sobre sustentabilidade e a relação da sociedade, território e preservação ambiental. O Falas de Orgulho ampliou a visibilidade de trajetórias da comunidade LGBTQIA+, abordando respeito, direitos e representatividade. O Falas de Acesso promoveu reflexões sobre acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência, destacando desafios cotidianos e caminhos para ampliar a participação social. O Falas da Vida tratou do envelhecimento e da longevidade, valorizando a experiência e a contribuição da população idosa. Já o Falas Negras destacou a história, a cultura e as trajetórias da população negra no Brasil, ampliando o debate sobre igualdade racial.

Ao combinar entretenimento e reflexão social, o Projeto Falas utiliza formatos populares da televisão para ampliar o alcance dessas discussões, estimular a identificação do público e contribuir para uma sociedade mais plural, informada e inclusiva.



Acesso, Tata Mendonça e Lorrane Silva (Pequena Lô)



Terra, Owerá, Xamã, Dira Paes, Tukumã Pataxó



Femininas, Marisa Orth, Deborah Secco e Cacau Protásio

Repercussão das telas

A programação da Globo vai além do entretenimento: suas histórias também contribuem para ampliar o debate público e estimular o acesso à informação e a direitos. Durante a exibição da nova versão da novela Vale Tudo, duas histórias ilustraram esse impacto:

- **+50%** nos pedidos de pensão alimentícia na Defensoria Pública do Estado de São Paulo após a cena em que a personagem Lucimar, vivida por Ingrid Gaigher, utiliza o aplicativo do órgão para solicitar o direito a pensão.
- **+150%** nas pesquisas sobre os Alcoólicos Anônimos após a personagem Heleninha Roitman, interpretada por Paolla Oliveira, buscar apoio na instituição.

Os exemplos mostram como o conteúdo produzido pela Globo atua como catalisador de debates, sensibilização e ação social.



Heleninha no encontro dos Alcoólicos Anônimos, em cena da novela Vale Tudo

Campanhas e publicidade responsável

GRI 3-3 CONTEÚDO RESPONSÁVEL E JORNALISMO QUE INFORMA COM ISENÇÃO, CORREÇÃO E AGILIDADE | 203-1 | 203-2

A publicidade é um eixo central do nosso negócio e está presente em todas as plataformas da Globo. Trabalhamos para garantir um ambiente seguro para as marcas, atuamos exclusivamente com anunciantes que cumpram a legislação vigente e buscamos assegurar que todo conteúdo publicitário esteja alinhado aos compromissos da Companhia. Essa atuação é orientada pelo Manual de Práticas Comerciais, baseado no Código Brasileiro de Autorregulamentação Publicitária e disponível *online*.

Em 2025, o treinamento do Manual de Práticas Comerciais passou a integrar o *onboarding* da área, garantindo que novos colaboradores estejam alinhados às diretrizes desde a entrada na Companhia. A Política Comercial foi revisada e está em fase de validação final.

Todos os conteúdos publicitários passam por uma análise prévia rigorosa, processo que vem sendo aprimorado com o apoio de tecnologias assistidas por IA. As diretrizes internas são continuamente revisadas com base em *feedbacks* e avaliações de conteúdo, reforçando nosso compromisso com responsabilidade e integridade.

Implementamos uma tecnologia para avaliar a falta de conformidade das campanhas. Em 2025, 90% dos materiais enviados já passaram pela ferramenta.

A Globo assume, ainda, o compromisso de dar visibilidade a causas e iniciativas relevantes da sociedade civil. Em 2025, cedemos R$ 165,33 milhões em mídias para campanhas sociais e veiculamos o equivalente a R$ 472,19 milhões em campanhas institucionais próprias da Globo.

Entre as iniciativas exibidas ao longo do ano, destacam-se:

Alcoólicos Anônimos

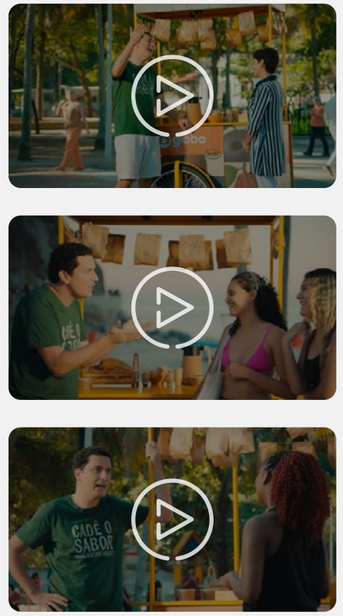
Durante a exibição da novela Vale Tudo, a Globo produziu uma campanha em parceria com os Alcoólicos Anônimos, reforçando a importância de tratar o tema em rede nacional. Na trama, a personagem de Heleninha (Paolla Oliveira) passou a frequentar as reuniões. O filme traz o depoimento da personagem e, também, histórias reais, interpretadas por atores, incentivando as pessoas a procurarem grupos AA para recuperação.

Doação de Sangue

A Globo utiliza suas plataformas para conscientizar sobre a importância da doação de sangue.

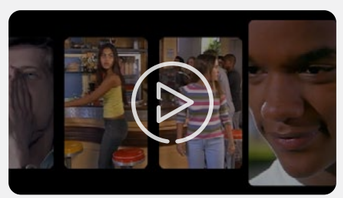
Cadê o sabor que estava aqui?

Campanha une informação, humor e leveza para alertar sobre a crise climática e seu impacto nos alimentos. Parte da plataforma Menos é Mais, os filmes falam sobre o risco de desaparecimento de alimentos importantes para a cultura e o dia a dia dos brasileiros: açaí, café e chocolate. Ação realizada em parceria com Instituto Oyá, Climate Basecamp e University of Exeter.



Unaids

No Dia Mundial de Luta contra a AIDS, o Unaids e a Globo lançaram uma campanha que aborda o estigma e a discriminação em relação às pessoas que vivem com HIV. Com imagens de personagens marcantes da dramaturgia brasileira, a iniciativa mostra que, após 40 anos da resposta ao HIV no Brasil, viver com o vírus não define ninguém – mas o preconceito, sim.



Criança Esperança

GRI 3-3 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA | 203-1

O especial Criança Esperança 2025 marcou os 40 anos do programa, que, desde 2004, é realizado em parceria entre a Globo e a Unesco. Focado em mobilização social e arrecadação de recursos, o Criança Esperança apoia projetos de organizações da sociedade civil (OSCs) que promovem a inclusão e fortalecem capacidades de crianças, adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade no país. O programa destaca o valor do engajamento coletivo e o papel das OSCs na promoção de direitos e oportunidades, contribuindo de forma significativa para o avanço da agenda dos direitos da infância no Brasil.









1986

Início da mobilização nacional em favor dos direitos da criança e do adolescente: nasce o Criança Esperança.

1988

Constituição Federal incorporou o artigo 227, estabelecendo que "é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente (...) os direitos à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão".

1990

Aprovação do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), marco jurídico de proteção integral da criança e do adolescente no Brasil.

2004

Firmada a parceria entre a Globo e a Unesco para a gestão do Criança Esperança. O componente educacional do Programa é fortalecido e o público beneficiado e ampliado, passando a incluir jovens de 15 a 24 anos. Além disso, o Programa teve a sua cobertura territorial estendida, expandindo o apoio para pequenos municípios do interior do país.

No período de 2004 a 2025, o Criança Esperança investiu R$ 380 milhões em diversos projetos que deram visibilidade à causa da infância e juventude, beneficiando 2 milhões de crianças, adolescentes e jovens.

2025

40 anos do Criança Esperança com cerimônia de celebração, renovação de parceria com a Unesco e reafirmação do compromisso com a agenda dos direitos da infância e da adolescência.



Fotos:
1986 – Criança Esperança
1998 – Sandy, Angélica, Fábio Jr., Roberto Carlos, Renato Aragão e Júnior no Criança esperança
2016 – Mesa de doação
2025 – Eliana, Xuxa e Angélica participam de campanha para convidar o público ao Criança Esperança



Mesa 'As telas entretêm, informam e educam', com Luedji Luna, Camilla de Lucas, Lili Almeida, Raoni Oliveira e mediação de Vanderson Nascimento no Negritudes Salvador

Negritudes GRI 203-1

O Festival Negritudes ampliou novamente sua presença territorial: além de São Paulo, Rio de Janeiro e Salvador, a programação chegou pela primeira vez a Brasília.

Ao todo, os quatro eventos reuniram cerca de 200 convidados – entre artistas, jornalistas e personalidades – para discutir e celebrar as narrativas negras no audiovisual. Mais de 20 mil pessoas participaram presencialmente, enquanto no Globoplay foram registradas mais de 11,4 mil horas consumidas. Além disso, mais de 93 milhões de pessoas foram alcançadas nas ações em parceria com a Natura na TV Globo.[1]

[1] Com base em dados da Kantar IBOPE Media

As mentorias e oficinas seguem como um dos elementos-chave do Negritudes Globo. Em 2025, mais de 150 profissionais e estudantes negros receberam orientações e treinamentos em diferentes áreas do mercado audiovisual.

Realizado desde 2022, o Festival tem como propósito colocar as narrativas negras no centro do debate, promover encontros, incentivar a criatividade e refletir sobre o cenário contemporâneo da cultura brasileira.

20 mil
pessoas participaram presencialmente

+11,4 mil
horas consumidas no Globoplay



Elenco de 'Humor é coisa de família preta' no Negritudes Salvador



Promover a diversidade e a inclusão em nossos conteúdos e nas nossas equipes.

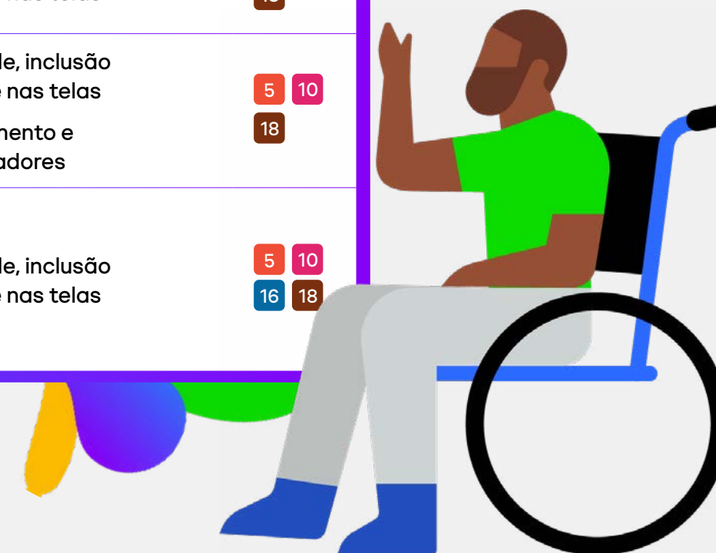
Diversidade & inclusão

Diversidade & inclusão

Meta em andamento | Meta alcançada | Veja como chegamos nessas metas

Metas 2030	*Status* 2025		Temas materiais	ODS
Ampliaremos a diversidade nas equipes internas, com foco em pessoas negras, mulheres, pessoas LGBTQIA+ e pessoas com deficiência (grupos sub-representados priorizados pela Companhia).[3]	**83%** dos colaboradores recrutados são de grupos sub-representados.		Diversidade, equidade, inclusão e representatividade nas telas Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores	5 10 18[1]
Recrutaremos no mínimo 50% de mulheres e pessoas negras até 2030.[3]	Mulheres: **59%** Pessoas negras: **44%** Veja a evolução na página 39.		Diversidade, equidade, inclusão e representatividade nas telas Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores	5 10 18
Ampliaremos projetos focados na atração de talentos desses grupos sub-representados para posições de liderança.	Implementação da trilha de desenvolvimento do **Programa Trainee Globo** para pessoas negras e pessoas com deficiência.		Diversidade, equidade, inclusão e representatividade nas telas Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores	5 10 18
Trabalharemos de forma contínua as parcerias com instituições voltadas para a empregabilidade de pessoas de grupos sub-representados.	Fortalecimento da nossa atuação junto a parceiros de instituições voltadas para grupos sub-representados, realizando mais de **50 ações** exclusivas para esse público.		Diversidade, equidade, inclusão e representatividade nas telas Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores	5 10 16 18
Teremos a participação de pelo menos 80% da liderança, incluindo áreas de conteúdo (estúdios, jornalismo e esporte), nos treinamentos de diversidade e inclusão e de *compliance*.	**86%** da liderança treinada em temas de diversidade e inclusão e **96%** em *compliance*.		Diversidade, equidade, inclusão e representatividade nas telas	10 16 18
Aumentaremos progressivamente o % de talentos (Criação, Direção, Elenco e Produção) de grupos sub-representados alocados nos nossos conteúdos, em busca de uma composição de equipe mais próxima da demografia brasileira.[2]	Criação: **75%** Direção: **63%** Elenco: **72%** Produção: **89%**		Diversidade, equidade, inclusão e representatividade nas telas Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores	5 10 18
Em sintonia com o mercado audiovisual, participaremos e promoveremos eventos que enalteçam a cultura de grupos sub-representados, de origem periférica e naturalidade fora do eixo Rio-São Paulo.	Eventos próprios: **8** Negritudes (4), LED Globo (3) e Criança Esperança. Eventos de terceiros: Congresso GIFE (Fortaleza), Afropunk (Salvador) e COP30 (Belém).		Diversidade, equidade, inclusão e representatividade nas telas	5 10 16 18

[3] A atualização da linguagem com o termo 'pessoas' reflete uma evolução social e institucional da pauta de Diversidade e Inclusão. Ao priorizar expressões como 'pessoas negras' e 'pessoas LGBTQIA+', reafirmamos nosso compromisso com uma comunicação centrada nas pessoas, que reconhece a pluralidade de experiências, evita generalizações e reforça a humanização de cada público. Essa escolha está alinhada a abordagens contemporâneas de direitos humanos, comunicação responsável e construção de ambientes mais inclusivos e respeitosos.



[1] Apesar de oficialmente a ONU ainda ter 17 ODS, inserimos o ODS 18, que reforça a igualdade étnico-racial como dimensão estratégica da sustentabilidade no Brasil, já contando com metas e indicadores em âmbito nacional. A Rede Brasil do Pacto Global vem incentivando a incorporação pelo setor empresarial, com apoio de iniciativas que orientam a integração do tema às estratégias corporativas e aos compromissos de desenvolvimento sustentável.

[2] Revisamos a meta para torná-la mais alinhada à realidade do negócio e à forma como os talentos são alocados nos projetos, para além de novas contratações. A nova formulação permite monitoramento contínuo e mais abrangente. O compromisso com a representatividade segue inalterado.

Nossa estratégia

GRI 3-3 DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E REPRESENTATIVIDADE NAS TELAS

Na Globo, a diversidade e a inclusão são valores estratégicos da nossa cultura organizacional. Temos como ambição refletir, nos nossos times, a pluralidade da sociedade brasileira, promovendo impacto direto sobre a representatividade, inclusão e equidade de grupos sub-representados. Ao fortalecer esse compromisso, buscamos garantir que a diversidade não apenas esteja presente, mas seja reconhecida, valorizada e integrada ao cotidiano da empresa, impulsionando inovação, pertencimento e equidade.

Nossas ações são direcionadas a quatro grupos prioritários: mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIA+. Mantemos um diálogo contínuo com times e lideranças, compartilhando oportunidades e desafios e reforçando a responsabilidade coletiva na construção de um ambiente de trabalho representativo, equitativo e inclusivo, com avanços consistentes e intencionais.

A estratégia de diversidade e inclusão se baseia em quatro pilares centrais: representatividade, cultura inclusiva, equidade e grupos de afinidade. Os principais objetivos incluem a promoção de ações afirmativas para diferentes públicos, a ampliação das iniciativas de educação e comunicação, o desenvolvimento de ações direcionadas à carreira e o fortalecimento de um ambiente de trabalho equitativo. Os resultados das iniciativas são acompanhados por *dashboards* internos de diversidade, pesquisas semestrais de engajamento e cultura e relatórios periódicos à liderança, garantindo melhoria contínua e transparência.

Reafirmamos o valor estratégico da diversidade e da inclusão para nossos times e para o negócio, reconhecendo o impacto positivo de nossas iniciativas na promoção do respeito e da equidade de oportunidades para todas as pessoas.



86,1%
dos colaboradores
reconhecem a Globo como uma empresa inclusiva, na qual todas as pessoas podem ser quem realmente são.



Colaboradores Laila Jacob, Lucas Mandarino e Marcos Luca Valentim

Cultura inclusiva

Educação

A agenda de sensibilização e conscientização sobre diversidade e inclusão trabalha temáticas ligadas aos quatro grupos sub-representados. Em 2025, com a meta de treinamento de lideranças já alcançada, focamos em uma estratégia customizada de treinamentos junto às áreas e regionais. Alcançamos 1.400 pessoas impactadas com mais de 75 horas de treinamento customizados, além de ampliarmos o repertório dos colaboradores com o lançamento da trilha de diversidade no LinkedIn Learning Career Hub, promovendo a responsabilidade coletiva com a agenda de inclusão. Outras iniciativas também marcaram o ano, como a presença da área de diversidade em mais de 30 turmas de ambientação da Globo, contribuindo para sensibilizar os novos colaboradores sobre a relevância estratégica do tema para a empresa.



Comunicação

Anualmente, fortalecemos a agenda de diversidade e inclusão a partir de uma estratégia integrada de comunicação, utilizando os canais institucionais da Globo para disseminar conteúdos técnicos, educativos e de sensibilização. Produzimos e compartilhamos guias, manuais e campanhas internas voltadas a toda a empresa, além de ativarmos um calendário estruturado, com ações alinhadas a datas estratégicas e à valorização de grupos sub-representados. Essas iniciativas são desenvolvidas em parceria com os grupos de afinidade e incluem campanhas temáticas. Gravamos 34 episódios do Globotechcast, plataforma de *podcast* da área de tecnologia da Globo, que abordou o tema em 28 horas de conteúdo e cerca de 81 mil visualizações internas.

Dentre as campanhas desse ano, podemos destacar o Dia da Visibilidade Trans, Mês do Orgulho LGBTQIA+, Mês da Mulher, Mês da Consciência Negra e Mês da Pessoa com Deficiência. Além disso, lançamos e divulgamos internamente o Plano de Acessibilidade, detalhando avanços nos espaços físicos da empresa.

Relançamos, também, nossa página sobre diversidade e inclusão na intranet, reforçando nossa estratégia e consolidando materiais, guias e conteúdos, produzidos com apoio dos grupos de afinidade, como o Guia de Inclusão, o Guia de Documentos Acessíveis e o Manual de Autodescrição.

Representatividade

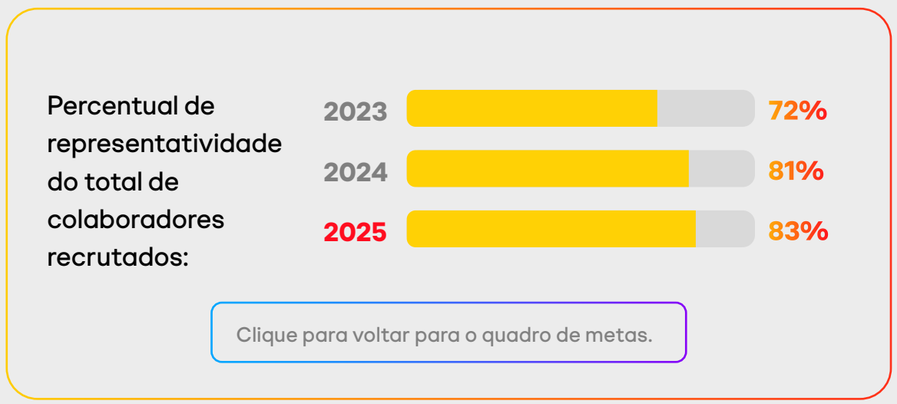
GRI 3-3 ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE COLABORADORES

Recrutamento

A contratação de públicos diversos permanece como um importante eixo da estratégia de recrutamento da Globo, refletindo uma evolução consistente e orientada por um propósito claro. Esse direcionamento também se traduz nas iniciativas de marca empregadora, que seguem fortalecendo conexões com organizações parceiras e ampliando a relevância da Globo junto aos públicos prioritários.

Entre os destaques de 2025, esteve o programa de formação em carreiras de desenvolvimento *web full stack* e DevOps voltado a pessoas com deficiência, com duração de seis meses e mais de 1.000 inscritos.

O Programa Estagiar segue como uma relevante porta de entrada de talentos na Globo. Em 2025, foi reformulado com o objetivo de ampliar seu alcance e fortalecer as etapas de acolhimento, integração e formação. A iniciativa apoia o desenvolvimento de competências essenciais e contribui para preparar os participantes para desafios futuros.



Recrutamento 2025

GRI 401-1

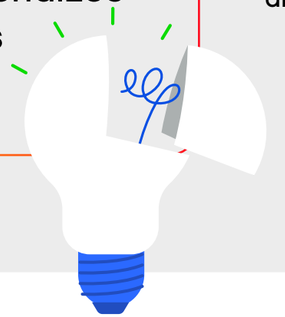
59% são mulheres

44% são pessoas negras

90% dos estagiários efetivados são de grupos sub-representados

72% dos estagiários e jovens aprendizes são mulheres

54% dos estagiários e jovens aprendizes são negros



Carreira

Reforçando o nosso compromisso com o desenvolvimento de carreiras de grupos sub-representados, realizamos o terceiro ciclo do Programa de Mentoria, estruturado nas frentes: mulheres e pessoas negras. O programa tem como objetivo impulsionar o desenvolvimento e ampliar a representatividade na liderança da Globo, por meio de uma rede de aprendizagem coletiva.

Como parte da iniciativa, as pessoas negras participantes foram preparadas para *pitches* de carreira, com uma trilha composta por cinco encontros, totalizando dez horas de treinamento, criando oportunidades de aproximação e conexão com a alta liderança das mais diversas áreas da empresa.

Em 2025, o Programa de Mentoria impactou 186 pessoas – sendo 93 mentoradas e 93 mentores. Pela primeira vez, os mentores também passaram por formação específica em diversidade, com apoio de consultorias especializadas.

O Programa Trainee Globo para pessoas negras e pessoas com deficiência manteve-se como uma iniciativa estratégica para o desenvolvimento de carreira, com foco na preparação de lideranças diversas.

A jornada integrou vivências práticas no negócio a uma trilha estruturada de desenvolvimento, totalizando mais de 120 horas de treinamento. As trilhas de aprendizagem priorizaram habilidades essenciais, competências de negócio e *mindset* digital, com destaque para conteúdos de inteligência artificial.

Essa abordagem contribuiu para acelerar o desenvolvimento dos *trainees*, com foco em fluência digital, inovação e aprendizagem experiencial.



Participantes do Programa de Trainee Globo com Marcos Mion



Evento de encerramento do Programa de Mentoria da Globo

Equidade

Políticas e processos

O princípio da equidade ampliou o foco no aprimoramento de políticas e processos internos a partir do mapeamento das necessidades de perfis plurais. Em 2025, estruturamos uma equipe multidisciplinar para conduzir essa revisão de forma integrada.

Entre as iniciativas, destacamos a Jornada da Pessoa com Deficiência, focada em ampliar a acessibilidade tecnológica, comunicacional, arquitetônica e educacional desse público dentro da empresa. Estruturamos 41 iniciativas que reforçam o objetivo de ampliar, de forma contínua, a inclusão de pessoas com deficiência dentro da Globo.

> Nasci com uma deficiência física e, por muito tempo, isso me fez sentir incapaz e com vergonha de me reconhecer. Ao perceber o impacto real desse movimento, senti que também precisava me posicionar. Entrei no grupo de afinidade, onde encontrei acolhimento, representatividade e a certeza de que minha vivência importa. Como recrutadora, ampliei meu olhar e fortaleci meu compromisso com processos mais inclusivos e conscientes. Hoje, me sinto mais segura para ser quem sou e mais preparada para contribuir ativamente para uma Globo verdadeiramente inclusiva.
>
> **Elaine Cristina Silva**
> Analista de Gestão de Talentos na Globo

Grupos de afinidades e comitês de diversidade

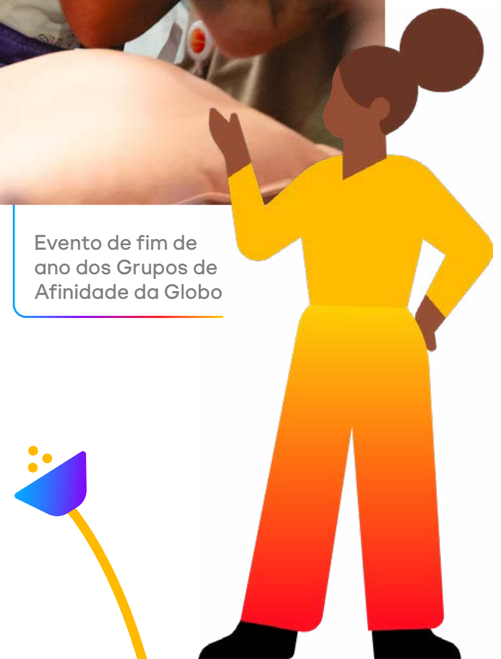
Os quatro grupos de afinidade da Globo contam com cerca de 50 participantes cada, que atuam como multiplicadores da cultura de diversidade. Nesse ano, revisitamos a governança dessa frente com o objetivo de ampliar a conexão das entregas com a estratégia de diversidade da Globo. Além disso, ampliamos ações intencionais de interseccionalidade das agendas. Os grupos celebraram suas conquistas e impacto no evento Conexão Diversidade, que contou com a participação de mais de 1.200 colaboradores.

Em 2025, os grupos participaram ativamente da construção de guias temáticos, agendas de bate-papo inspiracionais e campanhas de comunicação interna que dão maior visibilidade e continuidade à discussão de temas relevantes.

Temos, ainda, cinco Comitês Internos de Diversidade e Inclusão, liderados por diversas áreas da Globo, com o propósito de apoiar a estratégia da agenda, considerando as demandas de cada área. Trezentas pessoas participam dos grupos de afinidade e comitês internos.



Evento de fim de ano dos Grupos de Afinidade da Globo



Combate ao assédio e à discriminação

GRI 3-3 DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO E REPRESENTATIVIDADE NAS TELAS

Conduzimos iniciativas contínuas de comunicação, treinamento e conscientização sobre o tema para colaboradores e terceiros, com amplo suporte e engajamento da liderança. Não toleramos nenhuma forma de comportamento abusivo. Nosso Código de Ética e Conduta proíbe expressamente qualquer tipo de discriminação e assédio. Para garantir o cumprimento dessas diretrizes, incentivamos que eventuais violações sejam prontamente reportadas à área de Compliance.

A área de diversidade atua em conjunto com as equipes de compliance, jurídico e RH, garantindo uma abordagem integrada em situações que necessitam de avaliação. A presença da área na Comissão de Ética também reforça a governança dos temas.

Equidade salarial GRI 2-20

Pautada por dados de pesquisas de mercado, nossa estratégia de remuneração visa assegurar a competitividade da Companhia.

Divulgamos os Relatórios de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens de cada unidade da Globo desde a aprovação da Lei 14.611/2023, que estabelece igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. As informações são consolidadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego a partir dos sistemas eSocial, Rais e Portal Emprega Brasil.

Os dados são públicos e podem ser acessados no portal Somos Globo.

Pluralidade nos times criativos

Na Globo, acreditamos que diversidade e inclusão também são motores de inovação e criatividade. Por isso, buscamos ampliar a pluralidade por trás das telas, garantindo que nossas equipes criativas – formadas por autores, diretores, produtores, pesquisadores e consultores – reflitam de forma cada vez mais ampla a sociedade brasileira.

Os indicadores demonstram esse compromisso. Considerando conjuntamente os grupos sub-representados, 91% dos nossos conteúdos contaram com a presença de ao menos um desses profissionais nas áreas criativas, enquanto no elenco esse percentual alcançou 88%.

Essa pluralidade contribui diretamente para a qualidade, a autenticidade e a relevância das narrativas produzidas pela Globo. Ao mesmo tempo, trata-se de um compromisso permanente: o monitoramento contínuo dos indicadores e das práticas adotadas é fundamental para preservar e ampliar os avanços conquistados.



Em 2025, concluímos também um ciclo de cinco anos do nosso projeto estratégico de ESG. Em comparação ao ano-base de 2021, os indicadores mostram uma evolução consistente, resultado do engajamento institucional para ampliar a representatividade em diferentes frentes de atuação e entre diversos públicos. Esses avanços reforçam o compromisso da Globo em seguir promovendo ambientes criativos cada vez mais plurais, alinhados à diversidade da sociedade brasileira.

Talentos alocados em 2025

52% de mulheres formam o time de criação

48% de mulheres formam os elencos

38% de talentos negros formam o elenco das novelas

72% dos nossos talentos são de grupos sub-representados

Academia Globo

A Academia dos Estúdios Globo é um espaço de desenvolvimento para todos que trabalham nos Estúdios Globo. Iniciativa da Diretoria de Talentos Artísticos, a Academia tem o objetivo de promover a formação e o aprendizado contínuo sobre todo o ecossistema do entretenimento, a partir de ações presenciais e conteúdos *online*, ao vivo e *on demand*, organizados em três trilhas de conhecimento:

Escola de Gêneros Narrativos: contempla as especificidades de linguagens e formatos;

Escola de Carreiras: garante a evolução profissional nos diferentes ofícios envolvidos em nossas produções;

Escola de Repertório: enriquece o entendimento sobre audiovisual e garante a sintonia de nossos profissionais com a sociedade brasileira.





Capacitação de talentos

Valorizamos a capacitação contínua dos nossos times artísticos, além de buscar constantemente por novos talentos. Destacamos, a seguir, as ações de pesquisa e desenvolvimento voltadas para esse público:

Iniciativas
Laboratório de Narrativas Negras e Indígenas para o Audiovisual (Lanani): realizado em parceria com a Festa Literária das Periferias (Flup), promove o acesso de roteiristas desses grupos no mercado.
Cria Globo Autores: promove oficinas de texto para acelerar e potencializar autores, roteiristas, atores, apresentadores e diretores que já estão na empresa, fortalecendo a criação da dramaturgia longa e dando suporte a profissionais em diferentes estágios de carreira.
Cria Globo Produção: ação com o objetivo de atrair potenciais talentos de produção no início de suas carreiras no setor audiovisual. O programa proporciona uma vivência nos Estúdios Globo que equilibra teoria e prática, permitindo o reconhecimento de potenciais produtores assistentes.
Mergulho no Universo: potencializa as equipes e produtos da grade, mergulhando nos eixos temáticos dos conteúdos/obras de ficção e não ficção, nas fases de desenvolvimento de texto, conceituação artística, realização e em marcos estratégicos da narrativa.
Festival de Teatro: é promovido dentro dos Estúdios Globo e, em 2025, apresentou In On It e O Que Só Sabemos Juntos.
***Workshop* redatores Caldeirão:** com foco em produtores de conteúdo que tragam pautas e personagens regionais, influenciando os convidados dos programas.
Experimentações cênicas: esforço conjunto dos times de pesquisa de elenco e criadores, de forma a alimentar nosso banco de talentos de vídeo e bastidores com atores e criadores que representem a diversidade brasileira.

Investir no desenvolvimento contínuo e no bem-estar de nossos colaboradores, sendo cada vez mais uma empresa da qual todos se orgulham de pertencer.

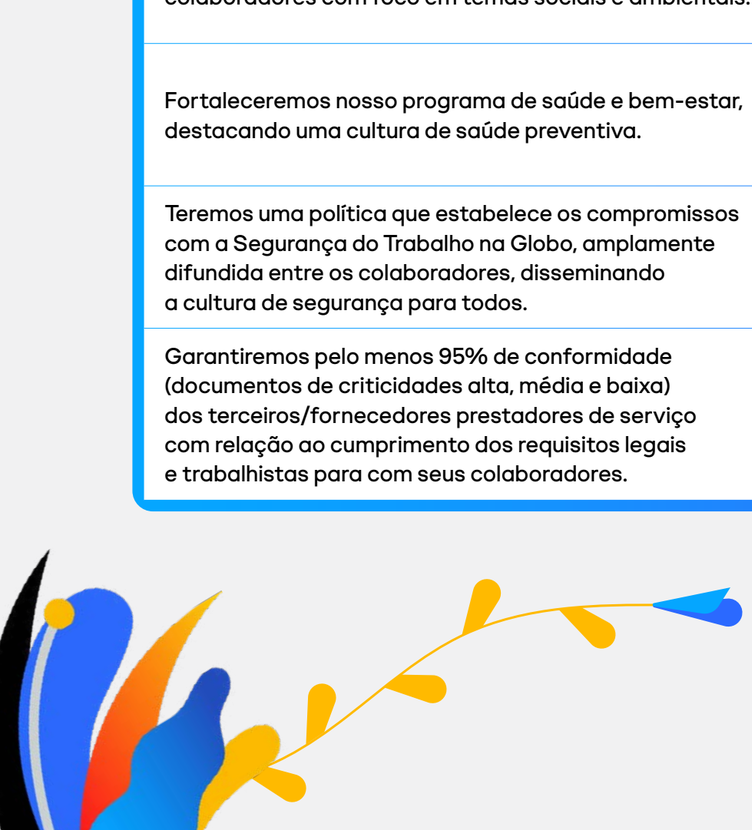
Desenvolvimento & bem-estar dos colaboradores

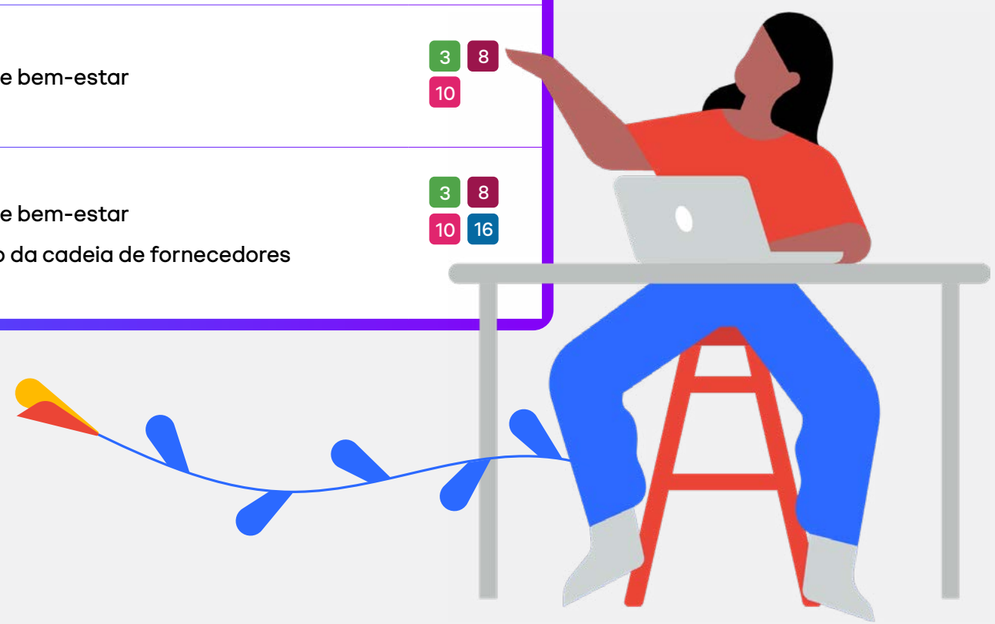


Desenvolvimento & bem-estar dos colaboradores

Meta em andamento Meta alcançada Veja como chegamos nessas metas

Metas 2030	*Status* 2025		Temas materiais	ODS
Seremos, cada vez mais, uma empresa na qual os colaboradores percebam ter oportunidades de se desenvolver no dia a dia.	**82,4%** dos colaboradores acreditam que o dia a dia na Globo contribui para seu aprendizado e desenvolvimento, segundo a pesquisa de engajamento.	◌	Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores	4 8 10 16
Teremos ações que promovam a aproximação dos nossos colaboradores com iniciativas sociais que gerem impacto na sociedade.	**24** ações realizadas, impactando mais de **4 mil** pessoas.	◌	Responsabilidade Social Corporativa	10 16
Teremos oportunidades de desenvolvimento para colaboradores com foco em temas sociais e ambientais.	**47%** dos colaboradores participaram de ações de desenvolvimento socioambientais.	◌	Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores Responsabilidade Social Corporativa	4 8 10 16
Fortaleceremos nosso programa de saúde e bem-estar, destacando uma cultura de saúde preventiva.	A capacitação em saúde mental para coordenadores é uma das ações dessa temática, que já impactou cerca de um terço desse público desde o seu lançamento.	◌	Saúde e bem-estar	3 8 10
Teremos uma política que estabelece os compromissos com a Segurança do Trabalho na Globo, amplamente difundida entre os colaboradores, disseminando a cultura de segurança para todos.	Política **aprovada** em 2025.	◌	Saúde e bem-estar	3 8 10
Garantiremos pelo menos 95% de conformidade (documentos de criticidades alta, média e baixa) dos terceiros/fornecedores prestadores de serviço com relação ao cumprimento dos requisitos legais e trabalhistas para com seus colaboradores.	**96,6%**	✓	Saúde e bem-estar Gestão da cadeia de fornecedores	3 8 10 16





Nossa cultura

Na Globo, acreditamos no poder das diferenças para impulsionar um ambiente de inovação, aprendizado contínuo e resultados sustentáveis. O desenvolvimento das nossas pessoas é essencial para seguirmos criando, juntos, histórias que inspiram.

Desde 2019, seguimos em uma jornada contínua de transformação cultural. Ao longo desse período, promovemos iniciativas que impulsionam essa evolução. Nosso manifesto de cultura reforça a força do coletivo como guia das nossas ações, organizado em quatro eixos: Juntos pra inovar, Juntos pra colaborar, Juntos pelo nosso resultado e Juntos pela paixão.

Para acompanhar esse movimento de cultura, realizamos duas vezes no ano a Pesquisa de Engajamento e Cultura. Os resultados dessa pesquisa reforçam a consistência e a percepção positiva da cultura organizacional.



Paulo Marinho no encontro Cultura Globo para a alta liderança

85,4%
Acreditam que atuamos com responsabilidade, considerando o impacto social das nossas atividades

80,1%
Percebem evolução na cultura

87,8%
Concordam que temos orgulho e paixão pelo que fazemos

82,6%
Acreditam no movimento de cultura da Globo



Fortalecimento da cultura Globo

Avançamos no fortalecimento das lideranças como protagonistas da evolução cultural, por meio de jornadas dedicadas. Também mobilizamos colaboradores com ativações, integrações e rodas de conversa que reforçam nossos valores no dia a dia. E em parceria com os Coletivos e o Comitê de Cultura, seguimos conectando pessoas e impulsionando a Globo.



Encontro dos Coletivos de Cultura

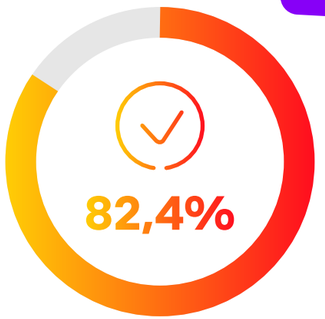
Desenvolvimento e aprendizagem

GRI 3-3 ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE COLABORADORES | 404-2

Investir no desenvolvimento dos talentos continua sendo um dos valores fundamentais da Globo. Em 2025, esse compromisso se fortalece ainda mais com a consolidação da nova estratégia de aprendizagem da empresa: o Aprende Globo. A iniciativa segue colocando os colaboradores no centro da sua jornada de desenvolvimento, estimulando o protagonismo individual.

Com acesso amplo, diversificado e com oportunidades de capacitação para todos, o ecossistema de aprendizagem está estruturado em quatro frentes complementares:

- Solução digital (Plataforma de aprendizagem que permite o protagonismo de cada um para buscar seu próprio desenvolvimento, com busca inteligente e recomendada);
- Aprendizagem em rede (Programas e iniciativas que fomentam a aprendizagem colaborativa, estimulando a troca de conhecimentos e valorização das *expertises* dos nossos colaboradores);
- Aprofundamento (Programas voltados à preparação da liderança para enfrentar desafios de negócio e de transformação cultural, em parceria com escolas de excelência e por meio de experiências marcantes e transformadoras); e
- Academias técnicas (aprofundamento em áreas e conteúdos específicos).



dos colaboradores reconhecem a Globo como um ambiente habilitador para o desenvolvimento das pessoas, onde aprender, contribuir e evoluir se torna parte do dia a dia.



Data Hub Show

Aprende Globo: cultura de aprendizagem contínua

Nosso ecossistema de aprendizagem é potencializado pela parceria com o LinkedIn Learning, plataforma digital que reúne mais de 24 mil conteúdos e viabiliza trilhas personalizadas alinhadas às prioridades estratégicas do negócio e aos fundamentos da Cultura Globo. Essas prioridades são traduzidas em cinco competências essenciais para o desenvolvimento dos colaboradores – liderança, contadores de histórias, visão de negócio e futuro, fluência digital e dados e consumidores no centro – que orientam as jornadas de aprendizagem.

Em 2025, alcançamos 71% de ativação das contas, com maior adesão a conteúdos relacionados a inteligência artificial, análise de dados, inteligência emocional e liderança.

A eficácia do ecossistema é monitorada por meio de indicadores como alcance, taxa de retorno e favorabilidade nas pesquisas de engajamento. No período, o alcance foi de 63% e a taxa de retorno atingiu 81%, evidenciando a consolidação de uma cultura de aprendizagem contínua.

Aprendizagem em rede e academias técnicas

A Globo acredita na força do aprendizado coletivo e, há mais de 15 anos, promove a troca de experiências entre colaboradores por meio do consolidado Programa Milhas do Conhecimento. Aberto a toda a empresa, o programa aborda temas estratégicos para o negócio e fortalece a disseminação de conhecimento entre áreas. Em 2025, as iniciativas conduzidas pela comunidade alcançaram 27% dos colaboradores.

Complementando essa frente, iniciativas como o Data Lab+IA, voltado à capacitação em IA e dados, e o Você+Ágil, que promove a disseminação da cultura ágil de forma acessível e estruturada, vêm ganhando destaque.

As academias técnicas também desempenham papel estratégico no fortalecimento dos conhecimentos funcionais das áreas como finanças, jurídico, infraestrutura, tecnologia, jornalismo, recursos humanos, marca e negócios. Em 2025, promovemos sete academias, além de uma específica para os Estúdios, com a participação de 457 colaboradores.

Veja, a seguir, outras ações de desenvolvimento realizadas no período:

Programa Influenciadores de Aprendizagem: tem como objetivo ampliar a disseminação da estratégia de desenvolvimento e promover a cultura de aprendizagem por meio da influência positiva de colaboradores nos canais de comunicação interna, a partir da atuação de 16 influenciadores em todas as 12 áreas da Globo.

***Gamecast* Aprendizagem em Pauta:** *podcast* interativo que estimula o aprendizado por meio de histórias inspiradoras sobre liderança, diversidade, cultura e temas atuais. Em 2025, foram lançados cinco episódios, com 1,5 mil pessoas impactadas.







De cima para baixo: Influenciadores de aprendizagem do Aprende Globo, Gravação do *gamecast* evento do DataLab+IA

Programa de Mentoria em IA: como parte da estratégia de educação em inteligência artificial da Globo, a Mentoria em IA foi lançada em 2025, integrada ao programa de mentoria da Companhia. A iniciativa foi desenhada para incentivar a adoção de IA no dia a dia de trabalho, estimulando a experimentação e a aplicação prática.

A mentoria foi direcionada a profissionais nos níveis de coordenação e especialista, organizados em grupos e acompanhados por mentores. Ao longo do ciclo, 48 colaboradores participaram, com o apoio de oito mentores. Como resultado, os grupos desenvolveram propostas aplicadas ao contexto do negócio, apresentadas em formato de *pitch* a uma banca de lideranças, responsável por avaliar sua viabilidade e potencial de implementação.

Desenvolvimento de lideranças

O desenvolvimento da liderança é uma das prioridades da Globo, refletindo o papel fundamental desse grupo na sustentabilidade do negócio, tanto no presente quanto na construção do futuro.

Para apoiar nossos líderes nos desafios de gestão de pessoas, negócio e cultura, mantemos uma agenda estruturada de desenvolvimento.

Anualmente, nossos programas proporcionam experiências imersivas alinhadas às expectativas de atuação em cada nível hierárquico, conduzidas em parceria com instituições de referência em educação executiva no Brasil e no exterior.

As jornadas são estruturadas a partir de três frentes integradas: autoconhecimento e cultura, gestão de pessoas e liderança de negócios.

Programa de Transição para Coordenadores (PTC): em parceria com o Coppead/ UFRJ, alcançamos **58% dos coordenadores**.

Programa de Desenvolvimento de Diretores (PDD): em parceria com a Fundação Dom Cabral, já atingimos **60% dos diretores**.

Programa de Desenvolvimento de Gerentes (PDG): em parceria com a Fundação Dom Cabral, atingimos **85% dos gerentes.** Seguindo nossa crença de que a liderança precisa ser exemplo para criar o ambiente de experimentação e adoção da IA, em 2025, lançamos o PDG+IA em parceria com a Singularity, capacitando **49% dos gerentes**.







Evento do Programa de Desenvolvimento de Gerentes

Programa de Transição para Coordenadores

Evento do Programa de Desenvolvimento de Diretores

Desempenho e carreira

O Programa de Gestão de Desempenho segue como um eixo fundamental do desenvolvimento profissional na Globo, oferecendo aos colaboradores a oportunidade de refletir sobre sua atuação, identificar caminhos de crescimento e fortalecer sua trajetória dentro da organização.

Remuneração, benefícios e relações trabalhistas

Na Globo, nossa estratégia de pessoas é influenciada pela proximidade, pelas percepções e pelas vivências dos nossos colaboradores. Atuamos para fomentar um ambiente de trabalho cada vez mais acolhedor, inclusivo e produtivo, no qual as pessoas se sintam conectadas e reconhecidas.

A área de Recursos Humanos atua de forma estratégica e conectada às áreas de negócio, por meio de diferentes formas de interação, como a Central de RH, a Comunicação Interna e os Parceiros de RH que atuam dentro das áreas de negócio, ao lado das lideranças.

Essa atuação integrada nos permite acompanhar de perto o dia a dia, interpretar contextos e transformar demandas em ações que aprimoram continuamente a experiência de trabalho.

Nossa Política de Remuneração busca garantir competitividade, equidade e alinhamento estratégico em suas práticas. Seu objetivo é atrair, reconhecer e reter talentos, promovendo um ambiente de trabalho coerente com a cultura organizacional da empresa e com os desafios do mercado.

Para assegurar esse posicionamento, a Globo revisa anualmente a estratégia e as políticas de remuneração, adotando ações alinhadas às melhores práticas de mercado. Esses estudos são conduzidos com o apoio de consultorias especializadas, reforçando o compromisso da empresa com uma gestão de remuneração responsável, estruturada e atualizada.

Nosso pacote de remuneração é composto por remuneração fixa, remuneração variável de curto e longo prazos e um conjunto amplo de benefícios. Cada função possui um pacote correspondente a seu nível, definido por meio de metodologia de avaliação fornecida por consultoria especializada no tema. GRI 2-19 | 2-20

Inovação nas relações de trabalho

A Globo mantém uma postura de respeito à legislação trabalhista e à liberdade sindical, com 100% dos colaboradores beneficiados por convenções ou acordos coletivos. Em 2025, a empresa reforçou sua estratégia de estreitar relações com sindicatos por meio de acordos coletivos diretos, complementando as convenções patronais tradicionais. Essa aproximação trouxe ganhos relevantes, como maior segurança jurídica e previsibilidade de temáticas relevantes para ambas as partes. GRI 2-30

Atualmente, nos relacionamos com 17 sindicatos patronais e laborais e, em 2025, negociamos 24 convenções e acordos coletivos de trabalho. A Globo é associada aos sindicatos empresariais nos cinco estados de atuação direta.

Saúde e segurança do trabalho

GRI 3-3 SAÚDE E BEM-ESTAR

Promovemos iniciativas voltadas à adoção de hábitos saudáveis e à prevenção de doenças e acidentes, garantindo um ambiente seguro e equilibrado para nossos colaboradores e integrando os serviços à gestão de riscos. Evoluímos a cada ano com programas cada vez mais estruturados, além de políticas e ações voltadas para saúde física, mental e segurança ocupacional, consolidando práticas alinhadas às melhores referências de mercado, com foco no cuidado integral.

Além disso, utilizamos ferramentas de gestão integrada de saúde e segurança do trabalho e conformidade legal, visando garantir rastreabilidade dos processos, redução de riscos ocupacionais e melhoria contínua a partir de dados e indicadores gerados pelas plataformas. Leia mais na página 94, em Anexos. GRI 403-1

Nosso time de Apoio a Pessoas atua 24 horas por dia, oferecendo suporte especializado e multidisciplinar para casos complexos de natureza biopsicossocial, contemplando colaboradores e seus dependentes, além de atendimento emergencial em todas as unidades da Globo.



Ação do setembro amarelo

A empresa disponibiliza plano de saúde com cobertura nacional, além de suporte para situações críticas e gerenciamento de crises, reforçando uma abordagem diferenciada em saúde assistencial.

Também promovemos treinamentos voltados à capacitação dos colaboradores para a realização segura de suas atividades. Parte dessas formações é obrigatória, conforme exigências normativas, enquanto outras são definidas a partir das necessidades identificadas nas análises de riscos específicas. GRI 403-5

Em 2025, formalizamos a Política de Saúde e Segurança e seguimos trabalhando no sistema que consolida todas as informações de saúde e segurança da empresa. Atualmente, permitindo análises epidemiológicas e definição de estratégias.

Com relação aos serviços de saúde ocupacional, mantemos avaliação clínica contínua e revisamos periodicamente o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Além disso, executamos o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), com aplicação de exames complementares e condução dos protocolos previstos, garantindo acompanhamento periódico e emissão de pareceres clínicos. Reforçamos a cultura de prevenção com treinamentos mandatórios e campanhas educativas recorrentes, que abordam temas de saúde, segurança e qualidade de vida, ampliando a consciência de riscos e a corresponsabilidade. GRI 403-3

Avaliação de riscos

GRI 403-2 | 403-7 | 403-9

Na Globo, acreditamos que a cultura de segurança é essencial para proteger nossos colaboradores e garantir operações responsáveis. Por isso, desenvolvemos ações contínuas de prevenção e monitoramento, apoiadas por ferramentas como o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que orienta práticas preventivas e assegura conformidade com as normas vigentes. Também elaboramos o Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho (LTCAT), reforçando nosso compromisso com ambientes mais seguros.

Além disso, realizamos avaliações específicas para as dinâmicas de gravação em *sets*, cidades cenográficas e locações externas. Esses estudos resultam em recomendações detalhadas de Saúde e Segurança do Trabalho, formalizadas em dois documentos que orientam a adoção de medidas de prevenção, proteção coletiva e individual: Análise de Risco de Locação e Dinâmica (ARLD) e Análise de Perigos e Riscos (APR).

Mantemos, ainda, um sistema de gerenciamento de requisitos legais, que monitora continuamente o cumprimento das legislações aplicáveis às atividades da empresa, garantindo transparência e mitigação de riscos.

Programa De Boa: bem-estar e saúde mental

GRI 3-3 SAÚDE E BEM-ESTAR | 403-6

O Programa De Boa é dedicado a promover qualidade de vida e produtividade, estruturado em cinco áreas estratégicas: Saúde, Bem-estar, Social, Conveniência & Financeiro e Segurança.

Um destaque do programa no ano foi a capacitação de lideranças em saúde mental, com foco em desmistificação do tema, autopreservação e primeiros socorros psicológicos. Realizamos cinco turmas, formando mais de 400 coordenadores e alcançando quase 33% do público-alvo, desde o início do programa.

Além da capacitação, o programa promoveu rodas de conversa, atividades de conscientização e ações integradas com a área de Apoio a Pessoas, Segurança do Trabalho e Saúde, fortalecendo a cultura de cuidado.

A Globo foi reconhecida pela revista *VOCÊ RH* no Prêmio Melhores Empresas para (se) Bem-Estar, na categoria Ambiente de Segurança Psicológica e Inclusão.

A premiação celebra as organizações brasileiras que colocam o bem-estar das pessoas no centro de sua estratégia de negócio e valorizam iniciativas voltadas ao cuidado integral com os colaboradores. O *case* apresentado pela Globo reuniu compromissos e ações estruturadas em diversidade, inclusão, bem-estar e transparência, reforçando nossa agenda ESG e o compromisso de promover um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e acolhedor para todas as pessoas.

Campanhas e iniciativas de prevenção e bem-estar GRI 403-6

Saúde em Cena

Iniciativa estruturada em diferentes frentes de atuação, voltadas à promoção da saúde integral. Ao longo do ano, as ações abordaram temas como saúde mental, prevenção de acidentes e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, com destaque para iniciativas realizadas no contexto do Setembro Amarelo e da Sipat. Também reforçaram a importância do autocuidado e da realização de exames preventivos, por meio das campanhas de Outubro Rosa e Novembro Azul, além da campanha de vacinação, que contou com alta adesão dos colaboradores.



Campanha de Vacinação

Espaços De Boa

Disponibilizamos espaços de bem-estar nos locais de trabalho, equipados com cadeiras de massagem e áreas de descompressão interativas, planejados para proporcionar momentos de descanso, equilíbrio e reconexão durante o dia.

Cuidado com corpo e mente

Para fomentar o bem-estar integral dos nossos colaboradores, promovemos o acesso a duas plataformas essenciais: Wellhub, focada na prática de atividades físicas, e Wellz, dedicada ao suporte psicológico com profissionais altamente qualificados.

Agenda ESG em movimento GRI 3-3 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

Em 2025, fortalecemos as ações de voluntariado com a criação do Programa Corporativo, "Histórias que Conectam", como um elemento estratégico da agenda ESG, reforçando o compromisso com a proximidade às causas sociais, a geração de impacto positivo e o engajamento dos colaboradores.

Entre as medidas do Programa, destacam-se a ampliação do portfólio de iniciativas – com frentes ambientais, educacionais e de apoio comunitário – e a integração com campanhas internas de doação e comunicação institucional. Ao longo do ano, foram promovidas 24 ações, com mais de 90 horas dedicadas.

Em parceria com a ONG Gastromotiva, seguimos promovendo a Experiência ESG, voltada para coordenadores. A iniciativa proporciona vivências práticas que estimulam o diálogo sobre sustentabilidade e transformação social, fortalecendo o papel da liderança na disseminação da cultura ESG dentro da Globo.



Ação de voluntariado em parceria com a TETO

> Em 2025, fui voluntária pelo Criança Esperança numa escola em SP. O projeto vai além da audiência. Ele provoca empatia, conecta vozes e ações que transformam vidas, dentro e fora da empresa. Todos nós colecionamos vitórias, vulnerabilidades, e poder compartilhar é somar! Fiquei impactada. Ganhamos presentes e presença!
>
> **Déborah Morato,**
> Repórter no PEGN

Gestão de fornecedores

GRI 3-3 GESTÃO DA CADEIA DE FORNECEDORES | 2-25

A gestão de fornecedores é um fator-chave para garantir segurança, transparência e responsabilidade na cadeia de fornecedores da Globo, que é orientada por políticas, normas e processos que buscam mitigar riscos socioambientais e fortalecer práticas responsáveis.

Nossa cadeia de fornecedores é composta por empresas de diferentes portes e áreas de atuação. Mensalmente, mais de 750 novos fornecedores são cadastrados na Globo. Para garantir segurança e transparência, contamos com um sistema especializado que monitora e armazena documentos essenciais, mitigando riscos na contratação de serviços.

Entre alguns exemplos de riscos identificados para o tema estão potenciais práticas trabalhistas e ambientais inadequadas, acidentes ou contaminações decorrentes de atuações indevidas, além de ocorrências reais como remuneração inadequada e situações de desrespeito entre fornecedores e colaboradores. Para prevenir e mitigar esses impactos, a empresa aplica homologação documental, *due diligence* baseada em risco e criticidade, e avaliações ESG direcionadas a fornecedores críticos. Essas medidas são reforçadas pelo canal de *Compliance*, amplamente divulgado e acessível a toda a rede de parceiros. GRI 2-23

Gestão da documentação de terceiros

Realizamos monitoramento contínuo de documentos fiscais, trabalhistas e de saúde e segurança do trabalho, com foco em assegurar condições adequadas para toda a cadeia. Além de processos estruturados e confiáveis, promovemos ações de comunicação, conscientização e treinamentos com terceiros.

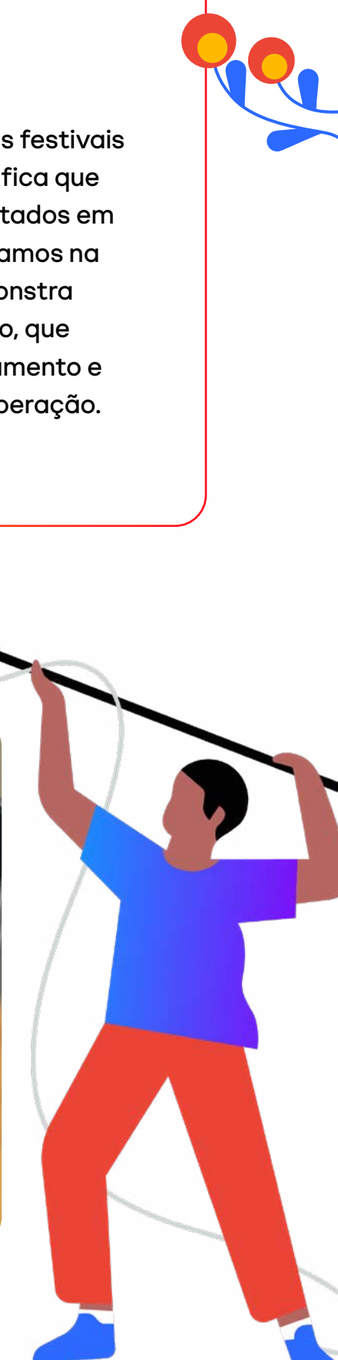
Para garantir controles rigorosos e ações contínuas de conscientização, mantemos um Comitê de Gestão de Terceiros, com pontos focais das áreas estratégicas, que disseminam boas práticas e participam da revisão de normas; treinamentos periódicos, incluindo sessões temáticas para fornecedores; e o portal de gestão de terceiros, com normas, tutoriais e acesso ao sistema, além de campanhas internas em TVs corporativas e intranet.

Cobertura em eventos

Em 2025, a Globo garantiu **100% de cobertura** nos festivais Lollapalooza, The Town e Amazônia Live. Isso significa que todos os contratados desses eventos estavam listados em nossa base de monitoramento. Além disso, avançamos na cobertura de outros eventos. Esse resultado demonstra maturidade e engajamento das áreas de produção, que passaram a incorporar os processos de credenciamento e validação documental como parte essencial da operação.

Acesse o Portal aqui.





Biodiversidade & consciência ambiental

Valorizar e proteger a biodiversidade, promover a consciência ambiental e respeitar os limites naturais do nosso planeta.

6 ÁGUA POTÁVEL E SANEAMENTO
7 ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL
8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO
11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS
12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS
13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA
15 VIDA TERRESTRE

Biodiversidade & consciência ambiental

Meta em andamento | Meta alcançada

Veja como chegamos nessas metas

Metas 2030	*Status* 2025	Temas materiais	ODS
Zeraremos a utilização de combustíveis fósseis na operação direta.	**64,8%** de redução de combustíveis fósseis em relação a 2019.	Mudanças climáticas	7 11 12 13 15
Teremos 100% da nossa energia proveniente de fontes renováveis.	**99,9%** da nossa energia é proveniente de fontes renováveis.	Mudanças climáticas	7 11 12 13
Praticaremos o reúso de água nos principais endereços e minimizaremos a utilização de água potável.	Utilizamos **13%** de água de reúso.	Mudanças climáticas	6 11 12
Reduziremos em pelo menos 30% as emissões absolutas em carbono equivalente, nos escopos 1, 2 e 3, incluindo projetos próprios na estratégia de compensação das emissões residuais.	Reduzimos **39,7%** até 2025. Veja a evolução na página 59.	Mudanças climáticas	7 11 12 13
Seremos uma empresa Aterro Zero, por meio da utilização de tecnologia e novos materiais com foco na redução da geração de resíduos e maximização da Economia Circular (Ex.: madeira bioplástica, cenários virtuais; cenários fixos e de multiúso).	**8,7%** de resíduos destinados a aterros sanitários. Veja a evolução na página 61.	Mudanças climáticas	11 12 13
Buscaremos o conceito de "*design* sustentável" desde a concepção até a implementação nos processos produtivos.	Desenvolvido indicador para aferição do grau de maturidade no tema para algumas diretorias. Resultado da medição-piloto foi de **45%** dos projetos seguindo os princípios e premissas do design sustentável.	Mudanças climáticas Responsabilidade Social Corporativa	11 12 13
Impulsionaremos a cultura interna de inovação para a sustentabilidade promovendo iniciativas imersivas e participativas em busca de soluções (Ex.: Hackathon, Semana do Meio Ambiente, Fórum Menos é Mais).	**254** colaboradores aderiram ao Programa de Embaixadores de Economia Circular. **8.800** pessoas impactadas pela Semana do Meio Ambiente e Semana do Consumo Consciente. Mais de **4 mil** ações sustentáveis registradas pelas produções de entretenimento.	Mudanças climáticas Responsabilidade Social Corporativa	12 13
Teremos 100% de produções dos Estúdios Globo aplicando as premissas de Produções Verdes.	Todas as **101** produções dos Estúdios Globo cadastradas no *app*, com selo Produções Verdes.	Mudanças climáticas Responsabilidade Social Corporativa	6 11 12 13
Seremos uma empresa ativa no debate de soluções para as questões ambientais no Brasil, participando e articulando parcerias.	Parceria para criação de selo latino-americano de sustentabilidade no audiovisual – Panvision, além de participação em Painel na COP30 e em mais de **40** eventos externos. Mantivemos atuação ativa junto aos GTs ambientais do Pacto Global da ONU, CEBDS e Instituto Ethos.	Responsabilidade Social Corporativa	11 12 13
Seremos uma voz ativa e reconhecida em grupos corporativos de discussão ligados ao tema ESG na cadeia de fornecedores e no setor das "*Mediatechs*".	Lançamento da Academia de Fornecedores e do projeto Conexões Corporativas em parceria com o Sebrae. O Programa de Parceiros em Excelência reconheceu **13** fornecedores na categoria ESG.	Gestão da cadeia de fornecedores	8
Disseminaremos a mensagem de Sustentabilidade Ambiental em nossos conteúdos, em todas as plataformas, interna e externamente, de maneira estratégica, estruturada e relevante.	Exibição de matérias sobre sustentabilidade no Encontro e no Mais Você. Realização da dinâmica de coleta seletiva no BBB25. Lançamento do Guia de Produções Verdes aplicado ao Futebol.	Responsabilidade Social Corporativa Conteúdo responsável e Jornalismo que informa com isenção, correção e agilidade	12 13
Consolidaremos a marca Menos é Mais como ponto de encontro das ações ambientais internas e externas da Globo, aumentando o número de ações externas vinculadas à plataforma.	Nova campanha institucional da marca divulgada (Cadê o Sabor que Estava Aqui?), totalizando **113.799** inserções na programação. Realizadas **50.963** inserções da campanha ESG Ambiental, com destaque para ações sustentáveis nos Estúdios Globo.	Responsabilidade Social Corporativa	11 12 13

Nossa abordagem

Como maior empresa de mídia do país, temos consciência da nossa responsabilidade em inspirar atitudes sustentáveis e de ampliar o diálogo sobre os desafios ambientais que marcam o nosso tempo.

Por isso, alinhados à nossa Política Ambiental, buscamos usar nossa relevância para influenciar positivamente todo o nosso ecossistema ao implementar, esclarecer e compartilhar boas práticas que visam a um uso responsável de recursos naturais e à proteção ao meio ambiente.



Soltura de bicho-preguiça nos Estúdios Globo

Para orientar essa jornada, nossa atuação está estruturada em seis pilares:

- Economia circular
- Mudanças climáticas
- Biodiversidade
- Recursos naturais
- Cultura ambiental
- Conformidade legal

Essas diretrizes guiam o modo como pensamos e agimos. A sustentabilidade está integrada às nossas decisões de negócio, ao conteúdo que levamos às telas, à gestão operacional e à relação com nossos públicos. Trabalhamos de forma contínua para reduzir impactos, aprimorar resultados e inspirar mudanças, fortalecendo a consciência ambiental dentro e fora da Globo.

Produções Verdes

GRI 3-3 MUDANÇAS CLIMÁTICAS | CONTEÚDO RESPONSÁVEL E JORNALISMO QUE INFORMA COM ISENÇÃO, CORREÇÃO E AGILIDADE

+100 produções

+5.000 ações sustentáveis

O programa Produções Verdes segue avançando e reforçando o nosso compromisso com práticas responsáveis e com a mitigação dos nossos impactos, já tendo alcançado 100% de adesão em tudo o que é produzido nos Estúdios Globo desde 2023. Somente no último ano, mais de 100 produções e 5.000 ações sustentáveis foram realizadas de acordo com a metodologia, orientadas pelo Guia de Produções Verdes, fortalecendo uma cultura que integra gestão ambiental ao processo criativo. O *reality show* de gastronomia Chef de Alto Nível foi um exemplo dessa aplicação.

Além disso, em 2025, ampliamos a metodologia para além da dramaturgia e do entretenimento. Durante a Semana do Meio Ambiente, em junho, lançamos o Guia de Produções Verdes aplicado às transmissões de futebol, um marco para as operações esportivas. O guia foi pensado especialmente para o contexto das transmissões ao vivo, considerando a estrutura dos estádios e a parceria com afiliadas e fornecedores em todo o país.

Visando ao mercado publicitário, realizamos um encontro com agências de publicidade em São Paulo para apresentar o Guia de Produções Verdes e estimular a adoção de práticas sustentáveis. Essa frente reforça nosso movimento de levar a pauta ambiental para além do conteúdo editorial, influenciando parceiros estratégicos e ampliando a transformação para toda a cadeia audiovisual.

Os avanços do programa Produções Verdes não estão apenas na abrangência, mas também na evolução do modelo de gestão. Ao longo do último ano, aprimoramos o uso do aplicativo que centraliza o acompanhamento das ações sustentáveis, tornando o processo de operação e controle ainda mais eficiente.



Os aventais e calças usados pelos participantes de 'Chef de Alto Nível' foram confeccionados com tecidos reciclados, uma mistura de poliéster de garrafa PET (41%) e algodão reaproveitado (59%)

Cooperação latino-americana

Em 2025, firmamos uma parceria com a Associação Cultural Panvision para desenvolver o Ecovision, um selo latino-americano voltado à promoção da sustentabilidade no setor audiovisual.

A iniciativa prevê a criação de uma plataforma digital com métricas regionais e ferramentas para planejamento, monitoramento e reconhecimento de boas práticas ambientais. Um dos grandes diferenciais será a transferência de conhecimento técnico da Globo, acumulado desde o início do Produções Verdes, fortalecendo a nossa atuação como empresa referência em sustentabilidade.

Ações internas premiadas pelo Produções Verdes

Ao longo do último ano, todas as produções dos Estúdios Globo adotaram práticas sustentáveis e o resultado foi uma verdadeira onda verde que reduziu impactos, inspirou mudanças e mostrou que inovação e sustentabilidade podem caminhar juntas. Para reconhecer as iniciativas e estimular novas práticas, premiamos três ações que foram realizadas em 2025:

- **Uso de Tecnologias de Produção Virtual** nas produções de Antártida e da novela Volta por Cima, reduzindo a necessidade de viagens, gravações externas e produção de cenários, de modo a reduzir as emissões de carbono associadas à produção.
- **Reaproveitamento de resíduos orgânicos** em Viver Sertanejo, evitando o descarte de resíduos pela da reutilização de sobras na alimentação dos animais da fazenda onde a produção foi gravada.
- **BBB25 com recorde na eficiência** da coleta seletiva na casa e zero consumo de *diesel* após implementação do sistema de baterias e *nobreaks*.





Representantes das três ações premiadas pelas práticas sustentáveis na produção recebendo o reconhecimento

Troféu entregue às iniciativas premiadas

Temas ambientais nas telas

GRI 3-3 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA | CONTEÚDO RESPONSÁVEL E JORNALISMO QUE INFORMA COM ISENÇÃO, CORREÇÃO E AGILIDADE

O *remake* de Vale Tudo exibiu, durante o mês do Meio Ambiente, uma cena comovente: a soltura de animais silvestres com apoio técnico do Instituto Vida Livre e do Ibama, conduzida com rigor técnico e profundo respeito à fauna. A novela também levou o trabalho do Instituto Vida Livre para a plataforma de doações #ParaQuemDoar, conectando o público a iniciativas reais de proteção animal.

Nos *realities* BBB e Estrela da Casa, a gestão de resíduos virou parte ativa da narrativa: os participantes recebiam, semanalmente, relatórios sobre os resultados da eficiência na coleta seletiva. Já no Mais Você, apresentamos uma reportagem especial sobre a importância da compostagem que mostrou de forma didática como a cozinha e a horta do programa reaproveitam resíduos orgânicos, com apoio da Morada da Floresta e participação de colaboradores da Globo.

Durante a Semana do Meio Ambiente, seguindo a campanha #respeitaapraia, lançada pelo Jornalismo da Globo, mutirões de limpeza no Rio e em Recife ganharam as telas dos telejornais locais, mostrando o poder da mobilização local. Já na Semana do Consumo Consciente, o programa Encontro exibiu a matéria sobre as parcerias socioambientais que impulsionam o trabalho de ONGs, a partir de iniciativas de coleta e reaproveitamento de resíduos na Globo, destacando o projeto descARTE e o ateliê de figurinos, que produzem roupas infantis e brinquedos com sobras de materiais da nossa operação.

Em uma iniciativa coordenada com as equipes de Esporte, o RJ2 mostrou o impacto do Projeto Karanba, em São Gonçalo, que mistura futebol com responsabilidade socioambiental e transforma a vida de jovens da periferia.

Seguimos com a publicação de episódios mensais da trilha Menos é Mais do globotechcast, abordando temáticas socioambientais em conversas realizadas por colaboradores, jornalistas, talentos artísticos, parceiros e especialistas.



Cena de soltura de animal na novela Vale Tudo



Horta utilizada nas gravações do programa Mais Você

A Globo se consolidou como uma referência, não apenas pela credibilidade de seu jornalismo e pela incorporação consistente de temas socioambientais em suas produções e conteúdos, mas também pela adoção de práticas de sustentabilidade integradas à sua gestão. Nos últimos anos, a empresa tem aprofundado sua parceria com o Pacto Global da ONU – Rede Brasil, atuando como embaixadora do Movimento Educa 2030 e apoiando diversas iniciativas voltadas à conscientização e ao engajamento da sociedade em torno dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Seu alcance, penetração e capacidade de influência representam um ativo decisivo para promover mudanças estruturais na sociedade brasileira, orientadas por compromissos que contribuem para uma sociedade mais justa, resiliente e sustentável.

Guilherme Xavier
Diretor-Executivo Pacto Global da ONU – Rede Brasil

Mudanças climáticas

GRI 3-3 MUDANÇAS CLIMÁTICAS

Embora sejamos uma indústria relativamente pouco intensiva em carbono, seguimos alinhados às metas globais e aos esforços coletivos no âmbito do Acordo de Paris. Acreditamos que as mudanças climáticas estão entre os maiores desafios da atualidade e nossa atuação tem papel essencial na conscientização e na mobilização da sociedade.

Nossas principais fontes de emissão estão relacionadas ao uso eventual de combustíveis fósseis em operações externas, às viagens aéreas para coberturas e eventos e, sobretudo, às emissões ligadas à cadeia de suprimentos.

Por meio do Programa Carbono Neutro, queremos reduzir e neutralizar as emissões de nossas operações. Nesse sentido, em 2025, avançamos continuamente em soluções que nos aproximaram da nossa meta de reduzir 30% das emissões absolutas até 2030, com base em 2019, abrangendo emissões diretas (Escopos 1 e 2) e indiretas (Escopo 3).

Há sete anos, mantemos a neutralidade de carbono por meio da compra de créditos de carbono de alta qualidade. Em 2025, priorizamos projetos voltados à preservação da Amazônia, reconhecidos mundialmente por sua relevância climática e biodiversidade.

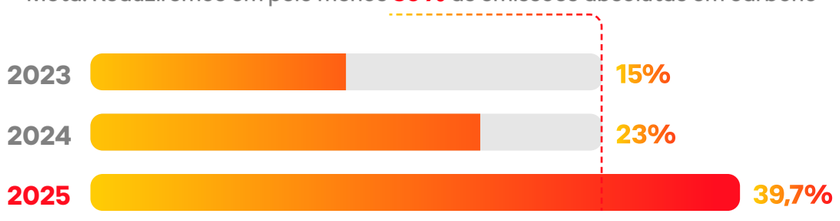
Para acompanhar de perto nossas emissões, contamos com um sistema para gestão de indicadores, que consolida os dados das operações e permite avaliar emissões praticamente em tempo real. Esse sistema facilita o planejamento, identifica oportunidades de redução e orienta ajustes imediatos quando necessário.

Realizamos, anualmente, inventários de emissões auditados pela Ernst & Young Auditores Independentes (EY) e pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), que nos garantem o mais alto nível de acreditação e credibilidade em inventários GEE públicos, com o Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol.

Confira a carta de asseguração na página 111.

Percentual de redução das emissões absolutas em carbono

Meta: Reduziremos em pelo menos **30%** as emissões absolutas em carbono



Clique para voltar para o quadro de metas.

Iniciativas para redução de emissões

GRI 3-3 MUDANÇAS CLIMÁTICAS

Nas produções externas, para além do uso de bancos de baterias na iluminação em LED, iniciamos testes para a substituição de geradores por sistemas BESS (baterias de alta capacidade). Em um deles, uma das produções operou exclusivamente com baterias, sem conexão à rede e sem uso de combustíveis fósseis, um avanço importante usando uma tecnologia que tem grande potencial de desenvolvimento. Já a 25ª temporada do BBB se tornou um marco ao ser operada 100% com *nobreaks* e baterias alimentadas com energia de fonte renovável, eliminando completamente o uso de geradores a *diesel*. Essa mudança evitou o consumo de mais de 5 mil litros de combustível por mês e impediu a emissão de 69 toneladas de CO_2.

No Esporte, as equipes ampliaram a produção remota, com mais de 60 eventos realizados no ano, reduzindo deslocamentos de profissionais e transporte de equipamentos. Temos priorizado o uso de etanol na frota corporativa e estimulado o uso de tecnologias de cenários virtuais. A estratégia diminui emissões associadas a viagens e logística, ao mesmo tempo em que moderniza a operação.

Incorporamos os primeiros veículos elétricos como parte do plano de eletrificação da nossa frota e modernizamos a frota de carrinhos elétricos dos Estúdios Globo, reduzindo o consumo de energia.



Veículos elétricos da frota da Globo

Gestão ambiental

GRI 3-3 MUDANÇAS CLIMÁTICAS

A agenda ambiental da Globo é ampla, transversal e orientada à geração de impacto positivo em todo o ecossistema da Companhia. Suas práticas ambientais seguem políticas, programas e normas que orientam a gestão de resíduos, o uso eficiente de água, energia e combustíveis, além da proteção da biodiversidade.

Com mecanismos contínuos de monitoramento e controle, a empresa avalia o desempenho ambiental das operações, apoia decisões estratégicas e impulsiona melhorias. Esses esforços reduzem impactos ambientais, aumentam a eficiência operacional e fortalecem uma cultura corporativa orientada à sustentabilidade.

Proteção à biodiversidade

Em 2025, reforçamos nosso compromisso com a preservação da biodiversidade no estado do Rio de Janeiro por meio de uma parceria estratégica com o Instituto Estadual do Ambiente (Inea). Assinamos o Termo de Cooperação Técnica nº 04/2025, complementado por uma Carta de Intenções firmada com o Ibama, o Instituto Vida Livre e a Secretaria do Ambiente e Sustentabilidade do Rio de Janeiro. Esse acordo estabelece diretrizes para:

- Proteção da fauna e da flora locais;
- Uso sustentável dos recursos naturais;
- Fortalecimento das políticas públicas ambientais.

Além disso, promovemos imersões ambientais ao longo do ano, em parceria com instituições reconhecidas, para valorizar a biodiversidade e ampliar a conscientização. Podemos destacar a imersão no Parque Nacional da Tijuca em parceria com o ICMBio, apresentando a Mata Atlântica a representantes da Earthshot Foundation, como parte dos preparativos para o The Earthshot Prize.







Soltura-teste de cuíca-graciosa nos Estúdios Globo em parceria com o Inea e a Seas

Consumo de energia de fontes renováveis

GRI 3-3 MUDANÇAS CLIMÁTICAS

Em 2025, 99,9% da energia consumida pela Companhia veio de fontes renováveis, seja por autogeração solar em usinas de geração distribuída (GD) localizadas em Minas Gerais, Rio de Janeiro e Pernambuco, seja pela compra de energia limpa por meio do Mercado Livre.

Para chegar a 100%, temos o desafio de migrar dois *sites* remotos de retransmissão no estado de São Paulo, situados em regiões afastadas dos grandes centros urbanos e ainda dependentes de energia cativa.

A eficiência energética também avançou de forma expressiva com a conclusão do projeto que substituiu toda a iluminação por LED nos Estúdios Globo, instalações administrativas e demais unidades, atingindo 100% de cobertura.

Para garantir ainda mais eficiência e confiabilidade, contamos com a Central Integrada de Monitoramento e Automação, que reúne dados operacionais de diversos sistemas prediais. A plataforma permite monitoramento contínuo e análises avançadas, otimizando processos na Central de Climatização de Recife e Estúdios Globo.



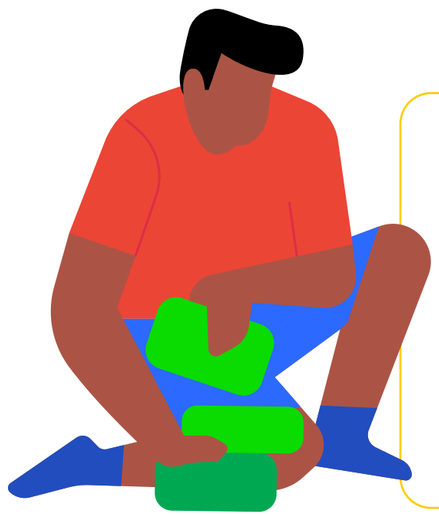
Painéis solares nos Estúdios Globo

Gestão de resíduos

Temos como meta ser uma empresa Aterro Zero até 2030, fortalecendo processos que priorizam redução, reutilização, reciclagem e novos métodos de tratamento de resíduos.

Em 2025, mantivemos práticas de economia circular consolidadas, como a doação de tintas recicladas para colaboradores e instituições parceiras e iniciamos um período de testes com uma *startup* selecionada no processo de procura de soluções inovadoras para o lixo comum da Globo.

A empresa atua com capacidade para processar até mil toneladas de resíduos por dia, separando os materiais e garantindo a destinação mais adequada para cada um deles. Essa parceria nos permitiu conquistar o menor percentual histórico de resíduos enviados a aterros. O projeto ainda tem benefícios socioambientais, uma vez que a mão de obra empregada pela *startup* é formada majoritariamente por mulheres oriundas do sistema prisional promovendo ressocialização.



Percentual de resíduos destinados a aterros sanitários

2023	17,4%
2024	14,6%
2025	8,7%

Clique para voltar para o quadro de metas.

Iniciativas realizadas em 2025

- Inauguração da **nova Central de Resíduos** de São Paulo

- Abertura de um **edital público para captação de projetos** da cadeia de reciclagem. A seleção, chamada Globo Recicla, fomenta iniciativas que são alinhadas com a nossa meta de Aterro Zero 2030, por meio da Lei de Incentivo à Reciclagem.

- Iniciamos a **operação de uma recicladora industrial** de resíduos orgânicos nos Estúdios Globo, com capacidade de 300 kg/dia, transformando resíduos orgânicos dos restaurantes em adubo para uso interno e reduzindo as emissões de GEE pelo transporte de resíduos.

- Renovamos a **parceria para destinação de resíduos de madeira** dos Estúdios Globo, garantindo uma destinação circular por meio do reaproveitamento agrícola. Os alimentos produzidos são vendidos nos Estúdios, promovendo a circularidade total dos materiais.

- Estabelecemos **parcerias com ONGs para doações de mobiliário, materiais e resíduos**. Trabalhamos com a Caçamba Solidária e o Retiro dos Artistas na doação de mobiliário corporativo. Também colaboramos com as ONGs Origem Amorim, One by One e Pro Criança Cardíaca para a doação de roupas e brinquedos produzidos com sobras da nossa operação.

- Inauguramos **brechós permanentes** em algumas das nossas unidades, em parceria com as ONGs Origem Amorim e Gerando Falcões.



Bonecas produzidas das sobras da operação foram doadas para instituições parceiras | Visita à ONG One by One



Gestão sustentável de água

Fazer uma gestão responsável da água é uma diretriz que integra a forma como pensamos a sustentabilidade em nossas operações. Seguimos rigorosamente todos os limites estabelecidos pelas autorizações de outorga e cuidamos de toda a água que usamos, investindo continuamente em reúso, captação de chuva e soluções que reduzam o consumo, como a adoção de práticas de lavagem a seco de figurinos e uso de pias móveis para tratamento de resíduos líquidos em cidades cenográficas.

Contamos com um sistema integrado de monitoramento hídrico, que reúne os dados de consumo de toda a Companhia em tempo real. Esse acompanhamento embasa o nosso Plano Diretor de Recursos Hídricos, o instrumento que organiza iniciativas, mapeia projetos e estabelece diretrizes de longo prazo para o uso eficiente desse recurso vital por meio de metas e propósitos alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU.

Em 2025, demos um passo importante nessa jornada, com a implantação da nova estação de tratamento de água de reúso do complexo ION, na Barra da Tijuca. A partir dessa operação, aumentamos de forma expressiva o uso de água de reúso, reduzindo o consumo de água potável e ampliando a circularidade hídrica do local.

Tratamento de efluentes

Todo efluente gerado nos Estúdios Globo é tratado – grande parte é reutilizado no sistema de ar-condicionado e o restante é direcionado para a rede pública. Em algumas unidades, temos sistemas de captação de água da chuva.

Também cuidamos do corpo hídrico do Rio dos Passarinhos, que passa dentro dos Estúdios Globo. Em 2025, mantivemos o monitoramento da qualidade da água superficial do rio.

Como mobilizamos as nossas equipes

GRI 3-3 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

Acreditamos que boas ideias ganham força quando são construídas coletivamente. É por isso que o Fórum Menos é Mais, formado por um grupo de mais de 150 colaboradores, se tornou uma das principais plataformas de engajamento interno da empresa – um espaço vivo no qual colaboradores podem propor soluções, compartilhar experiências e cocriar iniciativas que fortalecem nossa jornada em sustentabilidade.

O próprio Guia de Produções Verdes, que hoje orienta práticas sustentáveis em nossas produções, nasceu de debates que aconteceram dentro do fórum.

Além disso, o fórum coordena o Programa de Embaixadores da Economia Circular, outra frente fundamental de engajamento interno. Ele reúne mais de 300 colaboradores que voluntariamente se dedicam a apoiar iniciativas sustentáveis, testar soluções, disseminar conhecimento e mobilizar suas equipes. Esse movimento fortalece a cultura ambiental e amplia a participação ativa dos times no dia a dia.

Complementando esse ecossistema, os Grupos de Trabalho de Sustentabilidade operam dentro da governança do fórum. São equipes multidisciplinares que buscam soluções práticas para desafios da operação e contribuem para retroalimentar o programa Produções Verdes com propostas na caracterização, produção de arte e fabricação de cenários.

Realizamos a décima edição da Semana do Meio Ambiente, evento que potencializa a relevância do Dia Mundial do Meio Ambiente e promove uma série de ações de promoção da conscientização ambiental de forma transversal. Tivemos um engajamento recorde em 2025 e priorizamos experiências imersivas em torno do tema "Combate à Poluição Plástica".

Semana do Consumo Consciente

A Semana do Consumo Consciente cresceu em alcance, diversidade de atividades e relevância. Colaboradores participaram de *workshops*, rodas de conversa, *lives*, oficinas e imersões temáticas que incentivaram a reflexão sobre hábitos de consumo e o papel de cada um na construção de um futuro mais responsável.

A programação trouxe como tema central a Tecnologia, discutindo seu uso consciente, seus benefícios e os riscos associados a padrões de consumo acelerado. Especialistas do setor compartilharam *insights* valiosos, aproximando ainda mais a pauta ambiental das práticas do cotidiano.

Este ano, ampliamos o alcance da iniciativa ao transmitir a *live* de abertura para fornecedores e afiliadas, envolvendo *stakeholders* estratégicos na nossa jornada de sustentabilidade.

Em uma mobilização inédita, com o apoio dos Embaixadores de Economia Circular, levamos educadores ambientais e representantes de cooperativas de reciclagem para todos os endereços da Globo no Brasil. Milhares de colaboradores participaram de conversas diretas sobre descarte correto e eficiência na coleta seletiva.



Evento de encerramento da Semana do Consumo Consciente



Programa de Compras Sustentáveis

GRI 3-3 MUDANÇAS CLIMÁTICAS | GESTÃO DA CADEIA DE FORNECEDORES | 2-29

Nossa Política de Compras Sustentáveis orienta a seleção de parceiros alinhados à agenda ESG da Globo, além de atuar na sensibilização do tema com relação a eles, visto a diversidade do porte dessas empresas.

Em 2025, uma das grandes entregas para o fortalecimento dessa relação foi o lançamento da Academia de Fornecedores, plataforma gratuita de capacitação disponível no Portal do Fornecedor Globo. Com quatro trilhas dedicadas aos pilares Ambiental, Social, Governança e uma introdução ao tema, a Academia oferece conteúdo proprietário e aproxima nossos parceiros dos desafios e oportunidades que a agenda de sustentabilidade representa para toda a cadeia produtiva.

Complementando esse movimento, iniciamos o projeto Conexões Corporativas – Modelagem ESG, desenvolvido em parceria com o Sebrae. A iniciativa acompanha 30 micro e pequenas empresas do nosso Programa de Compras Sustentáveis, oferecendo treinamentos e consultorias especializadas para apoiar a aplicação prática de padrões ESG em suas operações. Todo o processo é custeado pela Globo e conduzido por especialistas do Sebrae, em uma dinâmica personalizada.



Anúncio dos vencedores do 'Parceiros em Excelência' e 'Reconhecimento ESG' em cerimônia inédita nos Estúdios Globo





Troféu do 'Parceiros em Excelência'
Troféu do 'Reconhecimento ESG'

Realizamos mais uma edição do programa Parceiros em Excelência, celebrando as empresas que mais se destacaram ao longo do ano. Entre os 855 fornecedores avaliados, 96 foram reconhecidos e 36 receberam o selo e o troféu por atingirem notas máximas em suas categorias. Também realizamos a segunda edição do Reconhecimento ESG com a premiação de 13 empresas.

As metas da área preveem impactar ao menos 200 fornecedores por meio de ações de capacitação e avaliar, de forma progressiva, no mínimo 50% dos fornecedores críticos sob a ótica ESG.

Em 2025, o desempenho médio de maturidade ESG dos fornecedores avaliados alcançou 43 pontos, indicador que reflete o grau de comprometimento das empresas com a agenda. Entre os temas analisados, a gestão de resíduos apresentou o melhor resultado, com 65 pontos.

O ano foi marcado ainda por encontros formativos e trocas de conhecimento. Realizamos o Workshop de Compras Sustentáveis, com mais de 78 fornecedores participantes, abordando temas como emissões de gases de efeito estufa e gestão de energia.



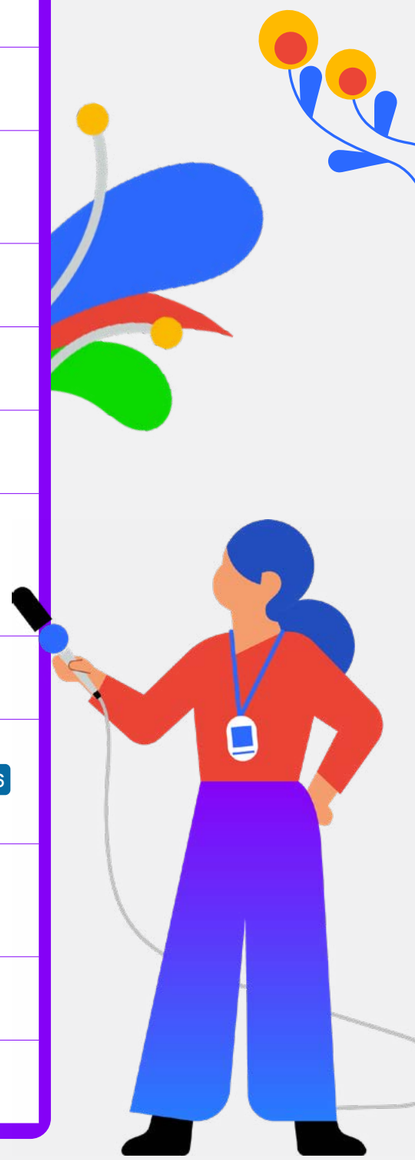
Governança transparente e responsável

Promover uma governança transparente e responsável, pautada pela Essência Globo.

Governança transparente e responsável

Meta em andamento | Meta alcançada | Veja como chegamos nessas metas

Metas 2030	*Status* 2025		Temas materiais	ODS
Teremos membros independentes no Conselho de Administração.	Dois de nove membros são independentes (22%).	✓	Ética, integridade e *compliance*	16
Promoveremos mais diversidade na composição do Conselho de Administração.	Um de nove membros faz parte dos grupos sub-representados (11%).	◌	Ética, integridade e *compliance*	16
Implementaremos metas atreladas aos temas ESG.	Áreas estratégicas da empresa têm metas corporativas atreladas à temática, como a Diretoria de Finanças, Jurídico e Infraestrutura que teve uma meta ESG.	◌	Ética, integridade e *compliance*	16
Teremos supervisão da implementação da agenda ESG pelo Conselho de Administração e Comitê Executivo.	Foram feitos 5 reportes para o CA e comitês responsáveis.	✓	Ética, integridade e *compliance*	16
Disseminaremos a cultura de *compliance* também em nosso ecossistema (cadeia de fornecedores, afiliadas, produtoras e parceiros de negócio).	65 ações de desenvolvimento de cultura de *compliance* realizadas para produtoras parceiras e fornecedores.	◌	Ética, integridade e *compliance*	16
Multiplicaremos conhecimentos de gestão de programas de compliance em pequenas e médias empresas (Projeto Mentoria).	6 afiliadas foram impactadas pelas iniciativas de mentoria de *Compliance*.	◌	Ética, integridade e *compliance*	16
Disseminaremos a cultura de combate à corrupção também em nosso ecossistema (cadeia de fornecedores, afiliadas, produtoras e parceiros de negócio).	Foram promovidos 28 treinamentos para fornecedores, 37 treinamentos para produtoras e 6 ações de mentoria e consultoria com afiliadas, com foco em combate à corrupção e temas relacionados à integridade.	◌	Ética, integridade e *compliance*	16
Obteremos certificações independentes, que atestem a maturidade do programa de segurança da informação.	Obtivemos a certificação na norma ISO/IEC 27001.	✓	Segurança da informação, privacidade e proteção de dados pessoais	16
Seremos protagonistas nas discussões sobre o tema segurança da informação e privacidade e proteção de dados pessoais, consolidando a nossa atuação institucional em diversos níveis.	Coordenamos o grupo de trabalho de segurança da informação na SET. Contribuímos para todas as consultas públicas promovidas pela ANPD.	◌	Segurança da informação, privacidade e proteção de dados pessoais Inovação e tecnologia	9 16
Disseminaremos o conhecimento na sociedade, contribuindo para a formação de uma cultura de segurança e de privacidade e proteção de dados pessoais.	Realizamos palestras no Festival LED Globo, GloboSecweek, Rio Innovation Week e CPDP Latam. Ministramos aula no curso de graduação da FGV.	◌	Segurança da informação, privacidade e proteção de dados pessoais	16
Consolidaremos a nossa atuação institucional de liderança junto às associações setoriais.	Participação na SET e no CDSA Summit.	◌	Ética, integridade e *compliance*	16
Articularemos uma atuação conjunta e eficiente da indústria audiovisual e do poder público para combater a pirataria.	Bloqueio de 535 *sites* ilegais.	✓	Proteção de propriedade intelectual e combate à pirataria	16



Nossa governança

GRI 3-3 ÉTICA, INTEGRIDADE E *COMPLIANCE* | 2-9 | 2-10 | 2-12 | 2-25

A integridade, o *compliance* e a ética empresarial são valores essenciais para fortalecer a confiança e reduzir riscos, assegurando a sustentabilidade do negócio a longo prazo. Uma governança sólida mitiga exposições legais e operacionais, com prevenção da corrupção, de fraudes, de litígios e de danos reputacionais. Além disso, práticas éticas, como responsabilidade ambiental e respeito aos direitos humanos, orientam relações justas com trabalhadores, parceiros, comunidades e o meio ambiente, bem como ampliam a confiança da sociedade nas instituições.

Acreditamos que o fortalecimento desses valores pode garantir um ambiente organizacional mais seguro, transparente e atrativo, ao mesmo tempo em que é capaz de impulsionar a inovação e o desenvolvimento econômico no mercado.

Para isso, a Globo mantém uma estrutura de governança sólida, sustentada por políticas, práticas, normas e processos que orientam toda a atuação da empresa. Essa estrutura é composta majoritariamente pelo Conselho de Administração (CA) do Grupo Globo e pela Diretoria Executiva da Globo (Comex). GRI 2-16

O Grupo também adota políticas e mecanismos formais para prevenir e gerir conflitos de interesses. Conselheiros devem declarar previamente conflitos reais ou potenciais e se abster de participar de decisões relacionadas. Todas as transações com partes relacionadas seguem critérios de mercado, de legislação aplicável e são submetidas à análise e aprovação do CA e do Comitê de Compliance, Proteção de Dados Pessoais, Auditoria e Riscos (Codar). GRI 2-15

Os altos executivos da Globo reportam periodicamente ao CA a gestão dos impactos econômicos, ambientais, sociais e de governança, em reuniões trimestrais ou sempre que necessário, assegurando acompanhamento contínuo. GRI 2-13 | 2-29

Assim, o CA é responsável pelo direcionamento estratégico da Companhia e pelo monitoramento de sua implementação pela alta gestão. GRI 2-14

O Conselho também exerce um papel central na estratégia ESG da Companhia: definiu os seis compromissos da agenda na Globo e acompanha, anualmente, suas metas e indicadores, por meio do Relatório de Sustentabilidade e de reportes periódicos. A seleção dos conselheiros considera regras do Estatuto Social, qualificações técnicas, experiências executivas, alinhamento à Essência do Grupo Globo e potenciais conflitos de interesses – tratados de forma clara no Código de Ética e Conduta. O presidente do CA não exerce função executiva na organização, atuando de forma independente da gestão operacional. Esse processo é conduzido pelos próprios acionistas, por meio de reuniões prévias formais, cujas deliberações orientam a Assembleia Geral. GRI 2-10 | 2-11

O Conselho de Administração é composto por nove membros, cujos mandatos possuem vigência de dois anos. São eles:

João Roberto Marinho
Presidente do Conselho, Presidente do Comitê Editorial e Institucional

Roberto Irineu Marinho
Vice-presidente do Conselho

José Roberto Marinho
Vice-presidente do Conselho, presidente do Comitê de Responsabilidade Social

Alberto Carlos Pecegueiro do Amaral
Membro do Conselho

Carlos Henrique Schroder
Membro do Conselho

Paula Bellizia
Membro do Conselho

Paulo Daudt Marinho
Membro do Conselho

Roberto Marinho Neto
Membro do Conselho

Rodrigo Xavier
Membro do Conselho

Conheça mais sobre a trajetória profissional de cada um. GRI 2-9

Em abril de 2025, o conselheiro Carlos Henrique Schroder passou a integrar o Conselho de Administração, em decorrência da renúncia do conselheiro Jorge Nóbrega. A alteração foi realizada em conformidade com as práticas de governança corporativa, assegurando a continuidade e o adequado funcionamento do órgão colegiado.

Desde 2023, os conselheiros realizam um processo anual de autoavaliação, baseado no preenchimento de um formulário específico; e desde 2024, a avaliação passou a contar com entrevistas individuais com membros do Conselho, dos Comitês e com executivos da Companhia. Para 2026, o objetivo é aprimorar ainda mais o processo, buscando avaliações mais precisas e melhorias contínuas para os membros envolvidos. GRI 2-18

Contamos com uma plataforma dedicada à governança, que garante acesso seguro aos materiais relevantes para a tomada de decisão, gestão do conhecimento, registro das contribuições e fortalecimento das competências e da visão coletiva do CA. Especificamente quanto aos temas sobre desenvolvimento sustentável, a governança é reforçada pela atuação do Comitê de Pessoas, Cultura e ESG, que subsidia o Conselho com informações qualificadas e análises técnicas sobre temas de ESG. Essa estrutura apoia as atividades do Conselho de Administração por meio dos Comitês de Assessoramento. GRI 2-17

Atualmente, dispomos de quatro comitês permanentes, responsáveis por aprofundar temas estratégicos e subsidiar as decisões do Conselho. São eles:

- Comitê de Compliance, Proteção de Dados Pessoais, Auditoria e Riscos (Codar);
- Comitê de Pessoas, Cultura & ESG;
- Comitê de Estratégia[1]
- Comitê de Investimentos.

Saiba mais sobre as responsabilidades de cada comitê. GRI 2-9 | 2-12

[1] O Comitê Digital e Inovação foi revisado em 2025, sendo reformulado como Comitê de Estratégia, em razão da evolução de sua maturidade e da necessidade de alinhar suas pautas às demandas atuais da gestão. A alteração permitiu delimitar com maior clareza os temas estratégicos e direcionar esforços para o aprimoramento do desempenho organizacional. GRI 2-18

Cultura de *compliance*

GRI 3-3 ÉTICA, INTEGRIDADE E *COMPLIANCE* | 2-23 | 2-25

Temos o compromisso de agir de forma ética e íntegra em todas as nossas relações, a fim de fortalecer a instituição de forma confiável e responsável. Para fortalecer essa cultura, reforçamos continuamente que essa é uma responsabilidade de todos que fazem parte da Companhia. O Programa de Compliance e o Código de Ética e Conduta do Grupo Globo são a base para essa atuação e refletem os nossos princípios e os valores éticos.

Em 2025, o Programa de Compliance celebrou dez anos de uma jornada de aprendizado, evolução, amadurecimento e compromisso. O Grupo Globo construiu uma cultura



Time de Compliance

de *Compliance* sólida, viva e estratégica que não apenas responde a exigências externas, mas é expressão genuína da nossa identidade institucional.

Para celebrar esse marco, promovemos iniciativas que reforçam a disseminação da nossa cultura ética. As ações envolveram treinamentos direcionados a públicos estratégicos, amplas campanhas de conscientização e o lançamento de uma revista e uma *live* comemorativas. Destacou-se, ainda, o apoio por meio de mentorias dedicadas à implementação de estruturas de integridade em nossas afiliadas.

A área também ampliou sua presença em fóruns especializados, como eventos do Instituto Ethos, do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e do Instituto de Tecnologia e Liderança (Inteli).



Presença da Ministra do STF Cármen Lúcia no Fórum de Ética e Integridade no Masp

Em parceria com o jornal *Valor Econômico*, realizamos o primeiro Fórum de Ética e Integridade no Masp. O encontro contou com a presença de lideranças e autoridades, entre elas a Ministra do STF, Cármen Lúcia.

Em parceria com a consultoria Think Eva, promovemos conversas sobre os temas de assédio moral, assédio sexual e discriminação que impactaram mais de 1.800 pessoas.

Essa atuação reforça a visão de que a integridade é uma ferramenta essencial para reconstruir a confiança nas instituições diante de um ambiente global complexo e do enfraquecimento da agenda ESG.

O fortalecimento dessa cultura também reforça que não toleramos a prática de corrupção por parte de qualquer integrante. Circunstâncias que possam ser caracterizadas como corrupção são avaliadas pela Comissão de Ética e Conduta, recebendo as sanções cabíveis, sem prejuízo das penalidades legais aplicáveis. A Comissão de Ética e a Área de Compliance disseminam a cultura de conformidade e zelam pelo cumprimento do Código em todas as áreas da empresa, fazendo reportes periódicos ao Codar.

O diálogo permanente com *stakeholders* internos de diferentes níveis hierárquicos permite identificar com precisão os principais riscos e desafios relacionados a assédio, discriminação e outras condutas em desacordo com nosso Código de Ética. Nossa governança é norteada por uma série de políticas e normativas, que para além do Código de Ética, também orientam as relações e a atividade do nosso time e dos parceiros. Realizamos treinamentos periódicos com colaboradores e terceiros, além de disponibilizar todos os documentos *online*.

> É muito inspirador ver como a Globo vem trabalhando o sistema de integridade de forma criativa e consistente ao longo dos últimos anos. A empresa explora novas formas de comunicar e vivenciar o *compliance*, indo além das estruturas tradicionais. Ao integrar aspectos ESG ao seu programa, amplia esse olhar para a sociedade e contribui para a transformação da cultura organizacional. Destaca-se ainda a postura aberta da equipe, sempre disposta a compartilhar experiências e dialogar com outras empresas, fortalecendo a agenda de integridade no setor empresarial.
>
> **Marcela Greggo**
> Coordenadora de Projetos – Instituto Ethos

Conheça aqui nossas políticas e normas. GRI 2-23

Ouvidoria GRI 2-16 | 2-25 | 2-26

O Canal de Ouvidoria da Globo é seguro e está disponível 24 horas por dia, pelo telefone 0800 251 2021 ou pelo *site*. Todos os relatos recebidos são analisados pela Comissão de Ética e Conduta do Grupo Globo, formada por representantes de Compliance, Jurídico, RH e Negócios.

Em 2025, foram registrados 1.213 relatos, que demonstram a confiança crescente de colaboradores, terceiros e parceiros no canal.

O Canal destina-se ao recebimento de denúncias de infrações, consultas, dúvidas e preocupações relativas a questões éticas.

Conduzimos investigações rigorosas e imparciais sobre os relatos de comportamento antiético, assegurando o sigilo, a confidencialidade e a imparcialidade. As medidas disciplinares são aplicadas com base em critérios técnicos e variam conforme a gravidade da conduta, abrangendo desde *feedbacks* até o desligamento.

Para ampliar a transparência, a empresa publica anualmente o Relatório de *Compliance*, que reúne dados sobre o uso da Ouvidoria, o perfil dos relatos, as medidas adotadas e as ações de conscientização realizadas ao longo do ano.

Veja aqui nossos relatórios de *Compliance*.

Promoção de ética e direitos humanos GRI 408-1 | 409-1

Exigimos que todos os parceiros de negócios atuem de forma ética e estejam alinhados às nossas diretrizes, seja por meio da adesão às regras da empresa ou da adoção de políticas equivalentes. A Globo mantém suas práticas empresariais em conformidade com a Constituição Federal e com tratados internacionais de direitos humanos dos quais o Brasil é signatário, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos e a Convenção nº 138 da Organização Internacional do Trabalho. Nossas políticas e códigos reforçam o compromisso com a saúde e segurança das equipes e com a promoção de um ambiente de trabalho livre de discriminação, assédio, condutas abusivas e *bullying*.



As Regras de Conduta para Terceiros proíbem expressamente o uso de trabalho forçado ou compulsório, condições análogas às de escravo e trabalho infantil fora das permissões legais. Reconhecemos que os maiores riscos relacionados a esses temas podem ocorrer na cadeia de fornecedores e, por isso, adotamos processos de avaliação e *due diligence* que incluem análise de riscos, consultas a listas restritivas e verificação de práticas de gestão.

No caso de crianças e adolescentes menores de 18 anos envolvidos em *performances* artísticas, asseguramos proteção integral, com supervisão adequada, garantia de continuidade escolar, limites de horas de gravação e apoio psicológico quando necessário. Esses compromissos estão formalizados no Código de Ética e Conduta, e eventuais denúncias podem ser registradas por meio dos canais de Ouvidoria.

Gestão de Riscos

A Política de Gestão de Riscos estabelece diretrizes para a identificação, avaliação e mitigação dos riscos relacionados ao negócio. O monitoramento é conduzido regularmente pela área de Riscos e Controles Internos, que realiza o planejamento, coleta e análise de informações, registro e reporte, assegurando uma governança consistente.



Em 2024, nos dedicamos à avaliação dos riscos climáticos associados às nossas operações, com estudos alinhados às recomendações da Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). O mapeamento considerou riscos e oportunidades climáticas, classificados em riscos de transição e riscos físicos. Acesse a avaliação detalhada aqui. GRI 201-2

Em 2025, aprofundamos a análise de riscos em Direitos Humanos, dando continuidade à prática de revisar anualmente uma vertical crítica. O estudo confirmou a aderência da empresa às expectativas regulatórias – especialmente na cadeia de fornecedores – e reforçou nosso compromisso permanente com práticas responsáveis e diligentes.

Resiliência e aprendizado: como o incêndio nos Estúdios Globo reforçou nossa resposta climática e medidas de prevenção

O incêndio ocorrido nos Estúdios Globo no início de 2025 não gerou impactos ambientais ou sociais relevantes. O fogo atingiu predominantemente estruturas cenográficas e todos os resíduos resultantes foram encaminhados para tratamento de acordo com nossos protocolos de gestão responsável. Não houve registro de perda de biodiversidade, contaminação do solo ou de água, apenas danos materiais que foram prontamente controlados pelas equipes responsáveis.

O episódio, no entanto, nos trouxe reflexões importantes sobre medidas de mitigação e adaptação a riscos climáticos, especialmente porque as condições que favoreceram o incidente não são consideradas comuns na região. A partir dessa análise, adotamos uma série de medidas estruturais e preventivas. Uma das primeiras ações foi a instalação de uma estação meteorológica própria nos Estúdios Globo, permitindo monitorar em tempo real temperatura, umidade e outros indicadores críticos.

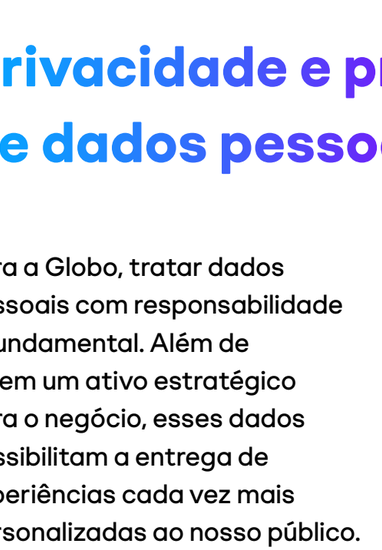
Com esse monitoramento, criamos o Protocolo de Resposta a Calor Extremo, que estabelece critérios claros de atuação, e reforçamos a infraestrutura de combate a incêndio com a ampliação da rede de hidrantes nas áreas de encosta dos Estúdios Globo.

O incidente também gerou avanços na forma como projetamos e construímos cidades cenográficas. Tradicionalmente baseadas no uso de madeira, essas estruturas passaram a incorporar de forma crescente materiais metálicos, que apresentam menor inflamabilidade e mais segurança em cenários de calor extremo. Esse é um processo em curso, que combina adaptação, inovação e segurança operacional.

Todas essas iniciativas foram incorporadas à matriz de riscos corporativa, fortalecendo nossa governança e ampliando nossa resiliência diante dos efeitos das mudanças climáticas.

Privacidade e proteção de dados pessoais

Para a Globo, tratar dados pessoais com responsabilidade é fundamental. Além de serem um ativo estratégico para o negócio, esses dados possibilitam a entrega de experiências cada vez mais personalizadas ao nosso público. Atuamos em conformidade com todas as leis e regulamentos aplicáveis, incluindo a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), em vigor desde 2020.



dos colaboradores treinados

Nesse contexto, seguimos aprimorando processos, políticas e rotinas internas, ao mesmo tempo em que fortalecemos a conscientização dos colaboradores sobre o tema.

Desde 2019, contamos com um Programa de Privacidade, que alcançou em 2025 um estágio de consolidação – evidenciado pela estabilização das demandas e pela incorporação definitiva da pauta à operação diária da empresa. Com 98% dos colaboradores treinados, a cultura de proteção de dados é continuamente reforçada por oficinas práticas, campanhas internas, iniciativas interdepartamentais e participação ativa em eventos do setor.

Governança e conformidade em evolução

As transformações tecnológicas ampliam os potenciais riscos do setor, como ameaças à privacidade e à proteção de dados pessoais, e perda de confiança econômica causada por violações de dados ou uso indevido de IA, além de riscos sistêmicos decorrentes da amplificação de desinformação e vulnerabilidades digitais. Apesar desse cenário, a Globo não registrou incidentes críticos envolvendo dados pessoais ou impactos materiais a terceiros. Contudo, reconhecendo a complexidade do novo cenário regulatório, com o Estatuto Digital da Criança e do Adolescente – o ECA Digital – e as tecnologias baseadas em IA, monitoramos de forma ativa nossa cadeia de valor para identificar potenciais impactos relacionados.

Em 2025, a Globo deu continuidade à evolução de seu Programa de Privacidade e Proteção de Dados, avançando de forma consistente na adequação às atualizações regulatórias, incluindo a conclusão da conformidade com a Resolução CD/ANPD nº 19/2024. Nesse contexto, as normas de gestão de incidentes foram atualizadas, reforçando os mecanismos de resposta, governança e conformidade regulatória.

Como parte desse processo incremental, a Companhia formalizou a Norma de Avaliação de Impacto de Privacidade (PIA), consolidando em um instrumento normativo um procedimento já incorporado à cultura organizacional e amplamente conhecido pelos colaboradores, conferindo-lhe maior estruturação, governança e rastreabilidade. Registramos o crescimento de uma média de 33 para 41 avaliações por mês, um aumento de 24%.

Paralelamente, o Programa de Privacidade manteve e fortaleceu suas competências estruturantes – como o mapeamento contínuo de fornecedores e as ações de conscientização e capacitação sobre o uso responsável de dados – e passou a ampliar seu escopo para contemplar análises de risco em projetos que envolvem inteligência artificial, em linha com princípios de ética, segurança e proteção à privacidade.

Integração da IA à Governança

Diante da rápida popularização da Inteligência Artificial, a Globo vem estruturando boas práticas que permitam sua adoção de forma ética e responsável, maximizando benefícios e mitigando riscos.

Um dos avanços mais significativos do ano foi a inclusão da governança de riscos da IA no rol de competências do Escritório de Privacidade, ampliando seu escopo. Ter uma governança especificamente voltada à gestão dos riscos da IA se justifica em razão do caráter transversal da tecnologia e de seu potencial de impacto em diversas dimensões éticas e jurídicas, incluindo privacidade, direitos autorais e direito de imagem.

Essa governança é conduzida por um grupo multidisciplinar e inclui orientações claras aos colaboradores, como uma cartilha de uso responsável, a implementação de treinamentos internos e a realização de reportes periódicos sobre o cenário legal e regulatório da IA ao Codar e ao Conselho de Administração.

O avanço da conscientização sobre a necessidade de um uso responsável da IA na empresa também aparece nos números: ao longo do ano, foram registradas pelo Escritório de Privacidade 68 consultas específicas sobre Inteligência Artificial e seus riscos, por meio do processo estruturado.

Segurança da informação

GRI 3-3 SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO, PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS | INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

Na Globo, dados e conteúdo são ativos estratégicos protegidos de acordo com os objetivos do negócio. Por isso, a segurança da informação é uma responsabilidade compartilhada: cada colaborador tem papel essencial na proteção das informações. Esse compromisso é reforçado pela Política de Segurança da Informação, que orienta práticas seguras em todas as atividades da empresa.

Finalizamos o triênio 2023--2025 do Plano Estratégico de Segurança da Informação com iniciativas voltadas à sustentação, à evolução e à melhoria contínua do Programa de Segurança da Informação.

A conclusão desse ciclo trouxe resultados expressivos, com o aumento da maturidade de segurança da informação e o fortalecimento da resiliência operacional. A governança segue estruturada, com reportes regulares a comitês internos, executivos e ao Conselho de Administração.

Para o triênio 2026–2028, está previsto um investimento estimado de R$ 250 milhões, com destaque para: segurança em novos negócios, sociedade ciberconsciente, riscos cibernéticos, Inteligência Artificial e resiliência cibernética.

Veja a seguir os principais resultados do Plano Estratégico de Segurança da Informação (2023-2025):

1. Melhoria Contínua da Segurança da Informação

Ameaças cibernéticas: fortalecemos nossa resiliência cibernética ao consolidar requisitos de segurança para múltiplas nuvens. Realizamos *War Games* e mais de 70 testes de penetração para avaliar a eficiência dos nossos processos e capacidade de defesa.

Produtos e plataformas seguras: lançamos o programa interno de *security champions*, ampliando a disseminação do *security by design*. Evoluímos nosso programa de *bug bounty*[2] para pesquisadores externos e passamos a oferecer *login* por chave de acesso na Conta Globo, garantindo mais segurança, agilidade e menor fricção no uso dos nossos produtos.

Certificações: a certificação PCI DSS (*Payment Card Industry Data Security Standard*), que atesta a segurança de empresas que processam, armazenam ou transmitem dados de cartão de crédito, foi renovada.

Combate a fraudes: mantivemos a média de contestações de pagamento via cartão de crédito abaixo de 0,4%.

[2] Programa que recompensa pesquisadores externos por identificarem e reportarem vulnerabilidades de segurança em nossos sistemas e plataformas.

2. Segurança da Informação como risco de negócio

Revisamos os cenários de riscos de segurança da informação que podem impactar os negócios e ampliamos o mapeamento com novos cenários e propostas de ações para mitigação de riscos cibernéticos.

3. Fortalecimento de parceiros

Concluímos o diagnóstico da postura de segurança cibernética dos 25 grupos de afiliadas. Cada afiliada recebeu um relatório customizado, informando seu estágio atual e sugestões para melhoria e evolução do seu Programa de Segurança da Informação. Essa iniciativa busca tornar toda a cadeia mais preparada para antecipar e responder aos impactos de possíveis ataques cibernéticos. Realizamos também a 3ª edição da Techweek, evento destinado à troca de informações e conhecimentos sobre segurança da informação com a rede de afiliadas.

Cultura de segurança

Como empresa de comunicação promovemos a cultura de cibersegurança também para a sociedade e parceiros, difundindo temas de segurança digital por meio de matérias jornalísticas, séries, conteúdos educativos e participação em eventos públicos.

A Globo manteve sua liderança no grupo de trabalho sobre segurança da informação na SET (Sociedade Brasileira de Engenharia de Televisão) e contribuiu para os debates sobre o tema ao participar de eventos da indústria de mídia e na comunidade de segurança da informação, como o SET Expo, Security Leaders, Mind the Sec, Bsides, Sirena Human Risk e Cybersec Conference.

Para o público geral, a empresa disseminou conhecimentos sobre segurança digital em eventos como: o Dia da Internet Segura, em parceria com a Safernet; o Rio Innovation Week, com o debate no painel “O futuro já começou: Segurança Digital, um compromisso coletivo!”; e, em parceria com a Fundação Roberto Marinho, sobre os cuidados com a segurança das crianças e dos jovens na internet para a comunidade escolar durante o Festival LED Globo. Também no Festival, realizamos uma ativação sobre segurança digital para crianças, no LEDinho.



Estudantes na imersão durante a Globo SecWeek



Mauricio Felix participando do painel "O futuro já começou: Segurança Digital, um compromisso coletivo" no RIW

Para o público acadêmico, além de ministrar aulas em Universidades parceiras, realizamos a 4ª edição da Globo SecWeek, com mais de 1.400 inscritos e selecionamos 30 estudantes para uma imersão sobre segurança da informação em nossas instalações.

Mantivemos nosso índice de treinamento dos colaboradores acima de 95% e lançamos um aplicativo para novas ações de conscientização sobre segurança da informação.

Proteção da propriedade intelectual

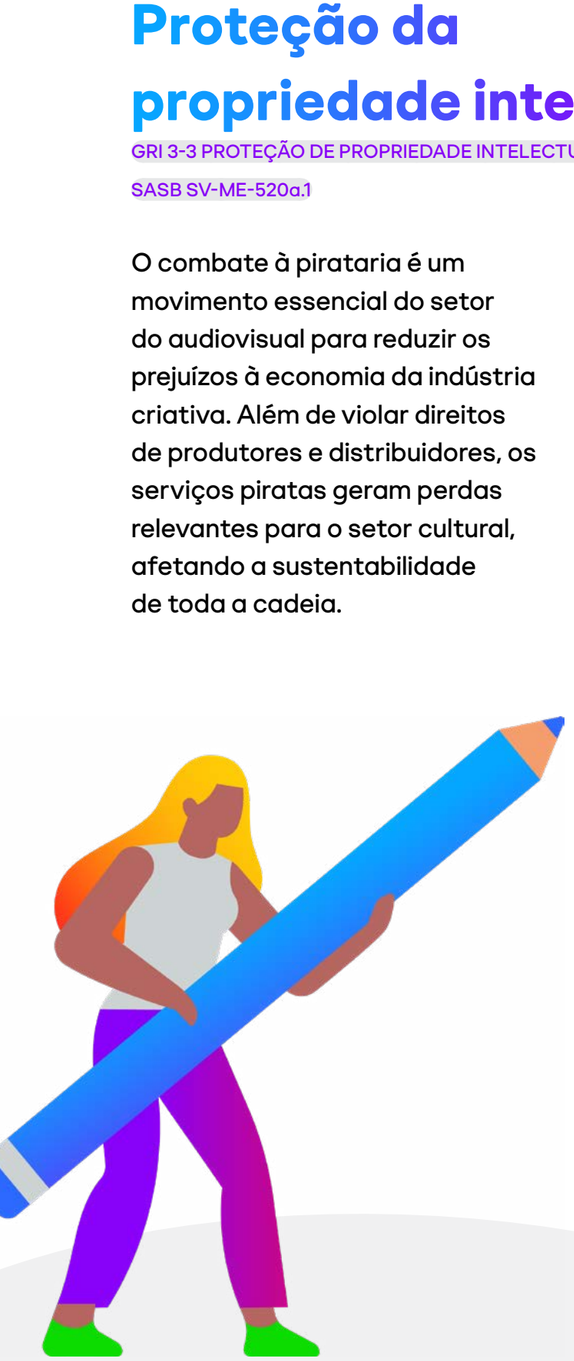
GRI 3-3 PROTEÇÃO DE PROPRIEDADE INTELECTUAL E COMBATE À PIRATARIA

SASB SV-ME-520a.1

O combate à pirataria é um movimento essencial do setor do audiovisual para reduzir os prejuízos à economia da indústria criativa. Além de violar direitos de produtores e distribuidores, os serviços piratas geram perdas relevantes para o setor cultural, afetando a sustentabilidade de toda a cadeia.

Na Globo, atuamos com planos de prevenção e combate, que incluem o desenvolvimento e a aplicação de tecnologias, a revisão de processos internos, o fortalecimento de parcerias estratégicas e a promoção de uma cultura de proteção do conteúdo Globo entre os colaboradores.

Em 2025, sediamos na Globo um *workshop* promovido pela ABTA junto à Ancine para interação sobre o uso de tecnologias no combate à pirataria. Apoiamos a elaboração da Instrução Normativa da agência que visa regulamentar as estratégias de combate ao compartilhamento ilegal de conteúdo.





Participação da Globo na mesa de antipirataria durante a NAB

Na Operação 404.8, coordenada pela Secretaria de Operações Integradas do Ministério da Justiça e Segurança Pública, contribuímos com o envio de informações que resultaram na retirada de operação de 535 *sites* ilegais.

Investimos continuamente em mecanismos de proteção e rastreabilidade cada vez mais seguros e auditáveis. Com ferramentas de monitoramento das redes sociais, identificamos o compartilhamento de mais de 4 milhões de *links* distribuídos ilegalmente. Ao todo, foram derrubadas mais de 6.577 páginas referentes a publicações e perfis que utilizaram marcas Globo de forma indevida para obter algum tipo de vantagem.

Moderamos um painel sobre o modelo brasileiro de combate à pirataria na NAB Show, em Las Vegas – o maior congresso de televisão do mundo. Também participamos de um painel sobre Combate à Pirataria no SetEXPO, reforçando o compromisso da Globo com a proteção da propriedade intelectual na indústria do entretenimento.



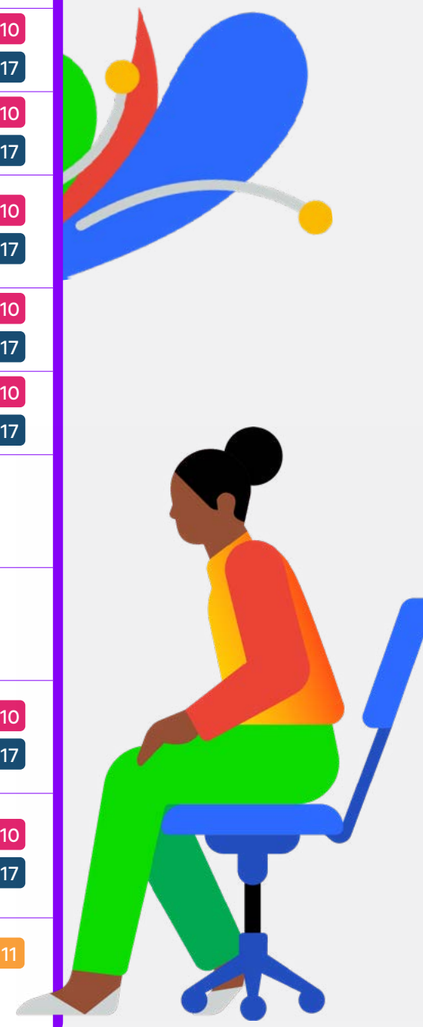
Educação como vetor de transformação do país

Apoiar ativamente a educação como vetor de transformação do Brasil.

Educação como vetor de transformação do país

Meta em andamento | Meta alcançada | Veja como chegamos nessas metas

Metas 2030	*Status* 2025	Temas materiais	ODS
Seremos um ponto de encontro, espaço de troca de experiências e referência entre formadores de opinião e interessados em educação.	Prêmio LED Globo: **2.041** inscrições. Desafio LED Globo: **3.235** inscrições. Festivais LED Globo: **13.000** participantes nas edições do Rio de Janeiro, Belo Horizonte e Belém. Comunidade LED Globo: **70 horas** de formação.	Responsabilidade Social Corporativa	1 4 10 11 16 17
Atuaremos na construção de alianças estratégicas para viabilizar campanhas e projetos de impacto em educação.	**18** organizações no Conselho Consultivo e Apoio Institucional.	Responsabilidade Social Corporativa	1 4 10 11 16 17
Sistematizaremos iniciativas formando um acervo de casos de sucesso que possam também ser inspiradores em outros contextos.	**15** novas iniciativas sistematizadas. Banco de boas práticas disponibilizado no *site* do Movimento LED Globo.	Responsabilidade Social Corporativa	1 4 10 11 16 17
Fortaleceremos os diversos atores da educação por meio de narrativas e representações positivas de professores, gestores e estudantes de forma transversal em nossas multiplataformas.	O Especial LED Globo alcançou **16,4 milhões** de pessoas.	Responsabilidade Social Corporativa	1 4 10 11 16 17
Engajaremos marcas parceiras por meio da criação e difusão, em conjunto, de narrativas que promovam a educação.	Lançamento do Podcast "O Negócio é Aprender" em parceria com o Sebrae.	Responsabilidade Social Corporativa	1 4 10 11 16 17
Organizaremos eventos relevantes sobre qualidade da educação.	LED por aí marcou presença em **20** eventos, impactando mais de **14,9 mil** pessoas.	Responsabilidade Social Corporativa	1 4 10 11 16 17
Produziremos, como prioridade estratégica, conteúdos únicos sobre educação para diferentes públicos por meio de nossas diversas plataformas, também envolvendo parceiros do mercado publicitário.	**9.950** minutos de produção de conteúdo com foco em educação no jornalismo.	Responsabilidade Social Corporativa	4 10 11 17
Envolveremos nossas áreas e canais para que se comprometam com entregas anuais que ajudem a tangibilizar o conhecimento sobre educação de qualidade e caminhos para alcançá-la.	Destaque para o documentário Terceirão.	Responsabilidade Social Corporativa	4 10 11 17
Articularemos para que as plataformas da Globo e da Fundação Roberto Marinho trabalhem em sintonia, compartilhando soluções e metodologias por meio de seus conteúdos.	Movimento Educa 2030 e categoria Educação no Globoplay.	Responsabilidade Social Corporativa	1 4 10 11 16 17
Apoiaremos o Canal Futura pela área de Negócios Globo para que ele, pela sua atuação em comunicação educativa, torne-se uma alternativa no mercado publicitário para marcas comprometidas com educação.	Inclusão do Canal Futura nos planos comerciais do Movimento LED Globo e Negritudes Globo, gerando repasse de verbas ao canal após comercialização de ambos.	Responsabilidade Social Corporativa Conteúdo responsável e Jornalismo que informa com isenção, correção e agilidade	1 4 10 11 16 17
Engajaremos nosso público interno em ações, plataformas e produtos de ambas as organizações.	Ação com colaboradores Globo para que completem o Ensino Médio por meio do programa Enseja da Fundação Roberto Marinho.	Responsabilidade Social Corporativa	4 10 11 16 17



Nossa perspectiva

GRI 3-3 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA | CONTEÚDO RESPONSÁVEL E JORNALISMO QUE INFORMA COM ISENÇÃO, CORREÇÃO E AGILIDADE

A educação é, para nós, uma força transformadora da realidade brasileira e motor essencial para o progresso social. Portanto, investimos cada vez mais em iniciativas que ampliem o acesso ao conhecimento e criem oportunidades para crianças, jovens e adultos em diferentes regiões do país.





Movimento LED Globo – Luz na Educação

GRI 3-3 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA | CONTEÚDO RESPONSÁVEL E JORNALISMO QUE INFORMA COM ISENÇÃO, CORREÇÃO E AGILIDADE | 203-1 | 203-2

O Movimento é a maior iniciativa de impacto social da Globo, realizado em parceria com a Fundação Roberto Marinho. Criado em 2021, nasceu com a ambição de acelerar a chegada do futuro da educação para todos e todas no Brasil, reconhecendo e impulsionando iniciativas inovadoras no campo educacional.

Em 2025, o Movimento consolidou-se como um dos principais pontos de encontro da inovação educacional no país, ampliando sua atuação com a itinerância do Festival e lançando a Academia, uma nova frente de relacionamento com universidades.

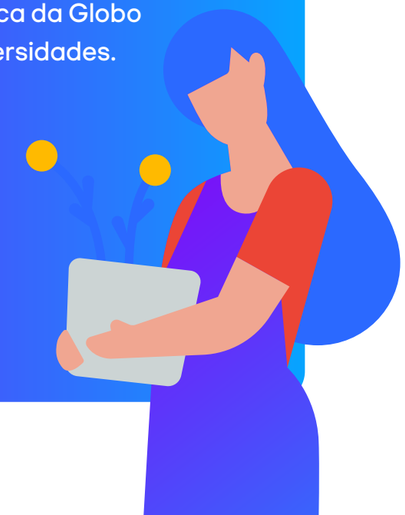
Com quatro vertentes estratégicas, o Movimento LED Globo reafirma seu compromisso com a construção da educação de qualidade:

Premiações
Com a distribuição de R$ 1,6 milhão por ano, o Movimento realiza duas premiações: o Desafio LED Globo, com foco em inovações propostas por estudantes, e o Prêmio LED Globo, que mapeia, reconhece e dá visibilidade a iniciativas em educação.

Festivais
Com o objetivo de democratizar as conversas sobre o futuro da educação, os Festivais unem especialistas, estudantes, professores e grandes talentos dos cenários nacional e internacional para discutir os principais desafios contemporâneos da sociedade.

Comunidade
Conecta finalistas e vencedores do Prêmio e do Desafio, fortalece vínculos, impulsiona trocas e dá visibilidade às inovações que estão transformando a educação brasileira na prática.

Academia
Lançada em 2025, a Academia LED Globo promove uma reaproximação estratégica da Globo com universidades.



Premiações LED Globo

O **Prêmio LED Globo** segue convidando estudantes, educadores e organizações de todo o país a compartilharem experiências inovadoras que transformam seus territórios por meio da educação. Em 2025, a 4ª edição do Prêmio LED Globo contou com uma campanha protagonizada pelo cantor e compositor Criolo e por Maria Vilani, educadora e mãe do artista, reforçando a conexão entre educação, afeto e cultura. Os vencedores foram conhecidos por todo o Brasil no programa **Especial LED Globo**, comandado pela apresentadora Eliana. O programa, transmitido pela **TV Globo**, alcançou 16,4 milhões de pessoas.

Na 4ª edição do Prêmio LED Globo:

- **+2 mil** iniciativas inscritas em todo o Brasil
- **6 vencedores**, que ganharam R$ 200 mil
- **1 vencedor** por voto popular, que ganhou R$ 100 mil

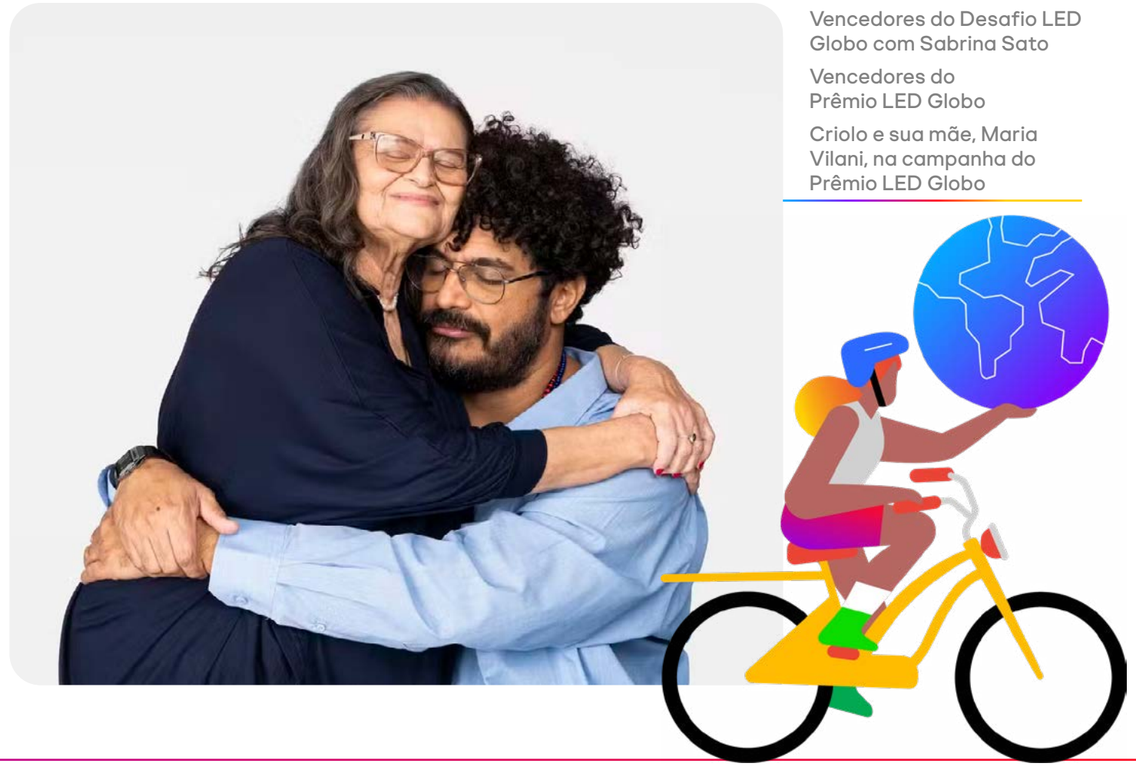
Temas abordados: protagonismo juvenil, inclusão social e produtiva, sustentabilidade, educação antirracista e valorização da cultura local.





Em 2025, o **Desafio LED Globo + g1: Me dá uma luz aí!** registrou recorde de inscrições com um aumento de 40%. A campanha foi protagonizada pelos apresentadores Marcos Mion e Eliana, e a etapa final da seleção foi apresentada por Sabrina Sato no palco do Festival LED Globo.

- **3.235** iniciativas inscritas em todo o Brasil
- **80** participantes selecionados
- **5** vencedores
- **R$ 300 mil** em premiação



Vencedores do Desafio LED Globo com Sabrina Sato

Vencedores do Prêmio LED Globo

Criolo e sua mãe, Maria Vilani, na campanha do Prêmio LED Globo

Academia LED Globo

O Movimento ganhou mais uma linha de atuação: a Academia LED Globo, voltada para a troca de conhecimento com estudantes e professores universitários. A Academia LED Globo é estruturada em cinco frentes:

- Apoio a pesquisas acadêmicas relacionadas à Globo
- Visitas de estudantes e professores às instalações da empresa
- Editais e convocatórias
- Disciplinas eletivas e cursos de extensão ministrados por profissionais da Globo
- Ações de relacionamento em eventos acadêmicos, como *workshop*s e palestras

O lançamento aconteceu na Universidade de São Paulo e contou com uma aula aberta e gratuita sobre como fazer jornalismo – um desdobramento da Academia do Jornalismo –, com a participação de Maju Coutinho, César Tralli e Renata Lo Prete. No Rio de Janeiro, a aula realizada na PUC-Rio contou com a presença de Mariana Gross, Pedro Bassan e Nilson Klava. Nessa etapa, foi lançado um edital para que estudantes de jornalismo apresentassem propostas de pautas inovadoras sobre o impacto da emergência climática nas cidades.

Com o sucesso da iniciativa, foi lançado um segundo edital para o Nordeste do Brasil, com o desafio que selecionou dez estudantes com pautas sobre o tema "inovação nas cidades". As aulas inaugurais que lançaram o novo edital contaram com Poliana Abritta, Bianka Carvalho e Marcio Bonfim na Universidade Católica de Pernambuco, em Recife. Já em Salvador, a aula foi na Universidade Federal da Bahia, com presença de Andreia Silva, Vanderson Nascimento e Maurício Ferraz. Em Fortaleza, o evento foi realizado no Teatro Celina Queiroz, em parceria com a Universidade de Fortaleza e a Universidade Federal do Ceará, e participação de Bianka Carvalho, Aline Oliveira e Sonia Bridi. Todos os eventos tiveram apoio das afiliadas locais.

Número de participantes em aulas abertas nas universidades:

- São Paulo: **700**
- Rio de Janeiro: **130**
- Recife: **450**
- Salvador: **500**
- Fortaleza: **350**

Visitas à Academia LED na Globo:

- **55** visitas realizadas somando
- **1.300** participantes.

Disciplinas eletivas:

- **5** disciplinas realizadas em universidades do Rio de Janeiro, São Paulo e Recife.

Ações de relacionamento:

- Participação em **8** eventos estratégicos realizados em centros universitários, impactando mais de **500** estudantes.





Festivais LED Globo

Os Festivais reforçaram sua relevância como espaços de diálogo e inspiração, com especialistas, educadores, estudantes e artistas da Globo discutindo as transformações sociais e tecnológicas que atravessam o dia a dia nas salas de aula do país.

O Festival LED Globo RJ realizou sua 4ª edição na Praça Mauá e trouxe em sua programação nomes de impacto, como Paulo Vieira, Eliana, Sabrina Sato, Marcelo Gleiser, Dado Schneider, Miriam Leitão, Natuza Nery e a escritora nigeriana Chimamanda Ngozi Adichie, que abordou a força da educação e das narrativas pela luta por liberdade, visibilidade e pertencimento.

- **+ 800 estudantes** da educação infantil e ensino fundamental da rede pública do Rio visitaram o festival
- **68 milhões** de pessoas alcançadas em mídia espontânea

O **LEDinho**, um ambiente dedicado a crianças e suas famílias, que aconteceu na edição do Rio de Janeiro, ganhou força com espaço ampliado e atividades inéditas. Com o patrocínio da Fundação Maria Cecilia Souto Vidigal e parceria de conteúdo do Gloob, Alana e Safernet, a arena infantil reuniu experiências lúdicas e educativas e contou com a presença de especialistas como Alexandre Coimbra, Elisama Santos, Maíra Azevedo e Juliana Wallauer.

O festival teve sua itinerância ampliada e foi realizado pela primeira vez em **Belo Horizonte** na sede da Orquestra Filarmônica, em parceria com a Fundação ArcelorMittal. A programação incluiu mesas de debate sobre a inteligência artificial, a presença feminina na tecnologia e o papel da cultura na formação das novas gerações. Entre os convidados, nomes que carregam saberes diversos e histórias que inspiram, como Conceição Evaristo, Djonga, Sandra Annenberg, Lázaro Ramos e participações artísticas especiais como Orquestra Jovem das Gerais, Congada Reinado Treze de Maio e os estudantes do Balé O Corpo.

Em **Belém**, a 2ª edição do festival foi realizada na Estação das Docas e chegou também ao Museu das Amazônias, em parceria com o Sebrae, apoio da TV Liberal e do Canal Futura. A questão climática foi um dos temas abordados nas mesas de discussão, por conta da COP30 realizada na região, além de educação empreendedora e cultura. Entre os convidados estavam Ailton Krenak, Jéssica Ellen, Carlos Nobre e Zileide Silva. O encerramento do Festival contou com o *show* de Joelma e Fafá de Belém.







Nas três edições já tivemos:

13 mil participantes presenciais
200 horas de conteúdo
300 palestrantes

Chimamanda e Conceição Evaristo no Festival LED Globo
Personagem do 'Detetives do Prédio Azul' no LEDinho
Ailton Krenak em painel no Festival LED Globo

Podcast

Lançado em 2025, o *podcast* O Negócio é Aprender tem como alicerces a educação, o empreendedorismo e as habilidades para ser protagonista da própria jornada. Idealizado pelo Movimento LED Globo, em parceria com o Sebrae, o *podcast* é comandado pelo jornalista Caio Braz e propõe debates sobre educação empreendedora e as competências essenciais para transformar ideias em realidade.

LED por aí

Com o intuito de levar o conceito do LED para grandes eventos pelo Brasil, colocando o tema em pauta e engajando diferentes públicos, grandes nomes como Juliette, Tia Má, Rodrigo França, Babu Santana, João Pedrosa e Fernanda Concon participaram de eventos como o Enej – Encontro Nacional de Empresas Juniores, na Paraíba; o Conedu – Congresso Nacional de Educação; o Rec'n'Play, em Recife; e o Rio Innovation Week, no Rio de Janeiro, entre outros. Ao longo do ano, o LED por aí marcou presença em 20 eventos, impactando mais de 14,9 mil pessoas.

Comunidade LED Globo

A Comunidade se consolida como uma rede potente de troca de experiências, apoio e acolhimento, que estimula conversas, fortalece vínculos e amplia o impacto de quem está transformando a educação brasileira na prática. Os membros são finalistas e vencedores do Prêmio e do Desafio, e seguem uma trajetória de desenvolvimento construída de forma colaborativa. No último ano, o Banco de Boas Práticas da Comunidade passou a integrar o *site* institucional do Movimento, trazendo visibilidade para as inovações educacionais selecionadas.

Governança e impacto

Em 2025 o Conselho Consultivo do Movimento LED Globo passou por uma renovação com a intenção de ampliar sua representatividade. O Conselho tem papel estratégico na definição de diretrizes e no alinhamento do projeto às pautas contemporâneas da educação, sendo composto atualmente pelas seguintes organizações: Ashoka, Atlas das Juventudes, Centro de Inovação na Educação Brasileira (Cieb), Cojovem, Divers.SA, Fundação Bradesco, Instituto Papo Reto, Instituto de Tecnologia e Sociedade, Organização dos Estados Ibero-americanos, Organização Iberoamericana da Juventude (OIJ), Porto Digital, Preta Hub, Todos Pela Educação, Unesco, Unicef e Vozes das Comunidades, além das organizações de apoio institucional Consed e Undime.

O Movimento contou também com dois parceiros comerciais (Fundação Bradesco e Prefeitura do Rio de Janeiro), um parceiro estratégico (Sebrae) e a parceria institucional de 33 organizações sociais na realização dos Festivais.



Sensibilização pela Educação

A Globo vem fortalecendo sua atuação na promoção da educação por meio de iniciativas que combinam produção de conteúdo, curadoria editorial e sensibilização interna de seus times criativos. Em 2025, o tema esteve presente em mais de 166 horas no jornalismo da TV Globo e da Globonews.

No Globoplay, a ampliação da curadoria de conteúdos educacionais incluiu aulas da Academia LED Globo sobre jornalismo profissional, com a participação de jornalistas como Andréia Sadi e Pedro Bassan, que compartilharam reflexões qualificadas sobre prática jornalística e formação cidadã. A Categoria Educação disponibilizou mais de 236 horas de programação.

As afiliadas também desempenharam um papel relevante nesse esforço, aumentando de forma significativa a presença do tema educação em suas programações, com o crescimento do volume de matérias dedicadas ao assunto. Destaque para a divulgação do Prêmio LED Globo, que quase triplicou em relação ao ano anterior.



Em paralelo, ações internas como o Conexão LED Globo – encontros voltados a produtores, criadores de conteúdo e executivos – reforçaram o engajamento e a sensibilização das equipes para novas narrativas educacionais. A iniciativa promove diálogos inspiradores sobre os múltiplos territórios, vivências e desafios da educação no Brasil, consolidando-se como um espaço estratégico de escuta e reflexão desde sua primeira edição, em 2023.

No campo das produções audiovisuais, a TV Globo produziu e exibiu o documentário "*Terceirão – um ano, quatro vidas*", que acompanha o cotidiano de jovens no último ano do ensino médio. A obra dá voz aos próprios estudantes ao retratar, de forma sensível e realista, os desafios do Enem, as incertezas sobre o futuro e temas como saúde mental, desigualdade social e relações familiares, contribuindo para ampliar o debate público sobre educação e juventude no país.

Protagonistas do documentário "Terceirão – um ano, quatro vidas"

Parcerias estratégicas GRI 203-1

Por meio da destinação de impostos via mecanismos de incentivos fiscais, a Globo apoia organizações da sociedade civil e iniciativas de impacto social. No período, 15 projetos foram contemplados, com investimento aproximado de R$ 7,4 milhões. Esses aportes são realizados por meio de instrumentos legais, como a Lei de Incentivo à Criança e ao Adolescente, e priorizam projetos alinhados à estratégia de responsabilidade social da Companhia.

Educa2030

GRI 3-3 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA | 203-1 | 203-2

É um movimento do Pacto Global da ONU, que tem a Globo e a Yduqs como embaixadoras e conta com parceria estratégica do Unicef e do Ministério do Trabalho e Emprego. A iniciativa busca engajar e apoiar empresas para que contribuam para a educação e a empregabilidade alinhadas à Agenda 2030 e aos direitos humanos. A proposta convida as empresas a olharem para suas estruturas de colaboradores e terceiros a fim de enfrentar desafios estruturais da educação. Desde o seu lançamento, o Movimento já conta com a adesão de mais de 25 empresas de pequeno, médio e grande portes, entre elas: Ambev, Bayer, L'Oréal, Unilever, PwC, Lacoste, Pluxee, TOTVS, Leroy Merlin, Claro e 99Jobs.

Em linha com o compromisso assumido no âmbito do Movimento Educa 2030, a Globo iniciou a formação de colaboradores da organização nos níveis de Ensino Fundamental e Médio. A iniciativa foi realizada em parceria com a Fundação Roberto Marinho, responsável pela metodologia do programa SEJA, e tem como objetivo ampliar o acesso à educação básica, promovendo cidadania, empregabilidade e inclusão social.

Anexos

Anexos
Caderno de indicadores
Sumários GRI e SASB
Carta de asseguração

Caderno de indicadores

Conteúdos gerais

GRI 2-7 Empregados

Total de empregados por gênero e regime de trabalho[1, 2, 3, 4]

	2025			2024			2023		
	Permanente	Temporário	Total	Permanente	Temporário	Total	Permanente	Temporário	Total
Feminino	5.948	207	6.155	5.422	223	5.645	5.056	256	5.312
Masculino	7.861	129	7.990	7.716	205	7.921	7.656	374	8.030
Total	13.809	336	**14.145**	13.138	428	**13.566**	12.712	630	**13.342**

Total de empregados por região e regime de trabalho[1, 2, 3, 4]

	2025			2024			2023		
	Permanente	Temporário	Total	Permanente	Temporário	Total	Permanente	Temporário	Total
Centro-Oeste	436	4	440	427	10	437	417	9	426
Nordeste	275	3	278	274	3	277	273	7	280
Norte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sudeste	13.060	329	13.389	12.393	415	12.808	11.973	614	12.587
Sul	38	0	38	44	0	44	49	0	49
Total	13.809	336	**14.145**	13.138	428	**13.566**	12.712	630	**13.342**

[1] A metodologia adotada foi contagem de empregados no fim do período de relato. Não estão incluídos aposentados por invalidez e empregados afastados há mais de 180 dias.

[2] Para atendimento dos requisitos da GRI, em 2025 alteramos o formato de apresentação do indicador para números absolutos, trazendo também a série histórica no formato. (GRI 2-4)

[3] A Globo não possui empregados em regime de trabalho parcial ou sem garantia de carga horária, portanto, todos os empregados são enquadrados no regime de trabalho em tempo integral.

[4] Não considera estagiários e aprendizes, visto que o vínculo empregatício não se enquadra nos regimes de trabalho acima. A quantidade de estagiários e aprendizes em 2025 foi de 874 pessoas.



Total de empregados por gênero e região[1, 2]

	2025			2024			2023		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
Centro-Oeste	216	255	471	208	259	467	190	268	458
Nordeste	131	170	301	112	185	297	113	187	300
Norte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sudeste	6.420	7.788	14.208	5.919	7.722	13.641	5.549	7.870	13.419
Sul	13	26	39	12	32	44	13	36	49
Total	6.780	8.239	**15.019**	6.251	8.198	**14.449**	5.865	8.361	**14.226**

[1] A metodologia adotada foi contagem de empregados no fim do período de relato. Não estão incluídos aposentados por invalidez e empregados afastados há mais de 180 dias.

[2] Para atendimento dos requisitos da GRI, em 2025 alteramos o formato de apresentação do indicador para números absolutos, trazendo também a série histórica no formato. (GRI 2-4)

GRI 2-8 Trabalhadores que não são empregados

Empregados por gênero e regime de trabalho[1]

	2025				2024				2023			
	Feminino	Masculino	Não declarado	Total	Feminino	Masculino	Não declarado	Total	Feminino	Masculino	Não declarado	Total
Centro-Oeste	16	20	0	36	23	21	0	44	20	26	0	46
Nordeste	22	19	1	42	17	25	0	42	12	14	0	26
Norte	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	2
Sudeste	966	1.006	0	1.972	881	1.040	0	1.921	827	1.157	0	1.984
Sul	2	1	0	3	4	0	0	4	5	4	0	9
Total	1.007	1.046	1	**2.054**	926	1.086	0	**2.012**	865	1.202	0	**2.067**

[1] Em 2025 o indicador passou a ser reportado em número absoluto, em conformidade com os requisitos da norma GRI 2-8. Além disso, também em 2025, houve mudança na premissa sistêmica de geração dos dados, passando a considerar no indicador o número total de Mão de Obra Terceira (MOT) ao longo do ano, e não somente os que começaram e terminaram o contrato entre janeiro e dezembro, como relatávamos anteriormente. Sendo assim, revisitamos o histórico reportado de forma a garantir as mesmas premissas na consolidação do indicador, seguindo o critério GRI de comparabilidade. (GRI 2-4)

GRI 2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos

O Conselho de Administração é responsável por estabelecer as diretrizes estratégicas do Grupo e acompanhar o desempenho dos membros da Diretoria Executiva da Globo, além de avaliar e recomendar assuntos relacionados à estratégia da empresa e aos resultados em dimensões econômicas, reputacionais e de ESG.

GRI 2-16 Comunicação de preocupações críticas

Para garantir uma gestão eficaz e transparente, a Globo conta com um sistema de governança estruturado e monitorado, que inclui o Conselho de Administração (CA) e seus comitês de assessoramento. As áreas de Compliance & Riscos, Privacidade & Proteção de Dados Pessoais e Segurança da Informação reportam periodicamente suas atividades e potenciais oportunidades ao Comitê de Compliance, Proteção de Dados Pessoais, Auditoria e Riscos (Codar), que, por sua vez, assessora o Conselho.

Outros temas relevantes, como relações institucionais e diretrizes editoriais, também são analisados por comitês específicos. O Conselho de Administração acompanha de perto os temas cruciais, com base em uma agenda definida pelo Presidente do CA em conjunto com a Diretoria de Governança do Grupo. Muitos desses temas são formalmente definidos nos regimentos dos comitês, guiando suas ações e permitindo que acompanhem de perto o trabalho das Diretorias Executivas da Globo em suas respectivas áreas.

GRI 2-23 Compromissos de política

Alinhamos nossos compromissos, decisões e processos com instrumentos intergovernamentais reconhecidos internacionalmente, como o Pacto Global da ONU, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Declaração Universal dos Direitos Humanos, dentre outros.

GRI 2-24 Incorporação de compromissos de política

Para acompanhar o nosso plano de ação dentro dos fundamentos da sustentabilidade, contamos com um Grupo de Trabalho multidisciplinar, formado por aproximadamente 100 pessoas.

Cada uma das lideranças dos seis compromissos é responsável pelas atividades diárias de seus times. A estratégia que cada um dos compromissos segue é alinhada diretamente com seus times e respectivas lideranças. Além disso, todas as atividades relacionadas às nossas metas previamente definidas são acompanhadas e monitoradas pelo time de Governança ESG que reporta o *status* periodicamente para o Diretor de Finanças, Jurídico e Infraestrutura, Conselho de Administração e Comitês. O Diretor de Finanças, Jurídico e Infraestrutura é o líder da Agenda ESG e responsável pelo seu avanço.

GRI 2-29 Abordagem para o engajamento de *stakeholders*

Acionistas	Investidores	Colaboradores (Funcionários)	Anunciantes	Consumidores
Papel: Principais patrocinadores da Agenda ESG. **Governança e canais:** Participação no Conselho de Administração, com monitoramento da agenda por meio de reportes periódicos.	**Canais e frequência:** Relações com Investidores (RI) como canal principal; divulgação trimestral de resultados financeiros enviada a investidores e provedores de capital; Relatório de Sustentabilidade anual; reuniões individuais e em pequenos grupos sob demanda para tratar de temas relacionados aos relatórios divulgados.	**Engajamento e capacitação:** • *Lives*, palestras e seminários ao longo do ano (RH). • Eventos e palestras promovidos pelos compromissos e grupos de afinidade. • Conteúdo de *onboarding* com visão da Agenda ESG e compromissos. • Treinamentos do RH para líderes e times. **Escuta e feedback:** Canais: Comunicação Interna, Central de Recursos Humanos e Parceiros de RH (HR *business partners*). Pesquisas: cultura e engajamento.	**Canais:** Reuniões coordenadas pelo time de NIP (Negócios Integrados em Publicidade) ou sob demanda dos clientes, para apresentar a Agenda ESG e compromissos e explorar possíveis parcerias. **Transparência e avaliação:** Início do cadastro na EcoVadis em 2024 para possibilitar o acompanhamento comparativo do desempenho ESG da Globo; *status* atual – preenchimento em andamento e resultados ainda não públicos.	**Canais e abordagem:** Comunicação institucional e, principalmente, integração do tema ESG aos conteúdos de entretenimento, jornalismo e esporte. A mensagem central – "A Agenda ESG da Globo não é sobre a Globo, e sim sobre o impacto que geramos" – reforça a relevância social do tema.
Objetivo: supervisionar estratégia, metas e riscos ESG, assegurando integração à governança corporativa.	**Objetivo:** transparência, esclarecimento de dúvidas e coleta de expectativas do mercado sobre desempenho financeiro e ESG.	**Objetivo:** disseminar práticas ESG, desenvolver competências, captar percepções para a materialidade e impulsionar melhorias contínuas.	**Objetivo:** alinhar expectativas, fomentar iniciativas conjuntas e promover padrões responsáveis na cadeia de valor.	**Objetivo:** ampliar a conscientização, prestar contas e difundir práticas responsáveis em larga escala.

Conteúdo de Temas Materiais

GRI 3-3 Proteção da propriedade intelectual e combate à pirataria

Visando ao combate à pirataria, a Globo busca tornar seus conteúdos acessíveis, por meio da revisão de ofertas para atrair consumo legal e disponibilização de conteúdo do canal de assinatura na TV aberta, após uma janela de tempo preestabelecida. A Globo apoia iniciativas do poder público, contribuindo para a elaboração da Instrução Normativa da Ancine que regulamenta estratégias de combate ao compartilhamento ilegal de conteúdo. Os resultados são monitorados e apresentados periodicamente aos comitês executivos.

Lista de temas materiais GRI 3-2

Materialidade 2024
Mudanças climáticas
Segurança da informação
Jornalismo confiável e plural, Dar visibilidade às causas e publicidade responsável
Proteção da propriedade intelectual
Impacto socioambiental dos fornecedores (relevante mas não material)
Responsabilidade social corporativa
Diversidade nas equipes e representatividade nas telas
Desenvolvimento dos colaboradores (relevante mas não material)
Integridade e ética
Saúde e bem-estar dos colaboradores
Conscientização social e ambiental
Combate ao assédio e à discriminação
Boas práticas de governança
Diálogo com *stakeholders*

Materialidade 2025
Tema material
Mudanças climáticas
Atração, desenvolvimento e retenção de Colaboradores
Diversidade, equidade, inclusão e representatividade nas telas
Conteúdo responsável e Jornalismo que informa com isenção, correção e agilidade
Responsabilidade social corporativa
Ética, integridade e *Compliance*
Gestão da cadeia de fornecedores
Segurança da informação, privacidade e proteção de dados
Inovação e Tecnologia
Proteção da propriedade intelectual e combate à pirataria
Tema não material mas relevante para a empresa
Saúde e bem-estar

Legenda

- Se manteve
- Alteração parcial
- Novo
- Se manteve, como relevante
- Deixou de ser tema material

Os temas que anteriormente eram materiais e que deixaram de ser com a dupla materialidade são estratégicos para a Companhia. Eles continuam fazendo parte do conteúdo do Relatório de Sustentabilidade, trazendo transparência sobre as nossas ações.



Conteúdos temáticos

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

Riscos de transição				
Risco	**Descrição**	**Potencial Impacto**	**Estratégia de negócio**	**Prazo**
Regulatório	Aumento dos custos associados à emissão, compensação e tributação de carbono.	Lei que pode gerar cobrança na emissão de GEE e tributação específica para operações que envolvem emissões de GEE. Além de custos indiretos associados ao repasse de fornecedores.	Seguir com ações de inovação para baixo carbono por meio de estratégias de compensação e potencial aceleração da atividade de descarbonização.	Médio 5 a 10 anos
Tecnologia	Necessidade de inovação tecnológica para reduzir o impacto ambiental das operações da empresa pode gerar custos adicionais que eventualmente, poderão se reverter em economias operacionais.	Investir em novas tecnologias, como produção de mídia virtual, realidade aumentada, efeitos especiais, combustível ecológico e meios de transporte sustentáveis, pode ser necessário para acompanhar as mudanças no mercado. Tais investimentos poderão ocasionar reduções no consumo de materiais, na geração de resíduos, nas emissões e compensações de carbono e no consumo de recursos naturais, água, energia, entre outros.	Seguir com investimento em pesquisa e desenvolvimento, além de possíveis alterações dos modelos de negócios.	Médio 5 a 10 anos
Mercado	Custo de capital mais alto para empresas que não são percebidas com boas práticas em ações climáticas.	Aumento das taxas de juros associadas a empréstimos de capital.	Garantir o devido acompanhamento e divulgação das metas e estratégias climáticas.	Curto Até 5 anos
Reputação	Percepção pública de discrepância entre a comunicação e o desempenho em relação às metas e a estratégia climática da empresa (*greenwashing*).	Perda de receita devido a danos reputacionais na medida em que clientes mudam para concorrentes. Além de aumento de custos devido a litígios climáticos.	Garantir o devido acompanhamento e divulgação das metas e estratégias climáticas.	Curto Até 5 anos
Riscos físicos				
Risco	**Descrição**	**Potencial Impacto**	**Estratégia de negócio**	**Prazo**
Agudo	Interrupções na infraestrutura e/ou rede de transmissão devido a eventos climáticos extremos.	Aumento dos custos com reparos e manutenção, aumento dos prêmios de seguro, bem como diminuição da receita com interrupções prolongadas de serviço.	Garantir que os ativos expostos a eventos climáticos extremos sejam regularmente monitorados. Manter plano com resposta a desastres onde os riscos e procedimentos de mitigação são considerados para ajudar a garantir a estabilidade operacional e a segurança em caso de um evento climático extremo. Construir diversidade geográfica na cadeia de suprimentos para produtos críticos, além de manter níveis apropriados de inventário para gerenciar qualquer interrupção.	Curto Até 5 anos
Crônico	Mudanças no clima e nos padrões meteorológicos podem causar escassez de água ou elevação do nível do mar, o que pode gerar interrupções ou forçar ajustes nas operações a longo prazo.	A elevação do nível do mar pode afetar instalações localizadas em áreas costeiras. Secas prolongadas podem gerar a necessidade de maior consumo de água de concessionárias e racionamento de água.	Necessidade de medidas de adaptação, como construção de infraestrutura resiliente ou relocação de operações.	Longo Acima de 10 anos
	Aumento das temperaturas pode levar a uma maior demanda por resfriamento em centros de dados e estúdios de produção.	O aumento da demanda por climatização pode aumentar os custos de energia.	Necessidade de medidas de adaptação, como construção de infraestrutura resiliente ou relocação de operações.	Longo Acima de 10 anos

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

Comunicação e capacitação sobre combate à corrupção [1]

	2025		2024		2023	
	Órgão de governança	Empregados	Órgão de governança	Empregados	Órgão de governança	Empregados
Foram comunicados sobre as políticas e os procedimentos de combate à corrupção	100%	100%	100%	100%		
Receberam capacitação em combate à corrupção	100%	96%[3]		96%		-[2]

[1] Em 2025 os dados passaram a ser reportados conforme premissas da norma GRI.
[2] Em 2023, cerca de 12 mil pessoas foram treinadas em temas sensíveis do Código de Ética e no processo de Compliance, garantindo maior alinhamento da cultura e informação para que violações éticas sejam reportadas.
[3] O percentual não é realizado pela base do indicador GRI 2-7. Para o cálculo do indicador, foi considerada a base de colaboradores Globo, com pequenas diferenças como a exclusão de Prestadores de Serviço Pessoa Jurídica, ou seja, profissionais que atuaram sob regime de contratação PJ. A aplicação desses filtros tem como objetivo garantir que o indicador de treinamento reflita, com maior precisão, o público ativo e elegível às iniciativas analisadas.
[4] As informações relatadas em parceiros de negócios referem-se a fornecedores.

Comunicação e Capacitação de Parceiros de Negócios[4]

Em 2024, nosso foco foi aprimorar a conduta de fornecedores com grande número de colaboradores e histórico de relatos no Canal de Ouvidoria. Para isso, realizamos treinamentos com empresas parceiras. Cerca de 90 turmas receberam treinamento de *compliance*. Em 2025, fortalecemos a cultura de *compliance* com diversas ações: 6 iniciativas com afiliadas; 37 treinamentos (produtoras), atingindo aproximadamente 400 pessoas; 28 treinamentos (prestadores), atingindo cerca de 170 pessoas.



GRI 302-1 Consumo de energia dentro da organização
SASB TC-IM-130a.1 (1) Total de energia consumida (2) Percentual de eletricidade do *grid* (3) Percentual de energia renovável

Consumo total de energia dentro da organização (GJ)			
Combustíveis não renováveis	**2025**	**2024**	**2023**
Gás natural	1.878,19	1.474,70	1.554,37
GLP	290,00	352,01	435,11
Gasolina	279,93	330,30	480,28
Diesel	12.374,96	13.696,24	14.276,96
Total	**14.823,08**	**15.853,25**	**16.746,72**
Combustíveis renováveis			
Etanol	5.425,65	4.168,87	4.186,73
Total	**5.425,65**	**4.168,87**	**4.186,73**
Energia elétrica			
Energia do *grid*	2.780,47	6.888,71	7.351,90
Energia de fonte renovável (ML + GD + Solar)	354.714,44	362.556,94	393.041,85
Total	**357.494,91**	**369.445,65**	**400.393,75**
Total Geral	**377.743,64**	**389.467,77**	**421.327,20**

GRI 302-2 Consumo de energia fora da organização

Consumo total de energia fora da organização (GJ)			
Combustíveis de fonte não renovável	**2025**	**2024**	**2023**
Diesel	16.188,73	21.212,92	22.806,34
Gasolina	287,78	275,32	639,76
Gás Liquefeito de Petróleo (GLP)	31,22	63,38	79,46
Gás natural veicular (GNV)	38.193,90	38.023,68	35.354,54
Gasolina de aviação	5.159,25	5.337,00	4.973,73
Querosene de aviação	75.807,32	111.858,26	109.443,70
Total	**135.668,20**	**176.770,56**	**173.297,53**
Combustíveis de fonte renovável			
Etanol hidratado	38,30	45,53	24,18
Total	**38,30**	**45,53**	**24,18**
Total geral	**135.706,50**	**176.816,09**	**173.321,71**

GRI 303-3 Captação de água | GRI 303-5 Consumo de água[1] | SASB TC-IM-130a.2

Captação/consumo total de água[2,3]			
Fontes	**Volume (ML)**		
	2025	2024	2023
Água de superfície	0,35	1,04	0,69
Água subterrânea	71,14	82,19	87,11
Água produzida	37,89	38,59	61,46
Água de terceiros	200,53	186,06	179,27
Total	**309,91**	**307,88**	**328,53**

1 A Globo considera que o total de água captada corresponde ao total de água consumida.
2 Não temos captação em áreas de estresse hídrico.
3 Não houve captação de água do mar.
4 Apenas a água de reúso, que é proveniente do tratamento de efluentes Globo, não foi considerada como água doce.

Tipos de água captada/consumida[4]			
Fontes	**Volume (ML)**		
	2025	2024	2023
Água doce (sólidos dissolvidos totais ≤1.000 mg/L)	272,02	269,29	267,07
Outros tipos de água (sólidos dissolvidos totais >1.000 mg/L)	37,89	38,59	61,46
Total	**309,91**	**307,88**	**328,53**

GRI 303-4 Descarte de água

Tipos de destinação da água			
	Volume (ML)		
	2025	2024	2023
Descarte total de água	149,38	160,43	147,15

Tipos de água descartada			
	Volume (ML)		
	2025	2024	2023
Água doce (sólidos dissolvidos totais ≤1.000 mg/L)	149,38	160,43	147,15
Outros tipos de água (sólidos dissolvidos totais >1.000 mg/L)	0,00	0,00	0,00
Total	**149,38**	**160,43**	**147,15**

GRI 305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)
GRI 305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia
GRI 305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)

Emissões de GEE em tCO_2e[1]			
	2025	**2024**	**2023**
Escopo 1	**3.093,98**	**3.510,39**	**5.251,17**
Emissões biogênicas de Escopo 1	509,44	418,00	406,30
Escopo 2 (escolha de compra)	**35,06**	**101,41**	**77,40**
Escopo 2 (localização)	4.381,11	5.435,15	4.210,61
Escopo 3	**9.350,96**	**12.255,86**	**12.090,64**
Emissões biogênicas de Escopo 3	769,43	1.206,42	4.905,78
Total de emissões GEE (considerando escolha de compra)	**12.480,00**	**15.867,66**	**17.419,21**

GRI 305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)

Redução de emissões GEE em tCO_2e[1]			
	2025	**2024**	**2023**
Total de reduções em relação ano-base de 2019[2]	8.115,00	4.727,34	3.175,79

1 Informações sobre emissões de GEE:
- Gases incluídos | Escopo 1 · CO2, CH4, N2O, HFC | Escopo 2 · CO2 | Escopo 3 · CO2, CH4, N2O
- Abordagem de consolidação · Controle Operacional
- Outras categorias e atividades de emissões Escopo 3 incluídas no cálculo ·Geradores e equipamentos de terceiros, transporte por aplicativo, veículos de cooperativas, viagens a negócio, transporte externo de resíduos, volume de resíduos para aterros, fretes aéreos e terrestres.
- Ferramenta de cálculo das emissões · Programa Brasileiro do GHG Protocol
- Ano base · 2019

2 Total de Emissões de GEE no ano-base 2019: 20.595 tCO_2e Escopo 1: 2.852 tCO_2e | Escopo 2: 2.009 tCO_2e | Escopo 3: 15.734 tCO_2e

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

Média de horas de capacitação por ano, por empregado, discriminado por gênero	
Gênero	**2025**
Feminino	7,5
Masculino	5,4
Média por empregado	**6,4**

Média de horas de capacitação por ano, por empregado, discriminado por categoria funcional	
Categoria Funcional [2]	**2025**
Administração	8,9
Profissionais	5,7
Demais funcionários	8,0
Média por empregado	**6,4**

[1] Os dados passaram a ser reportados conforme premissas da norma GRI partir de 2025. Por esse motivo, o histórico não está disponível.

[2] Detalhamento das categorias funcionais:
Administração: Diretor, Diretor-Executivo, Gerente, Gerente Sr, Supervisor, Especialista, Coordenador
Profissionais: Contato Executivo, Equipe, Equipe técnico-operacional
Demais Funcionários: Aprendiz e Estagiário

GRI 404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira

O Processo de avaliação de desempenho é oferecido para todos os níveis hierárquicos da empresa, considerando critérios de elegibilidade. A avaliação possui etapa de auto-avaliação e etapa da liderança da pessoa colaboradora.

Porcentagem de perfis que são elegíveis no processo do Programa de Gestão de Desempenho (GD):

Administração: 72%
Níveis Hierárquicos: diretor, diretor-executivo, gerente, gerente sr., supervisor, especialista, coordenador

Profissionais: 64%
Níveis Hierárquicos: contato executivo, equipe, equipe técnico-operacional

Porcentagem de perfis que concluíram o processo do Programa de Gestão de Desempenho (GD):

Administração: 80%
Níveis Hierárquicos: diretor, diretor-executivo, gerente, gerente sr., supervisor, especialista, coordenador

Profissionais: 47%
Níveis Hierárquicos: contato executivo, equipe, equipe técnico-operacional

Porcentagem de perfis por gênero que concluíram o processo do Programa de Gestão de Desempenho (GD), considerando público elegível:

56% das mulheres elegíveis para avaliação de desempenho concluíram o preenchimento.

52% dos homens elegíveis para avaliação de desempenho concluíram o preenchimento.

GRI 414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas

Impactos potenciais

Em 2025, 306 fornecedores foram avaliados com relação a impactos sociais por meio do processo de *due diligence*, 18% dos fornecedores avaliados apresentaram impactos sociais negativos potenciais. Após uma análise realizada em três níveis, não foram identificados fornecedores com impactos sociais negativos reais que impedissem a contratação.

Impactos reais

Com base nas apurações concluídas no Canal de Ouvidoria em 2025, foram identificados 14 fornecedores causadores de impactos sociais negativos reais e, para a totalidade desses casos, foram aplicadas medidas administrativas que configuram melhorias e ajustes de conduta decorrentes da avaliação realizada no caso concreto.

Durante o ano de 2025, procedemos com o descredenciamento envolvendo a atuação de prestadores vinculados a quatro empresas fornecedoras. A decisão de descontinuidade fundamentou-se na identificação de impactos sociais negativos que violaram o Código de Ética e Conduta. As razões que motivaram o encerramento dessas relações de negócios estão estritamente vinculadas a violações de normas de conduta comportamental.

GRI 306-3 Resíduos gerados

Classificação dos resíduos	Volume (t)		
	2025	2024	2023
Não perigosos	12.631,67	11.794,39	12.168,22
Perigosos	120,80	93,70	92,51
Total	**12.752,47**	**11.888,09**	**12.260,73**

GRI 306-4 Resíduos não destinados para disposição final

			2025		2024		2023	
Localização das operações	Operações	Processo/destinação	Resíduos não perigosos	Resíduos perigosos	Resíduos não perigosos	Resíduos perigosos	Resíduos não perigosos	Resíduos perigosos
Dentro da organização	Outras operações de recuperação	Doação	9,91	3,87	10,12	0,00	78,00	4,62
	Outras opções de destinação	ETE Globo	370,76	0,00	466,02	0,00	395,70	2,49
		Triagem[1]	430,77	-	-	-	-	-
Fora da organização	Outras operações de recuperação	Recuperação energética	35,96[2]	0,00	233,04	0,00	2.974,76	0,00
		Logística Reversa	1,17	6,55	3,44	19,84	4,26	22,09
		Reutilização	6.368,17[3]	0,00	4.449,99	0,13	4.840,88	0,00
		Coprocessamento	257,73	40,31	206,36	55,25	212,89	45,81
		Biometanização	125,98	0,00	457,26	0,00	0,00	0,00
	Preparação para reutilização	Compostagem	2.588,22	0,00	3.187,54	0,00	446,33	0,00
		Rerrefino	0,00	6,45	0,00	3,93	0,00	6,00
		Remanufatura	12,52	0,00	14,35	0,00	0,00	0,00
	Reciclagem	Reciclagem	1.051,29	28,11	801,58	7,05	1.078,91	5,29
Totais			**11.252,47**	**85,29**	**9.829,70**	**86,20**	**10.031,73**	**86,30**

[1] A triagem se refere ao lixo comum que passou a ser encaminhado em 2025 a um parceiro que promove a valorização dos resíduos conforme suas características. Após a triagem do lixo comum, a parcela reciclável é reciclada, a parcela orgânica é compostada e o rejeito é transformado em CDR (combustível derivado de resíduo) para posterior coprocessamento.

[2] A redução significativa da recuperação energética de resíduos não perigosos ocorreu porque em 2025 passamos a encaminhar o resíduo orgânico dos Estúdios Globo (EG) para recicladora de resíduos orgânicos, dentro do ESG.

[3] O aumento significativo de resíduos não perigosos reutilizados ocorreu devido ao aumento de obras em 2025, tendo em vista que classificamos o entulho na reutilização, pois O destinamos para empresas que utilizam o material na obturação de cava de mineração, no nivelamento de greide ou na reciclagem.

GRI 306-5 Resíduos destinados para disposição final

		2025		2024		2023	
Localização das operações	Destinação	Resíduos não perigosos	Resíduos perigosos	Resíduos não perigosos	Resíduos perigosos	Resíduos não perigosos	Resíduos perigosos
Fora da organização	Aterro sanitário	1.107,99	0,00	1.734,76	0,00	2.136,49	0,00
	Incineração	0,00	5,84	0,00	3,09	0,00	0,01
	Autoclave	0,00	0,16	0,00	0,22	0,00	0,26
	ETE	271,21	29,51	229,93	4,19	0,00	5,94
Totais		**1.379,20**	**35,51**	**1.964,69**	**7,50**	**2.136,49**	**6,21**

SASB SV-ME-000.A (1) Total de espectadores e o número de (2) famílias alcançadas pela TV aberta, (3) assinantes de TV a cabo e (4) circulação de revistas e jornais

Parâmetro [1]	2025	2024	2023
Número de assinantes de TV a cabo	7,6 milhões	9,3 milhões	11,7 milhões
Número de espectadores alcançados pela TV aberta	190,7 milhões	182,8 milhões	197,1 milhões
Número de famílias alcançadas pela TV aberta	74,6 milhões	69,1 milhões	69,2 milhões
Número de circulação de revistas e jornais[2]	Não se aplica		

[1] Os valores correspondem ao último mês de cada ano.
[2] Não fazemos o controle do número de circulação de revistas e jornais para a Globo.

GRI 401-3 Licença maternidade/paternidade[1] [2] [3]

	Feminino	Masculino
Número total de empregados com direito a tirar licença	100%	100%
Número total de empregados que tiraram licença	199	224
Número total de empregados que retornaram ao trabalho após a licença	100%	100%

[1] Os dados de retenção após 12 meses do retorno e as taxas de retenção e retorno calculadas não estão disponíveis para o presente ciclo de reporte, pois o indicador ainda não é objeto de apuração estatística pela organização.
[2] Os dados passaram a ser reportados conforme premissas da norma GRI partir de 2025. Por esse motivo o histórico não está disponível.
[3] Benefício não disponível para estagiários.

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

A Globo utiliza duas plataformas para gestão integrada de SST e conformidade legal:

SOC – Gestão integrada de SST	LEGNET – Conformidade legal e monitoramento
SOC (Software Integrado de Gestão Ocupacional) Plataforma 100% *online*, ampla no mercado brasileiro, que centraliza processos críticos de Saúde e Segurança do Trabalho.	**LEGNET (Sistema de Gestão, Legislação, Normas e Procedimentos)** Banco de dados customizado que monitora requisitos legais aplicáveis às operações.
Escopo principal: • Investigação de ocorrências e emissão de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho). • Controle de riscos ocupacionais e gestão de GHEs (Grupos Homogêneos de Exposição). • Gestão da Cipa. • Entrega e controle de EPI (Equipamentos de Proteção Individual). **Saúde ocupacional (PCMSO):** • Gestão completa do PCMSO, com emissão de ASO (Atestado de Saúde Ocupacional). • Controle de exames admissionais, periódicos e de retorno. • Campanhas de vacinação. • Gestão de afastamentos e atestados médicos. **Recursos clínicos assistenciais e operacionais:** • Prontuário eletrônico e ficha clínica personalizada. • Integração com laboratórios e agendamento *online*. • Relatórios analíticos para tomada de decisão baseada em dados. **Benefícios:** • Centralização e automação dos processos de SST. • Mais agilidade, segurança da informação e transparência nos atendimentos e registros.	**O que é:** • Sistema que reúne e atualiza legislações federais, estaduais e municipais relacionadas a Meio Ambiente, Saúde Ocupacional, Segurança do Trabalho, Qualidade e Responsabilidade Social. **Como utilizamos:** • Monitoramento contínuo dos requisitos legais aplicáveis às atividades, unidades/locações e dinâmicas operacionais. • Verificação sistemática de aplicabilidade e de cumprimento das normas vigentes. **Benefícios:** • Evidências de conformidade regulatória. • Visão organizada dos requisitos e apoio à tomada de decisão.

GRI 403-3 Serviços de saúde do trabalho

Na Globo, os serviços de saúde ocupacional são estruturados para atuar de forma integrada à gestão de riscos, contribuindo diretamente para a identificação e eliminação de periculosidade, minimização de riscos ocupacionais e promoção da saúde física e emocional dos colaboradores. Para isso, contamos com equipe técnica qualificada e atuação integrada com a área de Apoio a Pessoas, favorecendo a navegação do colaborador pelos diferentes serviços de saúde e bem-estar.

Investigamos incidentes e quase acidentes sob perspectiva multidisciplinar, produzindo recomendações de melhoria para eliminar causas-raiz. Também monitoramos indicadores de saúde e segurança, com foco em tendências, severidade e efetividade dos controles, para orientar intervenções proativas.

Também operamos uma plataforma digital integrada que concentra o acesso a benefícios e serviços de saúde, facilitando agendamentos, acompanhamento de exames e comunicação segura com a equipe assistencial. A gestão de terceiros é realizada por meio de uma plataforma, garantindo padronização de requisitos, conformidade contratual e controle de qualificações e treinamentos.



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

A Globo promove uma governança transparente e participativa em Saúde e Segurança do Trabalho (SST), integrando trabalhadores e lideranças para fortalecer a cultura de prevenção e o cumprimento de normas. Nossa abordagem alinha-se com as melhores práticas para garantir um ambiente seguro e saudável.

Canais de Engajamento:

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa): atua diretamente na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Com reuniões mensais, a Cipa reúne representantes do RH-SST, cipeiros eleitos (empregados) e indicados (empresa) para elaborar planos de trabalho, realizar inspeções de risco, divulgar informações de segurança e apoiar a análise de acidentes, incluindo a organização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (Sipat).

Comitê Executivo de Segurança (Comitê 360°): esse comitê estratégico, composto por lideranças de áreas com operações relevantes, delibera e aprova políticas e procedimentos de SST. Suas reuniões são sistemáticas, com encontros semanais dos times estratégicos e reuniões periódicas com a alta liderança e específicas por área, garantindo o acompanhamento e a integração das diretrizes em toda a organização.

Reuniões Mensais com as Áreas Operacionais: lideranças e equipes de SST se reúnem mensalmente para analisar temas específicos de cada unidade, discutir incidentes, gerenciar terceiros, acompanhar indicadores e garantir a aplicação das políticas de segurança, promovendo a comunicação e a integração das ações de prevenção.

Esses mecanismos integrados garantem a participação ativa dos trabalhadores e a consulta contínua, fortalecendo a corresponsabilidade em SST e impulsionando a melhoria contínua de nossos processos e ambiente de trabalho.

GRI 403-9 Acidentes de trabalho

	2025				2024[1]				2023			
	Empregados		Trabalhadores que não são empregados		Empregados		Trabalhadores que não são empregados		Empregados		Trabalhadores que não são empregados	
Número de horas trabalhadas[5]	37.754.600		- [2]		37.729.700		-		-		-	
	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice
Número e índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0	0	0	0	0	1	-	0	0
Número e índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	1 [4]	- [2]	1	0	-	-	-	-	-	-
Número e índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	168 [3]	2,94	171	- [2]	145	2,57	176	-	127	-	205	-

[1] A partir de 2024 os dados passaram a ser reportados conforme premissas da norma GRI. Estamos trabalhando na melhoria dos nossos controles para trabalhadores que não são empregados, de forma a viabilizar o reporte das informações em maior completude nos próximos ciclos.

[2] Não há controle de Horas Trabalhadas das empresas terceiras.

[3] O valor apresentado em 2025 para acidentes de trabalho de comunicação obrigatória reflete 57 acidentes de trajeto e 111 acidentes típicos. Os principais tipos registrados foram queda do mesmo nível e impacto por material projetado.

[4] O valor apresentado em 2025 para acidentes de trabalho com consequência grave em trabalhadores não empregados reflete um acidente típico.

[5] Os índices foram calculados com base em acidentes típicos e considerando o fator de 1.000.000 de HH.

Os dados relativos a acidentes de trabalho foram compilados com base nos registros internos da organização, provenientes das áreas de Segurança e Saúde no Trabalho do Trabalho, considerando eventos ocorridos no período de reporte.

A classificação dos acidentes segue os critérios estabelecidos pela legislação trabalhista brasileira e pelas normas técnicas aplicáveis, em especial as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, bem como as diretrizes da GRI.

Foram considerados como acidentes de trabalho aqueles ocorridos no exercício da atividade laboral, a serviço da organização, incluindo acidentes típicos e de trajeto, quando aplicável. A apuração dos dados considera comunicações formais (CAT), registros em sistemas internos, investigações de acidentes e relatórios técnicos.

A metodologia adotada pressupõe a consolidação das informações por período, a validação dos registros pelas áreas responsáveis e a exclusão de eventos não relacionados às atividades laborais. Não foram realizadas estimativas ou projeções, sendo considerados apenas dados efetivamente registrados e apurados.

GRI 405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados

SASB SV-ME-260a.1 O percentual em gênero e grupo racial/étnico representado na (1) administração, (2) profissionais e (3) demais funcionários

Percentual de membros de órgão de governança, por gênero

Feminino (%)			Masculino (%)		
2025	2024	2023	2025	2024	2023
26,6	24,1	23,4	73,4	75,9	76,6

Percentual de membros de órgão de governança, por faixa etária

Abaixo de 30 anos (%)			De 30 a 50 anos (%)			Acima de 50 anos (%)		
2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
0,0	0,0	0,0	33,3	34,5	33,3	66,6	65,5	66,7

Percentual de colaboradores por cor/etnia e categoria funcional

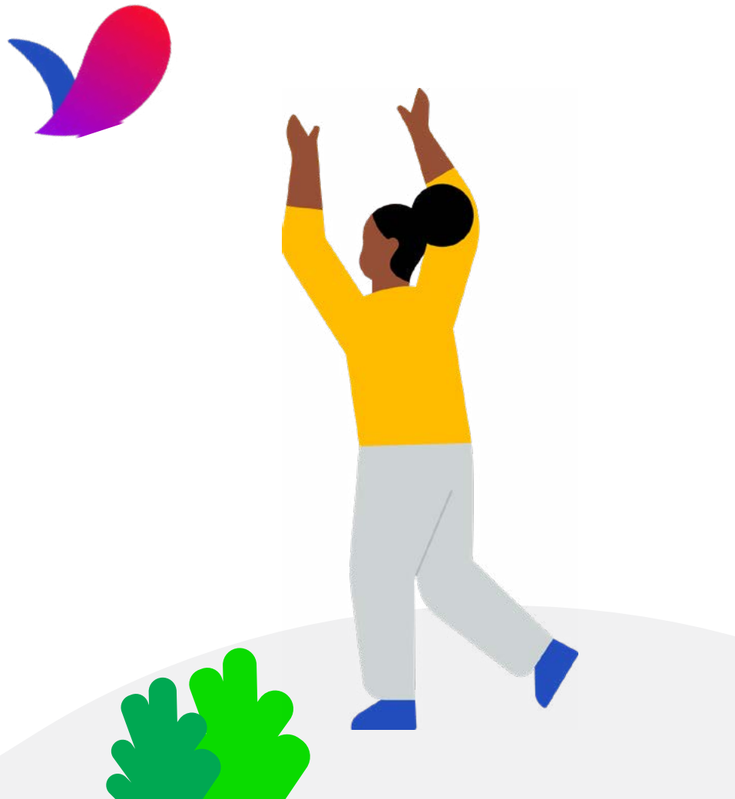
Categoria funcional	Amarela (%)			Branca (%)			Indígena (%)			Parda (%)			Preta (%)		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Administração	1,4	1,4	1,5	78,9	79,6	79,9	0,2	0,2	0,2	14,6	14,1	14,1	5,0	4,7	4,3
Profissionais	1,8	2,0	2,1	56,6	57,3	58,0	0,4	0,4	0,5	26,0	25,7	25,5	15,2	14,6	13,9
Demais funcionários	1,0	1,0	0,7	42,4	34,5	39,8	0,1	0,2	0,2	32,2	34,2	30,8	24,3	30,0	28,4

Percentual de empregados por gênero e categoria funcional

Categoria funcional	Feminino (%)			Masculino (%)		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Administração	43,2	41,8	40,9	56,8	58,2	59,1
Profissionais	43,6	41,6	39,6	56,4	58,4	60,4
Demais funcionários	71,5	68,6	62,5	28,5	31,4	37,5

Percentual de empregados por faixa etária e categoria funcional

Categoria funcional	Abaixo de 30 anos (%)			De 30 a 50 anos (%)			Acima de 50 anos (%)		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Administração	1,4	2,0	2,4	81,3	82,3	82,8	17,4	15,7	14,9
Profissionais	21,6	21,8	21,8	64,0	64,2	64,4	14,4	14,0	13,7
Demais funcionários	94,9	95,2	95,4	4,8	4,6	4,6	0,3	0,1	0,0



Sumário de Conteúdo GRI

Declaração de uso	Norma GRI usada	Norma(s) GRI Setorial aplicada(s)
A Globo reportou em conformidade com as Normas GRI para o período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2025.	GRI 1 – Fundamentos 2021	Não se aplica ao setor da Globo

Norma	Conteúdo	Localização | Resposta	Omissão			ODS	Princípios do Pacto Global
			Requisito omitido	Razão	Explicação		
GRI 2 – Conteúdos gerais 2021							
GRI 2 A organização e suas práticas de relatórios	2-1 Detalhes da organização	Globo Comunicação e Participações S.A. Sociedade anônima privada de capital fechado, com sede situada à Rua Lopes Quintas, 303 – Jardim Botânico – 22460-901 – Rio de Janeiro – RJ. Principal operação ocorre no Brasil, mas a Companhia fornece serviço do Globoplay nos EUA, Canadá e em alguns países da Europa e tem escritórios/jornalistas em outros países.					
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	A diferença entre os relatos financeiro e de sustentabilidade está nas *joint ventures*. Para os resultados financeiros, elas fazem parte de forma proporcional ao seu percentual adquirido pela Globo. Já no relato de sustentabilidade elas não são mencionadas e consideradas dentro dos indicadores.					
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Página 3.					
	2-4 Reformulações de informações	Página 85. O formato de reporte dos indicadores GRI 2-7 e GRI 2-8 passou a ser número absoluto em 2025. Com isso, revisamos todos os valores de 2024 e 2023, anteriormente relatados em percentual, para números absolutos. Além disso, no indicador GRI 2-8 revisitamos o método de cálculo de todos os números referente a 2024 e 2023, de forma a refletir a mesma metodologia usada em 2025, permitindo a comparabilidade entre os períodos relatados.					
	2-5 Verificação externa	Página 111.					

Norma	Conteúdo	Localização | Resposta	Omissão			ODS	Princípios do Pacto Global
			Requisito omitido	Razão	Explicação		
GRI 2 Atividades e trabalhadores	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócio	Página 7.				3, 16	
	2-7 Empregados	Página 85.				8, 10	
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Página 86.				8, 10	
GRI 2 Governança	2-9 Estrutura de governança e sua composição	Páginas 67 e 68.				5, 16	
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Página 67. Os critérios de indicação à composição do Conselho de Administração obedecem às regras estabelecidas em Estatuto Social, que preveem a composição do órgão entre cinco e nove membros, dos quais ao menos dois Conselheiros não devem ser vinculados aos Acionistas, seja por parentesco, vínculo contratual ou societário.				5, 16	
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Página 67.				5, 16	
	2-12 Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	Páginas 67 e 68.				16	
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Página 86.				16	
	2-14 Papel do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Página 67.				16	
	2-15 Conflitos de interesses	Página 67.				16	
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Páginas 67, 70 e 87.				16	
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Página 68.					
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Página 68.					
	2-19 Políticas de remuneração	Página 50.					

Norma	Conteúdo	Localização | Resposta	Omissão			ODS	Princípios do Pacto Global
			Requisito omitido	Razão	Explicação		
GRI 2 Governança	2-20 Processo para determinação da remuneração	Páginas 42, 50					
	2-21 Proporção da remuneração total anual		Totalidade	Restrições de confidencialidade	Omissão devido à sensibilidade e ao caráter estratégico da informação		
GRI 2 Estratégia, políticas e práticas	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Página 4.				16	
	2-23 Compromissos de política	Páginas 14, 53, 68, 69 e 87.				16	
	2-24 Incorporação de compromissos de políticas	Páginas 14 e 87.					
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	Páginas 14, 53, 67, 68 e 70.					
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Página 70.				16	
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	No período, não foram identificados casos relevantes de não conformidade com leis e regulamentos. São considerados casos significativos as multas e as condenações judiciais transitadas em julgado com valor igual ou superior a R$ 50 milhões.					
	2-28 Participação em associações	Página 14.				16	
GRI 2 Engajamento de *stakeholders*	2-29 Abordagem para o engajamento de *stakeholders*	Páginas 10, 15, 64, 67 e 87.					
	2-30 Acordos coletivos	Página 50.				8	
GRI 3: Temas Materiais 2021							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	Página 15.					
	3-2 Lista de temas materiais	Página 88.					
Temas Materiais							
Mudanças climáticas							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	Páginas 56, 59, 60, 61 e 64.					

Norma	Conteúdo	Localização | Resposta	Omissão			ODS	Princípios do Pacto Global
			Requisito omitido	Razão	Explicação		
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Páginas 71 e 89.				13	7
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	Página 91.				7, 8, 12, 13	7, 8
	302-2 Consumo de energia fora da organização	Página 91.				7, 8, 12, 13	8
	302-3 Intensidade energética		Totalidade	Informação indisponível	Até o momento não identificamos a métrica adequada para nossa atividade, o que impossibilita o cálculo desse indicador.		
	302-4 Redução do consumo de energia	A redução do consumo de energia no ano de 2025 em relação a 2024 deu-se pelos seguintes motivos: redução de 25,8% no consumo de *diesel* (equivalente a 52.171,03 litros) tendo como principal motivo a utilização de *nobreaks* no projeto BBB 100% nobreak e substituição de geradores por nobreaks em estúdios dos Estúdios Globo; e redução de 3,23% no consumo de energia elétrica, totalizando uma economia de 3.319,66 MWh no período. As reduções registradas abrangem eletricidade e combustíveis, utilizando o ano de 2024 como base de comparação para o desempenho energético.				7, 8, 12, 13	8, 9
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 92.				3, 12, 13, 14, 15	7, 8
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Página 92.				3, 12, 13, 14, 15	7, 8
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 92.				3, 12, 13, 14, 15	7, 8
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)		Totalidade	Informação indisponível	Até o momento não identificamos a métrica adequada para nossa atividade, o que impossibilita o cálculo desse indicador.		
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 92.				3, 12, 13, 14, 15	8, 9

Norma	Conteúdo	Localização | Resposta	Omissão			ODS	Princípios do Pacto Global
			Requisito omitido	Razão	Explicação		
Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	Páginas 39 e 47.					
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Página 40. Em 2025, 59% das novas contratações foram de mulheres e 41% foram de homens.	Requisito a (parcial); Requisito b (totalidade)	Restrições de confidencialidade	As informações de contratação e rotatividade são informações sensíveis. Além disso, a forma como o indicador é calculado não leva em consideração variáveis importantes, como as distintas carreiras existentes na empresa.		
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	A Globo oferece aos empregados o seguinte pacote de benefícios: Plano de saúde, plano odontológico[1], vale-alimentação/ refeição[2], seguro de vida, previdência privada[1], reembolso PCD[3], plataforma de academia, plataforma de psicoterapia (maior de 18 anos), licença-maternidade/paternidade[1], folga de aniversário, auxílio-creche/babá[3], vale-transporte (estagiários recebem auxílio-transporte). [1] não disponível para estagiários [2] não disponível para estagiários com carga horária de 4 horas [3] não disponível para estagiários e aprendizes				3, 5, 8	
	401-3 Licença-maternidade/ paternidade	Página 95.				5, 8	6
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Página 93.				4, 8	6
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Página 47.				8	
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Página 93.				5, 8, 10	6

Norma	Conteúdo	Localização | Resposta	Omissão			ODS	Princípios do Pacto Global
			Requisito omitido	Razão	Explicação		
Diversidade, equidade, inclusão e representatividade nas telas							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	Páginas 28, 38 e 42.					
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	Página 98.					
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Divulgamos os Relatórios de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens de cada unidade da Globo desde a aprovação da Lei 14.611/2023, que estabelece igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. As informações são consolidadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego a partir dos sistemas eSocial, Rais e Portal Emprega Brasil. Os dados são públicos e podem ser acessados no portal Somos Globo.	Totalidade	Restrições de confidencialidade	As informações salariais são informações sensíveis. Além disso, a forma como o indicador é calculado não leva em consideração variáveis importantes como tempo de empresa, níveis hierárquicos, tempo no cargo, *performance* etc.		
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas		Totalidade	Restrições de confidencialidade	Os relatos de discriminação feitos no Canal de Ouvidoria foram apurados e avaliados pela Comissão de Ética. Em razão do sigilo garantido a todos os colaboradores em nosso Código de Ética, não expomos as apurações de relatos recebidos por nossa ouvidoria.		
Conteúdo responsável e Jornalismo que informa com isenção, correção e agilidade							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	Páginas 21, 22, 33, 56, 58 e 78.					
GRI 417: *Marketing* e Rotulagem 2016	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de *marketing*	Não há casos registrados de não conformidade durante o período coberto pelo relatório. A Globo tem um time dedicado ao controle de qualidade e à verificação de conformidade com leis e regulamentos. Cada material recebido é analisado criteriosamente e as divergências identificadas são direcionadas para tratativas dos responsáveis antes da aprovação final.				16	8

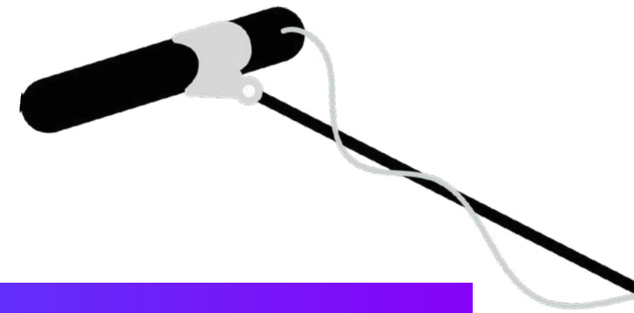
Norma	Conteúdo	Localização | Resposta	Omissão			ODS	Princípios do Pacto Global
			Requisito omitido	Razão	Explicação		
Responsabilidade social corporativa							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	Páginas 34, 52, 58, 63, 78 e 83.					
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	Páginas 33, 34, 35, 78 e 83.				5, 9, 11	
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	Páginas 33, 78 e 83.				1, 8, 10	
Ética, integridade e *compliance*							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	Página 68.					
GRI 2: Estratégia, políticas e práticas	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	No período, não foram identificados casos relevantes de não conformidade com leis e regulamentos. São considerados casos significativos as multas e as condenações judiciais transitadas em julgado com valor igual ou superior a R$ 50 milhões.					
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Em 2025, fortalecemos a gestão da nossa cadeia de valor por meio da realização de due diligence com foco na avaliação de riscos relacionados à corrupção de 385 fornecedores, o que resultou em 616 avaliações no âmbito de suprimentos. Adicionalmente, a área de Compliance conduziu 323 processos de due diligence de terceiros, também voltados à identificação e mitigação de riscos de corrupção, reforçando nosso compromisso contínuo com a ética, a transparência e a mitigação de riscos em nossas operações. Não foram identificados fornecedores com impactos sociais negativos reais que impedissem a contratação.				16	10
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Página 90.				16	10
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Em 2025, não foram identificados casos de corrupção.				16	10

Norma	Conteúdo	Localização | Resposta	Omissão			ODS	Princípios do Pacto Global
			Requisito omitido	Razão	Explicação		
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não tivemos processos judiciais sobre concorrência desleal, práticas de truste e monopólio durante o período coberto pelo relatório.				16	
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas		Totalidade	Restrições de confidencialidade	Os relatos de discriminação feitos no Canal de Ouvidoria foram apurados e avaliados pela Comissão de Ética. Em razão do sigilo garantido a todos os colaboradores em nosso Código de Ética, não expomos as apurações de relatos recebidos por nossa ouvidoria.		
GRI 417: *Marketing* e Rotulagem 2016	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de *marketing*	Não há casos registrados de não conformidade durante o período coberto pelo relatório. A Globo tem um time dedicado ao controle de qualidade e verificação de conformidade com leis e regulamentos. Cada material recebido é analisado criteriosamente e as divergências identificadas são direcionadas para tratativas dos responsáveis antes da aprovação final.				16	8
Gestão da cadeia de fornecedores							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	Páginas 53 e 64.					
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais		Totalidade	Informação indisponível	Este é um indicador novo, correlacionado à dupla materialidade. Avançaremos na construção do indicador a partir da matriz de risco ambiental, com um plano de trabalho para viabilizar a consolidação das informações e o reporte em ciclos futuros.		
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas		Totalidade	Informação indisponível			
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Página 70.				8, 16	5

Norma	Conteúdo	Localização | Resposta	Omissão			ODS	Princípios do Pacto Global
			Requisito omitido	Razão	Explicação		
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Página 70.				8, 16	4
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais		Totalidade	Informação indisponível	Este é um indicador novo, correlacionado à dupla materialidade. Estamos trabalhando na estruturação de um plano de trabalho para viabilizar o reporte em ciclos futuros.		
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Página 93.				8, 16	2, 8
Segurança da informação, privacidade e proteção de dados							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	Página 73.					
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Não houve queixas comprovadas relativas a violação da privacidade do cliente durante o período coberto pelo relatório.				16	
Inovação e Tecnologia							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	Páginas 11 e 73.					
Proteção de propriedade intelectual e combate à pirataria							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	Páginas 75 e 88					

Norma	Conteúdo	Localização | Resposta	Omissão			ODS	Princípios do Pacto Global
			Requisito omitido	Razão	Explicação		
Tema não material, mas relevante para *stakeholders*							
Saúde e bem-estar							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	Página 75.					
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 50 e 96.				8	
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Página 51.				3, 8	
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	Páginas 51 e 96.				3, 8	
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Página 97.				8, 16	
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Página 51.				8	
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	Páginas 51 e 52.				3	
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Página 51.				8	

Norma	Conteúdo	Localização | Resposta	Omissão			ODS	Princípios do Pacto Global
			Requisito omitido	Razão	Explicação		
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Os processos e procedimentos de Saúde e Segurança do Trabalho da Globo se aplicam a todos os empregados e à Mão de Obra Terceira (MOT). Para os 2.063 trabalhadores terceirizados que atuam dentro da empresa, utilizamos a plataforma Wehandle para o gerenciamento de documentação das empresas responsáveis. Esse sistema é monitorado mensalmente, faz a gestão de indicadores e garante o cumprimento das legislações aplicáveis.				8	
	403-9 Acidentes de trabalho	Páginas 51 e 97. Outras medidas tomadas ou em andamento para eliminar periculosidade e minimizar riscos foram: Criação da Política de Saúde e Segurança do Trabalho e da Norma de Acidentes. Estudos de alteração de processos e agentes, alteração de *layout* e processos, uso de barreiras de proteção, instalação de mecanismos de controle, controle de entrada, mudança de jornada, treinamento e uso de EPI.				3, 8, 16	
	403-10 Doenças profissionais	Não houve registro de doenças profissionais no período do relato.				3, 8, 16	
Indicadores relevantes para a Companhia							
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-3 Captação de água	Página 92.				6	7, 8
	303-4 Descarte de água	Página 92.				6	8
	303-5 Consumo de água	Página 92.				6	
GRI 306: Resíduos 2020	306-3 Resíduos gerados	Página 94.				3, 6, 11, 12, 15	
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	Página 94.				3, 11, 12	
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	Página 95.				3, 6, 11, 12, 15	



Sumário de Conteúdo SASB: Mídia e Entretenimento

Tópicos de divulgação de sustentabilidade e métricas contábeis

Tema Material	Tema SASB	Código	Métrica Contábil	Localização/ Resposta
Diversidade, equidade e inclusão e representatividade nas telas	Pluralismo de Mídia	SV-ME-260a.1	O percentual em gênero e grupo racial/étnico representado na (1) administração, (2) profissionais e (3) demais funcionários	Página 98.
		SV-ME-260a.2	Descrição das políticas e procedimentos para garantir o pluralismo do conteúdo de mídia de notícias	Página 22.
Conteúdo responsável e Jornalismo que informa com isenção, correção e agilidade	Integridade jornalística & Identificação de patrocínio	SV-ME-270a.3	Descrição da abordagem para garantir a integridade jornalística da programação de notícias relacionadas a: (1) veracidade, precisão, objetividade, justiça e responsabilidade, (2) independência de conteúdo e/ou transparência de potencial viés, e (3) proteção da privacidade e limitação de danos	Página 22.
Mudanças climáticas	Pegada Ambiental de Infraestrutura de *Hardware*	TC-IM-130A.1	(1) Total de energia consumida (2) Percentual de eletricidade do *grid* (3) Percentual de energia renovável	Página 91.
		TC-IM-130A.2	(1) Total de água consumida (2) Percentual de consumo por fonte, identificando áreas de estresse hídrico	Página 92.
Proteção de Propriedade Intelectual e Combate à pirataria	Proteção de propriedade intelectual & Combate à pirataria	SV-ME-520a.1	Descrição da abordagem que visa garantir a proteção de propriedade intelectual	Página 75.
NA	Métrica de atividade	SV-ME-000.A	(1) Total de espectadores e o número de (2) famílias alcançadas pela TV aberta, (3) assinantes de TV a cabo e (4) circulação de revistas e jornais	Página 95.

Carta de asseguração

Introdução

O Bureau Veritas Quality International (BVQI), estabelecido na Alameda Xingu, 350 – Alphaville Industrial, Barueri, São Paulo, 3° andar, inscrito no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas sob o n° CNPJ 72.368.012/0002-65, declara, para os fins devidos, que a GLOBO COMUNICAÇÃO E PARTICIPAÇÕES S.A, estabelecido na Rua Lopes Quintas, n° 303, Jardim Botânico, Rio de Janeiro/RJ, CEP: 22.460-901, inscrita no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas sob o n° CNPJ: 27.865.757/0001-02, autorizada a publicar em todos os seus títulos e sites o trecho da Declaração de Verificação conforme redação a seguir: O Bureau Veritas Certification, com base nos processos e procedimentos descritos no seu Relatório de Verificação, declara que para o Relatório Anual da GLOBO COMUNICAÇÃO E PARTICIPAÇÕES S.A, não existe evidência de que o mesmo não esteja materialmente correto, não seja uma representaçãocjusta dos dados e informações da Asseguração, e não tenha sido preparado de acordo com as especificações da ISAE 3000.

Escopo do trabalho

O escopo desta verificação abrangeu os padrões e Princípios[1] da Global Reporting InitiativeTM para Relatórios de Sustentabilidade e se refere à prestação de contas do período de 01 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025, assim como indicadores da SASB (Sustainability Accounting Standards Board).

Limitações e exclusões

Foi excluída desta verificação qualquer avaliação de informações relacionadas à(ao):

- Atividades fora do período reportado;
- Declarações de posicionamento (expressões de opinião, crença, objetivos ou futuras intenções) por parte da GLOBO COMUNICAÇÃO E PARTICIPAÇÕES S.A;
- Exatidão de dados econômico-financeiros contidos neste Relatório, extraídas de demonstrações financeiras, verificadas por auditores independentes;
- Inventário de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), incluindo dados de energia (verificado em processo a parte por outra equipe do Bureau Veritas);
- Dados e informações de empresas coligadas ou colaboradores terceirizados, sobre as quais não há controle operacional por parte da GLOBO COMUNICAÇÃO E PARTICIPAÇÕES S.A.

As seguintes limitações foram aplicadas a esta verificação:

Os princípios de Exatidão e Confiabilidade de dados foram verificados de forma amostral, exclusivamente à luz das informações e dados relacionados aos temas materiais apresentados no Relatório;

As informações econômicas apresentadas no Relatório foram verificadas especificamente frente aos princípios de Equilíbrio e Completude da GRI.

Método de trabalho

O trabalho se deu a partir das seguintes etapas:

1. Entrevistas com responsáveis pelos temas materiais e pelo conteúdo do Relatório;

2. Verificação remota acerca dos processos corporativos e operacionais (verificação de indicadores materiais GRI, SASB, indicadores próprios e amostragem de informações);

3. Análise de evidências documentais fornecidas pela GLOBO COMUNICAÇÃO E PARTICIPAÇÕES S.A para o período coberto pelo Relatório (2025);

4. Análise das atividades de engajamento com partes interessadas (stakeholders) desenvolvidas pela GLOBO COMUNICAÇÃO E PARTICIPAÇÕES S.A;

[1] Exatidão, Equilíbrio, Clareza, Comparabilidade, Completude, Contexto da Sustentabilidade, Tempestividade e Verificabilidade.

5. Avaliação da sistemática utilizada para determinação dos aspectos materiais incluídos no Relatório, considerando o contexto da sustentabilidade e abrangência das informações publicadas.

O nível de verificação adotado foi o Limitado, de acordo com os requisitos da norma ISAE 3000[2] incorporados aos protocolos internos de verificação do Bureau Veritas. A asseguração foi realizada com base nos Padrões GRI como critério de avaliação.

Responsabilidades da Globo Comunicação e Participações S.A. e do Bureau Veritas

As apresentações de todas as documentações relacionadas ao Escopo foram de inteira responsabilidade da GLOBO COMUNICAÇÃO E PARTICIPAÇÕES S.A. A auditora foi responsável por verificar e analisar as documentações e ações realizadas de forma remota e, com isso, validar o proposto no escopo.

Conclusão

A GLOBO COMUNICAÇÃO E PARTICIPAÇÕES S.A conduziu, em 2025, o estudo de materialidade com o apoio de uma consultoria especializada, resultando na construção de sua matriz de dupla materialidade. A Companhia adota um ciclo de revisão periódico, ou sempre que ocorrem mudanças relevantes na Organização, garantindo que a estratégia de sustentabilidade e o reporte de informações permaneçam alinhados às dinâmicas do mercado, às expectativas dos stakeholders e aos impactos do negócio.

Em nosso entendimento, o Relatório Anual da GLOBO COMUNICAÇÃO E PARTICIPAÇÕES S.A e apresenta os impactos das atividades da Empresa de forma equilibrada.

Como resultado de nosso processo de verificação, nada chegou ao nosso conhecimento que pudesse indicar que:

- As informações prestadas no Relatório não sejam equilibradas, consistentes e confiáveis;
- A GLOBO COMUNICAÇÃO E PARTICIPAÇÕES S.A não tenha estabelecido sistemas apropriados para coleta, compilação e análise de dados quantitativos e qualitativos, utilizados no Relatório;
- O Relatório não seja aderente aos Princípios para definição de conteúdo e qualidade do Padrão GRI.

Validade

Esta Declaração de Asseguração não possui data de validade. Entretanto, a asseguração foi realizada de acordo com o Relatório apresentado pela GLOBO COMUNICAÇÃO E PARTICIPAÇÕES S.A, conduzida no período de 03/2026 a 05/2026, não podendo ser utilizada para ciclos futuros.

Ressalta-se que, caso haja alguma modificação significativa, inclusão ou exclusão de dados/ informações atualmente estabelecidas e validadas em relação ao escopo desta Declaração, deve-se realizar nova asseguração.

Declaração de Independência e Imparcialidade

O Bureau Veritas é uma empresa independente, com mais de 197 anos de experiência em verificação de Sistemas de Gestão de Qualidade, Meio Ambiente e Sustentabilidade. Possui um Sistema de Gestão da Qualidade certificado, garantindo conformidade ética, profissional e legal. Sua equipe atua de forma independente, sem vínculo com a GLOBO COMUNICAÇÃO E PARTICIPAÇÕES S.A. Além disso, aplica um Código de Ética rigoroso para assegurar altos padrões de integridade e profissionalismo.

Ao final do processo de Asseguração, foram gerados Relatórios Detalhados de Asseguração, mantidos como registro em nosso Sistema de Gestão.

Contato

https://www.bureauveritas.com.br/pt-br/fale-com-gente

São Paulo, 13 de maio de 2026.

BUREAU VERITAS

Luciana F. S. Oliveira
Lead Auditor – Sustainability Report Assurance
Bureau Veritas Quality International

Nicole Pervelli Gonçalves
Gerente Técnico de Sustentabilidade
Bureau Veritas Quality International

[2] International Standard on Assurance Engagements 3000 – Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information.

Créditos

Diretor-executivo responsável
Manuel Belmar

Lideranças do Grupo de Trabalho

Impacto social do conteúdo
Kellen Julio
Mariana Bomfim
Miguel Athayde

Diversidade e inclusão
Kellen Julio
Mariana Bruno

Desenvolvimento e bem-estar dos colaboradores
Natasha Geraldo

Biodiversidade e consciência ambiental
Mauricio Gonzalez

Governança transparente e responsável
Carolina Junqueira

Educação como vetor de transformação do país
Cristovam Ferrara

Comunicação
Andrea Doti

Relatório de Sustentabilidade
Guilherme Bennett
Luisa Wanderley

Governança e estratégia ESG
Likilia Morris
Bárbara Ferrão

Indicadores
Monique Samartini
Amanda Merces

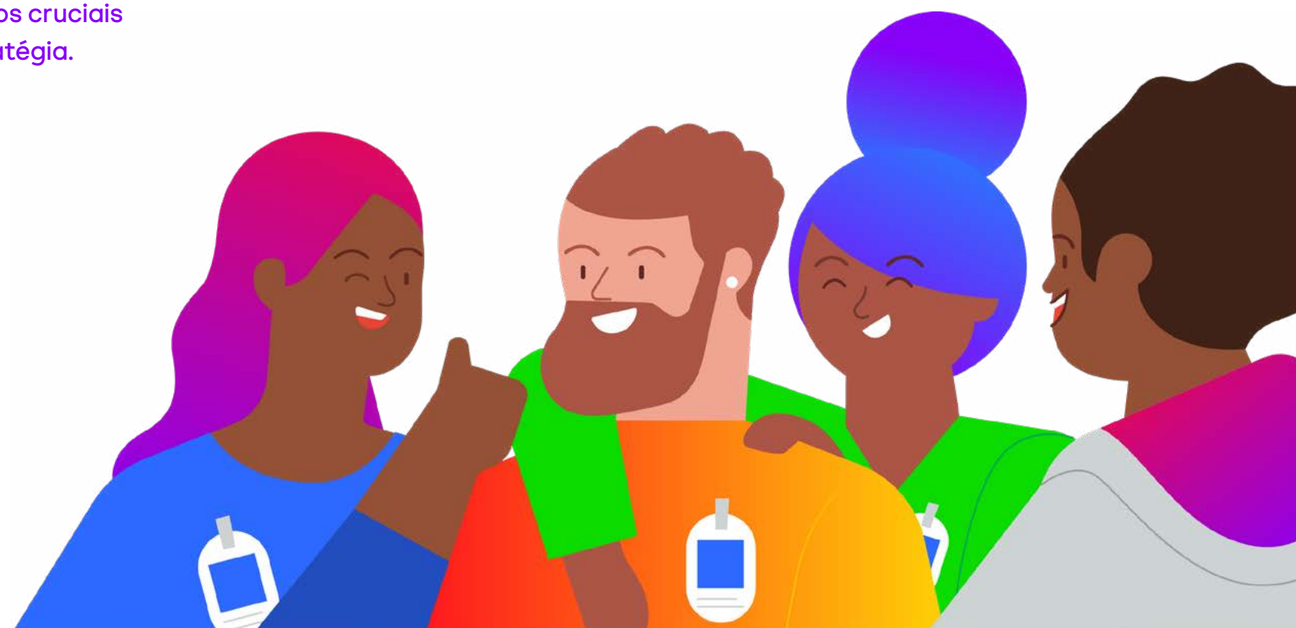
Redação, edição, consultoria e *design*
Juntos | Approach Comunicação

Revisão
Catalisando Conteúdo

Dupla Materialidade
Grupo Report

Fotos
Acervo Editora Globo, Acervo Globo, Arquivo Globosat, Acervo Roberto Marinho, Amanda Tropicana, Beatriz Damy, Fábio Rocha, João Cotta, Nelson di Rago, Mundo Berriel, *O Globo*, Staff Images Woman CONMEBOL.

Agradecemos aos integrantes do grupo de trabalho ESG, a todos os *stakeholders* e aos colaboradores envolvidos direta ou indiretamente na elaboração deste Relatório. Juntos, todos somos cruciais no desenvolvimento da nossa estratégia.



globo

somos.globo.com